



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**CONTROL INTERNO EN LA
COMUNIDAD CAMPESINA DE CATAC - 2015**

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

AUTORA:

Bach. MARITZA KARINA REYES TRUJILLO

ASESOR:

Dr. CPCC. JUAN DE DIOS SUÁREZ SÁNCHEZ

HUARAZ – PERU

2016

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Mgter. Alberto Enrique Broncano Díaz
Presidente

Dr. Félix Rubina Lucas
Secretario

Mgter. María RashtaLock
Miembro

AGRADECIMIENTO

A Dios, MI PADRE CELESTIAL, quien me ha brindado sabiduría, salud, fortaleza y confianza para culminar mis estudios universitarios y todas las bendiciones durante mi carrera.

A mi alma mater ULADECH y a la facultad de ciencias contables financieras y administrativas que me albergó durante mi proceso de formación académica.

Un agradecimiento especial al Dr. CPCC. Juan de Dios Suárez Sánchez, docente tutor, por la colaboración, paciencia y apoyo.

Maritza Karina

DEDICATORIA

Dedico a mis padres a quienes debo todo lo que soy, en reconocimiento a su amor, esfuerzo y sacrificio, por su apoyo incondicional y por estar siempre a mi lado en los momentos más difíciles.

A mi hermana quien estuvo pendiente de mí, que comparte su amor, mi ejemplo de lucha para continuar aprendiendo y ser mejor día a día.

A mis maestros, guías del conocimiento adquirido, a mis compañeros y amigos, quienes me brindaron su afecto desinteresado.

Maritza Karina.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general: conocer el control interno de la Comunidad Campesina de Catac -2015, dentro de sus cinco componentes. El tipo de investigación que se utilizó fue cuantitativo de nivel descriptivo no experimental, diseño descriptivo simple, población muestral de 50 trabajadores de la Comunidad Campesina de CÁTAC, se aplicó la técnica encuesta y el instrumento de recolección de datos en la investigación fue un cuestionario estructurado aplicados a los trabajadores. El resultado en cuanto la administración estratégica, del 100% de los encuestados de Comunidad Campesina de Catac, el 70% indica conocer la misión, visión, objetivos y estrategias que tiene la comunidad, por otro lado un 22% señala que no y el 8% no conoce. Y en la segregación de funciones del 100% de los encuestados el 74% afirman que tiene establecidas sus funciones sistemáticamente a un cierto número de cargos para asegurar la existencia de reversiones efectivas, mientras el 20% no tiene establecidas sus funciones sistemáticamente y el 6% desconoce sobre las funciones sistemáticas. Analizando la información y comunicación existente en la Comunidad Campesina de Catac respecto a la comunicación del 100% de trabajadores encuestados el 76% afirman que el contenido de la información interna que se maneja en la entidad es apropiada, mientras que un 14% niegan que el contenido de la información interna que se maneja en la entidad es apropiada y el 10% no conoce. En conclusión: el control interno mejoró significativamente la gestión, debido a una mejora en los procesos, código de ética, actualización del manual de procedimiento y rendición de cuentas.

Palabras Clave:

- Control Interno, Comunidad Campesina

Abstract

The research was general objective to know the internal control of the peasant community of Catac within its five components, the type of research that was used was quantitative non-experimental descriptive level, simple descriptive design, sample population of 50 workers from the Rural Community of C  tac, the survey technique and instrument data collection in research applied was a structured questionnaire applied to workers, the result in terms of strategic management, 100% of respondents in Rural Community Catac, 70% indicates about the mission, vision, objectives and strategies that the community has, on the other hand 22% said that no and 8% do not know. And segregation of duties of 100% of respondents 74% say they have established their functions systematically to a number of charges to ensure the existence of effective reversions, while 20% have established their systematic functions and 6% unknown envelopes systematic functions. Analyzing existing information and communication in the rural community of Catac regarding communication 100% of workers surveyed, 76% say that the contents of the internal information used in the entity is appropriate, while 14% deny that contents of internal information used in the entity is appropriate and 10% do not know. In conclusion: the internal control management significantly improved due to improved processes, code of ethics, update procedure manual and accountability.

Keywords:

- Internal Control, Rural Community

Índice

Contenido	paginas
Firma del jurado	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. Introducción	1
II. Revisión de literatura	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Marco Conceptual	20
III. Metodología	60
3.1. Diseño de la investigación	60
3.1.1. Tipo de investigación	60
3.1.2. Nivel de investigación	60
3.1.3. Diseño de investigación	60
3.2. Población y muestra	61
3.3. Definición y operacionalizacion de variables e indicadores	62
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
3.5. Plan de análisis	64
3.6. Matriz de consistencia	65
3.7. Principios éticos	66

IV. Resultados	67
4.1. Resultados	67
4.2. Análisis de resultados	76
V. Conclusiones	87
VI. Recomendaciones	90
Aspectos complementarios	92
Referencias bibliográfica	95
Anexos	99

Índice tablas

4.1. Resultados	paginas
Tabla 1: operacionalizacion de variable	62
Tabla 2: matriz de consistencia	65
Tabla 3: según genero	67
Tabla 4: según la edad	67
Tabla 5: según el grado de instrucción.	68
Tabla 6: según vínculo laboral.	68
Tabla 7: según fomentar un ambiente de confianza y apoyo hacia el personal.	68
Tabla 8: según el conocimiento del código de ética	69
Tabla 9: según el conocimiento general de la misión, visión, metas y objetivos, estratégicos.	69
Tabla 10: según el conocimiento de los niveles jerárquicos, su responsabilidad y autoridad.	69
Tabla 11: según las evaluaciones de desempeño laboral de las diferentes áreas organizativas .	70
Tabla 12: según los procesos técnicos de selección de Personal para contratación.	70
Tabla 13: según la asignación correspondiente al Personal con sus respectivos deberes y obligaciones	70
Tabla 14: según el conocimiento del órgano de Control institucional.	71
Tabla 15: según la elaboración del plan de administración de riesgos.	71

Tabla 16: según la identificación oportuna de las contingencias.	71
Tabla 17: según la implementación de un sistema De valoración de riesgos referente a los sistemas, personal y procesos.	72
Tabla 18: según el contenido actualizado el manual de procedimientos	72
Tabla 19: según las funciones establecidas sistemáticamente a un cierto número de cargos para asegurar la existencia de reversiones efectivas	72
Tabla 20: según los procedimientos aprobados por la entidad para el control De bienes y recursos.	73
Tabla 21: según las realizaciones periódicas de la rendición de cuentas.	73
Tabla 22: según el contenido apropiado de la información Interna que se maneja en la entidad.	73
Tabla 23: según implementación adecuada a la atención, sugerencias, Quejas, reclamos y denuncias de parte de los usuarios de los servicios	74
Tabla 24: según la satisfacción de la página web de la Comunidad a los usuarios.	74
Tabla 25: según los registros de revisión periódica de Procesos y procedimientos debidamente actualizados con que Cuenta la entidad.	74
Tabla 26: según las medidas más adecuadas que la entidad Adopta para detectar errores o deficiencias	75

I. Introducción

En cumplimiento del Reglamento de Investigación de la ULADECH CATÓLICA, presento a consideración del jurado, la tesis: Control Interno en la Comunidad Campesina de Catac – 2015. El estudio de la tesis se originó por la necesidad de conocer el Control Interno en la Comunidad Campesina de Catac, durante el periodo 2015, hecho que motivó la curiosidad científica para la realización de la investigación en dicha entidad, con la finalidad de conocer el Control Interno. El tema es importante por ser de actualidad y utilidad permanente en el cumplimiento de funciones de las unidades, el sistema de control interno para un desarrollo positivo de la Comunidad en su conjunto. Desde tiempos remotos el ser humano ha tenido la necesidad de control, el cual empezó con cuentas simples, con los dedos de las manos, los pies y piedras, hasta llegar al desarrollo de verdaderos sistemas de enumeración, que, además de la simple identificación de cantidades, permitió avanzar hacia operaciones más complejas, orientados principalmente al control territorial y sus recursos.

En los antiguos imperios, también, se percibía una forma de control y cobro de impuestos cuando los soberanos exigían el mantenimiento de las cuentas de su residencia por dos escribanos independientes, evidenciando que de alguna manera se tenía tipos de control para evitar disposiciones de dinero u otros recursos no autorizados. En la historia las entidades públicas y privadas cambian dramáticamente y a la velocidad impensable hasta solo hace unos años. Los factores sociales y económicos, los avances en la tecnología y la creciente competencia global, entre empresas y países, son algunos ejemplos de estos cambios. Con cada nuevo acontecimiento, la gerencia se enfrenta con

retos mayores para lograr sus objetivos, controlar costos, administrar la liquidez y lograr la ventaja competitiva.

Estos cambios han intensificado la preocupación de los políticos, directores y gerentes respecto a su capacidad para evaluar el desempeño operativo. Además, las quiebras emblemáticas de empresas transnacionales, alegatos, fraude, pagos ilegales y malversaciones corporativo y estados financieros manipulados han dirigido la atención pública y de los políticos hacia la necesidad de implementar y mantener un control interno idóneo sobre las operaciones y la información financiera.

En este contexto que en los Estados Unidos y otros países del mundo, incluyendo el Perú, se comienza a tomar con mayor conciencia y urgencia la necesidad de contar con controles internos dentro de las organizaciones que aseguren el correcto uso de los recursos, aportes de los accionistas en el caso de las empresas privadas y por los ciudadanos en general en el caso de las entidades del estado, contribuyendo de esta manera a entornos macroeconómico más saludables para el desarrollo de los países y de sus respectivas poblaciones. El gobierno de Estados Unidos en julio de 2002 aprobó la Ley Sarbanes – Oxley, como un mecanismo para endurecer los controles de las empresas y devolver la confianza perdida. El texto legal abarca temas como el buen gobierno corporativo, la responsabilidad de los mecanismos, la transparencia y otras importantes limitaciones al trabajo de los auditores.

En el año 2002 el congreso de los Estados Unidos aprobó la Sarbanes – Oxley Act, fundamentalmente para proteger a los inversionistas, mejorando la exactitud y la confiabilidad de las informaciones financieras corporativas, incluyendo certificados de lo más altos funcionarios de la empresa, así como una evaluación de la eficacia de la

estructura de control interno y los procedimientos de reporte de información financiera de la empresa. Asimismo se establece que el auditor independiente debe atestiguar e informar sobre la evaluación de la gerencia de acuerdo con las normas que se desarrollará.

En nuestro país se adoptan iniciativas legislativas promovidas, por la Contraloría General de la Republica con el propósito de fortalecer la estructura del control Interno en las entidades públicas y darle el marco normativo y conceptual a su implementación de las entidades del estado. En los últimos años de las normas mencionadas en los Estados Unidos de América y en el Perú, así como otros países del mundo, se inició concesos, principalmente en los gremios profesionales de contadores públicos y auditores, respecto a la necesidad de contar con un modelo estándar de control interno, que superara las diversas concepciones existentes. Así fueron apareciendo y consolidándose diversos modelos de Control Interno, siendo los más conocidos los siguientes: Informe COSO I y II – Estados Unidos de América, Cadbury de Gran Bretaña, COCO de Canadá y COBIT.

En el Perú, en abril de 2006 se dio la ley N° 28716, de control interno de las entidades del estado en cual se desarrolla el marco normativo donde empezó a definir con mayor precisión los conceptos de control, control interno, sistema de control interno, así como las responsabilidades, funcionario y auditores frente al control. Posteriormente, en octubre de 2008, la contraloría general de la república mediante la resolución N° 458 – 2008 –CG aprobó la “guía para la implementación del sistema de control interno de la entidades del estado”, dando los lineamientos y herramientas y métodos con la finalidad de orientar su efectiva y adecuada implementación.

La importancia de tener un buen sistema de control interno en las organizaciones, se ha incrementado en los últimos años, esto debido a lo práctico que resulta al medir la eficiencia y la productividad al momento de implantarlos. El control interno es un proceso, ejecutado por la junta directiva, consejo de administración de una entidad, por el grupo directivo y por el resto del personal, diseñado específicamente para proporcionarles seguridad razonable de conseguir en la empresa las tres siguientes categorías de objetivos: efectividad y eficacia de las operaciones, suficiencia y confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

El marco integrado de control que plantea el informe COSO consta de cinco componentes interrelacionados, derivados del estilo de la dirección e integrados a proceso de gestión: ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y supervisión

Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema de la investigación es el siguiente: ¿cómo es el control interno en la Comunidad Campesina de Catac-2015?, así mismo los problemas específicos son:

¿Cómo es el ambiente de control en la Comunidad Campesina de Catac - 2015?

¿Cómo es la evaluación de riesgo en Comunidad Campesina de Catac - 2015?

¿Cómo son las actividades de control en la Comunidad Campesina de Catac - 2015?

¿Cómo es la información y comunicación en la Comunidad Campesina de Catac -2015?

¿Cómo son los procedimientos de supervisión en Comunidad Campesina de Catac - 2015?

Para dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general: conocer el control interno de la Comunidad Campesina de Catac - 2015. Para poder conseguir el objetivo general, se plantea los siguientes objetivos específicos:

- Describir el ambiente de control en Comunidad Campesina de Catac - 2015
- Identificar la evaluación de riesgo en la Comunidad Campesina de Catac - 2015.
- Determinar las actividades de control en la Comunidad Campesina de Catac - 2015.
- Identificar la información y comunicación en Comunidad Campesina de Catac -2015.
- Describir los procedimientos de supervisión en la Comunidad Campesina de Catac - 2015.

La metodología que se utilizó en el trabajo consistió en una investigación de nivel descriptivo, porque solo se describió las partes más relevantes de la variable en estudio. Así también nos permitió conocer las características más relevantes y específicos de los fenómenos, situaciones, contextos y eventos, en cuanto al diseño de investigación, en el trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental-descriptivo, porque ésta investigación permitió observar los fenómenos tal y como se dan en la realidad, nose manipuló deliberadamente las variables de investigación. Dentro del diseño no experimental, se aplicó el diseño transversal, el cual recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único, para describir variables y analizar la gestión. En cuanto al universo y muestra de la población el presente trabajo de investigación estuvo conformado por un total de 50 trabajadores de la Comunidad Campesina de Catac, con una muestra de 50 encuestados, que se obtuvo después de realizar los cálculos respectivos.

Razón práctica, permitirá implementar una serie de estrategias que conlleven a mejorar la calidad de la gestión. Esta investigación contribuirá a definir responsabilidades y lineamientos de las acciones en el proceso de modernización de la Comunidad Campesina de Catac, impartiendo a sus diferentes instancias las normas y procedimientos con la finalidad de obtener mayores niveles de eficiencia y eficacia, de manera que se logre una mejor atención a los administrados priorizando y optimizando el uso de los recursos.

Valor teórico, servirá de fuente de información y referencia para futuras investigaciones con niveles de alcance superior, el que estará a disposición de los directivos, funcionarios, servidores, etc., conociendo en mayor medida el comportamiento de una variable, el sustento teórico y planteamientos de mejora en la problemática detectada.

Metodológica, contribuye con una propuesta de mejoramiento de la calidad de la Comunidad Campesina de Catac con fines de ser aplicadas en las instituciones que presenten una problemática similar. Así mismo, se contribuye con la definición de conceptos y relación entre variables que permiten evaluar la calidad de la gestión municipal en cada una de sus dimensiones y desde la percepción de los funcionarios, personal administrativo y personal técnico.

Los resultados que se obtenidos de la investigación, servirá como fuente de información a los futuros investigadores de la especialidad.

II. Revisión de literatura

2.1. Antecedentes

Internacional

Dugarte y Sarmiento (2013) en la tesis de maestría titulada: “establecer estándares de control interno administrativo para prevenir defectos y deficiencias en las obras civiles realizadas por los órganos ejecutivos de la administración pública municipal, ubicados en el área metropolitana del estado de Mérida”. Metodología: tipo nivel analítico; nivel descriptivo; diseño no experimental; técnica cuestionario escrita; instrumentos cuestionario de preguntas cerradas; población y muestra selección de forma intencional un total de veinte funcionarios. Como resultado de la investigación se establecieron estándares de control interno administrativo para prevenir deficiencias en la ejecución de obras civiles. Obteniendo la siguiente conclusión: la situación actual del control interno administrativo de los órganos de administración pública municipal ubicados en el área metropolitana del estado Mérida, se encuentra bajo un ambiente operativo que está retirado de la correlación de funciones y de la jerarquía de cargos de bienes definidos, los cuales son mecanismos necesarios para el logro de los objetivos y por ende de la misión institucional. Y finalmente se recomendó: la estructura de una organización, proporciona el marco general para planificar, organizar, dirigir y controlar las operaciones. Por lo tanto, recomienda el diseño de una estructura organizativa y de cargos adecuados a la naturaleza de las competencias del órgano, incluyendo en la misma las relaciones jerárquicas y de responsabilidad con la adecuada delegación autoridad dentro de la entidad.

Cochea (2013) en la tesis de maestría titulada: “el control interno de bienes y la gestión administrativa de la Empresa Municipal de Construcción Vial Periodo 2012-2013”. Tuvo como objetivo general: Evaluar la aplicación de las normas de control interno de bienes, mediante la utilización de indicadores que permitan determinar la eficiencia, eficacia y economía en la gestión administrativa de la Empresa Municipal de Construcción Vial Emuvial E.P. en el periodo 2012-2013. Metodología: tipo descriptivo, bibliográfico y de campo; Nivel y diseño descriptivo; técnicas e instrumentos encuesta, entrevistas; la población y muestra se consideró a 48 Empleados del total de 55 de la Empresa Municipal de Construcción Vial. Y se obtuvo el siguiente resultado: de la entrevista muestra que el 93,75% está muy de acuerdo y acepta que con la debida aplicación de procesos administrativos se alcanzaría un servicio más eficiente y eficaz, el 6,25% le es indiferente. Concluyendo: que con la aplicación de las normas control interno se evita problemas con los organismos de control, provocando observaciones a los diferentes procesos y que provocan las glosas. Con los seguimientos o evaluaciones de la aplicación de las normas de control interno, los procesos mejorarían procurando una mejor administración de los bienes. Las actividades administrativas y financieras permitirán la formulación, ejecución, control, seguimiento y evaluación de las normas internas de la empresa pública. Y finalmente se recomendó: Es necesario la aplicación de las Normas Control Interno de esta manera evitaremos que se produzcan actos de corrupción como: concusión, cohecho y peculado. Se debe cumplir con la obligatoriedad para ejercer el Control Interno, pues deberán poner especial cuidado en áreas de mayor importancia por su materialidad y por el riesgo e impacto en la consecución de los fines institucionales

Moreira (2009) en la tesis de titulada: “diseño de los procedimientos de control interno aplicables al área financiera de una regional del organismo judicial en la regional de Quetzaltenango”. Cuyo objetivo fue: diseñar los procedimientos de control interno aplicables al área financiera de una regional del organismo judicial en la Regional de Quetzaltenango. Basado en el enfoque COSO. La metodología aplicada fue: enfoque cuantitativo de nivel descriptivo; diseño descriptivo simple, técnica utilizada la encuesta e instrumento cuestionario. Concluyendo que la evaluación del sistema de control interno de la unidad de administración financiera de la Regional de Quetzaltenango, permitió reestructurar su diseño, implementando conceptos y controles que permitirán contar con documentación que respalde un sistema adecuado a las necesidades operativas de dicha unidad. El sistema de contabilidad integrada –SICOIN WEB-, proporciona la información presupuestaria devengada por la unidad de administración financiera regional. Con el sistema de control interno diseñado, se podrá contar con información devengada, así como también comprometida, lo que hará de la información presentada, un medio para toma de decisiones adecuado, al incluir el registro de compras de bienes o servicios pendientes de recibir por eventos de cotización o licitación que se encuentran en trámite con proveedores con los que ya existe un compromiso para realizarlos en el ejercicio fiscal vigente. Y la recomendación fue: Aplicar el diseño estructurado en el presente estudio, lo que permitirá a la Unidad de Administración Financiera Regional mantener una estructura y ambiente de control interno que contribuya a que la información financiera permita la toma de decisiones; realizar estudios periódicos sobre el Sistema de Control Interno, que permitan la actualización de éste, de conformidad con los avances en el tema y la tecnología de información.

A nivel nacional

Barbarán (2013) en la tesis titulada: “implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú”. Tuvo como objetivo general: determinar si la implementación del control interno incide en la gestión del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú. La metodología de investigación fue: tipoaplicada, niveldescriptivo - explicativo y correlacional, el método usado fue descriptivo, estadístico y de análisis - síntesis, diseño no experimental, población estuvo conformada por 46 personas distribuidos de la siguiente manera: 42 empleados administrativos y 4 voluntarios del Comando Nacional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, muestra tomada fue de 33 empleados administrativos y voluntarios, la técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que el 58% de los que respondieron la pregunta opinaron que el ambiente de control interno existente en el Cuerpo General de Bomberos voluntarios del Perú (CGBVP); no ayuda al establecimiento de metas y objetivos institucionales; en cambio el 42% apoyaron la primera de las alternativas, es decir consideran que la organización están logrando resultados conforme lo previsto, totalizando el 100% de la muestra. Concluye que: la implementación del control interno incide en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. La Implementación del control interno implica que el entorno de control aporte el ambiente en el que las personas desarrollen sus actividades y cumplan con sus responsabilidades de control. Sirve de base de los otros componentes. Dentro de este entorno, los directivos evalúan los riesgos relacionados con el cumplimiento de determinados objetivos. Las actividades de control se establecen para ayudar a asegurar que se pongan

en práctica las directrices de la alta dirección para hacer frente a dichos riesgos. Y finalmente la recomendación fue: que en la medida de lo posible se evalúe la conveniencia de llevar a cabo la implementación del control interno en sujeción a lo prescrito en la Ley N° 28716 - Ley del Control Interno en las Entidades Públicas, su Reglamento, aprobado por Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG; así como, la Guía para la implementación del Control Interno, aprobado por Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG, por cuanto los resultados de la investigación, han evidenciado que es normatividad vigente e incide favorablemente en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

Zarpan (2013) en la tesis titulada: “evaluación del sistema de control interno del área de abastecimiento para detectar riesgos operativos en la municipalidad distrital de Pomalca– 2012”. Cuyo objetivo fue: evaluar el sistema de control interno para detectar riesgos potenciales en el área de abastecimiento de la municipalidad de Pomalca. La metodología de la investigación fue: tipo cualitativo; diseño descriptivo – explicativo; La muestra tomada para investigación es de tipo no probabilístico por Conveniencia; Métodos lógicos inductivo, histórico y deductivo; técnica Fichaje: resumen, textuales y bibliográficas; Instrumento cuestionario. El resultado que se obtuvo fue: Después de haber aplicado el cuestionario al área de abastecimiento obtuvimos como resultados que podrían afectar el desempeño económico del área de abastecimiento los siguientes: el personal de abastecimiento no tiene conocimiento del organigrama de funciones, manual de organización y funciones, plan operativo, catálogo de bienes, Manual de organizaciones y funciones y de Manual de procesos con que la municipalidad funciona a causa de que la municipalidad no hizo público estos documentos. Las órdenes de

compra no realizan previa confirmación de almacén, dependiendo del grado de significancia de los bienes refiriéndose estos al proceso de compra de menor cuantía. Concluye que: la evaluación del sistema de control interno del área de abastecimiento en la municipalidad distrital de Pomalca, se identificaron cinco riesgos potenciales originados como consecuencia de las deficiencias detectadas en cada área, dentro de los cuales tenemos; adquisición de productos innecesarios; excesivos costos de bienes adquiridos, extravió, deterioro, robo sistemático de los bienes almacenados; deficiente desempeño del recurso humano. Asimismo corroboramos que la gestión de riesgo es deficiente, detectando de esta forma que la respuesta frente al riesgo era la aceptación absoluta, donde la entidad decide no actuar frente al riesgo.

Vilca (2012) en la tesis titulada: “el control interno y su impacto en la gestión financiera de las MYPES de servicios turísticos en Lima Metropolitana”. Tuvo como objetivo: Determinar si el control interno optimizará la gestión financiera en las Mypes de servicios turísticos en Lima Metropolitana. La metodología aplicada fue: tipo de investigación descriptiva – correlacional; La población y muestra estuvo constituida por 120 personas, entre gerentes y trabajadores de las Mypes de servicios turísticos en Lima Metropolitana; técnica entrevistas, encuestas y análisis documental; instrumentos ficha bibliográfica, guía de entrevista y guía de encuesta. El resultado obtenido fue: el objetivo del control interno es asegurar de manera razonable la eficiencia y eficacia de las operaciones, la fiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las condiciones contractuales. Si no se ponen los controles adecuados, existe el riesgo de que los fondos de la empresa no se gasten de forma eficiente y como se acordó en el contrato se pueden perder los activos del proyecto y no se podrá dar debida cuenta del

uso de los fondos. Concluyendo: Las Mypes de servicios turísticos de Lima Metropolitana, aplican inadecuadamente procedimientos para la adecuación del control interno, debido a que la estructura organizativa responde a un tamaño reducido de personal y a un manejo gerencial de este tipo de organización empresarial. Y la recomendación fue: Se recomienda aplicar una adecuada implementación de medidas a cumplirse de control interno en aspectos básicos desde un inicio, hasta proveerse de todas las herramientas suficientes para adecuar un control interno a cabalidad en implementación, cumplimiento y supervisión eficiente y eficaz, para lograr uno de los objetivos que persigue un sistema de control interno adecuado como es proteger los recursos de la organización y reconocer los riesgos potenciales y reales que los puedan afectar financieramente.

Regional

Oncoy (2015) en la tesis titulada: “control interno y su incidencia en la administración financiera en la dirección regional de transportes y comunicaciones - Huaraz, 2014”. Tuvo como objetivo general: determinar la incidencia del control interno en la administración financiera en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Huaraz, 2014. La metodología aplicada fue: tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño descriptivo simple – no experimental – transversal, la población estuvo conformado por 56 empleados entre directivos y empleados, la muestra tomada fue de 34 entre directivos y empleados, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Resultado: del 100% igual a 34 directivos y empleados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, el 62% participaron en la

recopilación de datos significativos en la administración financiera; el 56% no realizaron el análisis financiero en la institución; el 41% afirmaron que realizaron la planeación financiera en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones; el 44% no aplicaron el control financiero en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones; el 53% negaron haber realizado la toma de decisiones en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones; el 50% no coordinaron y controlaron las operaciones financieras, mientras que el 44% sí coordinaron y controlaron; el 47% no realizaron el presupuesto a planeación a largo plazo. Conclusión: queda determinada que el control interno incide directamente en la administración financiera en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones-Huaraz, 2014; de acuerdo a los resultados estadístico obtenidos en la presente investigación y las propuestas teóricas adoptadas en los antecedentes y las bases teóricas. Recomendación: Es necesario que la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de la Presidencia Regional fortalezca el sistema de control interno en la entidad con el fin de mejorar el sistema administrativo.

Soto (2015) en la tesis titulada: “el control interno en la municipalidad provincial de Corongo, 2014”. Tuvo como objetivo general: determinar el control interno en la municipalidad provincial de Corongo en el 2014. Metodología: tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño Descriptivo simple – no experimental – transversal, población y muestra 28 directivos y trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario estructurado. Resultado: del 100% igual a 28 encuestados, el 61% afirmaron que cumplían con la eficacia, eficiencia, transparencia y economía en las operaciones de la municipalidad provincial de Corongo; el 71% afirmaron que cuidaban y resguardaban los recursos y bienes del Estado; el 79% afirmaron cumplir con la

normatividad aplicable al gobierno local; el 79% afirmaron tener garantía de la confiabilidad y oportunidad de la información; el 71% afirmaron participar en el impulso y práctica de valores institucionales; el 68% afirmaron que promovían y cumplían los funcionarios o servidores públicos de rendir cuentas por los fondos y bienes públicos que administraban. Concluye: queda determinada el control interno en la municipalidad provincial de Corongo en el 2014; de acuerdo a las propuestas teóricas descritas y analizadas en los antecedentes internacional, nacional, regional y los resultados empíricos obtenidos en el presente trabajo de investigación contable. Recomendación: Es necesario que la municipalidad provincial de Corongo organice cursos y seminarios de capacitación sobre la nueva gestión pública en la municipalidad; con el fin promover y motivar la participación de los directivos y trabajadores en la aplicación del sistema de control interno y lograr los objetivos.

Vino (2015) en la tesis titulada: “componentes del control interno y tributación en la micro y pequeña empresa sector servicio, rubro constructora corporación Ucayali S.R.L., 2014”. Tuvo como objetivo general: determinar los componentes del control interno y la tributación en el micro y pequeña empresa sector servicio, rubro constructora Corporación Ucayali S.R.L. en el 2014. Metodología: tipo cuantitativo, nivel descriptivo; diseño descriptivo simple no experimental y transversal; la población muestral estuvo constituida por 28 personas; técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario estructurado. Resultado: se cumplió con el plan de análisis. Concluyendo: quedan determinadas los componentes del control interno y la tributación en la micro y pequeña empresa sector servicio, rubro constructora “Corporación Ucayali” S.R.L. en el 2014; de acuerdo a los resultados obtenidos en la

aplicación de los instrumentos de medición como respuesta de la muestra de estudio y las propuestas teóricas de los autores estudiados en los antecedentes y las bases teóricas.

Caro (2014) en la tesis titulada: “control interno en la administración de recursos humanos en el gobierno local del distrito de Yungar – Provincia de Carhuaz 2013”. El objetivo general fue: determinar que el control interno incide en la administración de los recursos humanos en el gobierno local del distrito de Yungar – Provincia de Carhuaz 2013. Metodología: tipo cuantitativo, nivel descriptivo- no experimental, diseño de investigación descriptivo simple, población y población 23 directivos y trabajadores de la Municipalidad de Yungar, técnica encuesta, instrumento cuestionario estructurado. Resultado: del 100% igual a 23 elementos de la muestra, el 52% respondieron que los aspectos tributarios de los recursos humanos eran todas las anteriores, a diferencia del 4% que dijeron auditoría tributaria de las obligaciones laborales, el 22% respondieron planeamiento de los tributos laborales, el 13% dijeron cumplimiento de obligaciones sustanciales y el 9% dijeron cumplimiento de obligaciones formales. Finalmente la concluye que: el control interno incide directamente en la administración de los recursos humanos en el gobierno local del Distrito de Yungar – Provincia de Carhuaz 2013, evidenciados con el 52% que afirmaron todas las anteriores acerca de la opinión sobre las medidas en la administración de recursos humanos y otros resultados teóricos y empíricos que respaldan el estudio de las variables control interno y administración de los recursos humanos.

Jiménez (2014) en la tesis titulada: “el control interno y buen gobierno en el seguro social de salud - Ancash, año 2013”. Tuvo como objetivo general: determinar si existe relación entre el control interno y buen gobierno en el seguro social de salud -

Ancash, año 2013. Metodología: tipo Cuantitativo, nivel Correlacional, diseño Descriptivo-correlacional de corte transversal, población está conformada por 131 personas que hacen uso de los equipos de cómputo, muestra 98 trabajadores con equipos de cómputo, técnica encuesta, instrumento cuestionario estructurado. Resultado: El 42% de los trabajadores encuestados en El Seguro Social de Salud considera que casi siempre se cumple con la transparencia de la información brindada por parte de la ESSALUD, El 34% de los trabajadores encuestados en El Seguro Social de Salud considera que se cumple con las responsabilidades asignadas a los miembros de la ESSALUD. Concluye que: del 100% de los encuestados, el 58% considera un bajo control respecto a los sistemas de Gestión en la comunicación e información de dicha Entidad. Recomendación: Cuando hablamos de control interno uno de sus componentes es el Ambiente de Control, donde tocamos el comportamiento ético, poniendo en práctica los valores y lineamientos de conducta por parte de la Gerencia en la Entidad; de los cuales no se está cumpliendo en su totalidad y se recomienda que siempre esté presente en la Gerencia de dicha Entidad para que haya un buen control.

Rafael (2013) en la tesis titulada: “el control interno y la información financiera en la municipalidad provincial de Huaraz año 2009”, tuvo como objetivo general, determinar si existe relación entre el control interno y la información financiera en la Municipalidad Provincial de Huaraz año 2009. Metodología: tipo cualitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental-descriptivo, población 75 trabajadores de las áreas relacionadas con el control interno y la información financiera de la municipalidad provincial de Huaraz, la muestra está conformada por 15 trabajadores, las mismas que representan el 20 % de la población en estudio, técnica encuesta, entrevista, observación;

instrumento cuestionario estructurado, guía de entrevista y lista de cotejo. Resultado: El 93.33% de los encuestados opinan que un buen sistema de control interno si ayuda a cumplir con los objetivos, y el 6.67% restantes opinan que no es prescindible un buen sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Huaraz. Concluye que: la mayoría de los trabajadores encuestados afirman que un buen sistema de control interno ayudará con el cumplimiento de los objetivos trazados por la entidad de manera satisfactoria y aproximadamente un 75% de los encuestados afirman que las informaciones financieras si son útil para la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Huaraz.

Vidal (2013) en la tesis titulada: “el control interno y la ejecución presupuestal del micro red de salud Parobamba, 2012”. Tuvo como objetivo: conocer el control interno y la ejecución presupuestal de la Micro red de Salud Parobamba 2012. Metodología: tipo de investigación fue cuantitativo y de nivel descriptivo, diseño descriptivo simple, la población igual a 76 y una muestra no probabilística de 18 trabajadores de la Micro red de Salud Parobamba, técnica utilizada encuesta, instrumento cuestionario estructurado. Resultado: Del 100% igual a 18 encuestados, el 55% tuvieron una opinión que si se llegó obtener la eficacia en el Control Interno, al contrario el 40% tuvieron una opinión negativa; seguida por el 05% que no respondieron. Este hecho significa que cerca de la mitad de la población tiene una opinión Positiva acerca del logro de eficacia mediante el control interno. Concluye que: se ha determinado que el control interno y la ejecución presupuestal de la Micro red de Salud Parobamba 2012, de acuerdo a los siguientes resultados empíricos, el 56% no

lograron la eficiencia, el 40% no logro la eficacia; y el 67% refieren que los proveedores no han sido pagado oportunamente.

2.2.Bases teóricas

Claros y León (2012) señala que el informe COSO define al control interno como un proceso efectuado por la junta directiva, la gerencia y otros personal designado, diseñado para proporcionar razonable respecto del logro de los objetivos en las tres categorías siguientes: eficacia y eficiencia, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento con leyes y regulaciones.

Claros (2012) en el libro, el control interno como herramienta de gestión y evaluación, expresaron que en Julio de 2002, el gobierno de Estados Unidos aprobó la Ley Sarbanes - Oxley, como mecanismo para endurecer los controles de las empresas y devolver la confianza perdida. El texto legal abarca temas como el buen gobierno corporativo, la responsabilidad de los administradores, la transparencia, y otras importantes limitaciones al trabajo de los auditores.

Barreto (2002) sostiene que el control efectivo consiste en evaluar un conjunto de proposiciones financieras, económicas y sociales, con la finalidad de determinar si las metas, objetivos, políticas, estrategias, presupuestos, programas y proyectos de inversión emanados de la gestión se están cumpliendo de acuerdo a lo previsto.

Colbert & Bowen (1999) señala que en el informe COSO existe una preeminencia del objetivo de información financiera con relación a cualquier otro tipo de información, hecho que puede resultar problemático en las organizaciones públicas y sin ánimo de lucro en las que la información no financiera tiene una gran relevancia.

2.3.Marco conceptual.

2.3.1. Control.

2.3.1.1.Definición del control.

Desde tiempos remotos, el ser humano ha tenido la necesidad de control, primero para sobrevivir utilizando formas simples, gritando, utilizando piedras, marcas o simplemente utilizando sus manos, para con el devenir del tiempo utilizara el control para organizar mejor los impuestos y a la población, a raíz de la conformación de grupos humanos grandes que posteriormente se constituyeron estados.

El control es el proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorizándolo y si es necesario, aplicando las medidas correctivas de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado.

2.3.1.2.Tipos de Control

Existen dos tipos de control: el externo y el interno.

- a.** Control externo es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos; y es aplicado por la Contraloría General de la República u otro órgano del Sistema Nacional de Control.
- b.** Control Interno es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos. El presente documento desarrollará aspectos relacionados únicamente con el control interno.

2.3.1.3.Importancia del control

En todo sistema y/o proceso el control es fundamental porque sería peligroso no tener los criterios y límites necesarios para medirnos, evaluarlos y corregirlos. Sin la etapa de control seríamos en extremo ineficientes y generaría dudas respecto a manejo de los recursos por parte de los interesados. Aspectos que sustentan la importancia del control:

- Establecer medidas para corregir las activadas, de tal forma que se alcancen los planes exitosamente.
- Se aplica a todo: a las cosas, a las personas y a los actos.
- Determina y analiza rápidamente las causas que pueden originar desviaciones, para que no vuelvan a presentarse en el futuro.
- Localiza a los sectores responsables de la administración, desde el momento en que se establecen medidas correctivas.
- Proporciona información acerca de la situación de la ejecución de los planes, sirviendo como fundamental al reiniciarse el proceso de la planeación.
- Reduce costos y ahorra tiempo de evitar errores.
- Su aplicación incide directamente en la racionalización de la administración y consecuentemente, en el logro de la productividad de todos los recursos de la organización.

2.3.1.4.Principios del control

Para que se constituya en un efectivo, control o sistema de control, es necesario seguir algunos principios, siendo estas las más importantes:

Equilibrio: a cada grupo conferido debe de proporcionarse el grado de control correspondiente. Al delegar autoridad es necesario establecer los mecanismos para verificar que se está cumpliendo con la responsabilidad conferida, y que la autoridad delegada está siendo debidamente ejercida.

Oportunidad: el control para que se eficaz necesita ser oportuno, es decir, debe aplicarse ande de que se efectuó el error, de tal manera que sea posible tomar medidas correctivas con anticipación.

Desviaciones: todas las variaciones o desviaciones que se presenten en relación con los planes deben ser analizadas detalladamente, de tal manera que sea posible conocer las causas que las originaron, a fin de tomar las medidas necesarias para evitarlas en el futuro.

Excepción: el control debe aplicarse preferentemente a las actividades excepcionales o representativas, afin de reducir costos y tiempo, delimitando adecuadamente cuales funciones estratégicas requieren de control. Este principio se auxilia de métodos probabilísticos, estadísticos o aleatorios.

Función controladora: la función controladora por ningún motivo debe comprender a la función controladora, ya que se pierde la efectividad el control. Este principio es básico ya que señala que la persona o la función que realiza el control no deben estar involucra con la actividad a controlar.

2.3.2. Control interno.

2.3.2.1. Historia del control interno

Épocaantigua. La desaparición gradual de las grandes manadas de herbívoros, que fueron reemplazados por otros más ágiles y dispersos. La adaptación a esas condiciones produjo las denominadas culturas mesolíticas. Los hombres eran recolectores, vivían de la caza, de la pesca y recogían frutas y todo tipo de nueces. Fue en este tiempo cuando inicialmente los grupos familiares y más tarde tribus enteras tuvieron que unir sus esfuerzos para ayudarse mutuamente en la cacería y defenderse contra los invasores. Las culturas mesolíticas fueron reemplazadas por las culturas que al emplear una agricultura rudimentaria y la domesticación de animales, proporcionaron una importantísima contribución a la producción y por ende al control y conservación de los bienes. Se sabe que dichas sociedades debieron tener sus propios códigos de comportamiento en los negocios, gobierno, educación y desde luego control y administración. Lo más importante fue la comprensión de la necesidad tanto de la autoridad como de un sistema de administración. Con el advenimiento de las labores agrícolas, el hombre dejó de vagar por los campos cazando y recolectando frutos. Debido a esto, empezó a llevar una vida sedentaria y comenzó la formación de pequeñas villas. Con la conjunción de pueblos en comunidades grandes, surgió la necesidad de tener un método elemental para manejar los negocios comunes del grupo. El brote del control se basó en la astucia, vigilancia, prudencia y sagacidad. A medida que fueron creciendo las pequeñas villas y dispersándose la civilización, los administradores también crecieron y se desarrollaron, llegando a ser sacerdotes, reyes y ministros, quienes acumularon riquezas y poder.

González (2002) en su ensayo: auditoría y control interno, concluyo; en los pueblos de Egipto, Fenicia, Siria entre otros, observamos la contabilidad de partida simple. En la Edad Media aparecieron los libros de contabilidad para controlar las operaciones de los negocios, es en Venecia en donde en 1494, el Franciscano Fray Lucas Paccioli o Pacciolo, mejor conocido como Lucas di Borgo, escribió un libro sobre la Contabilidad de partida doble. Es en la revolución industrial cuando surge la necesidad de controlar las operaciones que por su magnitud eran realizadas por máquinas manejadas por varias personas.

Se piensa que el origen del control interno, surge con la partida doble, que fue una de las medidas de control, pero que fue hasta fines del siglo XIX que los hombres de negocios se preocupan por formar y establecer sistemas adecuados para la protección de sus intereses. De manera general, podemos afirmar que la consecuencia del crecimiento económico de los negocios, implicó una mayor complejidad en la organización y por tanto en su administración.

Época Prehispánica. En sus inicios, el poder del inca (Estado) se sustentó en una constante renovación de los ritos de la reciprocidad, para lo cual debió tener en sus depósitos objetos suntuarios y de subsistencia en cantidad suficiente para cumplir con los curacas y jefes militares que se hallaban dentro del sistema de la reciprocidad. En la medida que creció el Tawantinsuyo, creció el número de personas por agasajar, lo que dio lugar a la búsqueda de nuevas formas de acceder a la mano de obra obviando los ritos de la reciprocidad. Así aparecen los centros administrativos y más adelante las yanapas, representantes de los incas. **Hernández (2011).**

Campos, Chapoñan, Vasquez, Carhuapoma & Sánchez (2012) Concluyeron en su tema “evolución contable en el Perú”. El Imperio de los Incas alcanzo el mejor desarrollo cultural y territorial de América del Sur y una de las más importantes del mundo de aquel entonces. Múltiples necesidades de administrar su económica y de llevar sus cuentas en su sociedad así tenemos la forma de contar con piedrecillas ayudados por la Yupana (palabra quechua que significa "herramienta para contar"), es un dispositivo usado por los Incas, presumiblemente como un tipo de calculadora.

Estos podían ser de piedra tallada o de barro, tenían casilleros o compartimentos que correspondían a las unidades decimales y se contaba o señalaba con la ayuda de piedrecitas o granos de maíz o quinua. Se podían indicar unidades, decenas, centenas, etc. de acuerdo a si estaban implícitas en cada operación. Investigaciones recientes en relación a los yupanas sugieren que eran capaces de calcular cifras considerables basándose en un sistema probablemente no decimal, sino basados en relación al número 40, y es capaz de sumar, restar, multiplicar y dividir y posiblemente también registrar textos, lo cual le hace tener esperanzas en descubrir finalmente cómo funcionaban los quipus. En el Tahuantinsuyo existió una especie de Sistema Contable desarrollado a través de los Quipus él se originó en el horizonte medio o Wari, a mediados del primer milenio A.C., se utilizó para llevar la contabilidad incaica, el control de la población, posesión de tierras, el trabajo y la producción. Es un invento preincaico de cordeles colgados, antes hechos de lana, pelos de auquénidos o algodón, los que tenían diferentes colores. Consistían en un cordón grueso, en la parte superior del cual pendían numerosos cordones verticales delgados y con diferentes nudos, con la posibilidad de sujetar a otros cordeles anexos al cordón grueso. Los Quipus permitían guardar información utilizando

un complejo conjunto de percepciones visuales y táctiles; los nudos que estaban en ella eran de diferentes.

Los últimos 50 años de historia republicana nos muestran una sucesión de diferentes regímenes políticos en el Perú en la que independientemente del modelo de desarrollo utilizado se ha observado la presencia de casos de corrupción que han afectado la gobernabilidad del país. Son ejemplos de lo anteriormente expuesto; la construcción de cárceles durante el gobierno de Belaúnde, el dólar MUC , la adquisición de los Mirage y el lavado de dinero en Ocoña Street durante el primer gobierno de García, la compra de los medios de comunicación y congresistas, el pago de CTS a Montesinos, la adquisición de los MIG 29 durante los gobiernos de Fujimori, el tráfico de influencias durante el gobierno de Toledo; la compra de patrulleros y el caso BTR durante el segundo gobierno de García. **Sánchez (2010).**

2.3.2.2. Concepto de Control Interno

El control interno comprende el plan de la organización y todo los métodos coordinados y medidas, aportados dentro de una empresa, con el fin de salvaguardar sus actividades y verificar la confiabilidad de los datos contables y financieros.

Andrade (2000) sostiene la siguiente teoría: el control efectivo consiste en evaluaron conjunto de proposiciones financiera, economistas y sociales, con la finalidad de determinar si las metas, objetivos, políticas, estrategias, presupuestos, programas y proyectos de inversión emanados de la gestión se están cumpliendo de acuerdo a lo previsto. El control efectivo, es el proceso de comprobación destinado a determinar si se siguen o no planes, si se están haciendo o no progresos para la consecución de los

objetivos propuestos y el proceso de actuación, si fuese preciso, para corregir desviación. El control interno efectivo al plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que sirven para ayudar a los integrantes del gobierno de las empresas en el mejor desempeño de sus funciones efectividad de acuerdo con el COSO, los sistemas de control interno funcionan a distintos niveles de efectividad. De la misma forma, un sistema determinado puede funcionar de manera diferente en momentos distintos.

De acuerdo con el informe COSO, cuando un sistema de control alcanza el estándar a continuación, puede considerarse un sistema “efectivo”. El control interno puede considerarse efectivo si: i) Se están logrando los objetivos operacionales de la entidad; ii) Disponen de información adecuada hasta el punto de lograr los objetivos operacionales de la entidad; iii) Si se prepara de forma fiable la información financiera, economía y patrimonial de la entidad; y, iv) Si se cumple las leyes y normas aplicables.

Mientras que el control es un proceso, su efectividad es un estado o condición del proceso en un momento dado, el mismo que al superar los estándares establecidos facilita el buen gobierno corporativo de las empresas.

2.3.2.3.Objetivos del Control Interno

Entre sus objetivos, el control interno busca:

- Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.

- Cuidar y resguardar los recursos y bienes del estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.
- Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.
- Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.
- Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
- Promover el cumplimiento por parte de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado.
- Promover que se genere valor pública los bienes y servicios destinados a la ciudadanía

2.3.2.4.Importancia del Control Interno

El control interno trae consigo una serie de beneficios para la entidad. Su implementación y fortalecimiento promueve la adopción de medidas que redundan en el logro de sus objetivos. A continuación se presentan los principales beneficios.

- La cultura de control favorece el desarrollo de las actividades institucionales y mejora el rendimiento.
- El control interno bien aplicado contribuye fuertemente a obtener una gestión óptima, toda vez que genera beneficios a la administración de la entidad, en todos los niveles, así como en todos los procesos, sub procesos y actividades en donde se implemente.

- El control interno es una herramienta que contribuye a combatir la corrupción.
- El control interno fortalece a una entidad para conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos.
- El control interno facilita el aseguramiento de información financiera confiable y asegura que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación y otras consecuencias.

En suma, ayuda a una entidad a cumplir sus metas, evitando peligros no reconocidos y sorpresas a lo largo del camino. La implementación y fortalecimiento de un adecuado Control Interno promueve entonces:

- La adopción de decisiones frente a desviaciones de indicadores.
- La mejora de la ética institucional, al disuadir de comportamientos ilegales e incompatibles.
- El establecimiento de una cultura de resultados y la implementación de indicadores que la promuevan.
- La aplicación, eficiente, de los planes estratégicos, directivas y planes operativos de la entidad, así como la documentación de sus procesos y procedimientos.
- La adquisición de la cultura de medición de resultados por parte de las unidades y direcciones.
- La reducción de pérdidas por el mal uso de bienes y activos del estado.
- La efectividad de las operaciones y actividades.
- El cumplimiento de la normativa.
- La salvaguarda de activos de la entidad.

2.3.2.5. Limitaciones del Control Interno

El control interno puede hacer mucho para proteger contra el fraude y asegurarla confiabilidad de los datos contables, es importante sin embargo reconocer la existencia de limitaciones inherentes a cualquier sistema de control interno. Pueden someterse errores en la ejecución de los procedimientos de control, como resultado de descuidos, incomprensión de las instrucciones o de otros factores humanos. La alta gerencia puede evadir el control interno, al igual que aquellos procedimientos de control que dependen de la separación de obligaciones, mediante la colusión entre los empleados.

La amplitud de los controles internos adoptados por un negocio está limitada por coincidencias de costo; mantener un sistema de control interno tan perfecto que haga que cualquier fraude sea imposible generalmente costaría más de lo que justificaría la amenaza de pérdida de fraude. Especialmente en un negocio pequeño, frecuentemente es imposible separar por completo la custodia de los activos de la función del registro contable

2.3.2.6. Efectividad del control interno

Debido al mundo económico integrado que existe hoy en día se ha creado la necesidad de integrar metodologías y conceptos en todos los niveles de las diversas áreas administrativas y operativas con el fin de ser competitivos y responder a las nuevas exigencias empresariales, surge así un nuevo concepto de control interno donde se brinda una estructura común el cual es documentado en el denominado informe COSO.

La definición de control interno se entiende como el proceso que ejecuta la administración con el fin de evaluar operaciones específicas con seguridad razonable en

tres principales categorías: efectividad y eficiencia operacional, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de políticas, leyes y normas. El control interno posee cinco componentes que pueden ser implementados en todas las empresas de acuerdo a las características administrativas, operaciones y de tamaño; los componentes son: ambiente de control, valoración de riesgos, actividades de control, información y comunicación y finalmente el monitoreo o supervisión. La implementación del control interno implica que cada uno de sus componentes estén aplicados a cada categoría esencial de la empresa convirtiéndose en un proceso integrado y dinámico permanentemente, como paso previo cada entidad debe establecer los objetivos, políticas y estrategias relacionadas entre sí con el fin de garantizar el desarrollo organizacional y el cumplimiento de las metas corporativas; aunque el sistema de control interno debe ser intrínseco a la administración de la entidad y busca que esta sea más flexible y competitiva en el mercado se producen ciertas limitaciones inherentes que impiden que el sistema como tal sea 100% confiable y donde cabe un pequeño porcentaje de incertidumbre, por esta razón se hace necesario un estudio adecuado de los riesgos internos y externos con el fin de que el control provea una seguridad razonable para la categoría a la cual fue diseñado, estos riesgos pueden ser atribuidos a fallas humanas como la toma de decisiones erróneas, simples equivocaciones o confabulaciones de varias personas, es por ello que es muy importante la contratación de personal con gran capacidad profesional, integridad y valores éticos, así como la correcta asignación de responsabilidades bien delimitadas donde se interrelacionan unas con otras con el fin de que no se rompa la cadena de control fortaleciendo el ambiente de aplicación del mismo, cada persona es un eslabón que garantiza hasta cierto punto la eficiencia y efectividad de

la cadena, cabe destacar que la responsabilidad principal en la aplicación del control interno en la organización debe estar siempre en cabeza de la administración o alta gerencia con el fin de que exista un compromiso real a todos los niveles de la empresa, siendo función del departamento de auditoría interna o quien haga sus veces, la adecuada evaluación supervisión independiente del sistema con el fin de garantizar la actualización, eficiencia y existencia a través del tiempo, estas evaluaciones pueden ser continuas o puntuales sin tener una frecuencia predeterminada o fija, así mismo es conveniente mantener una correcta documentación con el fin de analizar los alcances de la evaluación, niveles de autorización, indicadores de desempeño e impactos de las deficiencias encontradas, estos análisis deben detectar en un momento oportuno como los cambios internos o externos del contexto empresarial pueden afectar el desarrollo o aplicación de las políticas en función de la consecución de los objetivos para su correcta evaluación.

La comprensión del control interno puede así ayudar a cualquier empresa a obtener logros significativos en su desempeño con eficiencia, eficacia y economía indicadores indispensables para el análisis, toma decisiones y cumplimiento de metas.

2.3.2.7. Principales modelos de Control Interno

2.3.2.7.1. Modelo Coso I y II.

Estados Unidos: el informe Coso (el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway) constituye el modelo sobre Control Interno en las empresas de mayor reconocimiento y aceptación a nivel mundial. Este informe, publicado en 1992, fue redactado por un grupo de expertos, representantes de importantes organismos

norteamericanos de profesionales en las áreas de contabilidad, auditoría y finanzas. El propósito de redactar el Informe COSO fue:

- a. Establecer una definición del Control Interno, que fuera aceptado como un marco común que satisfaga las necesidades de todos los sectores interesados en la materia.
- b. Aportar una estructura de Control Interno que facilitara la evaluación de cualquier sistema en todo tipo de organización.

El informe COSO se estructura en cuatro partes que son:

1. Resumen ejecutivo: visión de alto nivel sobre la estructura conceptual del Control Interno, dirigido a ejecutivos, miembros de consejos de administración y legisladores.
2. Estructura conceptual: define el Control Interno, describe sus componentes y proporciona criterios para que gestores, consejeros y otros que puedan evaluar sus sistemas de control.
3. Reportes a partes externas: es un documento suplementario que proporciona orientación a aquellas entidades que publican informes sobre Control Interno, además de la preparación de estados financieros.
4. Herramientas de evaluación: proporciona materiales que se pueden emplear en la evaluación de cualquier sistema de Control Interno empresarial.
5. El modelo COSO define al control interno como un proceso llevado a cabo por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías: eficacia y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes, reglamentos

y normas que sean aplicables. Que el control interno sea un proceso significa que: es un medio para alcanzar un fin, no es un fin en sí mismo, es una cadena de acciones extendida a todas las actividades de la misma: planificación, ejecución y supervisión y los controles deben constituirse “dentro” de la infraestructura de la organización y no “sobre ella”.

El logro de los objetivos del control interno, se alcanzan mediante la conformación de cinco componentes interrelacionados, que se deriven de la manera en que la dirección conduce la entidad y que estén integrados en el proceso de dirección. Los componentes serán los mismos para todas las organizaciones, dependiendo del tamaño de estas la forma de implementación de cada uno de los componentes. Los componentes son:

Ambiente de control. El 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 determinante del grado en que los principios de este último imperan sobre las conductas y los procedimientos organizacionales. Es, fundamentalmente, consecuencia de la actitud asumida por la alta dirección, la gerencia, y por carácter reflejo, los demás agentes con relación a la importancia del control interno y su incidencia sobre las actividades y resultados. Fija el tono de la organización y, sobre todo, provee disciplina a través de la influencia que ejerce sobre el comportamiento del personal en su conjunto. Constituyen el andamiaje para el desarrollo de las acciones y de allí deviene su trascendencia, pues como conjunción de medios, operadores y reglas previamente definidos, traduce la influencia colectiva de varios factores en el establecimiento, fortalecimiento o debilitamiento de políticas y procedimientos efectivos en una organización. Los principales factores del ambiente de control son:

- La filosofía y estilo de la dirección y la gerencia.
- La estructura, el plan organizacional, los reglamentos y los manuales de procedimientos.
- La integridad, los valores éticos, la competencia profesional y el compromiso de todos los componentes de la organización, así como su adhesión a las políticas y objetivos establecidos.
- Las formas de asignación de responsabilidades y de administración y desarrollo del personal.
- El grado de documentación de políticas, decisiones y de formulación de programas que contengan metas, objetivos e indicadores de rendimiento. En las organizaciones que lo justifiquen, la existencia de consejos de administración y comités de auditorías con suficiente grado de independencia y calificación profesional.

El ambiente de control reinante será tan bueno, regular o malo como lo sean los factores que lo determinan. El mayor o menor grado de desarrollo y excelencia de estos hará, en ese mismo orden, a la fortaleza o debilidad del ambiente que generan y consecuentemente al tono de la organización

Evaluación de riesgos. El control interno ha sido pensado esencialmente para limitar los riesgos que afectan las actividades de las organizaciones. A través de la investigación y análisis de los riesgos relevantes y el punto hasta el cual el control vigente los neutraliza sea valúa la vulnerabilidad del sistema. Para ello debe adquirirse un conocimiento práctico de la entidad y sus componentes e manera de identificar los

puntos débiles, enfocando los riesgos tanto al nivel de la organización como de la actividad.

El establecimiento de objetivos es anterior a la evaluación de riesgos. Si bien aquellos no son un componente del control interno, constituyen un requisito previo para el funcionamiento del mismo. Los objetivos, pueden ser explícitos o implícitos generales o particulares. Estableciendo objetivos globales y por actividad, una entidad puede identificar los factores crítico del existo y determinar los criterios para medir el rendimiento.

A este aspecto cabe recordar que los objetivos de control deben ser específicos, así como adecuados, completos, razonables e integrados a los globales de institución.

Una vez identificados, el análisis de los riesgos incluirá: una estimación de su importancia / trascendencia, una evaluación de la probabilidad / frecuencia y una definición del modo en que habrán de manejarse.

Dado que las condiciones en que las entidades se desenvuelvan suelen sufrir variaciones, se necesitan mecanismos para detectar y encarar el tratamiento de los riesgos asociados con el cambio. Aunque el proceso de evaluación es similar al de los otros riesgos, la gestación de los cambios merece efectuarse independientemente, dada su gran importancia y las posibilidades de que los mismos pasen inadvertidos para quienes están inmersos en las rutinas de los procesos. Existen circunstancias que pueden merecer una atención especial en función el impacto potencial que plantean:

- Cambios en el control.
- Redefinición de la política institucional.
- Reorganización o reestructuras internas.

- Ingreso de empleados nuevos, o rotación de los existentes.
- Nuevos sistemas, procedimientos y tecnologías.
- Aceleración del crecimiento.
- Nuevos productos, actividades o funciones.

Los mecanismos para prever, identificar y administrar los cambios deben estar orientados hacia el futuro, de manera de anticipar los más significativos a través de sistemas de alarma complementados con planes para un abordaje adecuado de las variaciones.

Actividad de control. Están constituidas por los procedimientos específicos establecidos como un reaseguro para el cumplimiento de los objetivos, orientados primordialmente hacia la prevención y neutralización de los riesgos. Las actividades de control se ejecutan en todos los niveles de la organización y en cada una de las etapas de la gestión, partiendo de la elaboración de un mapa de riesgos según lo expresado en el punto anterior: conociendo los riesgos, se disponen los controles destinados a evitarlos o minimizarlos, los cuales pueden agruparse en tres categorías, según el objetivo de la entidad con el que estén relacionados:

- Las operaciones.
- La confiabilidad de la información financiera.
- El cumplimiento de leyes y reglamentos.

En muchos casos, las actividades de control pensadas para un objetivo suelen ayudar también a otros: los operacionales pueden contribuir a los relacionados con la

confiabilidad de la información financiera, estas al cumplimiento normativo, y así sucesivamente.

A su vez en cada categoría existen diversos tipos de control:

- Preventivo/correctivos.
- Manuales/automatizados o informáticos.
- Gerenciales o directivos.

En todos los niveles de la organización existen responsabilidades de control, y es preciso que los agentes conozcan individualmente cuáles son las que les competen, debiéndose para ello explicitar claramente tales funciones. La gama que se expone a continuación muestra la amplitud abarcativa de las actividades de control, pero no constituyen la totalidad de las mismas:

- Análisis efectuados por la dirección.
- Seguimiento y revisión por parte de los responsables de las diversas funciones o actividades.
- Comprobación de las transacciones en cuanto a su exactitud totalidad, y autorización pertinente: aprobaciones, revisiones, cotejos, recálculos, análisis de consistencia, pre numeraciones.
- Controles físicos patrimoniales: arqueos, conciliaciones, recuento.
- Dispositivos de seguridad para restringir el acceso a los activos y registros.
- Segregación de funciones.
- Aplicación de indicadores de rendimiento.

Es necesario remarcar la importancia de contar con buenos controles de las tecnologías de información, pues estas desempeñan un papel fundamental en la gestión, destacándose al respecto en centro de procesamiento de datos, la adquisición, implantación y mantenimiento del software, la seguridad en el acceso a los sistemas, los proyectos de desarrollo y mantenimiento de las aplicaciones. A su vez los avances tecnológicos requieren una propuesta profesional calificada y anticipada desde el control.

Información y comunicación. Así como es necesario que todos los agentes conozcan el papel que le corresponde desempeñar en la organización (funciones, responsabilidades), es imprescindible que cuenten con la información periódica y oportuna que deben manejar para orientar sus acciones en consonancia con los demás, hacia el mejor logro de los objetivos.

La información relevante debe ser captada, procesada y transmitida de tal modo que llegue oportunamente todos los sectores permitiendo asumir las responsabilidades individuales. La información operacional, financiera y de cumplimiento conforma para posibilitar la dirección, ejecución y control de las operaciones.

Está conformada no sólo por datos generados internamente sino por aquellos provenientes de actividades y condiciones externas, necesarias para la toma de decisiones. Los sistemas de información permiten identificar, recoger, procesar y divulgar datos relativos a los hecho o actividades internas y externas, y funciones muchas veces como herramientas de supervisión a través de rutinas previstos a tal efecto.

No obstante resulta importante mantener un esquema de información acorde con las necesidades institucionales que, en un contexto de cambios constantes, evolucionan rápidamente. Por lo tanto deben adaptarse, distinguiendo entre indicadores de alerta y reportes cotidianos en apoyo de las iniciativas y actividades estratégicos, a través de la evolución desde sistemas exclusivamente financieros a otros integrados con las operaciones para un mejor seguimiento y control de las mismas.

Ya que el sistema de información influye sobre la capacidad de la dirección para tomar decisiones de gestión y control, la calidad de aquel resulta de gran trascendencia y se refiere entre otros a los aspectos de contenido, oportunidad, actualidad, exactitud y accesibilidad.

La comunicación es inherente a los sistemas de información. Las personas deben conocer a tiempo las cuestiones relativas a sus responsabilidades de gestión y control. Cada función ha de especificarse con claridad, entendiendo ello los aspectos relativos a la responsabilidad de los individuos dentro del sistema de control interno.

Asimismo el personal tiene que saber cómo están relacionadas sus actividades con el trabajo de los demás, cuales son los comportamientos esperados, de qué manera deben comunicar la información relevante que generen. Los informes deben transferirse adecuadamente a través de una comunicación eficaz. Esto es, en el más amplio sentido, incluyendo una circulación multidireccional de la información: ascendente, descendente y transversal. La existencia de líneas abiertas de comunicación y una clara voluntad de escuchar por parte de los directivos resultan vitales.

Además de una buena comunicación interna, es importante una eficaz comunicación externa que favorezca el flujo de toda la información necesaria, y en ambos

casos importa contar con medios eficaces, dentro de los cuales tan importantes como los manuales de políticas, memorias, difusión institucional, canales formales e informales, resulta la actitud que asume la dirección en el trato con sus subordinados. Una entidad con una historia basada en la integridad y una sólida cultura de control no tendrá dificultades de comunicación. Una acción vale más que mil palabras.

Supervisión. Incumbe a la dirección la existencia de una estructura de control interno idónea eficiente, así como su revisión y actualizaciones periódica para mantenerla en un nivel adecuado. Procede la evaluación de las actividades de control de los sistemas a través del tiempo, pues toda organización tiene áreas donde los mimos están en desarrollo, necesitan ser reforzados o se impone directamente su reemplazo debido a que perdieron su eficacia o resultaron inaplicables. Las causas pueden encontrarse en los cambios internos y externos a la gestión que, al variar las circunstancias generan nuevos riesgos a afrontar.

El objetivo es asegurar que el control interno funciona adecuadamente, a través de dos modalidades de supervisión: actividades continuas o evaluaciones puntuales. Las primeras son aquellas incorporaciones a las actividades normales y recurrentes que, ejecutándose en tiempo real y arraigadas a la gestión, generan repuestas dinámicas a las circunstancias sobrevinientes. En cuanto las evaluaciones puntuales, corresponden las siguientes consideraciones:

- Su alcance y frecuencia están determinadas por la naturaleza e importancia de los cambios y riesgos que estos conllevan, la competencia y experiencia de quienes aplican los controles, y los resultados de la supervisión discontinua.

- Son ejecutados por los propios responsables de las áreas de gestión, la auditoría interna y los auditores externos.
- Constituye en sí todo un proceso dentro del cual, aunque los enfoques y técnicas varíen, priman una disciplina apropiada y principios insoslayables.
- La tarea del evaluador es averiguar el funcionamiento real del sistema: que los controles existan y estén formalidades, que se apliquen cotidianamente como una rutina incorporada a los hábitos, y que resulten aptos para los fines perseguidos.
- Responde a una determinada metodología, con técnicas y herramientas para medir la eficacia directamente o a través de la comparación con otros sistemas de control probadamente buenos.
- El nivel de documentación de los controles varía según la dimensión y complejidad de la entidad.
- Existen controles informales que, aunque no estén documentados, se aplican correctamente y son eficaces, si bien un nivel adecuado de documentación suele aumentar la eficiencia de evaluación, y resulta más útil al favorecer la comprensión del sistema por parte de los empleados. La naturaleza y el nivel de documentación requieren mayor rigor cuando se necesiten demostrar la fortaleza del sistema ante terceros.
- Debe confeccionarse un plan de acción que contemple:
 - a. El alcance de la evolución.
 - b. Las actividades de servicios continuadas existentes.
 - c. La tarea de los auditores internos y externos.

- d. Áreas o asuntos de mayor riesgo.
- e. Programa de evaluaciones.
- f. Evaluadores, metodología y herramientas de control.
- g. Presentación de conclusiones y documentación de soporte.
- h. Seguimiento para que se adopten las correcciones pertinentes.

Las deficiencias o debilidades de sistema de control interno detectadas a través de los diferentes procedimientos de supervisión deben ser comunicadas a efectos de que se adopten las medidas de ajuste correspondientes. Según el impacto de las deficiencias, los destinatarios de la información pueden ser tanto las personas responsables de la función o actividad implicada como las autoridades superiores.

2.3.2.7.2. Modelo COCO.

Este modelo fue dado a conocer por el Instituto Canadiense de Contadores Certificados (CICA), a través de un consejo encargado de diseñar y emitir criterios o lineamientos generales sobre el control interno. El consejo denominado The Criteria of Control Board (Los Criterios del Consejo Regulador), emitió el modelo común conocido como COCO. El informe COCO es el producto de una profunda revisión del comité de Criterios de Control de Canadá sobre el reporte COSO y cuyo propósito fue hacer el planeamiento de un informe más sencillo y comprensible, ante las dificultades que en la aplicación del COSO enfrentaron inicialmente algunas organizaciones. El resultado es un informe conciso y dinámico encaminado a mejorar el control, el cual describe y define al control en forma casi idéntica a como lo hace el informe COSO. El modelo

busca proporcionar un entendimiento del control y de respuesta a las siguientes tendencias:

- En el impacto de la tecnología y el recorte a las estructuras organizativas.
- En la creciente demanda de información publicada acerca de la eficiencia del control.
- En el énfasis de las autoridades para establecer controles, como una forma de proteger los intereses de los accionistas.

En la estructura del modelo, los criterios son elementos básicos para entender y, en su caso aplicar el sistema de control. Se requiere un adecuado análisis y comparación para interpretar los criterios en el contexto de una organización en particular, y para una evaluación efectiva de los controles implementados. El cambio importante que plantea el informe canadiense consiste en lugar de conceptualizar al proceso de control como una pirámide de componentes y elementos interrelacionados, proporciona un marco de referencia a través de 20 criterios generales, que el personal en toda la organización puede usar para diseñar, desarrollo, modificar o evaluar el control. El llamado ciclo de entendimiento básico del control, como se representa en el informe, consta de cuatro etapas que contienen los 20 criterios generales, conforme un ciclo lógico de acciones a ejecutar para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización. En la estructura del informe, los criterios son elementos básicos para entender y, en su caso, aplicar el sistema de control. Se requieren adecuados análisis y comparaciones para interpretar los criterios en el contexto de una organización en particular, y para una evaluación efectiva de los controles implantados. El informe prevé 20 criterios agrupados en cuanto al: propósito, compromiso, Aptitud y Evaluación y aprendizaje.

Propósito

- Los objetivos deben ser comunicados.
- Se deben identificar los riesgos internos y externo que afectan el logro d objetivos.
- Las políticas para apoyar el logro de objetivos deben ser comunicadas y practicadas, para que el personal identifique el alcance de su libertad de actuación.
- Se deben establecer planes para guiar los esfuerzos.
- Los objetivos y planes deben incluir metas, parámetros e indicadores de medición del desempeño.

Compromiso

- Se deben establecer y comunicar los valores éticos de la organización.
- Las políticas y prácticas sobre recursos humanos deben ser consistentes con los valores éticos de la organización y con el logro de sus objetivos.
- La autoridad y responsabilidad deben ser claramente definidos y consistentes como los objetivos de la organización, para que las decisiones se tomen por el personal apropiado.
- Deben fomentar una atmosfera de confianza para apoyar el flujo de la información.

Aptitud

- El personal debe tener los conocimientos, habilidades y herramientas necesarios para el logro de los objetivos.
- El proceso de comunicación debe apoyar los valores de la organización.
- Se debe identificar y comunicar información suficiente y relevante para el logro de objetivos.

- Las decisiones y acciones de las diferentes partes de una organización deben ser coordinadas.
- Las actividades de control deben ser diseñadas como una parte integral de la organización.

Evaluación y aprendizaje

- Se debe monitorear al ambiente interno y externo para identificar información que oriente hacia la reevaluación de objetivos.
- El desempeño debe ser evaluado contra metas e indicadores.
- Las premisas consideradas para el logro de objetivos deben ser revisadas periódicamente.
- Los sistemas de información deben ser evaluados nuevamente en la medida en que cambien los objetivos y se precisen deficiencias en la información.
- Debe comprobarse el cumplimiento de los procedimientos modificados.
- Se deben evaluar periódicamente el sistema de control e información de los resultados

Un auditor acostumbra a la tradicional evaluación del control interno, enfrenta un gran desafío al tener que realizar de acuerdo a dichos informes, un trabajo más complejo y de mayor alcance a través de la evaluación de los cinco componentes o los 20 criterios, esto debido a que diversos factores o criterios según el caso, corresponden a aspectos intangibles o información desde el punto de vista de su documentación, percepción o funcionamiento, tales como integridad y valores éticos, filosóficos de la organización, estilo de trabajo, medición de los riesgos, etc.; así como el tener que evaluar las tres

categorías de objetivos para opinar sobre la suficiencia y efectividad del Sistema de Control. El informe COSO ha sido adoptado en todo el territorio de los EE.UU., por el Banco Mundial y otros organismos financieros a través del mundo. Sin embargo, el informe COCO de Canadá, publicado tres años más tarde que el COSO, simplemente los conceptos y el lenguaje, para hacer posible una discusión del alcance total del control, con la misma facilidad en cualquier nivel de la organización, empleando un lenguaje accesible para todos los trabajadores. Las semejanzas más importantes en cuanto a los dos informes, es que ambos abordan al control interno como un proceso, además de establecer como premisa que todo el personal, dentro del ámbito de una organización, tienen participación y responsabilidad en el proceso de control.

2.3.2.7.3. Modelo Estándar de Control Interno.

Es un modelo adoptado por el gobierno de Colombia con el fin de buscar mayor eficiencia e impacto del control interno en las entidades del estado. El departamento administrativo de la función pública promovió la adaptación e implementación de un modelo de control interno, que fue aprobado en el año 2005 como “modelo estándar de control interno MECI 1000:2005”. Dicho marco conceptual propone un modelo estándar de control interno para el sector público, de tal forma que se establezca una estructura básica de control, respetando las características propias de cada entidad, utilizando un lenguaje común para coadyuvar en el cumplimiento de sus objetivos, al tiempo que unifica criterios de control en el estado.

2.3.2.7.4. Modelo CADBURY,

Claros (2012) en el libro: el control interno como herramienta de gestión y evaluación, expresa que en Gran Bretaña, en 1991, se crea el comité denominado CADBURY, compuesto por el Consejo de Información Financiera, la Bolsa de Londres y los representantes de la profesión contable, con el fin de estudiar los aspectos financieros y de control de las sociedades, con tres temas fundamentales:

- Las funciones del consejo de administración de las entidades.
- El bajo nivel de confianza en la información de las entidades.
- La falta de capacidad de los auditores para ofrecer en sus informes la protección que requerían y esperaban los usuarios de dicha información.

En mayo de 1992, fue presentado el informe por el comité presidido por Sir Adrián Cadbury, el cual en esencia recomendaba el establecimiento de Comités de Auditoría, con el objetivo de incrementar la credibilidad de la información.

Al informe CADBURY, continuaron otros dos documentos de naturaleza similar: el informe GREENBURY y el informe HAMPELL en 1998, cambiándose posteriormente el contenido de los tres documentos. A partir de los códigos ingleses, casi todos los países han promovido la elaboración de sus propios códigos de buen gobierno de cumplimiento voluntario dirigidos fundamentalmente a las empresas que cotizan en el mercado bursátil. El modelo Cadbury del Reino Unido, le da importancia al control de gestión financiera a partir de estándares internacionales.

Ventajas:

- Ayuda a evitar o reducir fraudes.
- Promueve el cumplimiento de las políticas de operación sobre bases más seguras.
- Comprueba la corrección y veracidad de los informes contables.
- Contribuye a la consecución de metas y rentabilidad, y a prevenir la pérdida de recursos.
- Salvaguarda los activos de la empresa; promueve la eficiencia de las operaciones y fortalece la adherencia a las normas fijadas por la administración.
- Promueve el estudio detallado de cada operación para un mejor conocimiento de la empresa, asegura la calidad de la información financiera.
- Contribuye con el cumplimiento de las leyes y regulaciones, evitando la pérdida de reputación y otras consecuencias y Obliga a un mayor esmero profesional para el análisis y escrutinio de los problemas que pudieran presentarse.

Desventajas:

- No garantiza el cumplimiento de los objetivos.
- Sólo brinda seguridad razonable a los interesados.
- Se puede presentar error humano por malos entendidos, descuidos o fatiga.

2.3.2.8. Método de evaluación del control interno

Los métodos de evaluación o compulsas del control interno se han llegado clasificar en cuatro: descriptivo, narrativo, cuestionarios y método gráfico; aunque para Santillana existe un cuarto método, denominado detección de funciones incompatibles.

1. Muestreo estadístico

En el proceso de evaluación del control interno un auditor debe revisar altos volúmenes de documentos, es por esto que el auditor se ve obligado a programar pruebas de carácter selectivo para hacer inferencias sobre la confiabilidad de sus operaciones.

Para dar certeza sobre la objetividad de una prueba selectiva y sobre su representatividad, el auditor tiene el recurso del muestreo estadístico, para lo cual se deben tener en cuenta los siguientes aspectos primordiales:

- La muestra debe ser representativa.
- El tamaño de la muestra varía de manera inversa respecto a la calidad del control interno.
- El examen de los documentos incluidos debe ser exhaustivo para poder hacer una inferencia adecuada.
- Siempre habrá un riesgo de que la muestra no sea representativa y por lo tanto que la conclusión no sea adecuada.

2. Método de cuestionario

Consiste en la evaluación con base en preguntas, las cuales deben ser contestadas por parte de los responsables de las distintas áreas bajo examen. Promedio de las respuestas dadas, el auditor obtendrá evidencia que deberá constatar con procedimientos alternativos, los cuales ayudaran a determinar si los controles operan tal como fueron diseñados. La aplicación de cuestionarios ayudaran a determinar las áreas críticas de una manera uniforme y confiable.

3. Método Narrativo

Consiste en la descripción detallada de los procedimientos más importantes y las características del sistema de control interno para las distintas áreas, mencionando los registros y formularios que intervienen en el sistema.

4. Método Grafico.

También llamado de flujo gramas, consiste en revelar o describir la estructura orgánica de las áreas en examen y de los procedimientos utilizando símbolos convencionales y explicaciones que dan una idea completa de los procedimientos dela entidad. Tiene como ventajas los siguientes:

- Identifica la ausencia de controles financieros y operativos
- Permite una visión panorámica de las operaciones o de la entidad
- Identifica desviaciones de procedimientos.
- Identifica procedimientos que sobran o que faltan.

Facilita el entendimiento de las recomendaciones del auditor a la gerencia sobre asuntos contables o financieros.

2.3.2.9. Técnicas de Evaluación

1. Técnica de verificación ocular

Entre estas se encuentran:

- Comparación

- Observación

- Revisión selectiva

- Rastreo

2. Técnicas de verificación verbal

- Indagación

3. Técnicas de verificación escrita

- Análisis

- Conciliación

- Confirmación

4. Técnicas de verificación documental

- Comprobación

- Computación

5. Técnicas de verificación física

- Inspección

2.3.2.10. Procedimientos de Control Interno

Están constituidos por los procedimientos y políticas adicionales al ambiente de control y al sistema contable. El auditor debe determinar la manera en que la entidad ha aplicado las políticas y procedimientos, su uniformidad de aplicación y que persona las ha llevado a cabo, para concluir que efectivamente están operando.

2.3.3. Comunidad Campesina de Catac.

Es una institución de interés público, con existencia legal y personería jurídica de derecho privado e integrado por familia que habitan en el territorio comunal o su área de influencia inmediata que controlan determinados espacios del territorio comunal, ligados por vínculos ancestrales, sociales, económicos y culturales, expresados en la propiedad comunal de la tierra, el trabajo comunal, la ayuda mutua, en el gobierno democrático y el desarrollo de las actividades multisectoriales, cuyos fines se orienten a la realización plena de sus miembros, de la localidad, de la región y del país.

2.3.3.1. Reseña histórica de la comunidad

La Comunidad Campesina de Catac tiene sus orígenes en el periodo Pre-inca a través de los GENS (familia de la zona), y surge como organización comunal indígena sobre la base de los ayllus PICUS Y ALLAUCA de la época incaica; fue ratificado su existencia y su territorio base por título colonial en 1714. Fue reconocido durante la república por la Resolución Suprema S/N de fecha 18 de febrero de 1946 del ministerio de justicia y trabajo – Dirección de Asuntos Indígenas, ratificada por R.S. N° 45 del 24 de junio de 1957 como COMUNIDAD CAMPESINA DE CATAc y, ratificada e incrementada sus dominios territoriales por sentencia judicial firme del Juzgado de Tierras de Recuay en 1972, e incrementada además por títulos otorgados por la Dirección Regional de Ancash en 1984 y por el programa Especial de Titulación de tierras (PETT) del ministerio de agricultura en el año 2003, los mismos que se encuentran inscritos en el registro de propiedad de inmuebles de la oficina registral Sede Huaraz de la SUNARP.

2.3.3.2.Ubicación Geográfica y sede de la Comunidad

La Comunidad Campesina de Catac, se encuentra ubicado en el distrito del mismo nombre, Provincia de Recuay, Región Ancash. El domicilio de la Comunidad Campesina de Cátac, es el Distrito de Cátac, Provincia de Recuay, Departamento de Ancash. Su radio de acción es el que corresponde a su territorio comunal, la región y el país en tanto concreta en ellos los efectos de su actividad socio – económico, teniendo su sede central en el Km 164 carretera Pativilca – Huaraz, fundo de Llacshahuanca S/n, pudiendo aperturar otras sedes en el territorio del Perú conforme sea necesario para su mejor operatividad socio-económico.

2.3.3.3.Extensión Territorial.

El territorio de la Comunidad Campesina de Catac está constituido por las tierras que se encuentran dentro de los linderos originarios que señalo el Titulo de Composición de Tierras de 1714, precisada con el resultado judicial de un proceso judicial de 1971 a 1973 ante el fuero agrario (predio allauca) incrementa a través de procesos de adjudicación, los predios denominados “yanayacu”, “Catac Pata” y” queshqui” (1984), así mismo adicionados por proceso de deslindes los predios de Churana y Cotush en el año de 2003; todos estos, debidamente saneados física y legalmente e inscritos ante los Registros Públicos de Huaraz. También se integraron al territorio comunal las tierras que por cualquier título adquiriera la Comunidad en el futuro. Debe entenderse también como legitima propiedad, las posesiones ancestrales que se vienen ostentando en los

sectores de Conde, Yanamarey, Pucaraju, Querococha, Mismi, Quishupampa, Matara, Pucahuanca, Chacaypampa, Ututococha, San Lorenzo y Purwaycancha.

A las que deberán sumarse otros predios o sectores en actual proceso de saneamiento físico legal. Así mismo por las tierras que se ha asimilado o integrado, por las que han adquirido por adjudicación o prescripción adquisitiva de dominio o por cualquier otro modo de adquisición de propiedad.

2.3.3.4. Límites.

Los límites del territorio comunal de Cátac son los siguientes: Por **el Norte**, con los dominios de las Comunidades Campesinas de Cordillera Blanca de Canray Chico y los Andes; ambos de la Provincia de Recuay. **Por el Sur**, Con el Mojón de Cajatambo, que es el lindero divisorio, de la Comunidad Campesina de Cátac con las Comunidades Campesina de Chiquian y Aquia. **Por el este**, con los contrafuertes de la cordillera blanca, y; **Por el oeste**, con el Rio Santa y con Propiedades Privadas Inalienable, Imprescriptible e Inembargable.

2.3.3.5. Principios, objetivos y medios.

2.3.3.5.1. Principios

- Igualdad de derecho y obligaciones de los comuneros.
- Defensa con criterio unitario del patrimonio y los intereses comunales.
- Participación plena en la vida institucional
- Responsabilidad, solidaridad, reciprocidad, puntualidad, honestidad, cooperación y ayuda mutua entre sus miembros.

- Adoptar y aplicar el desarrollo sustentable.
- Brindar orientación y educación comunal permanente.
- Otorgar a comuneros beneficios de previsión social.
- Igualdad social y libertad religiosa e ideológica de comuneros.
- Mantener la convivencia pacífica entre comuneros.
- La defensa del equilibrio ecológico, la preservación y el uso racional de los recursos naturales.

2.3.3.5.2. Objetivos

Objetivos Generales:

- Constituir, implementar y lograr optimas actividades económicas y de gestión ambiental empleando los recursos naturales y humanos, capaces de abarcar todo el sistema de la macroeconomía y microeconomía comunal, a través de la diversificación de las actividades productivas, comerciales y de servicios; con racional aprovechamiento de los recursos naturales, desarrollo de las actividades de transformación y agregación de valor y plasmación de servicios útiles a la vida comunal y social para garantizar objetivamente los derechos económicos, sociales, políticos, educativos, culturales, éticos y morales de todos los comuneros.
- Desarrollar programas, proyectos y actividades de capacitación y educación periódicas de los comuneros para la formación y calificación productiva de los mismos en las diferentes actividades que promueven el desarrollo comunal y del país y la actualización de conocimiento.

- Desarrollar programas, proyectos y actividades dentro del ámbito comunal para la defensa de los derechos humanos; alentar, buscar y concretar salidas a la problemática de la niñez, la mujer, los discapacitados y personas de la tercera edad, coordinando y concertando esfuerzos con reparticiones del estado y con organismos de Cooperación internacional.
- Mejorar las actividades económicas de la comunidad tanto desde el punto de vista comunal, empresarial e individual acorde con los adelantos y avances de la cultura, la ciencia y la tecnología.
- Contribuir a la transformación de las estructuras socio-económicas y culturales de la sociedad a fin de mejorar la calidad de vida de los comuneros sustentando en el principio de equidad para lograr el desarrollo integral y auto-sostenido de la comunidad y Reivindicar, integrar y consolidar la propiedad de las tierras comunales, de los recursos y valores que constituyen el patrimonio comunal y velar para que estos se usen eficiente y racionalmente; y otros que sean compatibles con la organización, tradiciones, usos y costumbre de la comunidad.

Objetivos específicos:

Instalar las siguientes actividades Económicas Productivas y sistema de Gestión ambiental, con el propósito de concretar sus actividades económicas productivas de bienes y servicios, aprovechando racional y responsablemente los recursos naturales, culturales, valores y potencialidades económicas de la Comunidad Campesina de Catac

Actividad de gestión ambiental. Mediante este la Comunidad desarrollara una permanente gestión ambiental en su ámbito y su área de influencia, concretara

programas, proyectos y actividades para conservar los recursos naturales, la biodiversidad y la reserva de la biosfera; implementara programas, proyectos ya actividades de conservación e investigación en aéreas naturales protegidas.

Actividades de producción agropecuaria, mediante esta la comunidad estructura sus tierras, según aptitud de estas, estableciendo actividades agrícolas, pecuarias, forestales, forrajeras, actividades de conservación de suelos y otras actividades conexas que permitan realizar investigaciones, extensión y promoción agropecuarias y las que sean viables, factibles y rentables.

Actividad de producción agroindustrial, minera, extractiva y energética. La comunidad debe concretar la actividad productiva transformada o de agregación de valor hasta su etapa final, la actividad minera, actividades extractivas, y actividades de generación de energía, en un marco ambiental sano, aprovechando los recursos naturales existentes y los productos básicos generados en las actividades productivas primarias.

Actividad de producción de servicios generales y actividades diversas. La comunidad, implementara y hará operar unidades productivas que atiendan las necesidades existentes en la Comunidad y su área de influencia, tales como Servicentro comunal (grifos de combustibles, carburantes, lubricantes y conexos), servicio de transporte de carga por carretera a nivel regional de pasajero, servicio de maquinaria agrícola, servicio de restaurante comunal, servicio de mecánica, mantenimiento y reparación de vehículos y maquinarias y servicios de maquinarias de construcción. Además la comunidad realizara las actividades económicas diversas que el sistema legal vigente le ampare y no le prohíba realizará la comunidades campesina, a las empresas comunales, a las empresas multi-comunales y a las sociedades empresariales en las que

la comunidad es socia, debiendo en todo los casos efectuarse la sustentación económica, financiera, técnica, legal y social y efectuar la formalización del caso.

Actividades de producción de servicios turísticos. La comunidad aprovechara racionalmente los atractivos turísticos existentes en el territorio comunal y su área de influencia, estableciendo para el efecto agencia de turismo, servicios de alojamiento turístico, servicios de alimentación, centro recreacionales y de amenidades, servicio de transporte turístico regional y nacional y, actividades generales de soporte a la actividad turística.

Actividad de producción de servicios de comercialización. Mediante esta la comunidad establecerá un fluido abastecimiento de factores productivos que den soporte a las actividades económicas de la comunidad y sus integrantes y, logara una adecuada incorporación al mercado de los productos generados por la comunidad por los comuneros.

- Desarrollar programas, proyectos y actividades de capacitación, educación, calificación productiva, actividades culturales diversas, actividades deportivas y actividades recreativas, Desarrollar programas, proyectos y actividades relacionados con la defensa de los derechos humanos, atención de la problemática de la niñez, adolescentes, mujer, discapacitados y personas de la tercera edad, coordinando y concertando esfuerzos con reparticiones del estado y con organismos de corporación internacional.

III. Metodología

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1. El tipo de Investigación

De acuerdo al propósito de la investigación, naturaleza de los problemas y objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio reúne las condiciones suficientes para ser calificado como una investigación descriptiva; describen los hechos como son observados. No hay manipulación de variables, estas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural. Su metodología es fundamentalmente descriptiva, aunque puede valerse de algunos elementos cuantitativos y cualitativos. **(Hernández, 2010).**

3.1.2. Nivel de la Investigación

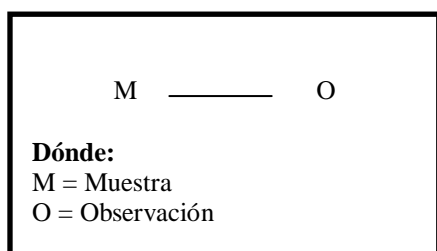
La investigación es de nivel descriptivo, porque sólo se describió las partes más relevantes de la variable en estudio. Así también nos permitió conocer las características más relevantes y específicos de los fenómenos, situaciones, contextos y eventos. El análisis estadístico, es univariado porque sólo describe o estima parámetros en la población de estudio a partir de una muestra.

3.1.3. Diseño de la Investigación

Atendiendo al tipo de investigación, el diseño asumido para la presente investigación es: no experimental-descriptivo.

No experimental, porque esta investigación permitió observar los fenómenos tal y como se dan en la realidad. Asimismo, no se manipuló deliberadamente las variables de investigación.

Dentro del diseño no experimental, se aplicó el diseño Transversal, el cual recolecta datos en un sólo momento, en un tiempo único, para describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. **(Hernández, 2011).**



3.2. Población y muestra

La población muestral estuvo conformada por los directivos y trabajadores de la Comunidad Campesina de Catac. Se consideró la misma cantidad de muestra que la población, debido a que la cantidad de elementos de la población fueron muy pocos; por lo que se utilizó el muestreo no probabilístico intencional, por decisión (Hernández, Fernández & Baptista 2010).

N = 50 directivos y trabajadores

n = 50 directivos y trabajadores

3.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Operacionalización de variables

Tabla 1

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
Control Interno	El Control Interno es un proceso llevado a cabo por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías. -Eficacia y Eficiencia de las operaciones. -Confiabilidad de la Información Financiera. -Cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables.	Ambiente de Control	Filosofía de la Dirección	¿La directiva comunal fomenta un ambiente de confianza y apoyo hacia el personal?	Nominal	
			Integridad y Valores Éticos	¿La unidad administrativa tiene código de ética que regule la conducta del personal?	Nominal	
			Administración Estratégica	¿Conoce usted la misión, visión, metas y objetivos estratégicos de la Comunidad Campesina de Catac?	Nominal	
			Estructura Organizacional	¿Tiene conocimiento el personal, de los niveles jerárquicos, su responsabilidad y autoridad?	Nominal	
			Administración de los Recursos Humanos	¿Se realiza evaluaciones del desempeño laboral de los empleados de las diferentes áreas organizativas?	Nominal	
			Competencia Profesional	¿Se realiza procesos técnicos de selección de personal para contratación?	Nominal	
			Asignación de Autoridad y Responsabilidad	¿Se asigna claramente al personal sus deberes y responsabilidades?	Nominal	
			Órgano de Control Institucional	¿Tiene conocimiento del OCI?	Nominal	
			Evaluación de Riesgo	Planeamiento de la administración de riesgo	¿La Comunidad Campesina de Catac tiene elaborado un plan de administración de riesgos?	Nominal
				Identificación de riesgo	¿Son identificados las contingencias que se presenta en la entidad oportunamente?	Nominal

	Valoración de riesgo	¿La entidad ha implementado un sistema de valoración del riesgo referente a los sistemas, personal y procesos?	Nominal
	Procedimiento de autorización y aprobación	¿La Entidad tiene actualizado el manual de procedimiento?	Nominal
Actividades de Control	Segregación de funciones	¿Las funciones están establecidas sistemáticamente a un cierto número de cargos para asegurar la existencia de revisiones efectivas?	Nominal
	Controles sobre el acceso a los recursos o archivos	¿La entidad cuenta con procedimientos aprobados de control de bienes y recursos?	Nominal
	Rendición de cuentas	¿Se realizan rendición de cuentas de manera periódica?	Nominal
Información y Comunicación	Comunicación interna	¿Es apropiado el contenido de la información interna que se maneja en la Entidad?	Nominal
	Comunicación externa	¿Se ha implementado adecuadamente la atención que se brinda a las sugerencias, quejas, reclamos y denuncias de parte de los usuarios de los servicios?	Nominal
	Canales de comunicación	¿Cree Usted que la página web de la Comunidad, satisface las necesidades de los usuarios?	Nominal
Supervisión	Actividades de prevención y monitoreo	¿La entidad cuenta con los registros de revisión periódica de procesos y procedimientos debidamente actualizados?	Nominal
	Seguimiento de resultados	¿Cuándo se detecte o informe sobre errores o deficiencias, la entidad adopta las medidas más adecuadas para los objetivos?	Nominal

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Debido a que la investigación planteada se desarrolla en el ámbito de un diseño de campo no experimental, la técnica e instrumento de recolección de datos que se utiliza es la siguiente: Para la recolección de datos directos la técnica de la encuesta escrita, cuyo instrumento de recolección de datos a emplear es el cuestionario de preguntas cerradas de tipo dicotómicas, el cual, se aplicó a un número cincuenta (50) directivos y trabajadores que están bajo la subordinación del presidente Comunal.

Así mismo se utilizó la técnica de la observación donde registramos los datos más significativos de la unidad de observación.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario estructurado: comprendido un conjunto de preguntas con sus respectivas alternativas de respuesta.

3.5. Plan de análisis

En esta fase se aplicó el programa Microsoft Excel, con la finalidad de procesar los datos en la tabulación y la presentación respectiva de las tablas y gráficos

3.6. Matriz de consistencia

Tabla 2

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Problema General. ¿Cómo es el Control Interno en la Comunidad Campesina de Catac – 2015</p> <p>Problema específico</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es el Ambiente de Control en la Comunidad Campesina de Catac - 2015? • ¿Cómo es la Evaluación de Riesgo en la Comunidad Campesina de Catac - 2015? • ¿Cómo son las Actividades de Control en la Comunidad Campesina de Catac - 2015? • ¿Cómo es la Información y Comunicación en la Comunidad Campesina de Catac - 2015? • ¿Cómo son los procedimientos de Supervisión en la Comunidad Campesina de Catac - 2015? 	<p>Objetivo general Conocer el Control en la Comunidad Campesina de Catac</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el Ambiente de Control en la Comunidad Campesina de Catac – 2015. • Identificar la Evaluación de Riesgo en la Comunidad Campesina de Catac – 2015. • Determinar las Actividades de Control en la Comunidad Campesina de Catac – 2015. • Identificar la Información y Comunicación en la Comunidad Campesina de Catac – 2015. • Describir los procedimientos de Supervisión en la Comunidad Campesina de Catac - 2015 	<p>El control interno es importante para la Comunidad Campesina de Catac.</p>	<p>Tipo: cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Diseño de Investigación: No Experimental Descriptivo</p> <p>Encuesta: Cuestionario</p> <p>Observación: Ficha de observación</p>

3.7. Principios éticos

El principio ético en la elaboración de tesis se basó en algunos aspectos que detallamos de la siguiente manera:

La Conciencia moral: la ley es la norma de lo que debe hacerse como bueno y evitarse como malo, por eso es que el contador se encuentra en una encrucijada cuando se le ordena que altere, que maquille o desvíe informaciones que de alguna manera, se pone en juego su moral ética. El tesista debe ser justo y honrado.

Compañerismo: entre los profesionales debe existir la armonía y estimación, pues éstos son el resultado de las buenas relaciones producto de las actuaciones civilizadas regidas por normas preestablecidas.

Solidaridad: somos solidarios de hechos con la sociedad en que vivimos. El realiza un acto solidario cuando cumple con los principios y normas que rigen el ejercicio de la profesión y se une, a fin de que sus metas y objetivos se materialicen de una manera real y positiva.

Respeto mutuo: el respeto mutuo es una de las normas más importantes que deben cumplir, porque es así como damos muestras de apego a los más elementales principios éticos. Debe prevalecer su trato sincero y honorable. Datos de la información: Los datos de la información sólo se utilizarán como datos académicos sin dañar la integridad de la unidad.

IV. Resultados

a. Resultados

Posterior a la aplicación del instrumento de recolección de datos, en este caso el cuestionario, a los directivos y personal de la Comunidad Campesina de Catac, se ha procesado y analizado con las herramientas indicadas, del cual de una vez procesado se obtuvo los siguientes resultados, los mismos que se detallan en los cuadros sucesivos.

Datos de información

Tabla 3: Tamaño muestra en porcentaje, según genero

Alternativas	Resultados en Cantidades (f _i)	Resultado en porcentaje %
Femenino	17	34%
Masculino	33	66%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 4: Tamaño muestra en porcentaje, según la edad

Alternativas	Resultados en Cantidades (f _i)	Resultado en porcentaje %
20 – 30	6	12%
31 -40	14	28%
41 -50	11	22%
51 a mas	19	38%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 5: Tamaño muestral en porcentajes, según el grado de instrucción.

Alternativas	Resultados en Cantidades (f_i)	Resultado en porcentaje %
Universidad	3	6%
Técnico	5	10%
Secundaria	33	66%
Primaria	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 6: Tamaño muestral en porcentajes, según el vínculo laboral.

Alternativas	Resultados en Cantidades (f_i)	Resultado en porcentaje %
Contratado	48	96%
Locación	2	4%
Practicante	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Datos de estudio – Control Interno

Tabla 7: Tamaño muestral en porcentajes según, fomentar un ambiente de confianza y apoyo hacia el personal.

Alternativas	Resultados en Cantidades (f_i)	Resultado en porcentaje %
Si	37	74%
No	10	20%
No conoce	3	6%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 8: Tamaño muestral en porcentajes, según el conocimiento del código de ética.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	32	64%
No	12	24%
No conoce	6	12%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 9: Tamaño muestral en porcentajes, según el conocimiento general de la misión, visión, metas y objetivos, estratégicos.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	35	70%
No	11	22%
No conoce	4	8%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 10: Tamaño muestral en porcentajes, según el conocimiento de los niveles jerárquicos, su responsabilidad y autoridad.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	34	68%
No	13	26%
No conoce	3	6%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 11: Tamaño muestral en porcentajes, según las evaluaciones de desempeño laboral de las diferentes áreas organizativas.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	28	56%
No	17	34%
No conoce	5	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 12: Tamaño muestral en porcentajes, según los procesos técnicos de selección de personal para contratación.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	39	78%
No	7	14%
No conoce	4	8%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 13: Tamaño muestral en porcentajes, según la asignación correspondiente al personal con sus respectivos deberes y obligaciones

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	35	70%
No	12	24%
No conoce	3	6%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 14: Tamaño muestral en porcentajes, según el conocimiento del órgano de control institucional (OCI).

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	32	64%
No	15	30%
No conoce	3	6%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 15: Tamaño muestral en porcentajes, según la elaboración del plan de administración de riesgos.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	13	26%
No	32	64%
No conoce	5	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 16: Tamaño muestral en porcentajes, según la identificación oportuna de las contingencias.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	11	22%
No	34	68%
No conoce	5	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 17: Tamaño muestral en porcentajes, según la implementación de un sistema de valoración de riesgos referente a los sistemas, personal y procesos.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	16	32%
No	29	58%
No conoce	5	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 18: Tamaño muestral en porcentajes, según el contenido actualizado, procesos, tareas y actividades del manual de procedimientos (MAPRO).

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	34	68%
No	12	24%
No conoce	4	8%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 19: Tamaño muestral en porcentajes, según las funciones establecidas sistemáticamente a un cierto número de cargos para asegurar la existencia de reversiones efectivas.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	37	74%
No	10	20%
No conoce	3	6%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 20: Tamaño muestral en porcentajes, según los procedimientos aprobados por la entidad para el control de bienes y recursos.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	39	78%
No	7	14%
No conoce	4	8%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 21: Tamaño muestral en porcentajes, según las realizaciones periódicas de la rendición de cuentas.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	47	94%
No	3	6%
No conoce	0	0%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 22: Tamaño muestral en porcentajes, según el contenido apropiado de la información interna que se maneja en la entidad.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	38	76%
No	7	14%
No conoce	5	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 23: Tamaño muestral en porcentajes, según implementación adecuada a la atención que se brinda a las sugerencias, quejas, reclamos y denuncias de parte de los usuarios de los servicios

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	37	74%
No	10	20%
No conoce	3	6%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 24: Tamaño muestral en porcentajes, según la satisfacción de la página web de la Comunidad a los usuarios.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	34	68%
No	14	28%
No conoce	2	4%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 25: Tamaño muestral en porcentajes, según los registros de revisión periódica de procesos y procedimientos debidamente actualizados con que cuenta la entidad.

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	33	66%
No	12	24%
No conoce	5	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

Tabla 26: Tamaño muestral en porcentajes, según las medidas más adecuadas que la entidad adopta para detectar errores o deficiencias

Alternativas	Resultados en Cantidades (fi)	Resultado en porcentaje %
Si	35	70%
No	11	22%
No conoce	4	8%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C -2015

b. Análisis de resultado

Tabla 03: del 100% del personal encuestado, un 66% es de género masculino, mientras que el 34% corresponde al género femenino, este fenómeno nos manifiesta que en su gran mayoría de los trabajadores que laboran en la comunidad, son varones que ocupan diversas áreas. **Alvarado (2008)** en la tesis titulada: incidencia de control interior en la gestión de la empresa Servicentro Ortiz SRL, año 2007, tiene como resultado que el 82% del personal que viene laborando en la empresa Servicentro Ortiz S.R.L. son de sexo masculino y el 18% femenino.

Tabla 04: el 100% del personal encuestado el 38% tienen edades entre los 51 a más y el 28% tienen entre los 31 a 40 años, el 22% tiene entre el 41 a 50 años y el 20 a 30. Concuera con la investigación de **Lenin (2015)** del 100% de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de San Marcos, el 66% tienen edades entre los 18 a 40 años y el 34% restante tienen entre los 41 a 65 años de edad.

Tabla 05: del 100% de los encuestados el 66% indica que sólo tienen educación secundaria, el 18% indica que tienen estudio primario, el 10% son técnicos y sólo el 6% tiene estudios universitarios. Concuera con la investigación de **Lenin (2015)** del 100% de trabajadores encuestados en la Municipalidad Distrital de San Marcos, el 47% indica que ha cursado educación no Universitario (técnicos), el 32% indica que tienen estudio superior universitario, el 5% son estudiantes y un 16% tiene estudios de maestría, así como no tienen ningún estudio superior.

Tabla 6: el 100% de los encuestados el 96% se encuentran contratados y el 4% dan servicio de locación y no existen practicantes. **Avendaño (1993)** en su investigación Trabajo real en el área de presupuesto de una entidad pública; el 5% son estudiantes y un 16% tiene estudios de maestría, así como no tienen ningún estudio superior.

4.2.2 Respecto al ámbito de estudio.

4.2.2.1 Ambiente de control

Tabla 7: el 74% precisa que la directiva de la Comunidad Campesina Catac, fomenta un Ambiente de confianza y apoyo hacia el personal, 20% indica que la directiva no fomenta un ambiente de confianza y apoyo hacia el personal y el 6% de los encuestados omitieron su respuesta. **Loli y Tamar (2006)** en su tesis sobre sistema de control interno y su incidencia en la gestión del gobierno Provincial de Yungay, en el 2006. Concluye: afianzar la participación de personal altamente calificado para que pueda brindar las condiciones más efectivas para el monitoreo del sistema de control interno (SCI) como la herramienta gerencial globalizante que ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales de una manera dinámica, equitativa y armónica. En la actualidad el sistema de control interno ha venido mostrando deficiencias en cuanto al control de recursos, así como la carencia de un “plan anual de verificación y evaluación de la gestión Municipal”.

Tabla 8: el 64% precisa que la unidad administrativa tiene código de ética que regula la conducta del personal, mientras que el 24% indica que la unidad administrativa no tiene

código de ética que regule la conducta del personal y un 12% no conoce. Estos resultados tienen una relación con la investigación desarrollada por **León (2009)**, en su investigación acerca del proceso administrativo de control interno en la gestión municipal. Este trabajo tiende a propiciar un moderno y eficaz instrumento de control administrativo que implica un cambio en la estructura del órgano responsable que el control interno funcione de manera integral, efectiva y eficiente que asegure en lo posible un control permanente de todos los procedimientos del organismo municipal a fin de que cada acción sea ejecutada ejerciendo una estricta y permanente vigilancia del cumplimiento de las medidas de control previo, concurrente y posterior.

Tabla 9: En tanto la administración estratégica. El 70% indica conocer la misión, visión, objetivos y estrategias que tiene la comunidad, por otro lado un 22% señala que no y el 8% no conoce. **Rodríguez (1997)** dice: el conocimiento de la misión, los objetivos y la estrategia de una organización por parte de todos sus integrantes, es un elemento fundamental para cumplirlos. Sirve también como elemento motivador ya que, al participar en su fijación, y después alcanzarlos, se convierte en un reto para integrarse a la organización.

Tabla 10: el 68% indica que tienen conocimiento de los niveles jerárquicos, su responsabilidad y autoridad, el 26% no conoce los niveles jerárquicos y el 6% no conoce el tema. **Lenin (2015)** dice: del 100% de trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de San Marcos, el 79% indica que tiene conocimiento del personal, los niveles

jerárquicos, su responsabilidad y autoridad, mientras que el 13% precisa que no conoce los niveles jerárquicos y el 8% nos indica que desconocen el tema.

Tabla 11: en la administración de los recursos humanos, del 100% de los encuestados el 56% afirman que se realizan evaluaciones del desempeño laboral a los empleados de las diferentes áreas, mientras que un 34% afirman que no se realiza ninguna evaluación de desempeño laboral a los empleados de las diferentes áreas organizativas y el 10% afirma que no conoce.

Tabla 12: del 100% de los encuestados el 78% afirman que se realizan procesos técnicos de selección de personal para contratación. Mientras que un 14% niegan que se realice dicho proceso y el 8% de los encuestados desconocen. **Gómez (2015)** en la tesis titulada: el control interno y su incidencia en los procesos de contratación del hospital de barranca, 2013. Concluye que el control interno incide positivamente en los procesos de contratación del Hospital de Barranca, 2013; puesto que cuanto menor es aplicado el control interno menor será el cumplimiento de los procesos de contratación; de la misma manera; cuanto mayor es la aplicación del control interno mayor es el cumplimiento de los proceso de contratación.

Tabla 13: en la asignación de autoridad y responsabilidad, del 100% del personal encuestado el 70% afirman que la entidad asigna claramente al personal sus deberes y responsabilidades, mientras que un 24% niegan que la entidad asigne claramente al personal sus deberes y responsabilidades y el 6% desconoce. **Alvarado (2008)** en la

tesis titulada: incidencia de control interior en la gestión de la empresa Servicentro Ortiz SRL, año 2007. Concluye que el 64% del personal que viene laborando en la empresa consideran que la responsabilidad es aplicada de manera eficiente y el 9% opina que solo aplican por cumplimiento de función.

Tabla 14: finalmente en el órgano de control institucional, el 64% afirman conocer el órgano de control institucional, mientras que un 30% no conocen el órgano de control institucional y el 6% desconoce el OCI. Con lo propuesto por **Ortiz (2008)** en su tesis control de inventarios, desarrollado en la Universidad de Maracaibo, Venezuela 2008 concluye: que el objeto del control interno, es el de ayudar a la administración a alcanzar las metas y objetivos previstos dentro de un enfoque de excelencia en la prestación de sus servicios.

4.2.2.2 Evaluación de riesgos

Tabla 15: en cuanto al componente de evaluación de riesgos, del 100% de los encuestados el 64% niegan que tenga elaborado un plan de administración de riesgos, mientras que un 26% afirman que tiene un plan de administración de riesgos y un 10% no conoce. **Santillán (2015)** en su investigación concluye: del 100% igual a 28 elementos de la muestra que participaron en el estudio, el 68% realizaron la evaluación de riesgos, a diferencia del 14% que no respondieron; seguido por el 18% que negaron haber realizado la evaluación de riesgo.

Tabla 16: en identificación del 100% de los encuestados el 68% niegan que se identifique oportunamente las contingencias que se puedan presentar, mientras que un 22% afirma que si identifican oportunamente las contingencias que se pueden presentar y el 10% afirman desconocer el tema. **Gómez (2015)** en la tesis titulada: el control interno y su incidencia en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Paramonga, periodo 2012. Concluye que en la investigación está referida a identificar la causas que limitan las funciones del área de tesorería en el control interno en el logro de objetivos institucionales en la ejecución presupuestal son: la falta de capacitación del personal, que inciden en el logro de los objetivos instituciones de la evaluación presupuestal en la municipalidad distrital de Paramonga, se debe a la improvisación del recurso humano en el área de tesorería.

Tabla 17: en valuación del 100% de los encuestados el 58% niegan que tener implementado un sistema de valoración de riesgos referente a los sistemas, personal y procesos, mientras que un 32% afirman que tienen implementado un sistema de valoración de riesgos referente a los sistemas, personal y procesos y un 10% afirma desconocer el tema. **Vásquez (2008)** afirma el diseño conceptual de su sistema es formal y completo con base en su marco normativo; 28 entidades, que equivalen al 13% de las evaluadas, se encuentran ubicadas en un nivel de riesgo medio, resultado que refleja un esquema de su Sistema de Control Interno con cierto grado de deficiencias formales y de completitud que deben ser corregidas; el restante 9,8%, representado por 21 entidades se ubica en el nivel de riesgo alto, con la connotación de que conceptualmente su Sistema de Control Interno es totalmente informal y no sigue su rigor normativamente.

4.2.2.3 Actividades de control

Tabla 18: asimismo, referido a las actividades de control gerencial podemos indicar que en el procedimiento de autorización y aprobación del 100% del personal encuestado el 68% afirman que tienen actualizado el manual de procedimiento que contiene procesos y actividades, mientras que un 24% niega que la tenga actualizado un manual de procedimientos y un 8% desconoce el tema del manual de procedimiento. **Rafael (2013)** concluye en su investigación que el 86.67% de los encuestados afirman que Sí influye el componente: Actividad de Control, del Control Interno en el logro de los objetivos en la Municipalidad Provincial de Huaraz y el 13.33% restante afirman que no influye dicho componente para el logro de los objetivos.

Tabla 19: y en la segregación de funciones del 100% de los encuestados de la Comunidad Campesina de Catac, el 74% afirman que tiene establecidas sus funciones sistemáticamente a un cierto número de cargos para asegurar la existencia de reversiones efectivas, mientras el 20% no tiene establecidas sus funciones sistemáticamente y el 6% desconoce sobre las funciones sistemáticas. **Domínguez (2010)** concluye que la verificación de la asignación, cumplimiento de tareas y registro de asistencia en la segregación de tareas en el control interno financiero ha sido positiva para la ejecución de las obras públicas en la municipalidad distrital de San Marcos en el año 2007.

Tabla 20: en los controles sobre el acceso del 100% de trabajadores encuestados el 78% afirman que tiene procedimientos adecuados para el control de bienes y recursos, mientras que un 14% niega que la tenga procedimientos aprobados para el control de bienes y recursos y el 8% desconoce el tema. **Padilla y Tamayo (2014)** concluye: el control interno de inventarios es una de las más importantes políticas que una empresa debe tener y esto reside en el objetivo primordial de toda empresa: obtener utilidades. La carencia de un control interno de inventarios en la empresa Vergara SA ha traído como consecuencia que la empresa no pueda conocer cuáles son sus gastos innecesarios además los faltantes, sobrantes y mermas de mercadería y por lo tanto no puede implementar controles para tratar de minimizar y realizar sus tratamientos contables correspondientes, es por ello que causa un impacto fuerte sobre las utilidades.

Tabla 21: la rendición de cuentas del 100% de trabajadores encuestados de la Comunidad Campesina de Catac, el 94% afirman que se realiza rendición de cuentas periódicamente, mientras que el 6 % niegan que se realice rendición de cuentas periódicamente. **Carvajal (2009)** en su investigación sobre implementación del sistema de control interno en la Municipalidad de Miraflores. El sistema de control interno de la Municipalidad de Miraflores es entendido, considerado y valorado como una herramienta de gestión de las diversas unidades orgánicas, funcionarios y autoridades, la misma que les debe ayudar en la prevención de riesgos y la optimización de la gestión, teniendo en cuenta la eficiencia, eficacia y economía en la administración de los recursos de la municipalidad.

4.2.2.4 Información y comunicación

Tabla 22: analizando la información y comunicación existente en la Comunidad Campesina de Catac respecto a la comunicación del 100% de trabajadores encuestados el 76% afirman que el contenido de la información interna que se maneja en la entidad es apropiada, mientras que un 14% niegan que el contenido de la información interna que se maneja en la entidad es apropiada y el 10% no conoce. **Domínguez (2010)** concluye del total de los encuestados, 27 de ellos que representan el 49% opinan estar totalmente de acuerdo que si se verifican las acciones de supervisión es efectivo el control interno financiero para la ejecución de las obras públicas; 21 entrevistados que significa el 38% afirma estar de acuerdo. 6 encuestados que representa el 11% están parcialmente de acuerdo y 1 que significa el 2% está en desacuerdo que si se verifiquen las acciones de supervisión es efectivo el control interno financiero para la ejecución de obras.

Tabla 23: y referente a comunicación externa, del 100% de trabajadores encuestados de la Comunidad Campesina de Catac, del 100% de trabajadores encuestados de la Comunidad Campesina de Catac, el 74% afirman la implementación adecuada a la atención que se brinda a las sugerencias, quejas, reclamos y denuncias de parte de los usuarios de los servicios, mientras que un 20% niegan la implementación adecuada a la atención que se brinda a las sugerencias, quejas, reclamos y denuncias de parte de los usuarios de los servicios y el 6% no conoce.

Tabla 24: y en canal de comunicación, del 100% de trabajadores encuestados de la Comunidad Campesina de Catac, el 68% afirman que la página Web satisface las necesidades de los usuarios, mientras que un 28% niegan que la página Web satisfaga las necesidades de los usuarios y un 4% desconoce el tema. **Estupiñan (2006)** la información: Generada internamente así como aquella que se refiere a eventos acontecidos en el exterior, es parte esencial de la toma de decisiones así como en el seguimiento de las operaciones. La información cumple distintos propósitos a diferentes niveles.

4.2.2.5 Supervisión

Tabla 25: finalmente el componente de supervisión, en actividades de prevención y monitoreo del 100% de los encuestados el 66% afirman que la entidad cuenta con los registros de revisión periódica de procesos y procedimientos debidamente actualizados, mientras que el 24% niegan que la entidad cuente con los registros de revisión periódica de procesos y procedimientos debidamente actualizados y un 10% afirma desconocer el tema. Concuera con la investigación de **Rafael (2013)** el 63.67% de los encuestados afirman que sí es fundamental aplicar el componente: supervisión o Monitoreo, del Control Interno en la Municipalidad Provincial de Huaraz y el 33.33% restante afirman que no es prescindible aplicar dicho componente en la Municipalidad.

Tabla 26: y en seguimiento de resultados, el 70% afirman que al detectar errores o deficiencias, la entidad adopta las medidas más adecuadas para los objetivos, mientras

que un 22% niegan que adopte medidas adecuadas cuando se detecten errores o deficiencias para el logro de los objetivos y un 8% afirma desconocer el tema.

Machuca (2005) informa que se logró conocer mediante la aplicación del cuestionario la presencia de debilidades significativas en el control interno administrativo de los órganos de la administración pública municipal, en las cuales se destaca el desconocimiento de la estructura organizativa del órgano por parte de los funcionarios a pesar de su existencia. Asimismo, persiste la ausencia de los manuales de organización, cargos y controles internos; situaciones estas que limitan el cumplimiento de funciones y operaciones de control administrativo en la ejecución de obras civiles, teniendo como consecuencias: la inhibición de segregación de funciones, desorden en la organización, inadecuada delegación de la responsabilidad y autoridad, ausencia de supervisión y control de las operaciones que se realizan, procedimientos inadecuados y finalmente incompetencia o falta de experiencia del personal en áreas especializadas.

V. Conclusiones

1. Una vez concluido este trabajo de investigación podemos decir que el Control Interno es un plan de organización en el cual se utilizan métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan en una entidad para salvaguardar sus activos, verificar la razonabilidad y confiabilidad de su información financiera y la complementaria administrativa y operacional, promueve la eficiencia en las operaciones y provoca adherencia a las políticas prescritas por la administración.
2. **Ambiente de control:** se considera satisfactorio, obedece a los resultados obtenidos en las cuales se muestra un 70% donde la directiva y personales asignan claramente al personal sus deberes y responsabilidades llevando consigo a que exista un entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el buen funcionamiento del control interno. Con relación al ambiente de control las políticas utilizadas en el Control Interno son coherentes, observándose las normas y procedimientos en todas las actividades del proceso de las unidades, influyendo favorablemente en el trabajo que se efectúa; sin embargo se amerita un manual para su ejecución.
3. **Evaluación de Riesgo:** es inadecuado, debido a que el planeamiento de la gestión de riesgo es mínimo (con escaso desarrollo de planes, métodos, y monitoreo de cambios para definir acciones en respuesta al riesgo), asimismo debemos precisar que un 64 % reconoce que el Comunidad no ha implementado un sistema de valoración de riesgo

referente a los sistemas, el personal y procesos, y donde la gestión pocas veces estuvo orientado a la satisfacción de las demandas de la comunidad.

4. Actividades de control: insatisfactorias, obedece a los resultados obtenidos en las cuales se muestra un 78% en la existencia de procedimientos aprobados para acceso de bienes y recursos, por lo que estas acciones permiten que la directiva y el personal realicen el cumplimiento diariamente de sus funciones. Estas acciones son importantes porque implican la forma correcta de hacer las cosas, así como también el dictado de políticas y procedimientos y la evaluación de su cumplimiento, constituyen el medio para asegurar el logro de los objetivos de la entidad. Estas actividades se llevan a cabo en todos los niveles de la organización y en cada etapa de la gestión.

5. Componente de información y comunicación: es satisfactorio, puesto que un 68% afirman que la comunidad cuenta con un excelente canal de comunicación, por lo que se puede apreciar en su página web, a las atenciones que se brinda a las sugerencias, quejas, reclamos y denuncias. Por otra parte un 66% afirman que la Comunidad satisface la calidad de la comunicación interna ya que dicha información llega prudentemente entre las oficinas, por tanto muchas veces se maneja un adecuado canal de comunicación e información de actividades operativas, financieras y de control dentro de la institución.

6. La supervisión está definido como satisfactorio por los resultados obtenidos, toda vez que la entidad ha adoptado medidas más adecuadas para los objetivos al momento de detectarse errores o deficiencias, del mismo modo, se observa un monitoreo del control interno establecido y eficiente, seguimiento de medidas correctivas recomendadas.

VI. Recomendaciones

- 1.** Es necesario que LA COMUNIDAD CAMPESINA DE CATAC fortalezca el sistema de control interno en la entidad con el fin de mejorar el sistema administrativo y cada una de las áreas.
- 2. Ambiente de control:** se elabore un manual de procedimientos donde se señale las políticas a seguir en el proceso de cada una de las unidades y las responsabilidades funcionales en cada etapa de ellas.
- 3. Evaluación de Riesgo:** se implementen planes de contingencia ante la presentación de necesidades de casos imprevistos; el control interno debe tener en cuenta estas variaciones en la evaluación posterior de los resultados.
- 4. Actividades de control:** a fin de dar mantenimiento y aplicación a las acciones correctivas se capacite al personal que ingrese a laborar en la Comunidad Campesina de Catac, antes de iniciar sus funciones y periódicamente a todo el personal con la finalidad de optimizar su rendimiento para beneficio de la institución, evitando así que se tomen medidas correctivas durante el desempeño de sus labores; en especial al personal profesional de la Comunidad Campesina de Catac

5. Componente de información y comunicación: Que, se implementen mejores sistemas informáticos, así como contratar personas conocedoras para un manejo eficiente del sistemas de redes.

6. La supervisión: Establecer controles que permitan evaluar el adecuado cumplimiento y funcionamiento de las actividades de cada área y permita tomar decisiones adecuadas y oportuna.

Aspectos Complementarios

El Control Interno incide en la COMUNIDAD CAMPESINA DE CATAC, en el control de ingresos y egresos, solicitando la documentación cada mes debidamente sustentado con documentos, controla la contabilidad de las actividades económicas, solicitando la presentación de los estados financieros cumpliendo y evaluando los planes a corto, mediano y largo plazo.

Controla el inventario del activo y pasivo de la comunidad y de sus empresas y la realización de auditorías peritajes contables y rendición de cuentas de todas las actividades económicas de la comunidad y de sus empresas, dando cuenta a la asamblea General. Fiscaliza la gestión de la directiva comunal, gerencia, los comités especializados y otros órganos de apoyo, asesoría y de línea y empresas comunales; en el cumplimiento del régimen legal comunal vigente.

Finalmente tenemos el diagnostico situacional y propuestas de mejora: la debido a la recesión económica que vive el país, principalmente en la actividad minera con la reducción del canon minero en los gobiernos locales y regional tiene serias incidencias debido a que la actividad que genera mayores beneficios económicos son los ingresos generados por la comercialización o venta de combustible y derivados, la cual ha mermado seriamente en relación a los años anteriores, casi en un 15% con referencia al año anterior, esto debido a que en las municipales no se han generado inversiones en obras públicas. La cual ha disminuido la capacidad adquisitiva de las empresas y personas naturales.

- El otorgamiento de los créditos a tercero, debería considerarse a través de una política estructurada y evaluada, con fines a que no se pierda el bien otorgado y se cumpla con la amortización del crédito por parte de terceros.
- LA COMUNIDAD CAMPESINA DE CATAC, debe cambiar definitivamente sus políticas de cobro, de esta manera con un adecuado manejo de las carteras de clientes.
- LA COMUNIDAD CAMPESINA DE CATAC, debe elaborar un Plan Operativo Institucional que coadyuve a mejorar la gestión de la Institución, debido a que los gastos operativos son excesivos, no hay control en los gastos de administración y ventas y los resultados son efectuados en base a una utilidad de una administración experimental; sin embargo sería muy provechosa trabajar en base a Metas, objetivos y otros factores que se establezcan en un Plan Operativo Institucional.
- Implementación de herramientas de gestión.
- Planes operativos
- Plan de venta
- Políticas de mejorar continúa.
- Plan de marketin.
- Implementaciones políticas de publicidad.
- Implementación de sistemas de venta (instalación de tarjetas electrónicas, tarjeta de consumo), sistemas de control de productos.
- Implementación de un plan de desarrollo institucional.
- Implementación de Manuel de procedimientos.

LA COMUNIDAD CAMPESINA DE CATAC, es una empresa que como hemos analizado presenta eficiencia en los índices relacionados a su patrimonio; sin embargo hay déficit en los índices de rentabilidad pero que no deja de ser una de las empresas con mayor prestigio a nivel regional por la calidad de sus productos es por ello que espero sirva de ayuda las sugerencias.

VII. Referencias bibliográficas

- Alvarado, J. (2008).***Incidencia del Control Interno en la gestión de la empresa Servicentro Ortiz SRL, año 2007.* Tesis de Titulación, Huaraz. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Barbarán, G. (2013).** *Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú.* Tesis de Titulación, Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Caro, CH. (2014).** *Control interno en la administración de recursos humanos en el gobierno local del distrito de Yungar – provincia de Carhuaz 2013,* Tesis de Titulación, Huaraz: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Cervantes, M. (2000).** *Control Interno.* Primera edición.
- Cochea, J. (2013).***El control interno de bienes y la gestión administrativa de la empresa municipal de construcción vial (EMUVIAL E.P.) periodo 2012-2013.* Tesis de Maestría. La libertad – Ecuador: Universidad estatal Península de Santa Elena.
- Colbert, J. & Bowen, P. (1999).***Comparison of internal controls: COBIT, SAC, COSO y SAS 55/78.*
Recuperado de:
http://www.isaca.org/bkr_cbt3.htm.
- Campos, N., Chapañan, J., Vasquez, O., Carhuapoma, E. y Sánchez F. (2012).**
Evolución Contable en el Perú (Tesis de Maestría).
Recuperado de:
<http://www.monografias.com/trabajos93/contabilidad-peru/contabilidad-peru2.shtml#ixzz2ZS7X0ctk>

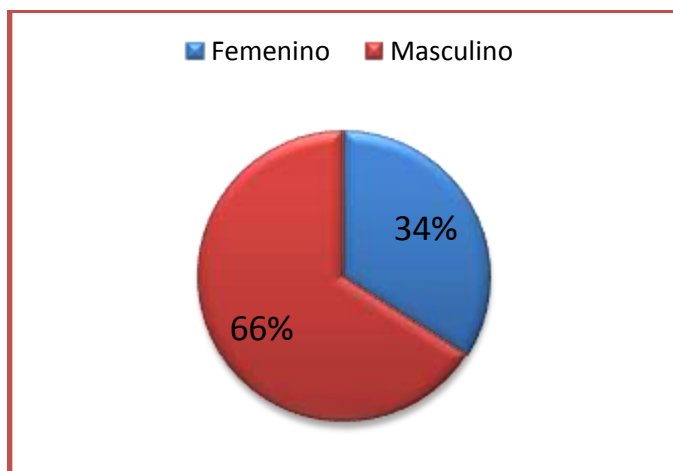
- Claros, R. y León, A. (2012).***El control interno como herramienta de gestión y evaluación*, Primera edición.
- Domínguez, R. (2010).***Control interno de los recursos financieros y su incidencia en la ejecución de obras publicas en la municipalidad distrital de san marcos provincia de huari año 2007*, Tesis de Titulación, Huaraz. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Dugarte, J. & Sarmiento, F. (2013).***Estándares de control interno administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública municipal*. Tesis de Maestría. Venezuela: Universidad Los Andes.
- Estupiñan, R. (2003).** *Control interno y fraudes*, Ecoe Ediciones.
- Gómez, N. (2015).** *El control interno y su incidencia en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Paramonga, periodo 2012*. Tesis de Titulación, Barranca. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Gómez, E. (2015).** *El control interno y su incidencia en los procesos de contrataciones del Hospital de Barranca, 2013*. Tesis de titulación, Barranca. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Hernández, C. (2010).** *Metodología de la Investigación*. México Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, C. (2011).***Deficiencias de control interno. Instituto de auditores internos*:(1era Ed.).
- Hidalgo D. (2011).** *Historia de la Tributación en el Perú*. Segunda Edición.
- Recuperado de:
- <http://www.monografias.com/trabajos84/historia-tributacion-peru/historia-tributacion-peru.shtml>

- Jiménez, A. (2014).** *El control interno y buen gobierno en el seguro social de salud - Ancash, año 2013.* Tesis de Titulación. Huaraz. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Moreira, M. (2009).** *Diseño de los procedimientos de control interno aplicables al área financiera de una regional del organismo judicial en la Regional de Quetzaltenango.* Tesis de Titulación. Guatemala: Universidad De San Carlos De Guatemala.
- Oncoy, K. (2015).** *Control interno y su incidencia en la administración financiera en la dirección regional de transportes y comunicaciones – Huaraz, 2014.* Tesis de Titulación, Huaraz: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Padilla, V. y Tamayo, G. (2014).** *El control interno de inventarios y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Vergara S.A. lima, 2011 – 2013.* Tesis de Titulación. Huaraz. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Rafael, D. (2013).** *El control interno y la información financiera en la municipalidad provincial de Huaraz – 2009.* Tesis de Titulación. Huaraz. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Ramírez, L. (2015).** *Control interno y su incidencia en la municipalidad distrital de san marcos, año 2014.* Tesis de Titulación. Huaraz. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Rodríguez, J. (1997).** *Cómo aplicar la planeación estratégica en la pequeña y mediana empresa,* Ecasa, México.
- Recuperado de: http://html.rincondelvago.com/administracion-estrategica_1.html

- Romani, K. y Vila, S. (2012).***Aplicación del sistema de control interno para mejorar la gestión en la unidad de abastecimiento de la municipalidad distrital de Colcabamba.* Tesis de Titulación. Huancayo: Universidad Nacional Del Centro Del Perú.
- Soto, R. (2015).***El control interno en la municipalidad provincial de Corongo, 2014,* Tesis de Titulación. Huaraz: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Vidal, A. (2013).***El control interno y la ejecución presupuestal de la microred de salud parobamba, 2012.* Tesis de Titulación. Huaraz. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Vilca, P. (2012).***El control interno y su impacto en la gestión financiera de las MYPES de servicios turísticos en Lima Metropolitana.* Tesis de Titulación. Lima, Universidad de San Martín de Porres
- Zarpan, D. (2013).***Evaluación del sistema de control interno del área de abastecimiento para detectar riesgos operativos en la municipalidad distrital de Pomalca -2012.* Tesis de Titulación. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

ANEXOS

Anexo 2: Figuras

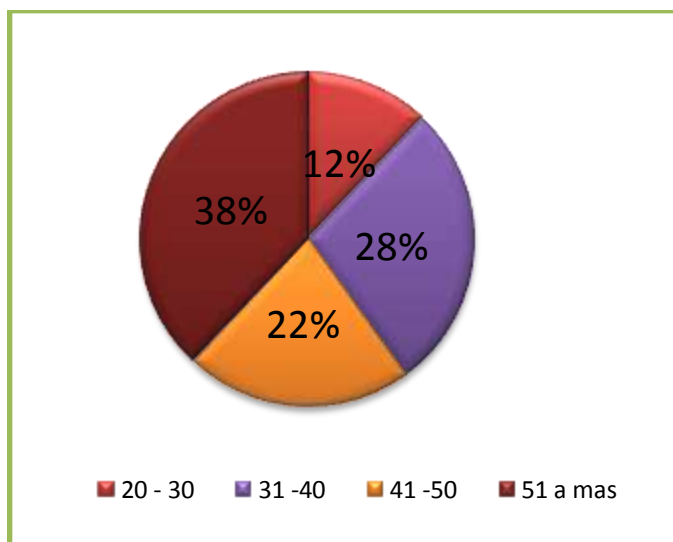


Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015

Figura 1: Distribución: según genero

Interpretación:

Del 100% del personal encuestado en la Comunidad Campesina de Catac, un 66% es de género masculino, mientras que el 34% corresponde al género femenino.

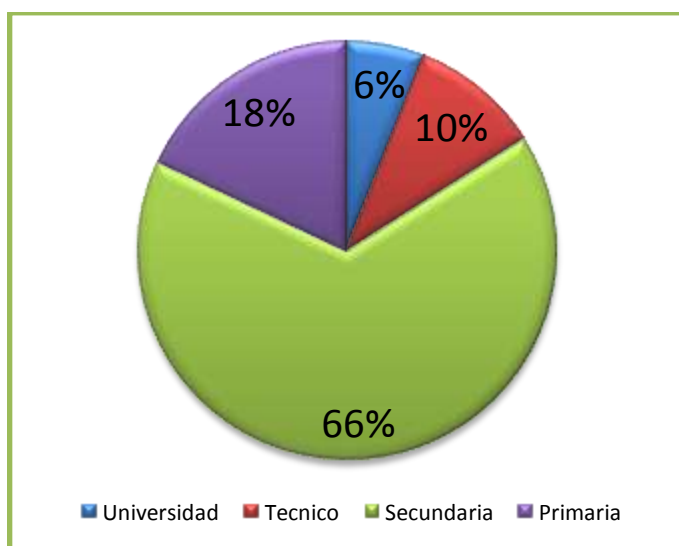


Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015

Figura 2: Distribución según la edad.

Interpretación:

Del 100% del personal encuestado, el 38% tienen edades entre los 51 a más que corresponde a los pastores de la Comunidad Campesina de Catac y el 28% tienen entre los 31 a 40 años, el 22% tiene entre el 41 a 50 años y el 20 a 30 años.



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015

Figura 3: distribución según grado de instrucción.

Interpretación:

El 100% de los encuestados, el 66% indica que sólo tienen educación secundaria, el 18% indica que tienen estudio primario que son los pastores de la Comunidad, el 10% son técnicos que vienen laborando en la venta de combustibles y sólo el 6% tiene estudios universitarios son los asesores contables, jurídico y ingenieros de agropecuarios.



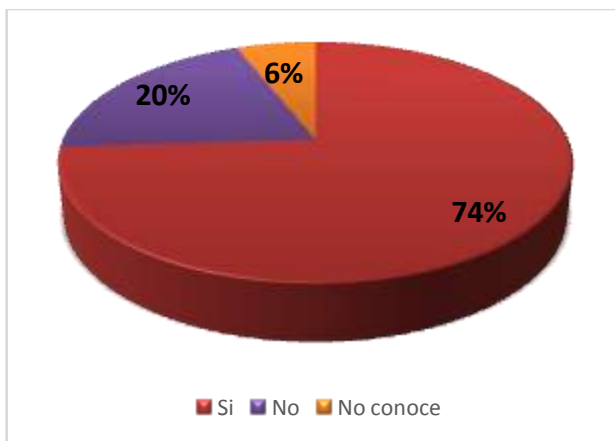
Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015

Figura 4: distribución según vínculo laboral

Interpretación:

Del 100% de los encuestados el 96% se encuentran contratados para las áreas de agropecuaria, ventas, almacenero, cajero y la actividad turística y el 4% dan servicio de locación que viene a ser el asesor contable, jurídico y no existen practicantes.

Datos de estudio – Control Interno

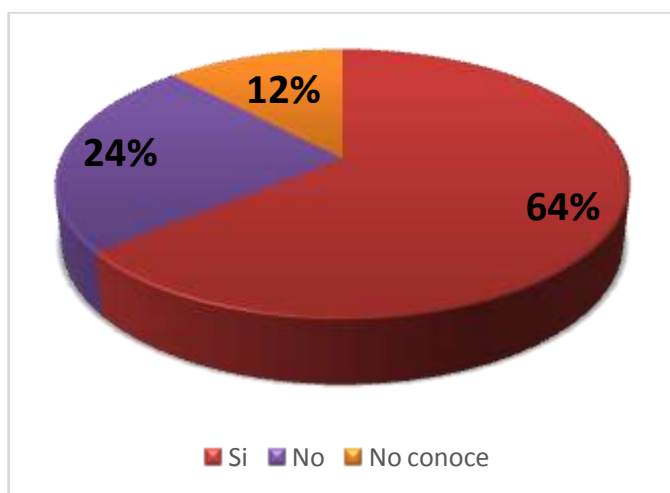


Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015

Figura 5: distribución según fomentar un ambiente de confianza y apoyo hacia el personal.

Interpretación:

El 74% precisa que la directiva de la Comunidad Campesina Catac, fomenta un Ambiente de confianza y apoyo hacia el personal, 20% indica que la directiva no fomenta un Ambiente de confianza y apoyo hacia el personal y el 6% de los encuestados omitieron su respuesta.

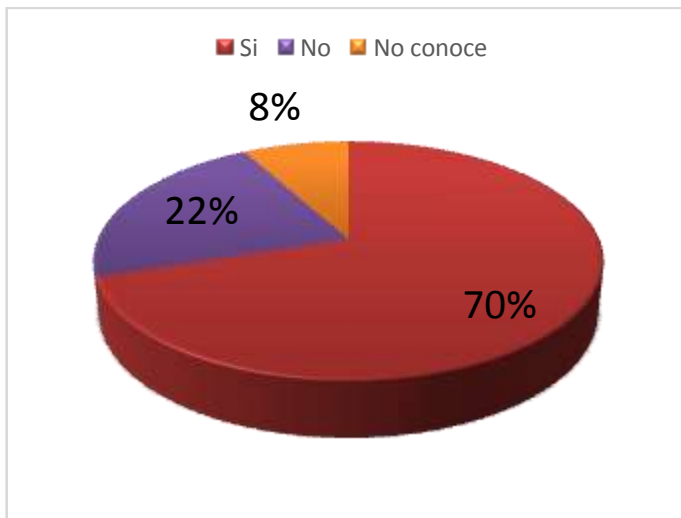


Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015

Figura 6: distribución según el conocimiento del código de ética

Interpretación:

Del total de los encuestados, un 64% precisa que la unidad administrativa tiene código de ética que regula la conducta del personal, mientras que el 24% indica que la unidad administrativa no tiene código de ética que regule la conducta del personal y un 12% no conoce.

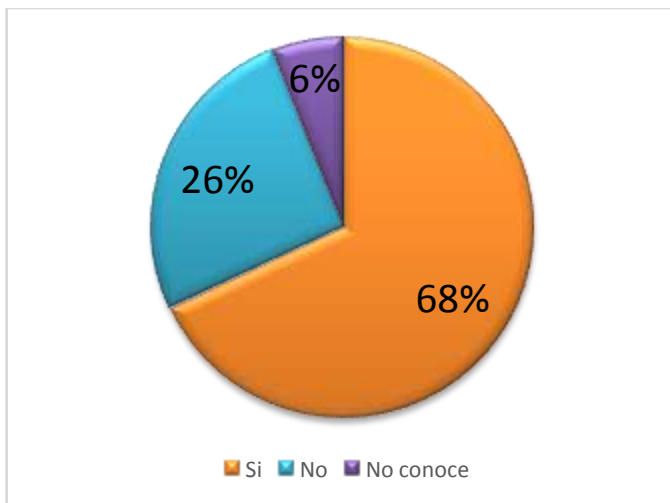


Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015

Figura 7: según el conocimiento general de la misión, visión, metas y objetivos, estratégicos.

Interpretación:

Del 100% de los encuestados de Comunidad Campesina de Catac, el 70% indica conocer la misión, visión, objetivos y estrategias que tiene la comunidad, por otro lado un 22% señala que no y el 8% no conoce.

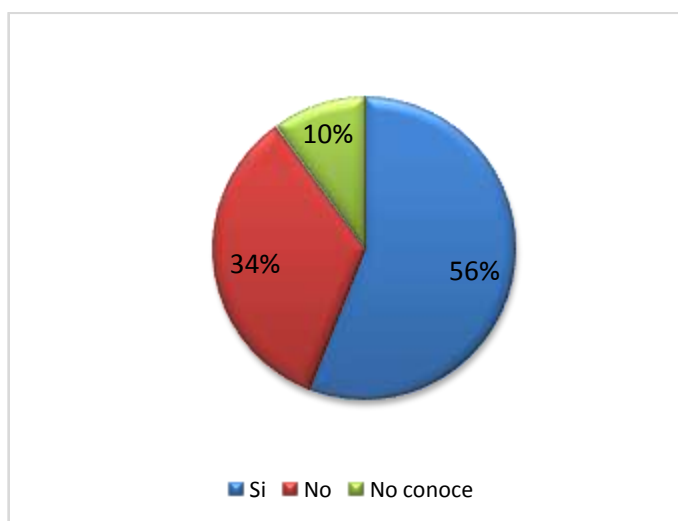


Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015

Figura 8: distribución según el conocimiento de los niveles jerárquicos, su responsabilidad y autoridad

Interpretación:

De los encuestados el 68% indica que tienen conocimiento de los niveles jerárquicos, su responsabilidad y autoridad, el 26% no conoce los niveles jerárquicos y el 6% no conoce el tema.

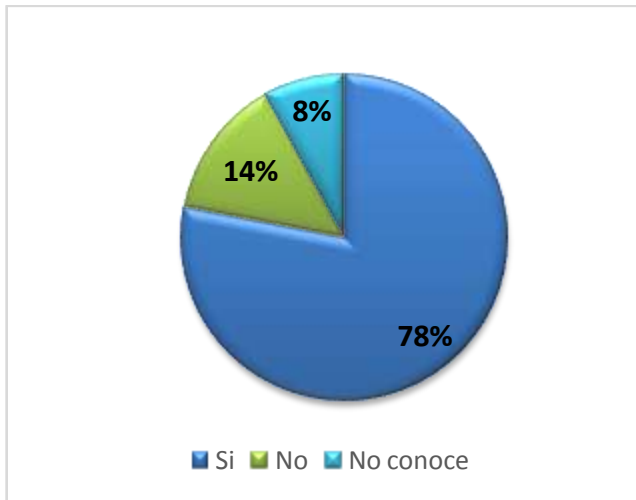


Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015.

Figura 9: distribución las evaluaciones de desempeño laboral de las diferentes áreas organizativas.

Interpretación:

El 100% de los encuestados el 56% afirman que se realizan evaluaciones del desempeño laboral a los empleados de las diferentes áreas, mientras que un 34% afirman que no se realiza ninguna evaluación de desempeño laboral a los empleados de las diferentes áreas organizativas y el 10% afirma que no conoce.

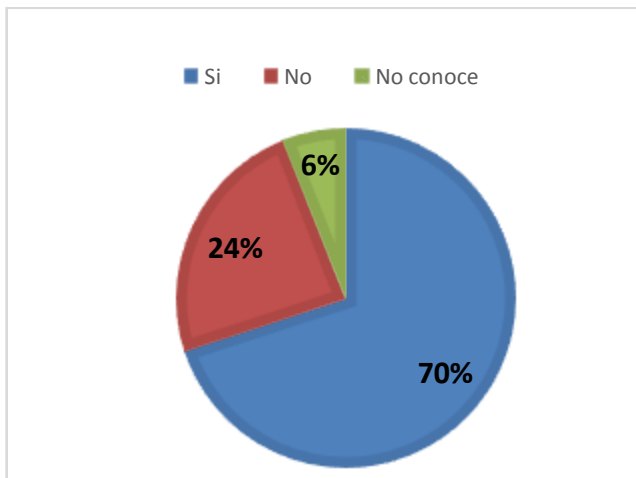


Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015.

Figura 10: distribución según selección de personal.

Interpretación:

Del 100% de los encuestados el 78% afirman que se realizan procesos técnicos de selección de personal para contratación. Mientras que un 14% niegan que se realice dicho proceso y el 8% de los encuestados desconocen.

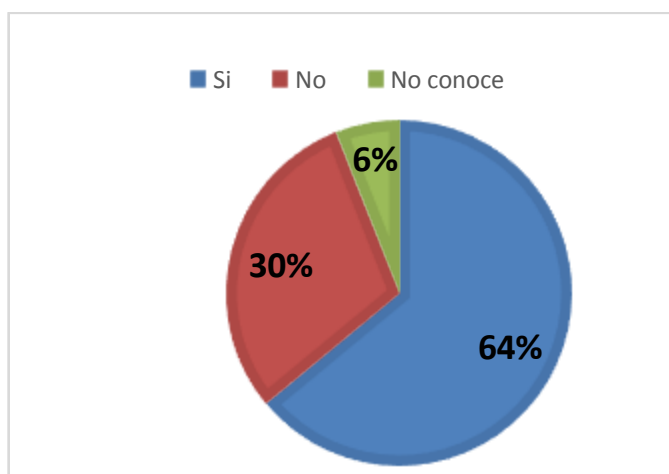


Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015.

Figura 11: resultados según los deberes y obligaciones.

Interpretación:

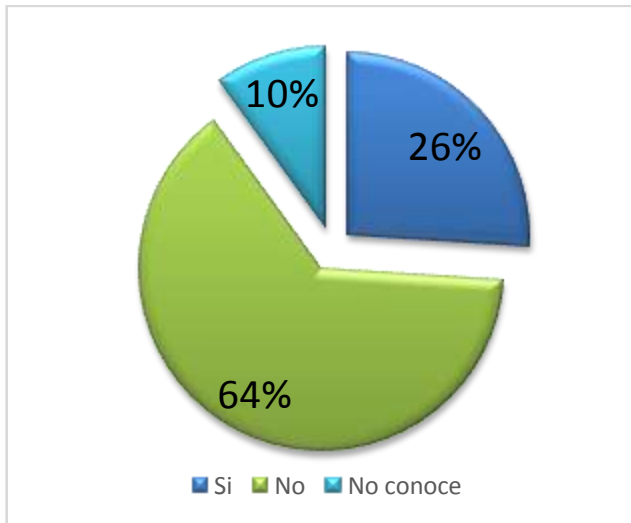
Del 100% del personal encuestado el 70% afirman que la entidad asigna claramente al personal sus deberes y responsabilidades, mientras que un 24% niegan que la entidad asigne claramente al personal sus deberes y responsabilidades y el 6% desconoce.



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015
Figura 12: resultados según conocimiento del OCI.

Interpretación:

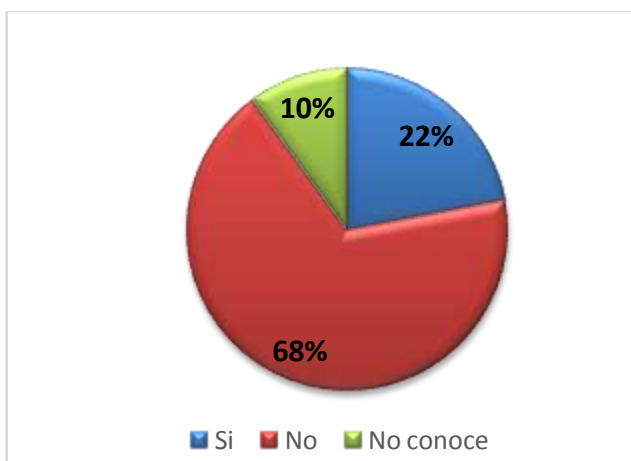
El 64% afirman conocer el Órgano de Control Institucional, mientras que un 30% no conocen el Órgano de Control Institucional y el 6% desconoce el OCI.



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015.
Figura 13: distribución según plan de administración de riesgos

Interpretación:

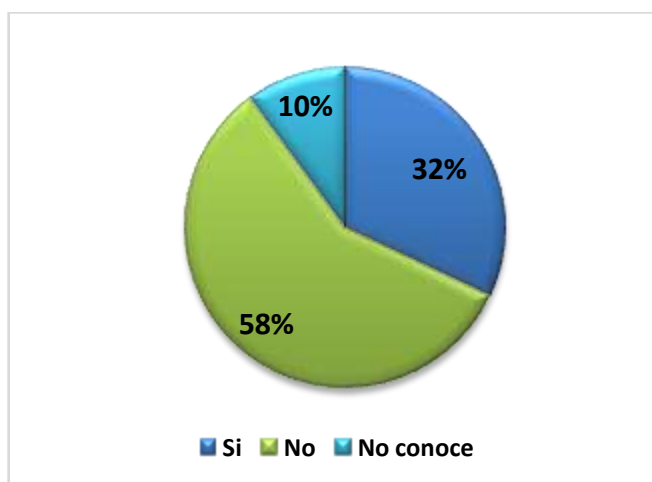
El 100% de los encuestados el 64% niegan que tenga elaborado un plan de administración de riesgos, mientras que un 26% afirman que tiene un plan de administración de riesgos y un 10% no conoce.



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015.
Figura 14: identificación oportuna de las contingencias

Interpretación:

Del 100% de los encuestados el 68% niegan que se identifique oportunamente las contingencias que se puedan presentar, mientras que un 22% afirma que si identifican oportunamente las contingencias que se pueden presentar y el 10% afirman desconocer el tema.

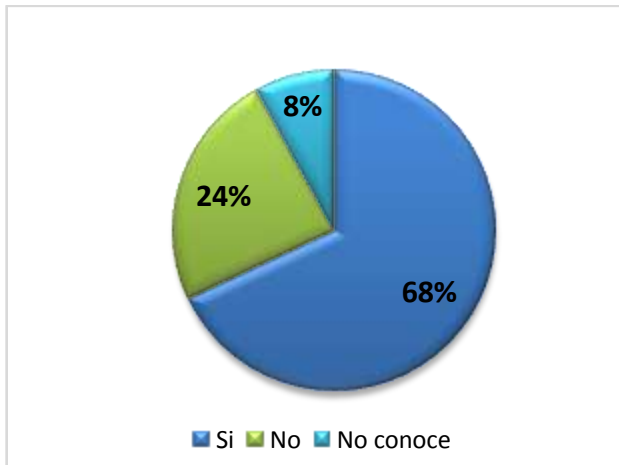


Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015.

Figura 15: distribución según la valoración de Riesgos

Interpretación:

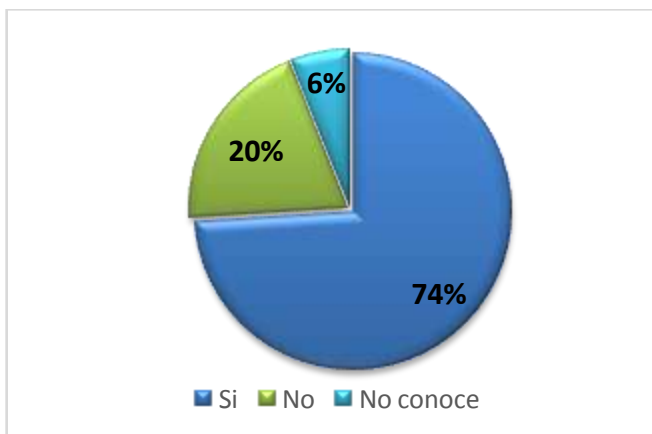
Del 100% de los encuestados el 58% niegan que tener implementado un sistema de valoración de riesgos referente a los sistemas, personal y procesos, mientras que un 32% afirman que tienen implementado un sistema de valoración de riesgos referente a los sistemas, personal y procesos y un 10% afirma desconocer el tema.



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015
Figura 16: contenido actualizado del MAPRO.

Interpretación:

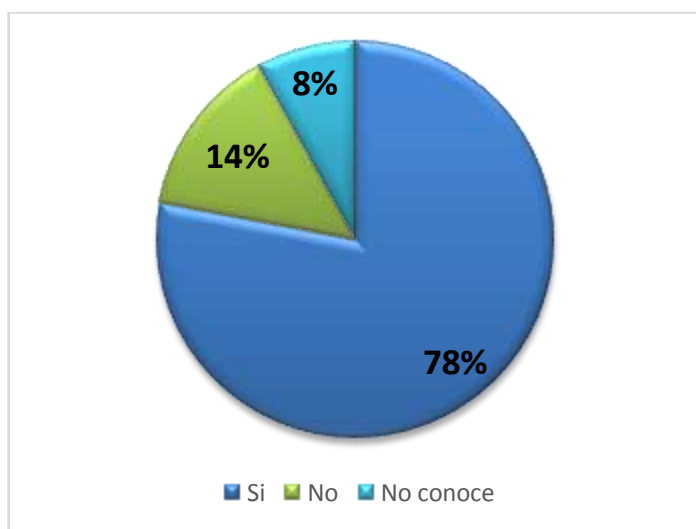
Del 100% del personal encuestado el 68% afirman que tienen actualizado el manual de procedimiento que contiene procesos y actividades, mientras que un 24% niega que la tenga actualizado un manual de procedimientos y un 8% desconoce el tema del manual de procedimiento.



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015
Figura 17: distribución según las funciones sistemáticamente

Interpretación:

Del 100% de los encuestados de la Comunidad Campesina de Catac, el 74% afirman que tiene establecidas sus funciones sistemáticamente a un cierto número de cargos para asegurar la existencia de reversiones efectivas, mientras el 20% no tiene establecidas sus funciones sistemáticamente y el 6% desconoce sobre las funciones sistemáticas.

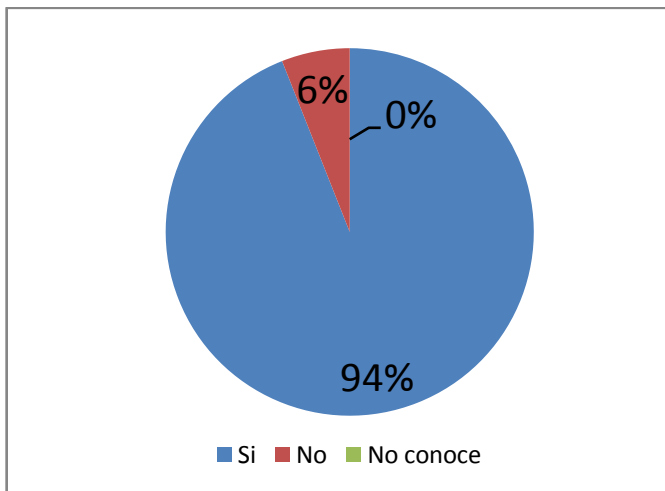


Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015

Figura 18: distribución según procedimientos para el control de bienes y recursos.

Interpretación:

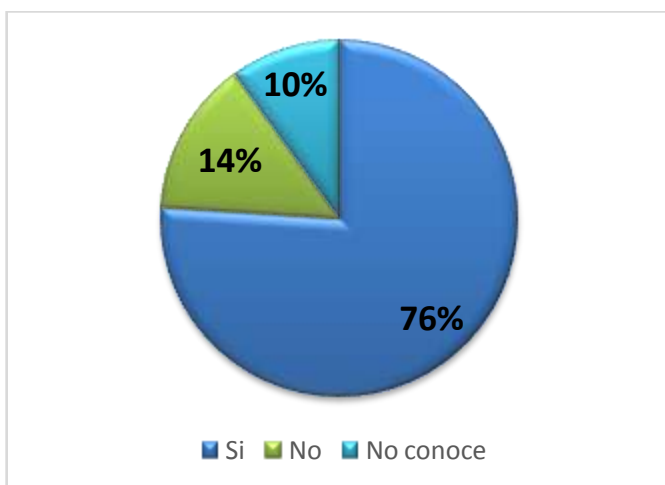
Del 100% de trabajadores encuestados el 78% afirman que tiene procedimientos adecuados para el control de bienes y recursos, mientras que un 14% niega que la tenga procedimientos aprobados para el control de bienes y recursos y el 8% desconoce el tema.



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015
Figura 19: resultados según la realización de rendiciones de cuenta.

Interpretación:

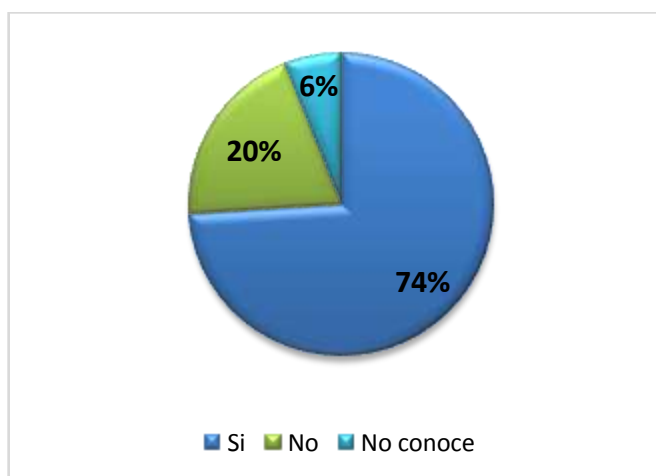
Del 100% de trabajadores encuestados de la Comunidad Campesina de Catac, el 94% afirman que se realiza rendición de cuentas periódicamente, mientras que el 6 % niegan que se realice rendición de cuentas periódicamente.



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015
Figura 20: resultados según el contenido de la información.

Interpretación:

Del 100% de trabajadores encuestados el 76% afirman que el contenido de la información interna que se maneja en la entidad es apropiada, mientras que un 14% niegan que el contenido de la información interna que se maneja en la entidad es apropiada y el 10% no conoce.

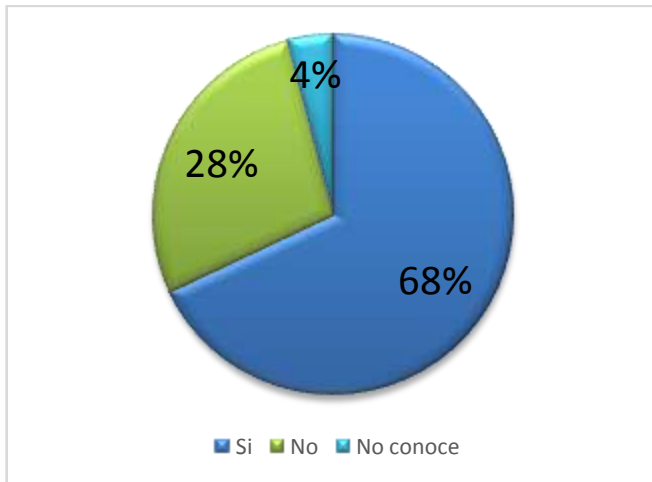


Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015

Figura 21: según la implementación adecuada a la atención que se brinda a las sugerencias, quejas, reclamos y denuncias.

Interpretación:

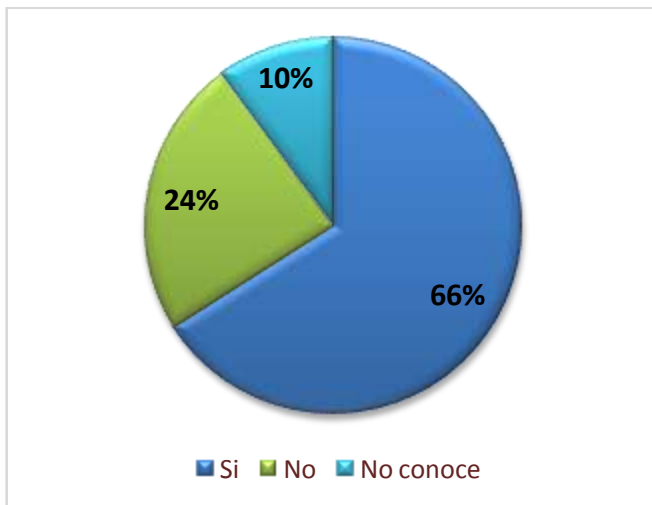
El 74% afirman la implementación adecuada a la atención que se brinda a las sugerencias, quejas, reclamos y denuncias de parte de los usuarios de los servicios, mientras que un 20% niegan la implementación adecuada a la atención que se brinda a las sugerencias, quejas, reclamos y denuncias de parte de los usuarios de los servicios y el 6% no conoce.



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015
Figura 22: distribución según la satisfacción en la página Web.

Interpretación:

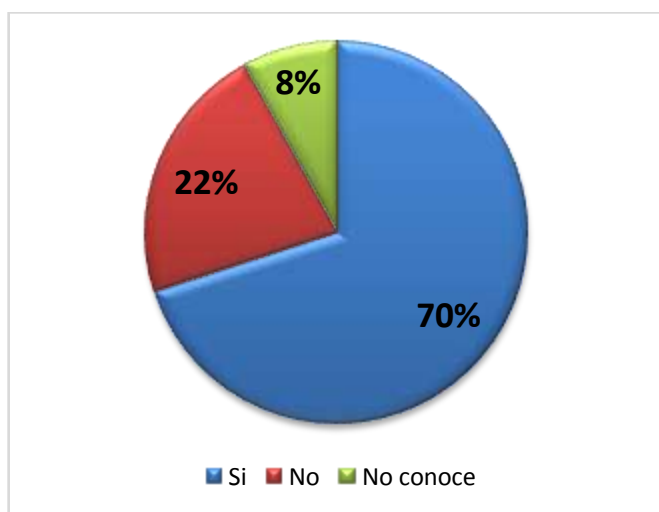
El 68% afirman que la página Web satisface las necesidades de los usuarios, mientras que un 28% niegan que la página Web satisfaga las necesidades de los usuarios y un 4% desconoce el tema.



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015
Figura 23: distribución según los registros de revisión periódica de procesos y procedimientos.

Interpretación:

Del 100% de los encuestados el 66% afirman que la entidad cuenta con los registros de revisión periódica de procesos y procedimientos debidamente actualizados, mientras que el 24% niegan que la entidad cuente con los registros de revisión periódica de procesos y procedimientos debidamente actualizados y un 10% afirma desconocer el tema.



Fuente: cuestionario aplicado al personal de la C.C.C. – 2015

Figura 24: distribución según los errores o edificaciones de la entidad.

Interpretación:

Del 100% de trabajadores encuestados el 70% afirman que al detectar errores o deficiencias, la entidad adopta las medidas más adecuadas para los objetivos, mientras que un 22% niegan que adopte medidas adecuadas cuando se detecten errores o deficiencias para el logro de los objetivos y un 8% afirma desconocer el tema.