



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES**

**CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

CARATERIZACION DEL CONTROL INTERNO EN EL  
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD DE  
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN-2017.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA:**

**BACH. LIZBETH ADRIANA VELIZ CALLA**

**ASESOR:**

**MGTR. EDGAR WASHINGTON PALACO CHARAJA**

**JULIACA - PERÚ**

**2018**



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES**

**CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**CARATERIZACION DEL CONTROL INTERNO EN EL  
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD DE  
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN-2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE CONTADOR  
PUBLICO**

**AUTORA:**

**BACH. LIZBETH ADRIANA VELIZ CALLA**

**ASESOR:**

**MGTR. EDGAR WASHINGTON PALACO CHARAJA**

**JULIACA - PERÚ**

**2018**

## **JURADO EVALUADOR DE TESIS**

---

CPC. Jorge Nicolas Quispe Callo  
Secretario

---

CPC. Frank Efrain Blanco Mamani  
Miembro

---

Dra. Erlinda Rosario Rodríguez Cribilleros  
Presidenta

---

Mgtr. Edgar Washington Palaco Charaja  
Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

La presente tesis es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas leyendo, opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

También Agradezco a mis Padres que con amor me enseñaron a ser una buena persona en la sociedad, para seguir adelante en esta etapa de mi vida.

## **DEDICATORIA**

A Dios a quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar en el intento.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy.

Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios, me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

## RESUMEN

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se enfocó en el problema general, **¿Cuáles son las Características del Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017?**, y para dar solución a tal problema planteamos el siguiente objetivo general; Describir las principales Características del Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017, La investigación fue desarrollada de acuerdo al tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, para llevarla a cabo se escogió una población de 20 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de 24 preguntas, utilizando la técnica de la encuesta, obteniéndose los siguientes resultados: **Respecto a ambiente de control:** Los trabajadores expresaron que en un 100% a veces se promueve la competencia profesional en la institución. **Respecto a la evaluación del riesgo:** Los trabajadores encuestados dijeron que en un 50% a veces se realizan el proceso de identificación de riesgo en el área personal. **Respecto a las actividades de control gerencial:** Los trabajadores encuestados manifestaron que en un 50% nunca se realiza la evaluación de desempeño. **Respecto a la información y comunicación:** el personal del área de personal entiende la importancia de la información. **Respecto a la supervisión:** el personal está consciente de que la supervisión es necesaria y se efectúa, **Palabras clave:** Control Interno, Recursos Humanos, UGEL.

## **ABSTRACT**

To develop the present research work, he focused on the general problem, what are the Characteristics of Internal Control in the Human Resources Area of the Local Educational Management Unit of San Roman-2017?, and to give solution to such problem we pose is next general objective; Describe the main characteristics of Internal Control in the Human Resources Area of the Local Educational Management Unit of San Roman-2017. The research was developed from the quantitative, descriptive level and non-experimental design, in order to carry it out, a population of 20 workers, to whom a questionnaire of 24 questions was applied, using the technique of the survey, obtaining the following results: Regarding the control environment: The workers expressed that in 100% professional competence is sometimes promoted in the institution. Regarding the risk assessment: The workers surveyed said that in 50% the risk identification process is sometimes carried out in the personal area. Regarding the management control activities: The workers surveyed stated that in 50% the performance evaluation is never performed. Regarding information and communication: staff personnel understands the importance of information. Regarding supervision: the staff is aware that supervision is necessary and is carried out, Keywords: Internal Control, Human Resources, UGEL

## 1. Contenido

Caratula .....	ii
Jurado de Tesis .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen .....	vi
Abstrac .....	viii
1.Contenido.....	viii
2.Índice de tablas .....	ixx
I. Introducción. ....	1
II. Revisión de Literatura.....	8
2.1. Antecedentes .....	8
2.2. Bases Teóricas de la Investigación.....	11
2.3. Marco conceptual .....	39
III. Metodología.....	44
a.Tipo de investigación .....	44
b.Nivel de investigación .....	44
c.Diseño de la investigación .....	44
3.3. Definición y operacionalizacion de las variables e indicadores.....	45
3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	46
3.5. Plan de análisis .....	47
3.6. Matriz de consistencia .....	48
3.7. Principios éticos.....	50
IV. RESULTADOS.....	51
4.1 Resultados .....	51
4.2. análisis de los resultados.....	56
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS .....	58
Referencias Bibliográficas. ....	59
Anexo N° 01.....	62
Anexo N° 02.....	67

## 2. ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Cuadro N 01.....	50
Cuadro N 02.....	51
Cuadro N 03.....	51
Cuadro N 04.....	53
Cuadro N 05.....	54

## **I. INTRODUCCIÓN.**

En toda institución del estado y muy especialmente en las Unidades de Gestión Local el área donde existe un especial cuidado es el de recursos humanos, puesto que se trabaja con un grupo grande e integrado de profesionales, los cuales deben estar capacitados de manera permanente puesto que su labor afectara de manera positiva o negativa en el cumplimiento de las metas de la institución, he aquí la importancia de esta tesis puesto se verá como se encuentra en lo referente al control interno.

Cuando el control interno interactúa con el área de estudio es muy importante tener presente a los cinco elementos del control interno, el ambiente de control, la evaluación el riesgo, las actividades de control gerencial, la información y comunicación y la supervisión puesto que estos son un todo que cuando actúan solo se puede evaluar de manera conjunta no separadamente tal como lo señala (Estupiñan, 2006).

En el área de recursos humanos es muy importante conocer y observar cuál de los elementos predomina puesto que de ahí para nosotros reforzar nuestras debilidades ya que esta área es muy importante para la Unidad de Gestión Local puesto que es muy delicado manejar la información y control de ciento y miles de profesores de la ciudad de provincia de San Román.

Para la demostración y desarrollo de este trabajo se utilizó el método científico, puesto que es el único aceptado para poder dar validez a un trabajo científico, por tal motivo la parte resaltante es un todo desde el título que manifiesta el objetivo de la investigación hasta los anexos que son el respaldo de las encuestas

Estos hechos se estarían produciendo por la falta de un control interno efectivo para el logro de los objetivos establecidos en las normas vigentes, como el de promover la efectividad, eficiencia y economía, promover la cultura de la integridad, transparencia

y responsabilidad en la función pública, no se estarían aplicando las clases de control interno como: el control previo, simultáneo y posterior; tampoco se estarían cumpliendo con la aplicación de los componentes del control interno; como el ambiente de control, que consiste en el establecimiento de un entorno que estimule e inflencie la actividad del personal con respecto al control de sus actividades; menos aún se estarían cumpliendo con los factores de control como la mentalidad y estilo de operación de la gerencia, la estructura de la organización, la asignación de autoridad y responsabilidades, las políticas y prácticas de recursos humanos. Evaluación de riesgos, que consiste en la identificación y análisis de riesgos relevantes para el logro de los objetivos y base para determinar la forma en que tales riesgos deben ser mejorados, para manejar adecuadamente los riesgos específicos asociados con los cambios, tanto los que influyen en el entorno de la organización como en su interior. De manera amplia, se considera que existen controles generales y controles de aplicación sobre los sistemas de información. Supervisión y monitoreo que son lineamientos orientadores para el cumplimiento efectivo de las actividades encargadas por el Estado y el logro de los objetivos del control interno

La Unidad de Gestión Educativa Local de San Román como órgano desconcentrado del Ministerio de Educación, es una institución que realiza un trabajo coordinado y en equipo, así mismo cumpliendo con las políticas, normativas, desarrollo institucional y administrativas; como un órgano desconcentrado, depende estructural y funcionalmente de la Dirección Regional de Educación de Puno y del Ministerio de Educación; con autonomía administrativa; proporciona el soporte técnico pedagógico, institucional y administrativo a las Instituciones Educativas de su ámbito, con la finalidad de asegurar

el servicio educativo de CALIDAD con EQUIDAD en el contexto de los actuales lineamientos de la Política Educativa.

La contraloría general de la república, habiendo identificado las irregularidades en las entidades públicas y privadas y teniendo como rol el de promover y evaluar el control interno en las entidades públicas ha definido una estrategia para el fortalecimiento, promoción y evaluación del control interno en las entidades del estado, según las normas de Control Interno del sector Público, el concepto de control abarca lo siguiente proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para asegurar que se alcancen los objetivos gerenciales y mejora de la calidad. Uno de los aspectos dentro de la organización está el órgano de apoyo responsable de la Administración y Desarrollo del Potencial Humano y de la Administración Financiera, así como de los Bienes y Servicios de la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román, está integrada por la oficina de Administración cuyas funciones tienden al logro de proporcionar oportunamente los recursos económicos, bienes y servicios que demande la prestación del servicio educativo de las instituciones educativas a su cargo, en un marco de la equidad y transparencia, mediante la ejecución eficaz de los recursos presupuestarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

Los gobiernos locales dentro de la organización del estado vienen prestando una serie de servicios públicos a la población en general; sin embargo estas entidades públicas no han realizado un control interno aplicada a examinar las actividades, funciones, procedimientos y políticas del personal; asimismo no disponen de información que les permita determinar la relación entre servicios prestados al público y recursos empleados para dicho fin; tampoco disponen de información que les permita identificar en qué

medida el proceso, resultado y seguimiento de las recomendaciones en el Control Interno de los Recursos Humanos facilitan la eficiencia, economía y efectividad de las actividades institucionales.

El control interno no evalúa la capacidad técnica de los profesionales, pues esta ha sido adquirida en centros de estudios universitarios y técnicos; en consecuencia no cabe discutirlo, si no que se encarga de identificar en qué medida han examinado los procesos ,resultados y seguimiento de las recomendaciones que han efectuado en el control interno en el Área de Recursos Humanos, es decir respecto a las decisiones tomadas, a los controles internos establecidos, a la ejecución de operaciones en la calidad deseada y al menor costo; en general al cumplimiento de sus responsabilidades que hayan contribuido a la optimización de la economía, eficiencia, efectividad y consecuente cumplimiento de la gestión educativa.

De forma general, se puede plantear que la aplicación de un procedimiento metodológico para la realización de Control Interno del Área de Recursos Humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román permite detectar las deficiencias en la aplicación práctica de las políticas de Recursos Humanos. Estas están relacionadas principalmente con el bajo nivel de participación de los trabajadores, las deficiencias en el flujo de RH. Los inadecuados sistemas de trabajo y las insuficiencias en el sistema de compensación, provocando resultados negativos en la Gestión estratégica eficaz. La no existencia de la planeación estratégica constituye la debilidad que mayor incidencia tiene en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román pues de ella depende la proyección de los recursos humanos y su tratamiento en la organización.

El control Interno de Recursos Humanos no soluciona directamente los problemas, sino que, los detecta e informa a través de sus recomendaciones, a los responsables de conducir la Entidad, para que tomen las decisiones correspondientes, estos conceptos aparentemente son muy amplios y difíciles de llevarlos a efecto, debido principalmente a su gran alcance y a los recursos que deben disponer para examinar y evaluar a la organización debido a que todavía no se han uniformizado los criterios y/o parámetros para enfocar su alcance y contenido. Esta situación constituye un reto para los cargos vinculados con la evaluación del control interno en el Área de Recursos humanos, porque exige que estos logren su asesoramiento justamente en el área de evaluación de eficiencia del personal. De aquí se plantea la siguiente pregunta: **¿Cuáles son las Características del Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román-2017?**, para lo cual nos planteamos el siguiente objetivo general: **Describir las principales Características del Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017**, para llegar realizar el objetivo general nos planteamos los siguientes objetivos específicos: 1. Describir la situación del ambiente de control en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017. 2. Describir el nivel de evaluación de riesgos en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017. 3. Describir el funcionamiento de las actividades de control en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017. 4. Describir el nivel de información y comunicación existente en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017. 5. Describir las acciones de supervisión en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local

de San Roman-2017

La presente investigación se justifica puesto que las entidades públicas y privadas son cada vez más conscientes de la necesidad de contratar personas con alta formación en procesos de dirección de recursos humanos. En el último quinquenio, esto se ha visto reflejado en el crecimiento de la oferta de empleos en esta área, en contraposición con otros campos en los que se ha experimentado una disminución gradual de oportunidades laborales. En la era actual, la información y el conocimiento, el reto principal de las organizaciones es el logro de sus objetivos y el trabajo por resultados, en un contexto de alta competitividad, rápidos desarrollos y crecientes demandas de clientes y usuarios. En estas condiciones, sólo las organizaciones que logren articular estrategia y talento humano sobrevivirán.

Y es por eso que se necesitan capacitar y entrenar a los participantes en el entendimiento y dominio de las variables humanas relevantes, subyacentes al éxito de las estrategias organizacionales y los dota de herramientas para la gestión del conocimiento del capital humano.

Desde esta perspectiva, se promueve la investigación en comportamiento organizacional, estrategias de cambio, cultura y aprendizaje organizacional y modelos exitosos de acompañamiento del talento humano.

En definitiva, todos estos aspectos me han supuesto una motivación y un reto muy importante, al permitirme profundizar en aspectos en los que mi formación anterior estaba poco sedimentada, permitiéndome, además, avanzar en mi conocimiento con el desarrollo de estudios más particularizados, específicos y prácticos en este campo de conocimiento. Coinciden en el tiempo, estas circunstancias citadas, con la existencia, en el departamento, de personal docente, verdaderos profesionales y especialistas en el área

de recursos humanos, aspecto éste que genera un impulso y apoyo a la tarea en la que inicio mi trabajo, por lo que una modesta motivación adicional ha sido aportar un grano de arena a las bases ya sustentadas por la gran valía de dicho personal docente.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA.**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Internacionales**

(Leon, 2011) En la investigación de titulada “Proceso administrativo de control interno en la gestión municipal”; (tesis doctoral) se llegó a la conclusión de destacar que el control de las distintas actividades administrativas, financieras, contables, legales y la relación de la municipalidad con la comunidad, que siempre ha sido necesario resaltar, pero que no se ha hecho casi nada en este aspecto. El objetivo de la investigación tiende a poner en el tintero a implementar un moderno y eficaz instrumento el cual servirá como herramienta para el control administrativo el cual genera un cambio en toda la estructura del órgano responsable y muy especial que el control interno funcione puesto que se manejara de manera integral, efectiva y eficiente, el cual asegurara en lo posible un control permanente a todas las acciones y procesos del gobierno municipal, a fin de que cada acción sea ejecutada ejerciendo de manera estricta y permanente vigilada el cumplimiento de las medidas de control previo, concurrente y posterior.

#### **2.1.2. Nacional**

(Fernández & Vásquez, 2014) en el artículo científico sobre “El control interno y su influencia en la gestión de las empresas privadas y públicas de Latinoamérica, Perú y Chimbote 2013”. La investigación de tipo cualitativa-descriptiva, encontró los siguientes resultados: la mayoría de los autores señalan que el control interno es considerado como una herramienta de gestión, con aplicación en el ámbito de las finanzas y la administración; es decir, el control interno es un medio para alcanzar un fin y no un fin en sí, no solo se trata de documentos de gestión orgánica, se trata de una

herramienta práctica para prevenir y detectar malos manejos, fraudes y robos en las diferentes áreas de las empresas, así como el uso eficiente y eficaz de los insumos y recursos productivos, y la minimización de los riesgos; lo que a su vez permite una mejora en la productividad, rentabilidad y competitividad de las mismas. El trabajo de investigación establece que en Latinoamérica el 60% de las empresas privadas tiene implementado un sistema de control interno.

### **2.1.3. Regional**

(Valero, 2013) En la investigación realizada por titulada “Aplicación del control interno y su influencia en la administración de los ingresos públicos de la Municipalidad Provincial de Puno 2012”, cuyo objetivo principal es Determinar la influencia de la aplicación del sistema de control interno en la administración de los ingresos públicos por los funcionarios de las Municipalidades Distritales de la Provincia de Puno en 2012; para lo cual se utiliza una investigación de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental, se encuestó a 15 trabajadores utilizando un cuestionario, y se llegó a las siguientes conclusiones: a) No existe un adecuado manejo del ambiente de control puesto que no hay una adecuada difusión, promoción de la competencia del personal; b) No existe una cultura de implementación de la evaluación del riesgo en donde más de las dos terceras partes donde indican que no existe un planeamiento, identificación de riesgo y respuestas al riesgo; c) Se realiza a veces el control gerencial en lo referente a las verificaciones y conciliaciones, evaluaciones del personal, revisión de procesos, actividades y tareas conllevando a ello a una administración deficiente; d) los trabajadores manifiestan que no efectúan adecuadamente el tratamiento de la información o lo hacen con ciertas limitaciones y esto representa más del 50%, e) no se

efectúa una adecuada prevención y monitoreo de los procesos y operaciones por que solo se realiza a veces en un 40% y nunca en un 33%.

(Herrera, 2011) en su tesis acerca de la “Evaluación del Control Interno del Sistema administrativo de tesorería de la empresa Municipal de Saneamiento básico EMPSA-Puno periodo 2000-2001”. Concluye: la evaluación del control interno que consiste en la aplicación de las normas generales de tesorería a la empresa Municipal de saneamiento básico EMSA-PUNO corresponde a un calificativo de “Regular puesto que alcanza un 60% y 66.67% para el período 2000 y 2001 respectivamente. A sí mismo en cuanto a la determinación de las diferencias de control interno en la aplicación de las normas técnicas de control interno a la Empresa Municipal de Saneamiento Básico EMSA-PUNOS.A. Podemos decir que la aplicación de las normas de control interno representa un calificativo de “Regular presentando un 61.54 % y 64.23% respectivamente para el año 2000 y 2001.

(Gómez, G). en su trabajo de investigación sobre “La importancia del Control Interno como una responsabilidad de todos los integrantes de una organización”, menciona que el Control Interno ha sido diseñado, aplicado y considerado como la herramienta más importante para el logro de objetivos, la utilización eficiente de los recursos y para obtener la productividad, además de prevenir fraudes, errores violación a principios y normas contables, fiscales y tributarias. Todos los integrantes de la organización, sea esta pública o privada, son responsables directos del sistema de Control Interno, esto es lo que garantiza la eficiencia total.

(Torres, S. 2005), En su tesis “Diagnostico de la Gestión Municipal alternativas para el Desarrollo” nos muestra un diagnóstico de gestión municipal que tiene como objetivo desarrollar un análisis situacional interno y externo de las municipalidades

provinciales, a partir del cual se determina entre otros la problemática institucional, sus fortalezas y debilidades, así como las oportunidades y amenazas que hoy registran los gobiernos locales.

## **2.2. Bases Teóricas de la Investigación**

### **2.2.1. Control interno**

#### **Concepto**

(Según el Art. 7° de la Ley N° 27785 LOSNC), El control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior. El control interno previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección. El control interno posterior es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario ejecutor, en función del cumplimiento de las disposiciones establecidas, así como por el órgano de control institucional según sus planes y programas anuales, evaluando y verificando los aspectos administrativos del uso de los recursos y bienes del Estado, así como la gestión y ejecución llevadas a cabo, en relación con las metas trazadas y resultados obtenidos. Es responsabilidad del Titular de la entidad fomentar y supervisar el funcionamiento y confiabilidad del control interno para la evaluación de la gestión y

el efectivo ejercicio de la rendición de cuentas, propendiendo a que éste contribuya con el logro de la misión y objetivos de la entidad a su cargo. El Titular de la entidad está obligado a definir las políticas institucionales en los planes y/o programas anuales que se formulen, los que serán objeto de las verificaciones a que se refiere esta Ley.

### **Objetivos de control interno**

El Control Interno proporciona una garantía razonable para el logro de objetivos y metas institucionales. Los objetivos de control deben ser específicos así como adecuados, completos, razonables e integrados a los objetivos globales de la institución, incluidos en las siguientes categorías:

- a) Eficacia y eficiencia de las operaciones
- b) Confiabilidad de la información financiera.
- c) Cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas.
- d) Es un proceso, es un medio para alcanzar un fin y no un fin en sí mismo.
- e) Genera una confianza valedera en el logro de objetivos
- f) Se realiza a todos los niveles de la institución, también al personal Llevan a cabo todo el personal y diferentes niveles, ello implica no solo se trata de elaborar los documentos de gestión.
- g) Sólo aporta un grado de seguridad razonable, no la seguridad total.

### **Clases de control interno**

Control Interno Previo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y

disposiciones institucionales, los que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección

**Control interno simultáneo**, es de competencia de los servidores como responsabilidad propia de sus funciones, ésta se efectúa en la medida que se realiza una actividad y/o procedimiento.

**Control interno posterior** es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario ejecutor, en función del cumplimiento de las disposiciones establecidas, así como por el órgano de control institucional según sus planes y programas anuales, evaluando y verificando los aspectos administrativos del uso de los recursos y bienes de la entidad, así como la gestión y ejecución llevadas a cabo, en relación con las metas trazadas y resultados obtenidos. Es responsabilidad del Titular de la entidad fomentar y supervisar el funcionamiento y confiabilidad del control interno para la evaluación de la gestión y el efectivo ejercicio de la rendición de cuentas, propendiendo a que éste

### **Importancia del Control Interno**

Es necesario y una de las razones más evidentes de la importancia del control es porque hasta, el mejor de los planes se puede desviar. El control se emplea para: Crear mejor calidad las fallas del proceso se detectan y el proceso se corrige para eliminar errores.

Facilitar la delegación y el trabajo en equipo la tendencia contemporánea hacia la administración participativa también aumenta la necesidad de delegar autoridad y fomentar que los empleados trabajen juntos en equipo. Esto no disminuye la responsabilidad última de la gerencia. Por el contrario, cambia la índole del proceso de control. Por tanto, el proceso de control permite que el gerente controle el avance de los empleados sin entorpecer su creatividad o participación en el trabajo.

(Rivas G. 2005) En este sentido precisa que el control es un factor clave en lo logro de los objetivos generales de las organizaciones por ello debe ser oportuno, económico, seguir una estructura orgánica, debe tener una ubicación estratégica, revelar tendencias y situaciones. En la vida real, un gran volumen de las decisiones administrativas está basado en información de tipo contable. Estas decisiones varían desde asuntos como adquisiciones de inventarios hasta mejorar la estructura de costos y gastos de la empresa. Es por ello que se perfila un tipo de control organizacional dirigido precisamente a regular el funcionamiento de las actividades operacionales que se desarrollan en el día a día de una empresa, este se conoce con el nombre de “Control Interno”.

(Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control 27785 y de la Contraloría General de la República 2002). El control interno desde hace mucho tiempo ha sido reconocido como fundamental e indispensable en la actividad empresarial y en la práctica de la auditoría. Es esta línea es importante conocer sobre los tipos de control interno, es así que el control interno además de ser integral cubriendo a toda empresa en su actividad y niveles de organización es una actividad permanente por ello, su aplicación y comprobación es clasificado en: Preventivo, Concurrente, y Posterior.

### **Componentes del control interno**

**Ambiente de control.**- Define al conjunto de circunstancias que enmarcan el accionar de una entidad desde la perspectiva del control interno, y que son por lo tanto determinantes por el grado en que los principios de este último imperan sobre las conductas y los procedimientos organizacionales. Fija el tono de la organización y sobre todo prevé disciplina a través de la caracterización que ejerce sobre el comportamiento del personal en su conjunto. Constituye el andamiaje para el desarrollo de las acciones,

es el conjunto de medios operadores y reglas previamente definidas. Los principales factores del ambiente de control los mostraremos en el siguiente cuadro.

Factor	Detalle
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La filosofía y el estilo de la Dirección y la gerencia.</li> </ul>	<p>En este factor la alta dirección realiza la comunicación de su estilo de administrar la institución, su misión y visión.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integridad y los valores éticos</li> </ul>	<p>En este factor la institución recalca los valores y principios éticos que practica la institución.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración estratégica</li> </ul>	<p>En este factor la alta gerencia integra varios aspectos administrativos para poder desarrollar adecuadamente su gestión.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura organizacional</li> </ul>	<p>En este factor se desarrolla o se implementa la estructura a través de un organigrama en donde se diseña el flujo de trabajo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación de autoridad y responsabilidad</li> </ul>	<p>En este factor la alta dirección asigna responsabilidades para el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia o compromiso a ser competentes</li> </ul>	<p>En este facto se promueve el desarrollo de competitividad en los trabajadores.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas y prácticas de recursos humanos</li> </ul>	<p>En este factor la alta dirección o la oficina o área que haga sus veces, debe promover una</p>

	metodología adecuada para realizar los contratos del personal.
• Órgano de control institucional	En este factor implica que la alta dirección debe implementar los órganos de control adecuados para la institución.

**Evaluación de Riesgos.**- el control interno es para limitar los riesgos que afectan a las actividades de la organización. A través de la investigación y análisis de los riesgos relevantes, analiza la vulnerabilidad del sistema a nivel interno y externo. La evaluación de riesgo cuenta con los siguientes factores que a continuación detallamos en el siguiente cuadro.

Factores	Detalle
• Planeamiento de la gestión de riesgos	En este factor la alta dirección se encarga de desarrollar planes procesos y documentarlos para realizar su ejecución.
• Identificación de riesgos	En este factor la alta dirección realiza diversas actividades en las oficinas, unidades o áreas utilizando herramientas para poder identificarlas, tales como el FODA, Las cinco fuerzas entre otros

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de riesgos</li> </ul>	<p>En este factor se identifica y clasifica los diferentes niveles de impacto de los riesgos en las actividades de la institución, como puede afectar y cuál es su consecuencia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respuesta al riesgo</li> </ul>	<p>En este factor la institución evalúa, planifica y trata de anticipar las acciones que se debe aplicar a los riesgos que aparezcan.</p>

**Actividades de Control Gerencial.-** Son las políticas y procedimientos que ayudan a garantizar que se lleve a cabo la efectiva administración. Las actividades de control se ejecutan en todos los niveles de la organización y en cada una de las etapas de la gestión. Ello incluye las aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, reconciliaciones, revisiones de desempeño de operaciones, seguridad de activos. Las actividades de control para la compañía se relacionan con lo siguiente:

- Análisis efectuado por la dirección.
- Seguimiento y dirección de los responsables en diversas funciones y actividades.
- Comprobación de las transacciones, exactitud, autorizaciones, aprobaciones, revisiones, cotejos, recálculos, análisis de consistencias, pre numeraciones.
- Controles físicos patrimoniales

Factores	Detalle
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características de las actividades de control</li> </ul>	<p>En este factor se describe con que tipo de herramientas, actividades y procesos cuenta la institución.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de controles</li> </ul>	<p>En este factor se describe con que tipos de controles cuenta la institución, le cual puede ser detectives, preventivos y correctivos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de autorización y aprobación.</li> </ul>	<p>En este factor se define quien es el personal o persona encargada para realizar las actividades y procesos del control interno.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segregación de funciones</li> </ul>	<p>En este factor la alta gerencia asigna responsabilidad al personal que se encarga de desarrollar las actividades de la institución.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación costo – beneficio</li> </ul>	<p>En este factor se evalúa el costo y beneficio de los procesos o nuevos proceso que se va a implementar en la institución.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controles sobre el acceso a los recursos y archivos</li> </ul>	<p>En este factor se evalúa quienes tienen y realizan el acceso a la información que genera la institución.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificación y conciliaciones</li> </ul>	<p>En este factor se ve lo referente al cruce de información que tiene la institución, a la</p>

	verificación de los actuados con lo documentado.
• Evaluación de desempeño	Realiza la evaluación del personal que realiza sus actividades y cómo influyen el cumplimiento de las metas y objetivos.
• Rendición de cuentas	En este factor se evalúa si los funcionarios realizan las rendiciones de cuentas que se les entrega.
• Revisión de procesos, actividad y tareas	En este factor se observa el seguimiento que se realiza en la entidad, el cumplimiento de las normas internas.
• Controles para las tecnologías de la información y comunicación	En este factor se observa el desarrollo de las actividades en función a los sistemas informáticos que cuenta con la institución.

**Sistemas de Información y Comunicación.**- Es necesario la información periódica y oportuna que deben manejarse para orientar sus acciones hacia el mejor logro de sus objetivos. La información relevante debe ser captada, procesada y transmitida de tal

manera que llegue oportunamente a todos los sectores, que facilite a la gente cumplir con sus responsabilidades. Los sistemas de información permiten identificar, recoger, procesar y divulgar datos relativos a los hechos, o actividades internas o externas,

funciona como herramienta de supervisión a través de rutinas. El sistema e información comprende:

Las clases de operaciones relevantes para los Estados Financieros.

Los registros contables.

El proceso contable involucrado desde el inicio de una operación hasta su inclusión en los Estados Financieros.

**Supervisión y monitoreo.-** Un sistema de control interno necesita ser supervisado, es decir debe comprender un proceso de evaluación de la calidad de desempeño (simultaneo a su actuación); los aspectos de supervisión ocurren en el transcurso de las operaciones.

El monitoreo es el proceso que evalúa la calidad del funcionamiento del control interno en el tiempo. El Auditor deberá obtener suficiente conocimiento de los tipos de actividades más importantes usados por la compañía para monitorear el control interno, incluyendo cómo estas actividades son usados para iniciar acciones correctivas.

Factores	Detalle
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones y características de la información</li> </ul>	<p>En este factor se determina cuáles son las funciones y características de la información que emiten las instituciones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información y responsabilidad</li> </ul>	<p>Analiza el cumplimiento con sus obligaciones y responsabilidades. Los datos pertinentes deben ser captados, identificados, seleccionados, registrados, estructurados en información y comunicación en tiempo y forma oportuna</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad y suficiencia de la información</li> </ul>	<p>Describe designado debe asegurar la confiabilidad, calidad, suficiencia, pertinencia y oportuna de la información que se genere y comunique</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de información</li> </ul>	<p>Evalúa diseñado e implementados por la entidad constituyen un instrumento para el establecimiento de las estrategias organizacional, para el logro de los objetivos y las metas.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad al cambio</li> </ul>	<p>En este factor se evalúa el rediseño que se debe efectuar cuando se detecten deficiencias en sus procesos y productos. Cuando la entidad cambie objetivos y metas, estratégicas, políticas y programas de trabajo, se debe considerar el impacto en los sistemas de información para adoptar las acciones necesarias</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Archivo institucional</li> </ul>	<p>En este factor se evalúa como esta custodiada de los documentos emitidos, generados y recepcionados por la institución.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación interna</li> </ul>	<p>En este factor se analiza el es el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones independientes que fluyen hacia abajo, de la estructura de la entidad, con la finalidad de obtener un mensaje claro y eficaz</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación externa</li> </ul>	<p>En este factor se evalúa el flujo de mensajes e intercambio de información con los clientes, usuarios y ciudadanía en general, se lleva acabó</p>

	de manera segura, correcta, oportuna, y confiable para la institución.
• Canales de comunicación	En este factor se evalúa los medios diseñados para las necesidades de la entidad y que consideran una mecánica de distribución formal, informal multidireccional para la extensión de la información.
Factores	Detalle
• Reporte de deficiencia.	En este factor de toma en cuenta el documento provee información con el propósito de tomar acciones correctivas y necesarias para la mejora continua de los procesos de la entidad
• Implantación y seguimiento de medidas correctivas.	En este factor se evalúa si se cuenta con un registro general de las recomendaciones y mejoras a efectuar; motivando a las diversas unidades orgánicas a mantener actualizados dichos registros, siendo éstos a su vez supervisados

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromisos de mejoramiento</li> </ul>	<p>En este factor se evalúa el compromiso de mejoramiento por parte de los trabajadores que se encuentra en función a las metas y objetivos implantados por la entidad.</p>
---	---

**Principios del control interno.**- son indicadores fundamentales que sirven de base para el desarrollo de la estructura y procedimientos de control interno en cada área de funcionamiento institucional; estos pueden ser:

**Responsabilidad.** Es una de las principales virtudes humanas, es la obligación de responder o hacerse responsable por las propias acciones, o por las de otras. Implica dos alternativas; la de ser responsable y la de hacerse responsable. La primera quiere decir que uno pone el máximo cuidado y atención en lo que dice o hace; y la segunda significa que la persona hace lo imposible para remediar algo que se hizo mal.

**Transparencia.** Es un mecanismo que previene actos de corrupción y que permite a la ciudadanía conocer el funcionamiento interno de las instituciones y cómo se manejan los fondos que éstas reciben. La transparencia hoy día es una de las principales exigencias de los ciudadanos, en relación a los responsables políticos, a los actores y gestores económicos, y a los jefes y funcionarios administrativos. Para un ciudadano cualquiera, la dificultad radica en saber si la información que le han proporcionado es realmente sincera, clara, objetiva, y corresponde a la realidad

**Moralidad.** Es aquello que permite diferenciar que está bien de lo que está mal. En filosofía, la moral es el objeto de estudio de la ética. De este modo, conducirse con

moralidad implica el respeto y el acatamiento de todos esos códigos que orientan nuestra forma de actuar en la vida cotidiana.

**La integridad;** es un elemento de carácter representado por la firmeza del principio moral, rectitud y honradez

**La objetividad;** representa la capacidad de mantener una actitud imparcial y manejar de un modo libre de desviaciones todos los asuntos que caen bajo su revisión. No subordinaran su criterio a las opiniones de los clientes.

**Eficiencia.** Es la referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para este fin, en comparación con un estándar de desempeño establecido.

**Eficacia.-** está referido al logro de objetivos y metas institucionales, que pretende alcanzar la entidad, previstos en la legislación o fijados por la autoridad

**Economía.-** está relacionada con los términos y condiciones bajo los que se adquiere recursos ya sean, financieros, humanos, obteniendo el nivel adecuado de la cantidad y calidad, al menor costo, en el lugar y la oportunidad apropiada.

**Evaluación del control** consiste en la revisión y análisis de todos los procedimientos que han sido incorporados al ambiente y estructura del control interno, así como a los sistemas que mantiene la organización para el control e información de las operaciones y sus resultados, con el fin de determinar si éstos concuerdan con los objetivos institucionales, para el uso y control de los recursos, así como la determinación de la consistencia del rol que juega en el sector que se desarrolla.

**Evaluar un sistema de Control Interno,** es hacer una operación objetiva del mismo. Esta evaluación se hace a través de la interpretación de los resultados de algunas pruebas efectuadas, las cuales tienen por finalidad establecer si se están realizando

correctamente y aplicando los métodos, políticas y procedimientos establecidos por la dirección de la empresa para salvaguardar sus activos y para hacer eficientes sus operaciones. La evaluación que se haga del Control Interno, es de primordial importancia pues por su medio se conocerá si las políticas implantadas se están cumpliendo a cabalidad y si en general se están desarrollando correctamente. Dependiendo de la evaluación que se tenga, así será el alcance y el tipo de pruebas sustantivas que se practiquen en el examen de los estados financieros.

La evaluación del Control Interno puede efectuarse por los siguientes métodos:

**Método Descriptivo** También llamado "narrativo", consiste en hacer una descripción por escrito de las características del control de actividades y operaciones que se realizan y relacionan a departamentos, personas, operaciones, registros contables y la información financiera. El método narrativo, es ideal para aplicarlo a pequeñas empresas.

**Método de Cuestionario** En este procedimiento se elaboran previamente una serie de preguntas en forma técnica y por áreas de operaciones. Estas preguntas deben ser redactadas en una forma clara y sencilla para que sean comprensibles por las personas a quienes se les solicitará que las respondan. Una respuesta negativa advierte debilidades en el control interno.

**Diagrama de Flujo** El diagrama de flujo de sistemas es una representación simbólica de un sistema o serie de procedimientos muestra la naturaleza y la secuencia de los procedimientos, la división de responsabilidades, las fuentes y distribución de documentos, los tipos y ubicación de los registros y archivos contables. Tiene como base la esquematización de las operaciones, mediante el empleo de dibujos (flecha, cuadros, figuras geométricas, etc.); en dichos dibujos se representan departamentos,

formas y archivos, por medio de ellos se indican y explican el desarrollo de las operaciones. Este método se utiliza en la actualidad a través de computadoras.

**Proceso de evaluación del control interno.-** Es preciso definir una metodología para la evaluación del control interno, con el fin de ubicar de mejor manera las funciones del Auditor Interno, dimensionada en la evaluación del verdadero alcance institucional y en el marco de los planes estratégicos, las leyes, políticas, presupuestos, normas y procedimientos que rigen las operaciones en directa relación con los objetivos de servicio que brinda la organización, dentro del sector que se desenvuelve.

El auditor interno tiene una gran responsabilidad de velar, a través de las respectivas evaluaciones, porque el control interno sea sólido y funcione en beneficio de los resultados de la organización.

**Riesgos de control.-** La mayor parte del trabajo del auditor independiente, para formarse una opinión sobre los estados financieros, consiste en obtener y evaluar la evidencia comprobatoria relativa a las aseveraciones de la gerencia, contenidas en los estados financieros. Al planificar y realizar una auditoría, el auditor considera tales aseveraciones dentro del contexto de su relación con el saldo de una cuenta o clase de transacción. El riesgo de declaración incorrecta importante en las aseveraciones de los estados financieros consiste:

- Riesgo Inherente
- Riesgo de Control
- Riesgo de Detección

**Riesgo Inherente** Consiste en la posibilidad de que en el proceso contable (registro de las operaciones y preparación de estados financieros) ocurran errores sustanciales antes de considerar la efectividad de los sistemas de control.

**Riesgo de Control** Refiere a la incapacidad de los controles internos de prevenir o detectar los errores o irregularidades sustanciales de la empresa. Al igual que el riesgo inherente, el riesgo de control existe, independientemente de la auditoría y está fuera del control del auditor.

Los sistemas de control bien diseñados reducen el riesgo de sufrir una pérdida significativa a causa de errores o irregularidades, especialmente por parte de empleados de baja jerarquía.

**Riesgo de Detección** Consiste en la posibilidad que hayan ocurrido errores importantes en el proceso administrativo contable, que no sean detectados por el control interno y tampoco por las pruebas y procedimientos diseñados y realizados por el auditor.

**Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las entidades del Estado**, publicada el 18.04.2006, mediante el cual se dispone la implementación del Sistema de control interno en las entidades públicas, y en su artículo 3° se aprecia lo siguiente: “Artículo 3.- Sistema de control interno

“Se denomina sistema de control interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos indicados en el artículo 4 de la presente Ley”.

Constituyen sus componentes:

- a) El ambiente de control; entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa;

- b) La evaluación de riesgos; en cuya virtud deben identificarse, analizarse y administrarse los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales;
- c) Actividades de control gerencial; son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad;
- d) Las actividades de prevención y monitoreo; referidas a las acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas, a fin de cuidar y asegurar respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno;
- e) Los sistemas de información y comunicación; a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional;
- f) El seguimiento de resultados; consistente en la revisión y verificación actualizadas sobre la atención y logros de las medidas de control interno implantadas, incluyendo la implementación de las recomendaciones formuladas en sus informes por los órganos del Sistema Nacional de Control;
- g) Los compromisos de mejoramiento; por cuyo mérito los órganos y personal de la administración institucional efectúan autoevaluaciones conducentes al mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación o deficiencia

susceptible de corrección, obligándose a dar cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones que se formulen para la mejora u optimización de sus labores.

Forman parte del sistema de control interno: la administración y el órgano de control institucional, de conformidad con sus respectivos ámbitos de competencia.

**El sistema de Control Interno permite:**

- a) Salvaguardar los recursos materiales y financieros de una empresa, tales como: dinero en caja y bancos, inventarios de materiales, muebles y enseres, etc., asegurando su integridad y evitando que se haga uso indebido del mismo.
- b) Toma de decisiones en base a una información administrativa y financiera oportuna, correcta y segura, es decir confiable.
- c) Alertar a la administración cuando la capacidad de pago por endeudamiento está sobrepasada.
- d) Permite evaluar el grado de efectividad, eficiencia y economía con que la administración ha logrado o alcanzado sus metas y objetivos programados.

**Unidad de Gestión Educativa Local - San Román**

La Unidad de Gestión Educativa es un órgano descentralizado de las Direcciones Regionales de Educación la cual proporciona a todos los centros y programas educativos de su jurisdicción soporte técnico y pedagógico para afianzar y mejorar el servicio educativo con calidad y equidad.

## **Objetivos de la entidad**

### **Misión**

Asumen la formación de estudiantes líderes, competitivos, investigadores, transformadores, con valores andinos y con alta calidad humana.

Contribuye al fomento y realizaciones de investigaciones científica, tecnológica y humanista.

Dentro los procesos de asesoramiento, capacitación y formación docente, prioriza el ejemplo y la demostración teórico- práctico en el aula, por resultados Promociona el desarrollo humano con identidad cultural andina para la interculturalidad, como protagonista del desarrollo social y económico de la Región.

Exige y garantiza una sociedad educadora en valores, especialmente en la familia y de los medios de comunicación local.

Garantiza y fortalece la verdad, confianza, transparencia y eficiencia administrativa y de gestión.

Contribuye a la formación de una ciudadanía plena y saludable con énfasis en la seguridad y urbanidad.

### **Visión**

Al año 2021 la Ugel, las Instituciones Educativas y la sociedad de la Provincia de San Román serán actores principales de una educación prospectiva, emprendedora, transformadora basada en la investigación científica, tecnológica y productiva en valores, formando ciudadanos plenos y saludables desde la identidad cultural andina para la vida intercultural, con respecto al ambiente urbano y rural, con procesos de gestión de calidad y administración transparente, eficiente y eficaz.

## **Valores**

1. **Actitud:** El personal está comprometido en dar lo mejor de sí para lograr los objetivos trazados en la entidad.
2. **Comportamiento:** Nuestro personal está concientizado con un trato amable, sincero, oportuno, justo que brinda la entidad.
3. **Honestidad:** El equipo con el que cuenta la Ugel San Román se caracteriza por la calidad de personas dentro y fuera de la Entidad, partiendo de sus hogares mereciendo el reconocimiento y respeto de los demás especialmente del área usuaria.
4. **Lealtad:** En la Ugel San Román Existe un ambiente de compromiso y entrega del equipo en ser cada día mejores, en la ENTIDAD.

## **Estructura organizacional**

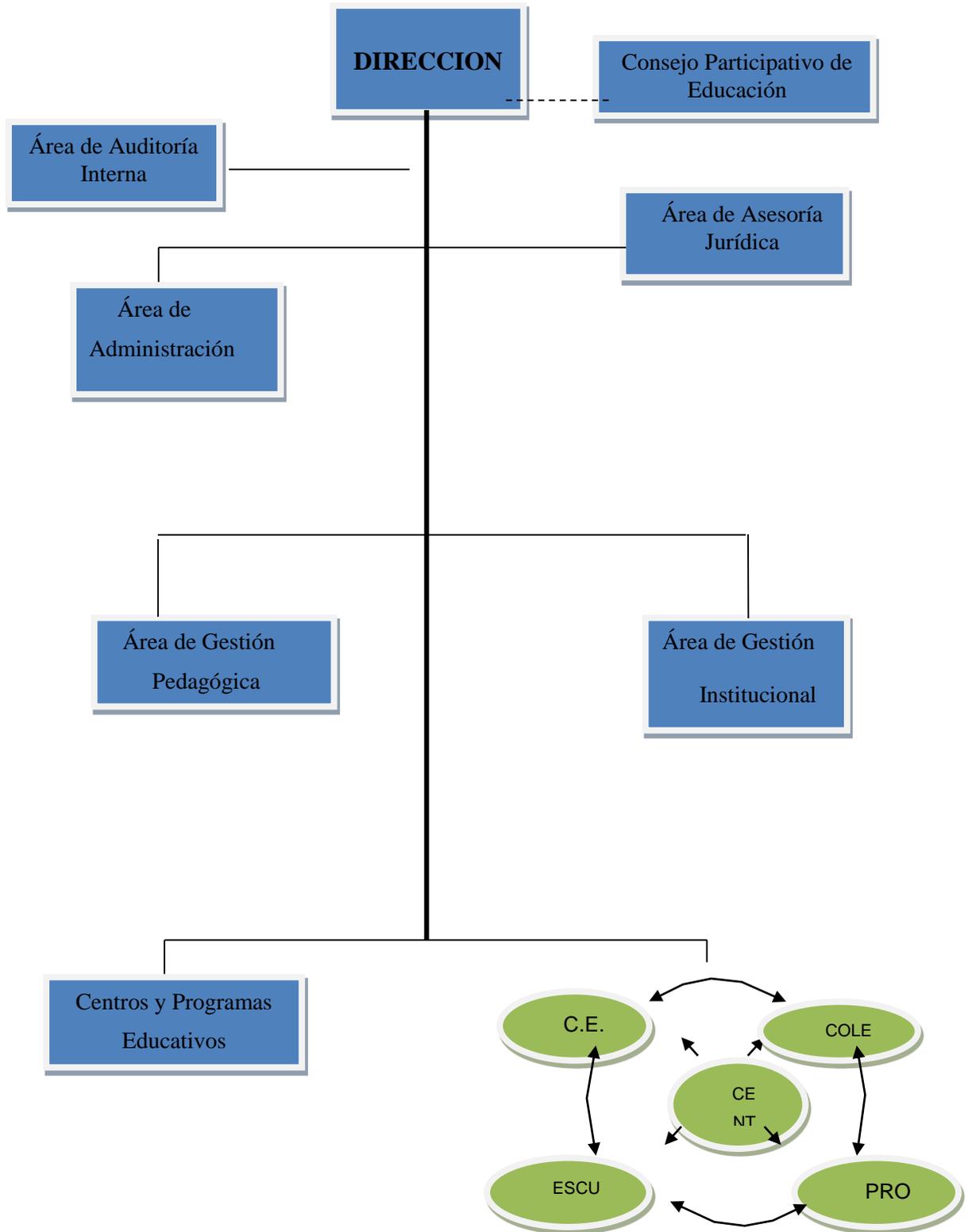
(RD.1209-2013-DUGEL-SR)

La actual organización de la UGEL San Román tiene sus bases legales en la R.S. N° 203-2002-ED, que aprueba los ámbitos jurisdiccionales, Organización Interna y CAP de las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local, asimismo por D.S. N° 015-2002-ED, aprueban las normas para la formulación del Manual de organización y funciones de las DRE. y UGELs. En ese entender el actual CAP. Estructural de la UGEL San Román se encuentra aprobada por la RD. N° 9345-2003-DREP. con 53 plazas y el CAP Nominal se encuentra aprobada por RD. N° 0280-

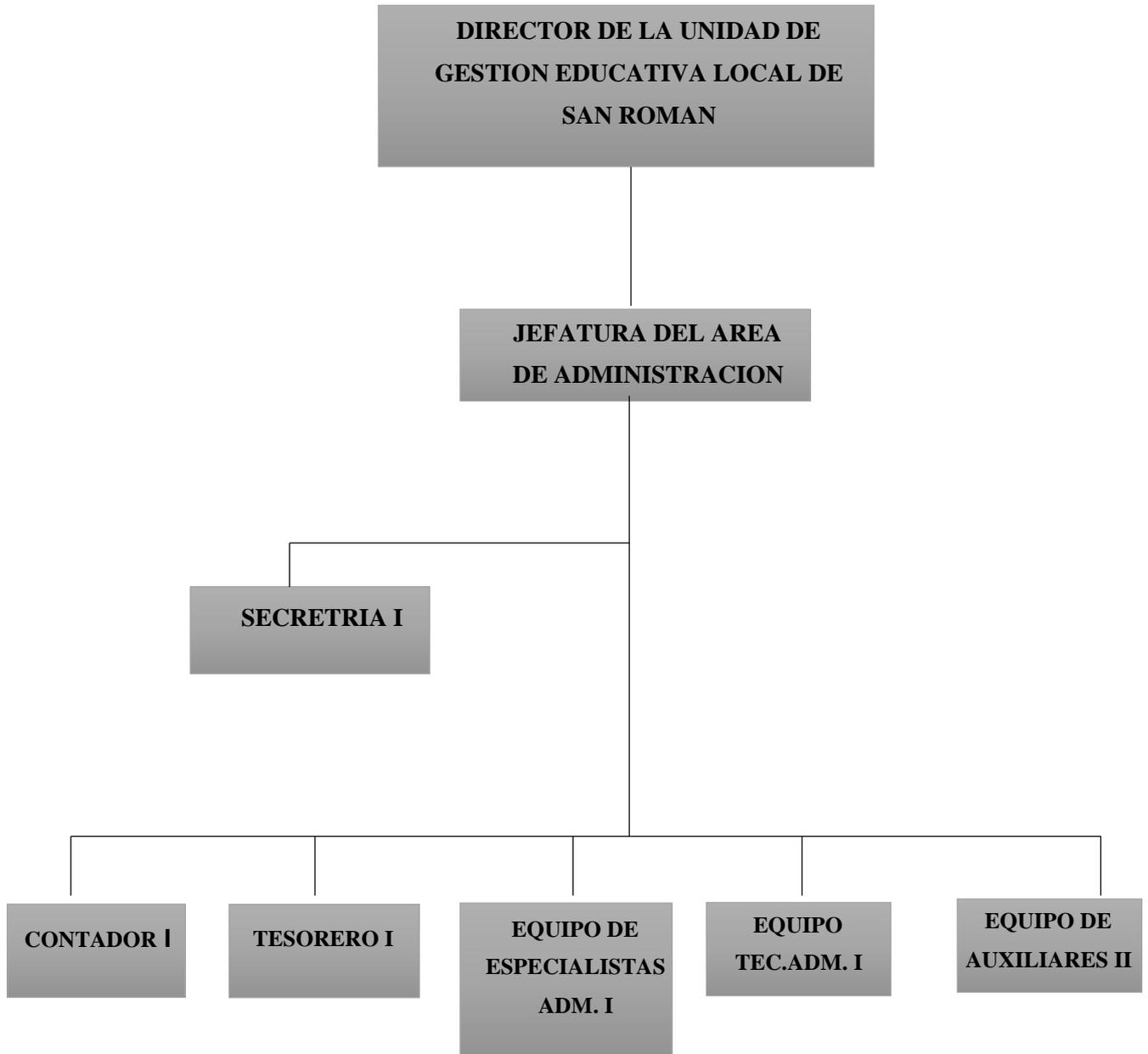
2003-UGE SR. Este CAP tiene problemas como son: 23 plazas desfinanciadas, incluido las 05 jefaturas,

- Con el crecimiento de las metas de atención y ocupación ya no es operativo, debiendo incrementarse el CAP por lo menos a 60 personas, etc.

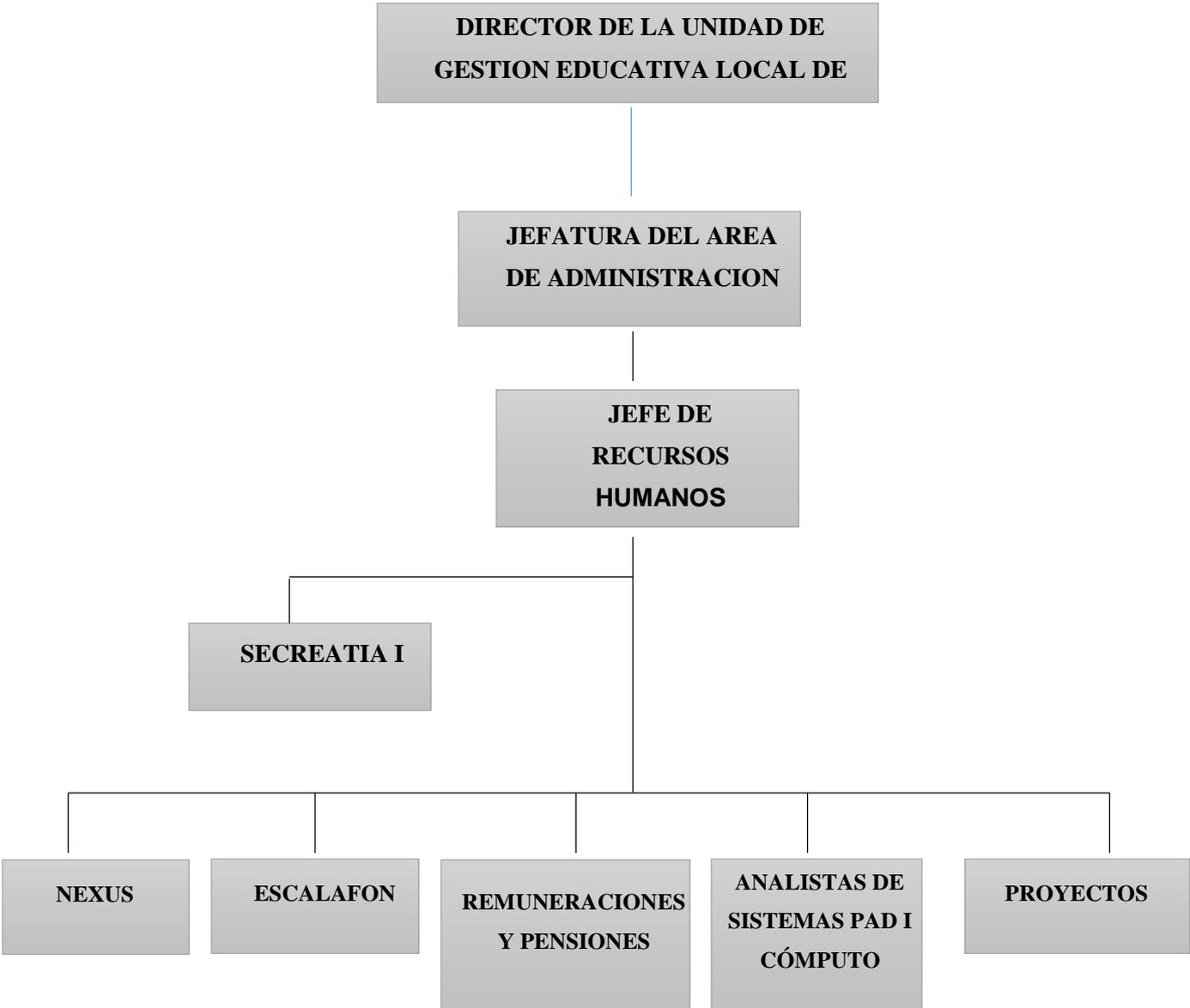
**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIDAD DE GESTION  
EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMAN - JULIACA**



## ORGANIGRAMA DE ADMINISTRACION



**ORGANIGRAMA DE RECURSOS HUMANOS**



## **Importancia del Área de Recursos Humanos**

(Susana Reyes Benítez,2010) La verdadera importancia de cada entidad en el área de recursos humanos es la capacidad de mantener a la entidad productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano, obtener satisfacción tanto con cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente mismo, tiene como objetivos de: Planificar, Organizar, Controlar, Supervisar y evaluar las actividades con el ámbito regional.

## **Teoría del Área de Recursos Humanos**

(Douglas McGregor) El concepto de gestión en teorías del área de recursos humanos está asociado a Las emergentes “teorías de recursos humanos”, que pasa de ser un instrumento para “relajar” la resistencia del trabajador para aportar fuerza de trabajo y capacidad técnica al constituir un elemento esencial del proceso productivo dirigido a incorporar las competencias de todos los integrantes de la organización a la toma de decisiones.

Sus obras "El lado Humano de la Empresa", "La Psicología Industrial", "El Administrador Profesional". Psicólogo estadounidense y profesor de Harvard, en donde realizó estudios de Psicología Industrial. Es el primero en fijarse posiciones sobre el comportamiento humano, pero también como comentario es preciso señalar, que la gestión implica actividades que tiene que realizar la entidad a través de las personas para mejorar su productividad, haciendo las cosas bien de manera correcta, para ello tiene que organizar, planear, dirigir y controlar.

## **Principales Funciones del Área de Recursos Humanos de la Unidad De Gestión Educativa Local de San Román**

(RD.1209-2013-Dugel-Sr)

1. Planificar, organizar, controlar, supervisar, y evaluar las actividades relacionadas al aspecto laboral con el personal en el ámbito regional.
2. Conducir, ejecutar, evaluar y supervisar el cumplimiento de las acciones de personal referidas: al ingreso y desplazamientos de personal, capacitación, control de asistencia, y permanencia de personal, evaluación del comportamiento laboral del personal docente y administrativo de la SEDE de la UGEL y su ámbito.
3. Mantener actualizados el cuadro de plazas vacantes y el cuadro para asignación de personal nominal de la UGEL San Román y de los centros y programas educativos
4. Participar en las acciones de evaluación del comportamiento laboral, proponiendo las directivas y procedimientos correspondientes para su ejecución.
5. Supervisar y coordinar la aplicación de los procesos técnicos de personal en la jurisdicción de la UGEL San Román
6. Participar en las comisiones en la que se designe.
7. Coordinar con la Jefatura de Asesoramiento Técnico las acciones para la formulación del PAP Y CAP (Nominal).
8. Tener actualizado el cuadro de plazas vacantes de la UGEL San Román, del área de ejecución
9. Presentar los informes de acuerdo a sus funciones.
10. Estudiar y calificar los expedientes emitidos, dando informes, decretos, proveídos, disponiendo la proyección de resoluciones de: Reasignaciones, Nombramientos, Contratos, Modificatorias, Licencias, y reemplazos
11. Emitir y revisar los proyectos de resoluciones sobre acciones de personal.

12. Participar en las comisiones de reasignaciones, ascenso de nivel, contrataciones, nombramiento, ingresos- reingresos y otros.

13. Proponer el horario de trabajo de acuerdo a ley, normas vigentes y realizar el control de asistencia de personal de la sede de la UGEL San Román y de los centros educativos.

14. Emitir resoluciones sobre las siguientes acciones del sistema de personal, bonificación familiar, gratificaciones, subsidios por luto, créditos internos (devengados) sobre remuneraciones y bonificaciones, reconocimiento de tiempo de servicio, licencias, contratos, reemplazos y otros.

15. Elaborar el rol de vacaciones de la sede de la UGEL San Román a fines de noviembre de cada año.

Otras funciones de su competencia que le asigne el Director del Sistema Administrativo. Este aspecto se refiere a todo el conjunto de leyes y normas con la finalidad de proteger al trabajador; podríamos decir también; que se refiere a la contribución que efectúa el sujeto obligado o empleador representado por personas naturales o jurídicas y cuya supervisión le corresponde al gobierno central, y algunas entidades que administran los tributos destinados a fines específicos como beneficios de los empleados.

La Entidad UGEL SAN ROMAN, ha adoptado todas las normas legales Reglamentarias para cumplir con los deberes que ha adquirido con sus trabajadores.

### **2.3. Marco conceptual**

(Según Art.7 de LEY 27785 LOSNC Y CGR-2001)

**Control interno:** El control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior.

**Actividades de Control Gerencial.-** Son las políticas y procedimientos que ayudan a garantizar que se lleve a cabo la efectiva administración. Las actividades de control se ejecutan en todos los niveles de la organización y en cada una de las etapas de la gestión.

**Ambiente de control.-** Define al conjunto de circunstancias que enmarcan el accionar de una entidad desde la perspectiva del control interno, y que son por lo tanto determinantes por el grado en que los principios de este último imperan sobre las conductas y los procedimientos organizacionales.

**Clases de control interno:** Control Interno Previo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes.

**Control interno posterior:** Es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario ejecutor, en función del cumplimiento de las disposiciones establecidas, así como por el órgano de control institucional según sus planes y programas anuales, evaluando y verificando los aspectos administrativos del uso de los recursos y bienes de la entidad, así como la gestión y ejecución llevadas a cabo, en relación con las metas trazadas y resultados obtenidos.

**Control interno simultáneo,** Es de competencia de los servidores como responsabilidad propia de sus funciones, ésta se efectúa en la medida que se realiza una actividad y/o procedimiento.

**Evaluación de Riesgos.-** el control interno es para limitar los riesgos que afectan a las actividades de la organización. A través de la investigación y análisis de los riesgos relevantes, analiza la vulnerabilidad del sistema a nivel interno y externo.

**Evaluar un sistema de Control Interno**, es hacer una operación objetiva del mismo. Esta evaluación se hace a través de la interpretación de los resultados de algunas pruebas efectuadas, las cuales tienen por finalidad establecer si se están realizando correctamente y aplicando los métodos, políticas y procedimientos establecidos por la dirección de la empresa para salvaguardar sus activos y para hacer eficientes sus operaciones.

**Importancia del Control Interno:** Es necesario y una de las razones más evidentes de la importancia del control es porque hasta, el mejor de los planes se puede desviar. El control se emplea para: Crear mejor calidad las fallas del proceso se detectan y el proceso se corrige para eliminar errores.

La evaluación que se haga del Control Interno, es de primordial importancia pues por su medio se conocerá si las políticas implantadas se están cumpliendo a cabalidad y si en general se están desarrollando correctamente. Dependiendo de la evaluación que se tenga, así será el alcance y el tipo de pruebas sustantivas que se practiquen en el examen de los estados financieros.

**Moralidad.** Es aquello que permite diferenciar que está bien de lo que está mal. En filosofía, la moral es el objeto de estudio de la ética. De este modo, conducirse con moralidad implica el respeto y el acatamiento de todos esos códigos que orientan nuestra forma de actuar en la vida cotidiana.

**Objetivos de control interno:** El Control Interno proporciona una garantía razonable para el logro de objetivos y metas institucionales. Los objetivos de control deben ser específicos así como adecuados, completos, razonables e integrados a los objetivos globales de la institución, incluidos en las siguientes categorías.

**Principios del control interno.**- son indicadores fundamentales que sirven de base para el desarrollo de la estructura y procedimientos de control interno en cada área de funcionamiento institucional.

**Sistemas de Información y Comunicación.**- Es necesario la información periódica y oportuna que deben manejarse para orientar sus acciones hacia el mejor logro de sus objetivos.

**Supervisión y monitoreo.**- Un sistema de control interno necesita ser supervisado, es decir debe comprender un proceso de evaluación de la calidad de desempeño (simultaneo a su actuación); los aspectos de supervisión ocurren en el transcurso de las operaciones.

**Teoría del área recursos humanos** El concepto de gestión en teorías del área de recursos humanos está asociado a Las emergentes “teorías de recursos humanos”, que pasa de ser un instrumento para “relajar” la resistencia del trabajador para aportar fuerza de trabajo y capacidad técnica al constituir un elemento esencial del proceso productivo dirigido a incorporar las competencias de todos los integrantes de la organización a la toma de decisiones. (Sandra Sánchez Peñaflor, 2014)

**Importancia del área de recursos humanos:** La verdadera importancia de cada entidad en el área de recursos humanos es la capacidad de mantener a la entidad productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano, obtener satisfacción tanto con cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente mismo. (Susana Reyes Benítez, 2010)

**Estructura organizacional:** La actual organización de la UGEL San Román tiene sus bases legales en la R.S. N° 203-2002-ED, que aprueba los ámbitos jurisdiccionales, Organización Interna y CAP de las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local, asimismo por D.S. N° 015-2002-ED, aprueban las normas para la formulación del Manual de organización y funciones de las DRE. y UGELs.

**Función del área de recursos humanos:** Los sistemas funcionales tienen por finalidad asegurar el cumplimiento de políticas públicas que requieren la participación de todas o varias entidades del Estado. El Poder Ejecutivo es responsable de reglamentar y operar los sistemas funcionales. Las normas del sistema establecen las atribuciones del Ente rector del sistema.

**Principales funciones del área de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román:** Planificar, organizar, controlar, supervisar, y evaluar las actividades relacionadas al aspecto laboral con el personal en el ámbito regional. Conducir, ejecutar, evaluar y supervisar el cumplimiento de las acciones de personal referidas: al ingreso y desplazamientos de personal, capacitación, control de asistencia, y permanencia de personal, evaluación del comportamiento laboral del personal docente y administrativo de la SEDE de la UGEL y su ámbito

**Unidad de Gestión Educativa Local - San Román:** La Unidad de Gestión Educativa es un órgano descentralizado de las Direcciones Regionales de Educación la cual proporciona a todos los centros y programas educativos de su jurisdicción soporte técnico y pedagógico para afianzar y mejorar el servicio educativo con calidad y equidad.

### **III. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. Diseño de la investigación**

##### **a. Tipo de investigación**

El Diseño de investigación a emplear será el diseño descriptivo simple – no experimental y transversal, porque se recolecto datos de una sola muestra; no experimental porque no se manipuló a propósito ninguno de las variables de investigación y transversal porque la recolección de datos se realizará en un solo momento

##### **b. Nivel de investigación**

El nivel de investigación es descriptivo porque solo se limitará a describir las principales características de la variable en estudio. .

##### **c. Diseño de la investigación**

El diseño es no experimental porque se efectuara sin manipular deliberadamente la variable, es decir se observa el fenómeno a estudiar tal como se muestra en su contexto.

#### **3.2. Población y muestra.**

##### **3.2.1. Población**

La población está conformada por los funcionarios y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román, en el área de recursos humanos cuyas características fueron: nombrados y contratados, funcionarios y trabajadores. Es decir el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) pertenecieron al ámbito

espacial donde se desarrolló el trabajo de investigación N = 20 funcionarios y trabajadores

### 3.2.2 Muestra

El tamaño de la muestra a emplear mediante el muestreo no probabilístico por decisión y tiene las mismas características que la población; es decir una parte o fragmento representativo de la población, en el área de recursos humanos está conformado por 20 trabajadores las mismas que representan el 100% de la población en estudio.

### 3.3. Definición y operacionalización de las variables e indicadores.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
componentes del control interno	Ambiente de control	Filosofía y estilo de la dirección
		Integridad y los valores éticos
		Administración estratégica
		Estructura organizacional
		Asignación de autoridades y responsabilidades
		Compromiso a ser competentes
		Políticas y prácticas de recursos humanos
		Órgano de control institucional
	Evaluación de riesgos	Planeamiento de la gestión de riesgo
		Identificación de riesgos
Valoración de riesgos		
Respuesta al riesgo		
Actividades de control gerencial	Procedimientos de autorización y aprobación	
	Segregación de funciones	
	Evaluación de costo – beneficio	
	Control sobre el acceso a los recursos o archivos	
	Verificación y conciliaciones	
	Evaluación de desempeño	
	Rendición de cuentas	
	Revisión de procesos, actividades y tarea	
	Controles para las tecnologías de la información y comunicación	
	Funciones y características de la información	

Información y Comunicación	Información y responsabilidad
	Calidad y suficiencia de la información
	Sistema de información
	Flexibilidad al cambio
	Archivo institucional
	Comunicación interna
	Comunicación externa
Supervisión o Monitoreo	Canales de comunicación
	Evaluación continuas y separadas
	Reporte de deficiencias
	Compromiso de mejoramiento.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.**

#### **3.4.1 Técnicas**

El análisis documental: Esta técnica se apoya en la recopilación de antecedentes a través de documentos gráficos formales e informales, cualquiera que éstos sean, donde el investigador fundamenta y complementa su investigación con lo aportado por diferentes autores. Los materiales de consulta suelen ser las fuentes bibliográficas, iconográficas, fonográficas y algunos medios magnéticos.

#### **3.4.2 Instrumentos**

Se utilizó como instrumentos de recolección de datos: fichas textuales y de resumen: teniendo como fuentes textos de educación superior, tesis, resoluciones, directivas, publicaciones especializadas, informes y MOF, que usamos para obtener datos respecto a las variables citadas líneas precedentes.

Asimismo, se utilizó un cuestionario; recorriendo como informantes a los Funcionarios y Servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román específicamente en el área de recursos humanos.

### **3.5. Plan de análisis**

El análisis de los datos recolectados de la investigación se realizó teniendo en cuenta el uso del análisis descriptivo, para la tabulación de los datos se utilizó el programa Excel 2007. Los resultados se presentaron en tablas y gráficos.

Para los objetivos específicos, se realizará la revisión de documentos y observación. se elaboró un cuestionario de preguntas relacionadas acerca del control interno en el área de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román-2017, de esa manera obtener resultados

### 3.6. Matriz de consistencia

Título	Enunciado del problema general	Objetivo General y específico	Variables o indicadores	Diseño de la investigación	Método y técnica de la investigación	Población y muestra
Caracterización del control interno en el área de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román-2017	¿Cuáles son las Características del Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román-2017?	<b>Objetivo General</b> Describir las principales Características del Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017	Control interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativo</li> <li>• Descriptivo</li> <li>• No experimental</li> </ul>	Cuestionario Encuesta	20 funcionarios
		<b>Objetivos específicos</b> 1. Describir la situación del ambiente de control en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017. 2. Describir el nivel de evaluación de riesgos en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017.				
		3. Describir el funcionamiento de las actividades de control en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017. 4. Describir el nivel de información y comunicación existente en el Área de Recursos Humanos de la				

<b>Título</b>	<b>Enunciado del problema general</b>	<p>Unidad de Gestión Educativa Local de San Roman-2017.          Describir las acciones de supervisión en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román-2017.</p> <p><b>Objetivo General y específico</b></p>	<b>Variables o indicadores</b>	<b>Diseño de la investigación</b>	<b>Método y técnica de la investigación</b>	<b>Población y muestra</b>
---------------	---------------------------------------	--	--------------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------

### **3.7. Principios éticos**

(Leonardo Amaya,2015) Para desarrollar la presente investigación no acogeremos a los principios éticos señalados en el código de ética para la investigación versión 001 de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, el cual involucra la utilización de fuentes de información reales y verídicas siguiendo el proceso de investigación, los datos presentados serán tratados correctamente y se mantendrá la objetividad de del investigador.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 Respeto al ambiente de control (objetivo específico1)

**Cuadro 01, Respeto al ambiente de control**

Ítems	Tabla	Comentarios
¿En el área donde usted trabaja se tiene un código de ética actualizado y difundido concerniente a Control Interno?	1	El 75% (15) de los encuestados manifestaron que siempre el código de ética esta actualizado y difundido.
¿Se promueve la competencia profesional entre los trabajadores específicamente en la institución donde usted trabaja?	2	El 100% (20) de los encuestaron manifiestan que a veces se promueve la competencia profesional en la institución.
¿En la institución dónde usted trabaja se difunde o se da a conocer la filosofía de la Dirección referente al Control Interno?	3	El 50% (10) de los encuestados manifiestan que a veces se difunde o se da a conocer la filosofía de la Dirección referente al Control Interno.
¿En la institución dónde usted trabaja tiene una estructura organizacional de Control Interno en el la entidad donde usted trabaja?	4	El 100% (20) de los encuestados opinan que se tiene una estructura organizacional de Control Interno en el área donde usted trabaja.
¿Según usted, la eficacia del funcionamiento de los sistemas de Control Interno radica principalmente en el elemento humano?	5	El 100% (20) de los encuestados manifestaron que siempre la eficacia del funcionamiento de los sistemas de Control Interno radica principalmente en el elemento humano .

**Fuente:** Tablas 01, 02, 03, 04 y 05 (ver Anexo 02).

#### 4.1.2 Respecto al evaluación de riesgo (objetivo específico 2)

**Cuadro 02. Respecto al evaluación de riesgo**

Ítems	Tabla	Comentarios
¿Existe un proceso de identificación de riesgos en el área donde usted trabaja?	6	El 50% (10), 15% (3) y 10% (2) manifiestan que a veces, casi siempre y siempre respectivamente existe el proceso de identificación de riesgos
¿Dónde usted trabaja existe riesgo en el desarrollo de sus actividades que afectarían las metas y objetivos que se tiene en el área?	7	El 50% (10) manifiestan que siempre y casi siempre existe riesgo en el desarrollo de sus actividades que afectarían las metas y objetivos que se tiene en el área.
¿Se diseñan estrategias para dar una respuesta adecuada a los riesgos que se presentan en el área donde usted trabaja?	8	El 100% (20) de los trabajadores manifiestan que nunca se diseñan estrategias para dar una respuesta adecuada a los riesgos que se presentan en el área donde usted trabaja

**Fuente:** Tablas 06, 07 y 08. (ver Anexo 02).

#### 4.1.3 Respecto a las actividades de control gerencial (objetivo específico 3)

**Cuadro 03. Respecto a las actividades de control gerencial**

Ítems	Tabla	Comentarios
¿Existen procedimientos de autorización y aprobación cuando se realiza actividades en el área donde usted trabaja?	09	El 100% (20) de los trabajadores opinan que casi siempre existen procedimientos de autorización y aprobación cuando se realiza actividades en el área donde usted
¿Existe independencia de funciones en las labores de operación, registro y custodia en el área donde usted trabaja?	10	El 100% (20) los trabajadores manifiestan que casi siempre existe independencia de funciones en las labores de operación, registro y custodia en el área donde usted

<p>¿Existen controles que impiden el uso indebido de los recursos o archivos del área donde usted trabaja?</p>	<p>11</p>	<p>El 75% (15) los trabajadores manifiestan que en un 75% y 25% casi siempre y siempre que existen controles que impiden el uso indebido de los recursos o archivos del área</p>
<p>¿Las revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas que brindan, son asumidas por el personal del área donde usted trabaja en forma oportuna con la finalidad de obtener una mayor eficacia y eficiencia?</p>	<p>12</p>	<p>El 75% (15) de los trabajadores manifiestan que siempre las revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas que brindan, son asumidas por el personal del área donde usted trabaja en forma oportuna con la finalidad de obtener una mayor eficacia y eficiencia</p>
<p>¿Se realiza la evaluación de desempeño laboral para medir la capacidad del personal que trabaja en el área donde usted trabaja?</p>	<p>13</p>	<p>El 50% (10) manifestaron que dicen que nunca se realiza la evaluación de desempeño laboral para medir la capacidad del personal que trabaja en el área donde usted trabaja y un 25% (5) dicen que a veces.</p>
<p>¿Se realizan verificaciones periódicas para detectar y corregir errores o irregularidades en el área donde usted trabaja?</p>	<p>14</p>	<p>El 100% (20) de los trabajadores dicen que nunca se realizan verificaciones periódicas para detectar y corregir errores o irregularidades en el área donde usted trabaja.</p>
<p>¿Se cuenta con controles establecidos por la tecnología de información y comunicación – TIC en el área donde usted trabaja para la buena atención?</p>	<p>15</p>	<p>El 100% (20) de los trabajadores respondió que siempre se cuenta con controles establecidos por la tecnología de información y comunicación – TIC en el área donde usted trabaja para la buena atención.</p>

---

**Fuente:** Tablas 11, 12, 13, 14, 15, (ver Anexo 02).

#### 4.1.4 Respeto a la información y comunicación (objetivo específico 4)

**Cuadro 04. Respeto a la información y comunicación**

Ítems	Tabla	Comentarios
¿El personal del área donde usted trabaja entiende la importancia del rol que desempeña los sistemas de información para el desarrollo de sus funciones, con una actitud comprometida en el trabajo?	16	El 100% (20 de los trabajadores manifiesta que siempre el personal del área donde usted trabaja entiende la importancia del rol que desempeña los sistemas de información para el desarrollo de sus funciones, con una actitud comprometida en el trabajo.
¿Usted considera que la información que brinda el área donde usted es fundamental para la toma de decisiones como parte de la administración de la entidad?	17	El 25% (5) y 50% (10) dicen que siempre y casi siempre respectivamente consideran que la información que brinda el área es fundamental para la toma de decisiones como parte de la administración de la entidad.
¿Los sistemas de información del área donde usted trabaja están orientados a integrar las operaciones de la institución?	18	El 100% (20) de los trabajadores dicen que siempre los sistemas de información del área donde usted trabaja están orientados a integrar las operaciones de la institución.
¿La comunicación interna está orientada a establecer un conjunto de técnicas y actividades para facilitar y agilizar las actividades del área donde usted trabaja?	19	El 100% (20) de los trabajadores manifiestan que siempre la comunicación interna está orientada a establecer un conjunto de técnicas y actividades para facilitar y agilizar las actividades del área donde usted trabaja.
¿La comunicación externa que se recibe sobre las actividades, realizadas o servicios del encargado al área donde usted trabaja pueden revelar la existencia de deficiencias de control?	20	El 100% (20) de los trabajadores dicen que siempre la comunicación externa que se recibe sobre las actividades, realizadas o servicios del encargado al área donde usted trabaja pueden revelar la existencia de deficiencias de control.

¿La comunicación contribuye al control y el cumplimiento de los planes estratégicos y operativos, del personal del área donde usted trabaja?	21	El 50% (10) de los trabajadores manifiestan que a veces y el otro 50% siempre la comunicación contribuye al control y el cumplimiento de los planes estratégicos y operativos, del personal del área donde usted trabaja.
--	----	---

**Fuente:** Tablas 16, 17, 18, 19, 20 y 21 (ver Anexo 02).

#### 4.1.5 Respecto a la supervisión (objetivo específico 5)

##### Cuadro 05. Respecto a la supervisión

Ítems	Tabla	Comentarios
¿En la institución dónde usted trabaja se da a conocer, lo que es prevención y monitoreo permanente de las actividades realizadas?	22	Los trabajadores dividen su opinión el 50% para siempre y el otro 50% para casi siempre la institución da a conocer, lo que es prevención y monitoreo permanente de las actividades realizadas
¿Se realiza un seguimiento de resultados para identificar deficiencias que puede representar un defecto percibido real en el área donde usted trabaja?	23	Los trabajadores dividen su opinión 50% para siempre y el otro 50% para casi siempre se realiza un seguimiento de resultados para identificar deficiencias que puede representar un defecto percibido real en el área donde usted trabaja.
¿Se realizan compromisos de mejoramiento para el buen funcionamiento del área donde usted trabaja?	24	El 100% (20) de los trabajadores siempre se realizan compromisos de mejoramiento para el buen funcionamiento del área donde usted trabaja.

**Fuente:** Tablas 22, 23 y 24 (ver Anexo 02).

## **4.2. Análisis de los Resultados**

### **4.2.1 Respecto al ambiente de control**

- a) Se puede deducir que el 75% (ver tabla 1) de los encuestados manifestaron que siempre el código de ética esta actualizado y difundido.
- b) Otro de los aspectos resaltantes es que el 100% (ver tabla 2) manifiestan que a veces promueven la competencia profesional en la institución.
- c) De las encuestas realizadas podemos desatacar en la difusión de la filosofía el 50% (ver tabla 3) manifestaron que a veces se difunde o se da a conocer la filosofía de la Dirección referente al Control Interno.
- d) De los resultados podemos inferir que no existe un adecuado ambiente de control en el área de recursos humanos, estos resultados coinciden con lo manifestado por Valero, en donde concluyeron que no existe una adecuada difusión de la filosofía de la gerencia y consecuentemente no alcanzar las metas y objetivos de la institución. Esto coincide con la investigación realizada por Valero que dice No existe un adecuado manejo del ambiente de control puesto que no hay una adecuada difusión, promociona de la competencia del personal

### **4.2.2 Respecto a la evaluación de riesgo.**

En este aspecto manifiesta el 50% (ver tabla 6) manifestaron que a veces se realiza un proceso de identificación de riesgo, y un 100% (ver tabla 8) de los encuestados que a veces se diseñan estrategias para dar respuesta a los riesgos, lo cual casi da el mismo resultado encontrado por Valero no existe una cultura de implementación de la evaluación del riesgo en donde más de las dos terceras partes donde indican que no existe un planeamiento, identificación de riesgo y respuestas al riesgo.

#### **4.2.3 Respecto a las actividades de control gerencial.**

- a) En lo referente a esta actividad podríamos expresar que el 100% (ver tabla 14) manifestaron que nunca se realizan revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas; el 50% manifestaron que nunca (ver tabla 13) se realiza la evaluación de desempeño laboral. Esto concuerda lo que concluye Valero “Se realiza a veces el control gerencial en lo referente a las verificaciones y conciliaciones, evaluaciones del personal, revisión de procesos, actividades y tareas conllevando a ello a una administración deficiente”

#### **4.2.4 Respecto a la información y comunicación**

En esta actividad podemos apreciar en la mayoría de los ítems, el personal del área de personal entiende la importancia de la comunicación e información y esto se manifiesta por la naturaleza misma del área, lo que va en contraste en la investigación realizada por Valero en donde llega a la conclusión de que “los trabajadores manifiestan que no efectúan adecuadamente el tratamiento de la información lo hacen con ciertas limitaciones y esto representa más del 50%.”

#### **4.2.5 Respecto a la supervisión.**

En esta actividad el personal está consciente de que la supervisión es necesaria y por la naturaleza del área está sujeto a una supervisión no constante pero siempre lo realizan, y esto va en contraste con la investigación realizada por Valero que dice “no se efectúa una adecuada prevención y monitoreo de los procesos y operaciones por que solo se realiza a veces en un 40% y nunca en un 33%.”

## **V. CONCLUSIONES**

### **5.1. Respecto al ambiente de control**

En lo referentes al ambiente de control podemos concluir no existe un adecuado ambiente de control en el área de recursos humanos puesto que el 100% que a veces promueven la competencia profesional en la institución y el 50% manifiesta que no existe una adecuada difusión o se da a conocer la filosofía de la Dirección referente al Control Interno.

### **5.2. Respecto a la evaluación de riesgo.**

En esta actividad se puede concluir el 50% manifestaron que a veces se realiza un proceso de identificación de riesgo, y un 100% de los encuestados que a veces se diseñan estrategias para dar respuesta a los riesgos

### **5.3. Respecto a las actividades de control gerencial.**

En esta actividad el 100% de los encuestados manifestaron que nunca se realiza los procesos, actividades y tareas; y el 50% dicen que nunca realizan la evaluación del desempeño laboral.

### **5.4. Respecto a la información y comunicación.**

En líneas generales se concluye que la mayoría de los ítems, el personal del área de personal entiende la importancia de la comunicación e información y esto se manifiesta por la naturaleza misma del área.

### **5.5. Respecto a la supervisión.**

En esta actividad el personal está consciente de que la supervisión es necesaria por la naturaleza del área está sujeto a una supervisión no contante pero siempre lo realizan.

#### IV. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

##### Referencias Bibliográficas.

- Argandoña, M. A. (2010). *Control Interno y Administración de Riesgos en la Gestión pública*. Lima: Marketing consultores S.A.
- Bravo Cervantes, M. (2000). *CONTROL INTERNO*. Lima: San Marcos.
- Charaja Cutipa, F. (2011). *El MAPIC en la Metodología de Investigación*. Puno: F Charaja C.
- Claros Cohaila, M. R., & Leon Llerena, O. A. (2012). *EL CONTROL INTERNO COMO HERRAMIENTA DE GESTION Y EVALUACION*. Lima: Pacifico Editores.
- Claros, R., & León, O. (2012). *Control interno como herramienta de gestión y evaluación*. Breña: Pacifico Editores S.A.C.
- Com m ittee of Sponsoring Organizations of the Treadway Com m i ssion (COSO) . (1997). *Los nuevos conceptos del control interno (Informe COSO)*. MADrid: Díaz de Santos.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (25 de 02 de 2018). *Controlaloría*. Obtenido de [http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/Normativa\\_Asociada/coso\\_2013-resumen-ejecutivo.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/Normativa_Asociada/coso_2013-resumen-ejecutivo.pdf)
- Contraloría General de la República. (2014). *Marco Conceptual del COntrol Interno*. Lima: Contraloría General de la República. Recuperado el 20 de 02 de 2018, de [http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)
- Contraloría General de la República. (3 de 11 de 2006). *MEF*. Obtenido de [http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/RC\\_320\\_2006\\_CG.pdf](http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/RC_320_2006_CG.pdf)
- Del Toro, J. C., Fonteboa, A., Armada, E., & Santos, C. M. (20 de 02 de 2005). *Infomed*. Obtenido de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/material\\_\\_consulta\\_ci.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/material__consulta_ci.pdf)
- Estupiñan, R. (2006). *Control interno y fraudes*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Federación Española de Municipios y Provincias. (2006). *LA SITUACIÓN DE LOS AYUNTAMIENTOS EN ESPAÑA, SUS CARENCIAS ECONÓMICAS Y PROBLEMAS DE GESTIÓN: Diagnóstico y Propuestas en una Perspectiva*

- Europea*. Madrid: Federación Española de Municipios y Provincias. Obtenido de <http://documentos.femp.es/files/11-618-fichero/La%20situaci%C3%B3n%20de%20los%20Ayuntamientos.pdf>
- Fernández, S. Y., & Vásquez, F. (2014). EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LATINOAMÉRICA, PERÚ Y CHIMBOTE, 2013. *IN CRESCENDO*, 89 - 98.
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigacion*. Mexico: McGraw-Hill.
- Ladino, E. (2009). *Control Interno: informe COSO*. MADRID: El Cid. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=3182319&query=control+interno>
- Layme, E. S. (2015). *EVALUACIÓN DE LOS COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SUS EFECTOS EN LA GESTIÓN DE LA SUBGERENCIA DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, 2014*. Moquegua: Universidad Jose Carlos Mareategui. Obtenido de [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/22/Egla\\_Tesis\\_titulo\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/22/Egla_Tesis_titulo_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Leon, Z. (2011). *El proceso administrativo de control interno en la gestión*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Machaca, G. S., & Monrroy, W. F. (2014). *Aplicación del control interno y su influencia en la administración de los ingresos públicos en las municipalidades distritales de la Provincia de Moho 2012*. Juliaca: Universidad Andina Nestor caceres Velasquez.
- Mantilla Blanco, S. A. (2003). *Control Interno Informe COSO Estructura Conceptual Integrada*. Bogotá: ECOE ediciones.
- Matilla, S. A. (2016). *Auditoría de Control INterno*. Bogota: Ecoe.
- Melendez, J. B. (2016). *Control Interno*. Chimbote: ULADECH.
- Monascal, F. (2010). *Propuesta de Gestion de Control Interno*. Caracas: Universidad Monteavila. Obtenido de [http://www.uma.edu.ve/postgrados/gestion/revistas/revista\\_nro2/Teg%20y%20otros/teg\\_fernando\\_monascal\\_2da.pdf](http://www.uma.edu.ve/postgrados/gestion/revistas/revista_nro2/Teg%20y%20otros/teg_fernando_monascal_2da.pdf)

Puertas, D. V. (2016). *EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE LAS MUNICIPALIDADES DEL PERÚ: CASO MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2014*. Chimbote: ULADECH.

Supo, J. (2015). *Como empezar una tesis*. Arequipa: Bioestadístico.

Torres, Z. (2014). *Admintracion estrategica*. Mexico DF: Patria.

TREADWAY COMMISSION, NATIONAL COMMISSION ON. (1992). *INFORME COSO*. Estados Unidos de America: Coopers & Lybrand.

Valero, A. (2013). *APLICACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS INGRESOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO 2012*. JULIACA: UANCV.

## **ANEXOS**

### **Anexo N° 01**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE CANTABILIDAD**

La presente técnica tiene la finalidad recabar información relacionada con la investigación de la Caracterización del control interno en el área de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román -2017 .

En las preguntas que a continuación se le presenta, sírvase elegir una alternativa, marcando para tal fin con un aspa (x). esta técnica es anónima y se le agradece su colaboración.

La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

#### **I. RESPECTO AL AMBIENTE DE CONTROL**

1. ¿En el área donde usted trabaja se tiene un código de ética actualizado y difundido concerniente a Control Interno?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

2. ¿Se promueve la competencia profesional entre los trabajadores específicamente en la institución donde usted trabaja?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

3. ¿En la institución donde usted trabaja se difunde o se da a conocer la filosofía de la Dirección referente al Control Interno?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

4. ¿En la institución dónde usted trabaja tiene una estructura organizacional de Control Interno en el área donde usted trabaja?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

5. ¿Según usted, la eficacia del funcionamiento de los sistemas de Control Interno radica principalmente en el elemento humano?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

## **II. RESPECTO A LA EVALUACIÓN DEL RIESGO**

6. ¿Existe un proceso de identificación de riesgos en el área donde usted trabaja?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

7. ¿Dónde usted trabaja existe riesgo en el desarrollo de sus actividades que afectarían las metas y objetivos que se tiene en el área?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

8. ¿Se diseñan estrategias para dar una respuesta adecuada a los riesgos que se presentan en el área donde usted trabaja?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

## **III. RESPECTO A LAS ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL**

9. ¿Existen procedimientos de autorización y aprobación cuando se realiza actividades en el área donde usted trabaja?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

10. ¿Existe independencia de funciones en las labores de operación, registro y custodia en el área donde usted trabaja?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

11. ¿Existen controles que impiden el uso indebido de los recursos o archivos del área donde usted trabaja?  
SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )
12. ¿Las revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas que brindan, son asumidas por el personal del área donde usted trabaja en forma oportuna con la finalidad de obtener una mayor eficacia y eficiencia?  
SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )
13. ¿Se realiza la evaluación de desempeño laboral para medir la capacidad del personal que trabaja en el área donde usted trabaja?  
SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )
14. ¿Se realizan verificaciones periódicas para detectar y corregir errores o irregularidades en el área donde usted trabaja?  
SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )
15. ¿Se cuenta con controles establecidos por la tecnología de información y comunicación – TIC en el área donde usted trabaja para la buena atención?  
SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

## **V. RESPECTO A LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

16. ¿El personal del área donde usted trabaja entiende la importancia del rol que desempeña los sistemas de información para el desarrollo de sus funciones, con una actitud comprometida en el trabajo?  
SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )
17. ¿Usted considera que la información que brinda el área donde usted es fundamental para la toma de decisiones como parte de la administración de la entidad?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

18. ¿Los sistemas de información del área donde usted trabaja están orientados a integrar las operaciones de la institución?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

19. ¿La comunicación interna está orientada a establecer un conjunto de técnicas y actividades para facilitar y agilizar las actividades del área donde usted trabaja?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

20. ¿La comunicación externa que se recibe sobre las actividades, realizadas o servicios del encargado al área donde usted trabaja pueden revelar la existencia de deficiencias de control?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

21. ¿La comunicación contribuye al control y el cumplimiento de los planes estratégicos y operativos, del personal del área donde usted trabaja?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

## **VI. RESPECTO A LA SUPERVISIÓN**

22. ¿En la institución dónde usted trabaja se da a conocer, lo que es prevención y monitoreo permanente de las actividades realizadas?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

23. ¿Se realiza un seguimiento de resultados para identificar deficiencias que puede representar un defecto percibido real en el área donde usted trabaja?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

24. ¿Se realizan compromisos de mejoramiento para el buen funcionamiento del área donde usted trabaja?

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

## Anexo N° 02

### I. RESPETO AL AMBIENTE DE CONTROL

**Tabla 01** ¿En el área donde usted trabaja se tiene un código de ética actualizado y difundido concerniente a Control Interno?

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	75,00
Casi siempre	00	00,00
A veces	05	25,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

Podemos observar en a tabla 01 que el 75% que siempre el código de ética esta actualizado y difundido.

**Tabla 02.** ¿Se promueve la competencia profesional entre los trabajadores específicamente en la institución donde usted trabaja?

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	00	00,00
Casi siempre	00	00,00
A veces	20	100,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

Podemos observar en a tabla 02 que el 100% manifiestan que a veces se promueve la competencia profesional en la institución.

**Tabla 03** ¿En la institución dónde usted trabaja se difunde o se da a conocer la filosofía de la Dirección referente al Control Interno?

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	05	25,00
Casi siempre	00	00,00
A veces	10	50,00
Nunca	05	25,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

Podemos observar en a tabla 03 que el 50% manifiestan que a veces se difunde o se da a conocer la filosofía de la Dirección referente al Control Interno.

**Tabla 04** ¿En la institución dónde usted trabaja tiene una estructura organizacional de Control Interno en el área donde usted trabaja?

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	20	100,00
Casi siempre	00	00,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

Se puede observar en la tabla 04 que el 100% de los trabajadores opinan que se tiene una estructura organizacional de Control Interno en el área donde usted trabaja

**Tabla 05** ¿Según usted, la eficacia del funcionamiento de los sistemas de Control Interno radica principalmente en el elemento humano?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	20	100,00
Casi siempre	00	00,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 05 el 100% de los trabajadores manifiestan que siempre la eficacia del funcionamiento de los sistemas de Control Interno radica principalmente en el elemento humano

## II. RESPECTO A LA EVALUACIÓN DEL RIESGO

**Tabla 06** ¿Existe un proceso de identificación de riesgos en el área donde usted trabaja?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	02	10,00
Casi siempre	03	15,00
A veces	10	50,00
Nunca	05	25,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 06 se aprecia que el 50% de los trabajadores manifiestan que a veces existe el proceso de identificación de riesgos en el área donde usted trabaja

**Tabla 07** ¿Dónde usted trabaja existe riesgo en el desarrollo de sus actividades que afectarían las metas y objetivos que se tiene en el área?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	10	50,00
Casi siempre	05	25,00
A veces	05	25,00
Nunca	05	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 07 se aprecia que el 50% y 25% los trabajadores manifiestan que siempre y casi siempre existe riesgo en el desarrollo de sus actividades que afectarían las metas y objetivos que se tiene en el área

**Tabla 08** ¿Se diseñan estrategias para dar una respuesta adecuada a los riesgos que se presentan en el área donde usted trabaja?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	00	00,00
Casi siempre	00	00,00
A veces	00	00,00
Nunca	20	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 08 el 100% de los trabajadores manifiestan que nunca se diseñan estrategias para dar una respuesta adecuada a los riesgos que se presentan en el área donde usted trabaja

### III. RESPECTO A LAS ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL

**Tabla 09** ¿Existen procedimientos de autorización y aprobación cuando se realiza actividades en el área donde usted trabaja?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	00	00,00
Casi siempre	20	100,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

Observamos en la tabla 09 que los trabajadores opinan que casi siempre existen procedimientos de autorización y aprobación cuando se realiza actividades en el área donde usted trabaja

**Tabla 10** ¿Existe independencia de funciones en las labores de operación, registro y custodia en el área donde usted trabaja?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	00	00,00
Casi siempre	20	100,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

Se aprecia en la tabla 10 que los trabajadores manifiestan que casi siempre existe independencia de funciones en las labores de operación, registro y custodia en el área donde usted trabaja.

**Tabla 11** ¿Existen controles que impiden el uso indebido de los recursos o archivos del área donde usted trabaja?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	05	25,00
Casi siempre	15	75,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 11 los trabajadores manifiestan que en un 75% y 25% casi siempre y siempre que existen controles que impiden el uso indebido de los recursos o archivos del área donde usted trabaja

**Tabla 12** ¿Las revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas que brindan, son asumidas por el personal del área donde usted trabaja en forma oportuna con la finalidad de obtener una mayor eficacia y eficiencia?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	15	75,00
Casi siempre	05	25,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00

**TOTAL**

**20**

**100.00**

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 12 los trabajadores manifiestan en un 75% que siempre las revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas que brindan, son asumidas por el personal del área donde usted trabaja en forma oportuna con la finalidad de obtener una mayor eficacia y eficiencia.

**Tabla 13** ¿Se realiza la evaluación de desempeño laboral para medir la capacidad del personal que trabaja en el área donde usted trabaja?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	00	00,00
Casi siempre	05	25,00
A veces	05	25,00
Nunca	10	50,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 13 los trabajadores en un 50% dicen que nunca se realiza la evaluación de desempeño laboral para medir la capacidad del personal que trabaja en el área donde usted trabaja y un 25% dicen que aveces.

**Tabla 14** ¿Se realizan verificaciones periódicas para detectar y corregir errores o irregularidades en el área donde usted trabaja?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	00	00,00
Casi siempre	00	00,00

A veces	00	00,00
Nunca	20	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 14 un 100% de los trabajadores dicen que nunca se realizan verificaciones periódicas para detectar y corregir errores o irregularidades en el área donde usted trabaja

**Tabla 15** ¿Se cuenta con controles establecidos por la tecnología de información y comunicación – TIC en el área donde usted trabaja para la buena atención?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	20	100,00
Casi siempre	00	00,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 15 los trabajadores en un 100% responde que siempre se cuenta con controles establecidos por la tecnología de información y comunicación – TIC en el área donde usted trabaja para la buena atención

#### IV. RESPECTO A LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

**Tabla 16** ¿El personal del área donde usted trabaja entiende la importancia del rol que desempeña los sistemas de información para el desarrollo de sus funciones, con una actitud comprometida en el trabajo?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	20	100,00
Casi siempre	00	00,00

A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 16 el 100% de los trabajadores manifiesta que siempre el personal del área donde usted trabaja entiende la importancia del rol que desempeña los sistemas de información para el desarrollo de sus funciones, con una actitud comprometida en el trabajo.

**Tabla 17** ¿Usted considera que la información que brinda el área es fundamental para la toma de decisiones como parte de la administración de la entidad?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	05	25,00
Casi siempre	10	50,00
A veces	05	25,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 17 se aprecia que el 25% y 50% dicen que siempre y casi siempre respectivamente consideran que la información que brinda el área es fundamental para la toma de decisiones como parte de la administración de la entidad

**Tabla 18** ¿Los sistemas de información del área donde usted trabaja están orientados a integrar las operaciones de la institución?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	20	100,00

Casi siempre	00	00,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 18 el 100% de los trabajadores dicen que siempre los sistemas de información del área donde usted trabaja están orientados a integrar las operaciones de la institución

**Tabla 19** ¿La comunicación interna está orientada a establecer un conjunto de técnicas y actividades para facilitar y agilizar las actividades del área donde usted trabaja?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	20	100,00
Casi siempre	00	00,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 19 el 10% de los trabajadores manifiestan que siempre la comunicación interna está orientada a establecer un conjunto de técnicas y actividades para facilitar y agilizar las actividades del área donde usted trabaja.

**Tabla 20** ¿La comunicación externa que se recibe sobre las actividades, realizadas o servicios del encargado al área donde usted trabaja pueden revelar la existencia de deficiencias de control?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	20	100,00
Casi siempre	00	00,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 20 los trabajadores en un 100% dicen que siempre la comunicación externa que se recibe sobre las actividades, realizadas o servicios del encargado al área donde usted trabaja pueden revelar la existencia de deficiencias de control

**Tabla 21** ¿La comunicación contribuye al control y el cumplimiento de los planes estratégicos y operativos, del personal del área donde usted trabaja?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	00	00,00
Casi siempre	10	50,00
A veces	10	50,00

Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 21 el 50% de los trabajadores manifiestan que a veces y el otro 50% siempre la comunicación contribuye al control y el cumplimiento de los planes estratégicos y operativos, del personal del área donde usted trabaja.

## V. RESPECTO A LA SUPERVISIÓN

**Tabla 22** ¿En la institución dónde usted trabaja se da a conocer, lo que es prevención y monitoreo permanente de las actividades realizadas?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	10	50,00
Casi siempre	10	50,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 22 los trabajadores dividen su opinión 50% para siempre y el otro 50% para casi siempre la institución da a conocer, lo que es prevención y monitoreo permanente de las actividades realizadas

**Tabla 23** ¿Se realiza un seguimiento de resultados para identificar deficiencias que puede representar un defecto percibido real en el área donde usted trabaja?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	10	50,00
Casi siempre	10	50,00

A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 23 también se vuelve a dividir las opiniones 50% para siempre y el otro 50% para casi siempre se realiza un seguimiento de resultados para identificar deficiencias que puede representar un defecto percibido real en el área donde usted trabaja.

**Tabla 24** ¿Se realizan compromisos de mejoramiento para el buen funcionamiento del área donde usted trabaja?

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	20	100,00
Casi siempre	00	00,00
A veces	00	00,00
Nunca	00	00,00
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.00</b>

**Fuente.** Encuesta aplicada a los trabajadores del área de recursos humanos de la unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

En la tabla 24 los trabajadores manifiestan en un 100% siempre se realizan compromisos de mejoramiento para el buen funcionamiento del área donde usted trabaja.