

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y SU
INFLUENCIA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
PÚBLICO OXAPAMPA, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

AUTORA:

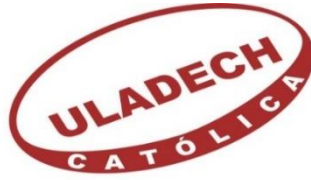
BACH. DORA LA TORRE FLORIDA

ASESOR:

MG.CPC. FIDEL DIONICIO VILCA MONTORO

LIMA – PERU

2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y SU
INFLUENCIA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
PÚBLICO OXAPAMPA, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

AUTORA:

BACH. DORA LA TORRE FLORIDA

ASESOR:

MG.CPC. FIDEL DIONICIO VILCA MONTORO

LIMA – PERU

2018

1. TITULO

CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y SU
INFLUENCIA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
PÚBLICO OXAPAMPA, 2018.

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dra. ERLINDA ROSARIO RODRÍGUEZ CRIBILLEROS
PRESIDENTE

Dr. DONATO AMADOR CASTILLO GOMERO
MIEMBRO

Mg. VÍCTOR HUGO ARMIJO GARCÍA
MIEMBRO

Mg. CPC. FIDEL DIONICIO VILCA MONTORO
ASESOR

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a nuestro Padre Celestial, quien, con su bendición y guía, copa siempre mi vida, a mi Padre Martin y mi madre Justina por darme ejemplo de trabajo y constancia, así como los valores.

Así mismo mi agradecimiento a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, a toda la Facultad de Contabilidad, a mis maestros quienes con su enseñanza de sus valiosos conocimientos impartidos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, por su paciencia, dedicación, apoyo, asesoría y amistad.

DEDICATORIA

Este presente trabajo de investigación lo dedico a mi hija Min Lu, quien es el motivo de mi ser, también se lo dedico a mis hermanas y hermano quienes de alguna manera u otra me brindaron su apoyo en el transcurso de mis estudios. A mis amistades quienes han estado a mi lado brindándome su apoyo incondicional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general: **Determinar y describir las Características del Control Interno y su Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Oxapampa, 2018;** a partir el desarrollo del primer capítulo hasta el séptimo capítulo, con el fin de estipular como influyen las acciones en la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Oxapampa.

Se recopilo información de las variables: control interno y gestión administrativa, la que fue trabajada a nivel de los directivos y servidores de la institución, quienes al aporte de la información proporcionada se determina la influencia positiva o negativa de las variables en la gestión administrativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Oxapampa. Esta determinación lleva a superar las debilidades que se están cometiendo dentro de la institución así ofrecer una eficiente y eficaz atención y servicios con transparencia a la ciudadanía.

La investigación desarrollada fue de diseño no experimental descriptivo, para el recojo de información se utilizó fichas bibliográficas, para el estudio de campo utilice la técnica de la encuesta la que contaba de 20 preguntas, fueron tomadas al personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Oxapampa. Las encuestas fueron trabajadas en la estadística y gráfica, las conclusiones.

En la parte ultima se encuentra las conclusiones de los objetivos específicos desarrollados esta descrito los componentes del control interno, la influencia del de las acciones de los trabajadores de la institución y su desconocimiento del control interno por ultimo un análisis del contexto actual del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Oxapampa.

Palabras claves: Control Interno, Gestión administrativa.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to: Determine and describe the Characteristics of Internal Control and its Influence in the Human Resources Area of the Public Technological Higher Education Institute Oxapampa, 2018; from the development of the first chapter to the seventh chapter, with the purpose of stipulating how the actions in the administrative management in the Institute of Higher Public Technological Education Oxapampa.

Information on the variables was collected: internal control and administrative management, which was worked on at the level of the managers and servants of the institution, who to the contribution of the information provided determines the positive or negative influence of the variables on the administrative management of the Higher Institute of Public Technological Education Oxapampa. This determination leads to overcoming the weaknesses that are being committed within the institution, thus offering an efficient and effective service and services with transparency to the citizenship.

The research developed was of non-experimental descriptive design, for the collection of information used bibliographic records, for the field study use the survey technique which had 20 questions, were taken to the staff of the Higher Institute of Public Technological Oxapampa. The surveys were worked on statistics and graphics, the conclusions.

In the last part is the conclusions of the specific objectives developed is described the components of internal control, the influence of the actions of the workers of the institution and their ignorance

of internal control, finally an analysis of the current context of the Institute of Education Superior Technological Public Oxapampa.

Keywords: Internal Control, Administrative Management.

INDICE

1. TITULO.....	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	viii
INDICE	x
INDICE DE CUADROS	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. REVISION DE LA LITERATURA	21
Antecedentes	21
2.1.1 Antecedentes Internacionales	21
2.1.2 Antecedentes Nacionales	24
2.2 Bases teóricas.....	32
2.2.1 Teoría de la naturaleza y objetivo del control	32
2.2.2 Teoría de los Antecedentes del Control Interno en el Perú	34
2.2.3 Constitución Política del Perú	37
2.2.4 Definición de Sistema Nacional de Control.....	38
2.2.5 Teorías del Control Gubernamental	39
2.2.6 Órganos del Sistema	41
2.2.7 Clasificación del Control Gubernamental	49
2.2.8 Marco Normativo	55
2.2.9 Cambios Importantes en la reciente Norma de Control Interno	56
2.2.10 Teorías del Origen de la Administración	63
2.2.11 Concepto de Administración de Recursos Humanos	70
2.2.12 Teorías de actividades de la Administración del Recurso Humano.....	73
2.3 Marco Conceptual	74
2.3.1 Definición de Control Interno	74
2.3.2 Definición de Administración	75

2.3.3	Definición de Administración Pública	76
2.3.4	Definición de Recursos Humanos	77
2.3.5	Definición de Recursos Humanos	78
III.	METODOLOGIA.....	79
3.1.	Tipo de Investigación.....	79
3.2.	Diseño de Investigación.....	79
3.2.1.	No Experimental	80
3.2.2.	Descriptivo.....	80
3.3.	Población y Muestra.....	80
3.4.	Definición y Operacionalización de las Variables	80
3.5.	Técnicas e Instrumentos.....	80
3.5.1.	Técnicas	80
3.6.	Matriz de Consistencia	81
3.7.	Principios Éticos.....	83
IV.	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	83
4.1.	Resultados	83
4.1.1.	Respecto al objetivo específico 1:	83
4.1.2.	Respecto al objetivo específico 2:	90
4.1.1.1.	Referente al ambiente de control interno	90
4.1.1.2.	Referente a Evaluación de Riesgos	98
4.1.1.3.	Referente a las Actividades de Control.....	102
4.1.1.4.	Referente a la Información y Comunicación.....	105
4.2.	Análisis de Resultados	113
4.2.1.	Respecto al objetivo específico 1.....	113
4.2.2.	Respecto al objetivo específico 2.....	113
4.2.2.1.	Ambiente de Control Interno.....	113
4.2.2.3.	Actividades de control	118
4.2.2.4.	Referente a la Información y Comunicación	119
4.2.3.	Respecto al objetivo específico 3.....	121
4.2.3.1.	Respecto al ambiente de control.....	121
4.2.3.2.	Respecto a la evaluación de riesgos	122
4.2.3.3.	Respecto a las actividades de control.....	122

4.2.3.4.	Respecto a la información y comunicación.....	122
4.2.3.5.	Respecto a las actividades de supervisión	123
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	123
5.1.	Conclusiones	123
5.1.1.	Respecto al objetivo específico 1	123
5.1.2.	Respecto al objetivo específico 2	124
5.1.3.	Respecto al objetivo específico 3	125
5.2	. Recomendaciones:	126
VI.	ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	127
6.1.	Referencias bibliográficas.....	127
6.2.	Anexos.....	132

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1.....	84
Cuadro 1.....	91
Cuadro 1.....	92
Cuadro 1.....	93
Cuadro 1.....	94
Cuadro 1.....	95
Cuadro 1.....	96
Cuadro 1.....	97
Cuadro 1.....	98
Cuadro 1.....	99
Cuadro 1.....	100
Cuadro 1.....	101
Cuadro 1.....	102
Cuadro 1.....	103
Cuadro 1.....	104
Cuadro 1.....	105
Cuadro 1.....	106
Cuadro 1.....	107
Cuadro 1.....	108
Cuadro 1.....	109
Cuadro 1.....	110
Cuadro 1.....	111

I. INTRODUCCIÓN

En el año 1992 COSO muestra a la primera versión del Marco Integrado de Control Interno, se da grandiosos cambios en la industria de la explotación, fabricación, producción y evoluciones tecnológicos, mecánicos, científicos y otros en el año 2013 COSO, lanza la versión actualizada que permitirá que las empresas desarrollen y mantengan efectiva y eficientemente sistemas de control interno. Las entidades que se hayan registrado en la Securities and Exchange Commission (SEC) adoptado a COSO como un marco de control interno en años anteriores, llevaron a cabo la transición al nuevo COSO 2013 durante el año 2014.

Con fecha del 29 de septiembre del 2004 se lanzó e impulsó el Marco de Control denominado COSO II que según su propio contenido no contradice al COSO I, siendo ambos marcos conceptuales relacionados. Sin embargo, este marco se orienta a la gestión de los riesgos (más allá de la intención de reducir riesgos que se plantea en COSO I) mediante la aplicación de metodologías, técnicas y procesos como la administración de un portafolio de riesgos en las entidades del estado.

El estado preocupado por el control interno desde, el año 2006 se han realizado denodados esfuerzos, mediante la emisión de normas, pautas, modelos y de documentos técnicos y orientadores, para establecer al control interno como herramienta de gestión que fortalezca y beneficie a las entidades públicas respecto

al cumplimiento de sus objetivos y metas; sin embargo, a la actualidad hemos podido identificar que el avance de las entidades públicas en esta materia aun es débil e incipiente.

La Administración Pública, está constituida por un grupo de entidades públicas, la cual influye al desarrollo de la economía nacional. Funcionarios, autoridades y servidores públicos son los actores principales para el desarrollo eficiente de sus actividades en el ámbito laboral para cerrar las brechas existentes que entorpecen la gestión pública. El control interno se basa en la implementación y ejecución de las normas dadas, mediante la aplicación en las entidades los procedimientos, planes, reglamentos, disposiciones, etc. donde todos los integrantes de la entidad se vean comprometidos y empoderados de sus funciones dentro del servicio público.

En la actualidad el control interno viene teniendo un retraso en su implementación en las diferentes entidades del estado ya que el 2006 se dio la primera Ley N° 28716 Ley de Control Interno han transcurrido hasta la fecha doce años la cual no se aprecia avance sobre la implementación del control interno.

La importancia de tener un control interno en las entidades públicas con autoridades superiores del funcionario o servidor público, funcionarios superiores del servidor público y el órgano de control institucional - OCI. comprometidos en la implementación del control interno de su institución con llevan al logro de los objetivos de manera eficiente y eficaz.

Sabemos que las personas (Recursos Humanos) poseemos objetivos en la vida dentro del contexto laboral es escalar en la profesión que ejerce cada integrante, la mayoría de ellos los podrán alcanzar en el espacio de las entidades públicas y privadas a la vez contribuiremos a lograr los objetivos que estas se hayan propuesto. Para logro de este propósito de una forma planeada y organizada se va recurrir a la aplicación de la administración de recursos humanos.

La administración de recursos humanos es una de las áreas más importantes dentro de una institución pública o una empresa privada ya que contribuye al logro de los objetivos de estas áreas y de las personas que la conforman. La administración del personal que realiza el área de Recursos Humanos representa una función de la organización que está constituida por un conjunto de prácticas y técnicas dirigidas a facilitar el mejor aprovechamiento de las personas (empleados) en el desarrollo de sus actividades con el fin de permitirles alcanzar los objetivos organizacionales, así como los individuales.

Está presente tesis se titula; Caracterización del Control Interno y su Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Oxapampa, 2018, delegada de garantizar el servicio educativo para la formación integral de los jóvenes estudiantes en los campos de la ciencia y la tecnología, contribuyendo a su desarrollo individual y social, así como al desarrollo de la región y a su sostenibilidad, mediante la oferta formativa de calidad que cuente con las condiciones necesarias para responder a los requerimientos de los sectores productivos y educativos que requiera el contexto.

Así mismo promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente y el equilibrio entre la oferta formativa y el mercado laboral local, regional y nacional.

El capítulo I, se realiza un prefacio del contenido de la tesis.

El capítulo II, está compuesto por el marco teórico, donde se describe los antecedentes internacionales y nacionales de la investigación seguido por las bases teóricas.

El capítulo III, está compuesto por el marco metodológico, donde se encuentra el tipo de la investigación, el nivel de la investigación, el método de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el diseño de investigación. El procedimiento de recolección de datos, la técnica de procedimiento y análisis de datos y el ámbito del estudio.

El capítulo IV, presenta los resultados y el análisis de la Caracterización del Control Interno y su Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018.

El capítulo V, presenta las conclusiones de los objetivos específicos de la Caracterización del Control Interno y su Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018.

El capítulo VI, se cita las referencias bibliográficas y anexos utilizados en el desarrollo de la presente tesis.

En la medida que se realice la evaluación del control interno en el Área de Recursos Humanos va ayudar que la entidad alcance sus metas y objetivos en el aspecto administrativo del uso de los recursos y bienes del Estado, gestión y ejecución realizadas en relación a las metas y resultados obtenidos. Aprovechamiento de las horas efectivas de trabajo en desarrollar actividades competentes a sus funciones, evitando las horas perdidas en actividades no competentes a sus funciones, el personal realizara un trabajo con eficacia y eficiencia en sus operaciones asignadas. Por las razones expuestas, el enunciado del problema de investigación es el siguiente: **¿Cuáles son las Características del Control Interno y su Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Oxapampa, 2018?**

Para dar respuesta al problema, se ha planteado el siguiente objetivo general:

Objetivo de la Investigación

Objetivo general:

Determinar y describir las Características del Control Interno y su Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018.

Objetivos específicos:

1. Describir la caracterización del control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades públicas del Perú, 2018.
2. Describir la caracterización del Control Interno y su influencia en la gestión administrativa en el área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Oxapampa, 2018.
3. Realizar un análisis comparativo de la Caracterización del Control Interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades públicas del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Oxapampa, 2018.

Por lo expuesto, planteo la siguiente hipótesis: **Establecer un adecuado control interno que permitirá optimizar las Características e Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018.**

Justificación

Este tema se escogió debido a la necesidad, de resolver problemas que afectan al incumplimiento de metas en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa por ello se planteó como uno de los más importantes problemas la evaluación del control interno. El Instituto Público se viene desempeñando con debilidades que afectan al desarrollo de la misma podemos citar las siguientes actividades negativas; ausencia de estados financieros que muestran los ingresos que recauda esta institución y su direccionamiento que tuviera que ser revertido a

esta misma institución, escasa información de los documentos de gestión, desconocimiento del Plan de Actividades de Trabajo, no se cuenta con un control adecuado del ingreso y salida del personal nombrado y contratado docente y administrativo, el tarjetero es un instrumento ya desfasado en la actualidad se debe de implementar con un equipo digital moderno de tal forma que exista un control adecuado sobre el ingreso y salida de todo el personal, la permanencia del personal en la institución, ya que se evidencia evasión en horas de permanencia, investigación, elaboración de clases y en las horas efectivas de clases, existe un desconocimiento de las Normas Internas de la Institución ya que no se difundió ante el personal, docentes contratados no idóneos para los puestos, falta de evaluación por desempeño, falta de compromiso de los docentes nombrados y contratados no existen programas de motivación o reconocimiento para los empleados, carencia de comunicación efectiva, limitación tecnológica, falta de control interno para la contratación de personal, dentro de las amenazas podemos citar; falta de personal calificado para desempeñar estos puestos, profesionales sin competencia adecuada. Habiéndose identificado las falencias en esta institución este trabajo se permite contribuir de trabajar en mejorar y superar las brechas que afectan al buen desarrollo académico y administrativo para el logro de los objetivos de los estudiantes así mismo se haga un buen uso de los recursos del estado en un análisis de costo beneficio. La evaluación del sistema de control permitirá llevar un control oportuno, adecuado y eficaz, mediante la evaluación del Área Administración (1).

Finalmente cabe mencionar que este proyecto de investigación está desarrollado con el tipo de investigación cuantitativo, porque la recolección de datos y la presentación de los resultados se han empleado procedimientos estadísticos e instrumentos de evaluación. El nivel de esta investigación será descriptivo, debido a que solo se ha limitado a describir las principales características más importantes de las variables de estudio.

II. REVISION DE LA LITERATURA

Antecedentes

El control interno constituye una herramienta eficaz para el control adecuado de las diferentes actividades y procesos de una empresa la cual permite evaluar las condiciones en las que se encuentra. Para el proceso del desarrollo de esta tesis se ha investigado diversas fuentes de información y se ha encontrado las siguientes tesis relacionadas con el tema a investigar. Se citan a continuación:

2.1.1 Antecedentes Internacionales

En la presente investigación se entiende por antecedentes internacionales a los trabajos de investigación realizado por algún investigador en cualquier ciudad y país del mundo, menos Perú; sobre las variables y unidades de nuestra investigación.

Endara (2016) en su investigación denominada: “Auditoria de Control Interno para la agencia de desarrollo económico territorial adscrita al Gobierno Provincial del Carchi de la ciudad de Tulcán”, realizado en Ecuador tiene como Objetivo: Implementar una Auditoria d Control Interno que permita mejorar los procesos administrativos y financieros en la agencia de desarrollo económico territorial adscrita al Gobierno Provincial del Carchi. En el Ecuador la agencia de desarrollo económico local está compuesta por una gran cantidad de instituciones público-privadas que buscan el desarrollo rural y urbano sostenible, pero existen agencias que no cuentan con control de los fondos de inversión que manejan, contables y financieros. Se observó que la inexistencia de procesos de control en el área financiera y contable de la agencia está generando que se desconozca el cumplimiento de las normas que rigen a la institución. Plantea las recomendaciones generales a la agencia ser una institución pública se deben realizar auditorías anuales para detectar falencias que le permitan al Director tomar medidas correctivas ya así evitar sanciones por parte de los organismos de control Estatal. Los funcionarios y servidores de la agencia adoptar las respectivas recomendaciones que se encuentran detalladas en los hallazgos encontrados, las mismas que están encaminadas a mejorar los procesos que desempeñan, permitiéndoles evitar sanciones administrativas y

económicas en el futuro, el Sr. Director en lo que respecta a manuales, sistemas, entre otros solicitar el apoyo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Carchi que le asesore con profesionales para elaboración y aplicación de los manuales respectivos para que le permita un mejoramiento continuo y elevar (2).

Guzmán y Vera (2015) en su investigación denominada: “El Control Interno como parte de la Gestión Administrativa y Financiera de los centros de atención y cuidado diario El Pedregal de Guayaquil”, realizado en Ecuador sostiene la necesidad de establecer un buen manejo de control interno y bases de registros contables para que una institución, sea pública o privada, así como también ayuda a optimizar las funciones, logro de los objetivos y metas planteadas por la institución. El objetivo planteado es: analizar los procesos de control interno en la asignación de recursos a las unidades departamentales implementando en el Centro de Atención y Ciudadano Diario “EL Pedregal” de Guayaquil, a través principios, normas y procedimientos de verificación de la gestión para garantizar que cada uno de los procesos se cumplan de acuerdo a la misión del Centro de Atención, en función al indicador, el analizar los procesos de control interno en la asignación, de los recursos, se concluye que no existe formalización de procesos. La metodología empleada es de tipo cualitativo. El Centro de Atención y Ciudadano Diario “El Pedregal” es

administrado por el Municipio de Guayaquil, sus actividades, recursos y planificación deben de ser aprobados por dicha institución, siendo el Centro una institución pública no autónoma de su gestión, para el proceso de formalización debe ser exponiendo ante las autoridades del municipio. Recomienda realizar un inventario físico inicial de los bienes muebles que posee el centro para su control y optimización de su manejo. Implementar la estructura organizacional sugerida par que los procesos no sean duplicados. (3)

2.1.2 Antecedentes Nacionales

En la presente investigación se entiende por antecedentes nacionales a todo trabajo de investigación realizado por otros investigadores en cualquier ciudad del Perú, que hayan utilizado las mismas variables y análisis de nuestra investigación.

Calampa (2016), en su investigación titulada: “El control interno y su influencia en la gestión de las unidades de adquisición de las instituciones públicas de salud del Perú: caso Hospital ESSALUD de la Red Asistencia Madre De Dios, 2015”. Problematiza a la administración de los recursos a través de las adquisiciones y contrataciones constituye un proceso de singular importancia que desarrollo el área de Logística, pues la entidad se sirve de la generación de sus propios recursos, gozando de autonomía

propia para la toma de decisiones presupuestales pero atendiendo la fiscalización del MEF, como ente principal La Red Asistencial Madre de Dios a través de su área lógica no respeta el Plan Anual de Contrataciones del 2015, realizando adjudicaciones directas selectivas, de ahí que nos llama la atención la gestión de esta área al tener que efectuar sus procesos atendiendo a los criterios de eficiencia, eficacia, economía, legalidad y oportunidad. Notablemente influye en la realidad mencionada, por la ausencia de instrumentos normativos, procesos que permitan analizar, evaluar y tomar decisiones adecuadas y oportunas. La metodología de estudio que se aplico es Descriptivo con enfoque Cualitativo. El objetivo de este trabajo de investigación es, determinar y describir la influencia del control interno en la Gestión de las Unidades de Adquisición de las Instituciones Públicas de Salud del Perú, se aplico encuestas la cual arrojan como resultado los componentes del control interno tienen un bajo nivel de implementación, por lo tanto su incidencia y eficacia de las operaciones en el área evaluada, su incidencia como instrumentos estratégicos de gestión es negativa en relación al cumplimiento de metas y objetivos institucionales (6).

Melgarejo (2017), en su investigación titulada: “Control Interno y Gestión Administrativa Según Trabajadores de La Municipalidad Provincial de Chota 2016”, el objetivo de estudio es determinar la relación que existe

entre control interno y la gestión administrativa según trabajadores de la municipalidad provincial de Chota. El método de investigación es el hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, siendo un tipo de estudio: básico, descriptivo correlacional. Según los resultados obtenidos el control interno según los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chota, se tiene el 55,4% de los encuestados perciben que el nivel es poco eficiente, mientras que el 26.8% de los encuestados perciben que el nivel es eficiente y el 17.9% perciben que el nivel es deficiente en el control interno. La gestión administrativa de trabajadores de la Municipalidad provincial de Chota; de ellos se tiene al 59.9% de los encuestados se encuentran en nivel adecuado y el 21.4% alcanzaron el nivel muy adecuado y un 19.6 se ubicó en el nivel nada adecuado en la Municipalidad provincial de Chota. La encuesta aplicada de Plan de control administrativo y Gestión administrativa el 50% de los encuestados perciben que el nivel es Poco Eficiente, mientras que el 17.8% perciben que el nivel de la dimensión plan de control administrativo es eficiente el 15.2% alcanzaron un nivel adecuado. Se recomienda en base al análisis difundir la forma de organización del equipo de trabajo, así como la difusión de las actividades de control en las áreas de gestión con el propósito de diagnosticar y optimizar los procesos de gestión administrativa esto en el marco de la transparencia al ciudadano (7).

Marín (2015), en su investigación titulada: “Gestión del sistema de control interno en la toma de decisiones de las municipalidades distritales de la provincia de Puno, 2015”, en este trabajo de investigación se busca una solución sistemática a los problemas de gestión deficiente de los gobiernos locales de la provincia de Puno. Hace referencia que las normas de control interno son instrumentos de gestión que ayudan y permiten ser más eficientes, eficaces y transparentes la gestión de los gobiernos locales, garantizando que la información económica, financiera y administrativa sea confiable, oportuna; que permita una correcta y acertada toma de decisiones así mismo permita disminuir la corrupción generalizada en estas entidades. El objetivo general es formular un sistema de control interno a través de la aplicación de los instrumentos técnicos normativos vigentes, para la adecuada toma de decisiones en las Municipalidades Distritales de la Provincia de Puno. La metodología de investigación desarrollada es de tipo cuantitativo, con diseño experimental del tipo descriptivo explicativo. Según el consolidado después de un análisis se puede dilucidar donde el 26.60% su conocimiento de la existencia de la norma de control, sin embargo, inciden que esto no se cumplen en la gestión de la entidad el 31.55% corroborando el 24.35 que el cumplimiento es en forma insuficiente, así mismo se observa un resultado indigno de 3.95% con relación al interrogante cumplimiento en mayor grado, esta información no es alentadora los mismo que ocasionan descensos en la gestión administrativa (8).

Yuca (2017), en su investigación titulada: “Control Interno y Gestión Administrativa del Área de Abastecimiento, en la Municipalidad Distrital de Ccarhuayo”, en este trabajo de investigación tiene por objetivo: determinar el grado de relación entre control interno y gestión administrativa en el área de abastecimiento de la municipalidad de Ccarhuayo, desarrollando la metodología bajo el enfoque cuantitativo aplicativo, el diseño de investigación es no experimental-transaccional. Habiendo obtenido los resultados se hizo un análisis donde se considera la aplicación de los instrumentos, con el propósito de evaluar el control interno en la gestión administrativa que se desarrolla en el área de abastecimiento, se presenta de acuerdo a cada una de las variables. Se sustenta que existe un grado de significancia directa entre ambiente de control y gestión administrativa de acuerdo al coeficiente de correlación. Es decir, a medida que el área de abastecimiento incrementa su nivel del ambiente de control, se incrementara el nivel de gestión administrativa. A medida que el área de abastecimiento incrementa la evaluación de riesgo, se incrementa el nivel de gestión administrativa, se afirma que la variación en nivel de evaluación de riesgos se explica por la variación de gestión administrativa. Llegando a las recomendaciones de este trabajo de investigación recomendando a los funcionarios de seguir con la evaluación del sistema de control interno, a fin de mejorar sus defectos y perfeccionar

continuamente sus normas de control, a fin de mejorar sus defectos y perfeccionar continuamente sus normas de control interno aplicables, a las actividades y funciones del área de abastecimiento. Se sugiere realizar charlas de sensibilización al personal con relación a la implementación y aplicación de los reglamentos de control interno en todos los componentes y en la gestión administrativa, con el objeto de que se cumpla eficientemente las funciones, por ende, cumplir con sus objetivos. Implementar las acciones y procedimientos necesarios para el cumplimiento de las normas del sistema de control interno y gestión administrativa para el sector público, establecido por la Contraloría. Para la contratación de personal debe de existir parámetros de evaluación que permita ubicarlos según sus capacidades y especialidades, lo que permitirá generar una adecuada elaboración de tareas y cumplimiento de objetivos (9).

Flores (2015), en su investigación titulada “Repercusión del Control Interno en la Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de San Ramón”, en este trabajo el objetivo es determinar la medida en que repercute el control interno en la gestión municipal de la municipalidad provincial de San ramón. Cito las conclusiones porque es el aporte de este trabajo de investigación; el tipo de ambiente de control no alcanza el grado de cumplimiento de los objetivos y metas, situación que no permite una

buena gestión. La forma de grado de evaluación de riesgo de control interno que influye significativamente en la mejora de la calidad de vida de la población de la provincia de San Ramón. Las actividades de control influyen en el rendimiento de la ejecución presupuestal versus presupuesto de gasto. Es de suma importancia que existiendo una amplia normatividad legal en la cual se sustenta el control interno, es conveniente que sea del alcance del personal comprometido en estas áreas, así como que periódicamente sea capacitado, con el fin que redunde favorablemente en la transparencia del manejo fiscal, entre otros (10).

Nazario (2016), en su investigación titulada “El Control Interno y su Influencia en la Gestión Administrativa de los Gobiernos Locales del Per: Caso Municipalidad Provincial de Viru, 2016”, ha empleado la metodología de tipo cuantitativo, el nivel de investigación es descriptivo-correlacional, limitada a describir y analizar las variables investigadas. El objetivo es determinar y describir la influencia del control interno en la gestión administrativa de los gobiernos locales del Perú y de la Municipalidad Provincial de Viru 2016, en base a las encuestas aplicada se llega a las conclusiones que el control interno mejora la eficiencia, efectividad y transparencia , siempre y cuando se aplique de manera adecuada, por cuanto es un instrumento de control administrativo, que permite la transparencia en las operaciones; siempre que se cumpla con

la normatividad. No existe un control interno, no se evalúa y cuantifica los riesgos, no hay actividad de control interno municipal, ausencia de eficiencia en el manejo de la información y comunicación. La institución cuenta con un sistema de control de manera formal pero los trabajadores muestran poco compromiso en trabajar en él. Es conveniente difundir entre los servidores y funcionarios la base legal, los planes, las metas, procedimientos, las políticas, objetivos, fortalecer las líneas de comunicación institucional, efectuar el seguimiento permanente y su aplicación.

Se recopila la recomendación: es necesario la revisión de los instrumentos de gestión municipal donde la gerencia municipal difunda la base legal, los planes, las metas, objetivos y procedimientos entre los trabajadores además debe liderar las actividades de fortalecimiento del sistema de control interno en cada área, desarrollando actividades de sensibilización y desarrollar acciones conjuntas para una gestión eficiente (11).

Huapaya (2017), en su investigación titulada “El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas Privadas de Educación Básica Regular en el Distrito de Linde, 2016”. La metodología empleada de tipo de diseño no experimental, cuyo diseño metodológico es transaccional correlacional. A planteado como objetivo general determinar el Control Interno optimiza la Gestión Administrativa de las

Instituciones Educativas Privadas de Educación Básica Regular del distrito de Lince. Luego de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas se puede decir, en conclusión: se comprobó que las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular del distrito de Lince con las normas y políticas internas para mejorar la gestión debido a que estas se encuentran desactualizadas y o existe una adecuada supervisión, se demostró que las Instituciones Educativas Privadas Regular del distrito de Lince no disponen de adecuados procedimientos de control que permitan optimizar la administración de los ingresos y egresos de tesorería, se constató que no innovan en control interno de su activo fijo, para que se administre mejor los bienes patrimoniales (12).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría de la naturaleza y objetivo del control

Es el examen físico de registro, bienes materiales o de documentos con el objeto de cerciorarse de la autenticidad de un activo o de la autenticidad de una operación registrada en la contabilidad o presentada en los estados financieros presupuestarios.

Es investigar o criticar las acciones u obras de otros. La fiscalización se relaciona con el control interno y externo en la auditoria. Consiste en examinar las cuentas con autoridad suficiente. Se relaciona con la auditoria de Estados presupuestarios y financieros de una entidad. Poder que tiene

uno para usar y disponer de lo suyo. Poder que se ejerce sobre otra u otras personas en una entidad. Autoridad que tiene el superior sobre sus súbditos. Prevaler o hacer más fuerza una opinión u otra cosa que aquella con la cual se compara.

“El Manejo de las Organizaciones, su Auditoría y Control, que en términos empresariales el control tiene como propósito preservar la existencia de cualquier tipo de organización y apoyar su desarrollo. Su debida aplicación a los problemas y factores de riesgo contribuye a reducir o gobernar las consecuencias y repercusiones que de estos se derivan. Por ello se fundamental para el profesional tanto de la administración como de la auditoria interna, profundizar en el estudio y comprensión del control ya que solo a través de su dominio se logran los respectivos beneficios”.

“El control de la organización institucional analiza hechos para prevenir riesgos y prever que se tomen las acciones acertadas con resultados positivos. Si ambas obraran en sentido contrario a sus propósitos se generan los problemas cuya identificación inoportuna puede ser fatal. Como actividad y como una función, de carácter permanente e integral, es un instrumento de vital importancia para cada una de las áreas orgánicas que integran la entidad cada miembro responsable de un área debe saber sus objetivos y metas si se están logrando satisfactoriamente y para detectar los errores que requieren corregir en un área específica. Este control (supervisión) se denomina comúnmente sistema de control interno o

controles administrativos. La función que realiza por un órgano especializado independiente que se denomina Contraloría General de la Republica o Auditoria Interna. El primero controla, fiscaliza y evalúa a nivel macro el uso de los recursos públicos y comportamiento de la administración del Estado; el segundo tiene un enlace a nivel micro es decir institucional, Gobierno Regional y Gobierno Local, tiene la responsabilidad de evaluar y hacer el seguimiento sobre el uso o destino final de los insuficientes recursos públicos y el desempeño de las entidades de quien forma parte. Es constante e integrador, debe comprobar y evaluar los niveles de eficiencia para exigir resultados de las entidades sujetas al Sistema Nacional de Control. Es considerado una herramienta que tiene por fin unánime asegurar la adecuada administración pública de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, orientado hacia el logro de los grandes objetivos del Estado; mejoras continuas de estructuras institucionales, procesos y cumplimiento de metas; y asignaciones adecuada de los recursos”.

2.2.2 Teoría de los Antecedentes del Control Interno en el Perú

En nuestro País se incluyó el concepto de Control Interno en el Sector Gubernamental desde el 16.ENE.1964 mediante la Ley N° 14816², tal es así, que se establecía como una de las funciones de la Contraloría General, entre otras: “Establecer métodos y procedimientos de control interno para todo el Sector Público Nacional”. Asimismo, debe precisarse que, si bien es

cierto el Decreto Ley N° 19039, no incluyó el concepto de Control Interno, sin embargo, es resaltante lo establecido en el Art. 2°, al abordar el concepto de “Control”, esboza aspectos del Control Interno³.

Asimismo, mediante la Norma de Auditoría Gubernamental - NAGU 3.10 Estudio y Evaluación del Control Interno (Diario El Peruano de 25.SET.1995, Pág. 134411-7), se establece que debe efectuarse un apropiado estudio y evaluación del control interno para identificar las áreas críticas que requieren un examen profundo, determinar su grado de confiabilidad a fin de establecerse la naturaleza, alcance, oportunidad y selectividad de la aplicación de procedimientos de auditoría.

La incorporación del informe COSO (1992), se dio en nuestro País, a través del Sub Capítulo 075 El sistema de control interno y la auditoría gubernamental; Sub Capítulo 155 Ambiente de Control Interno y Sub Capítulo 540 Evaluación del Control Interno Gerencial del Manual de Auditoría Gubernamental - MAGU (Diario El Peruano de 23.DIC.1998, Pág. 19).

Debiendo indicarse que la Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (publicada el 23.JUL.2002), en su Art. 7° también precisa el concepto de

Control Interno y en su 4° párrafo, establece entre otros, que es responsabilidad del Titular de la entidad, fomentar y supervisar el funcionamiento y confiabilidad del control interno...”

Debe precisarse que, a partir de dicha Ley Orgánica, han emitido diversas normas sobre el Control Interno en nuestro País, habiéndose emitido la Ley N° 28716 (publicada el 18.ABR.2006), denominada “Ley de Control Interno de las Entidades del Estado”, la misma⁴, que se convierte en la primera norma específica en nuestro País, sobre el Control Interno en las Entidades del Estado.

Como consecuencia de lo señalado en la primera disposición transitoria, complementaria final, de la precitada norma, la Contraloría General emitió la Resolución de Contraloría N°320-2006-CG⁵ (publicado el 03.NOV.2006); sin embargo, debido a que en muchas organizaciones del Sector Público de nuestro País, consideraban que ni la Ley N° 28716, ni la Resolución de Contraloría antes referida, precisaban plazos de Implementación⁶; y que los funcionarios requerían de contar con lineamientos específicos para la Implementación del Sistema de Control Interno, la implementación del referido Sistema fue básico y en algunos casos nulo.

En razón a lo indicado precedentemente, la Contraloría General con la finalidad de impulsar la Implementación

del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas de nuestro País, emite

la Resolución de Contraloría N° 458- 2008-CG (publicada el 30.OCT.2008), estableciendo a) la Guía de Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, y b) un plazo de 24 meses para la Implementación del Sistema de Control Interno.

Posteriormente, se emite el Decreto de Urgencia N° 067- 2009 (Publicado el 23.JUN.2009), que modifica el Art. 10° de la Ley 28716, y establece que la Implementación del SCI se realizarán en forma progresiva; luego se emite la Ley 29743 (Publicado el 09.JUL.2011), que modifica en parte el referido Decreto de Urgencia, y se restituye la Implementación del SCI; y posteriormente, el 14.MAY.2016 se emite la RC N° 149-2016-CG, la misma que aprueba la Directiva N° 013- CG-2016, denominada “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado” (13).

2.2.3 Constitución Política del Perú

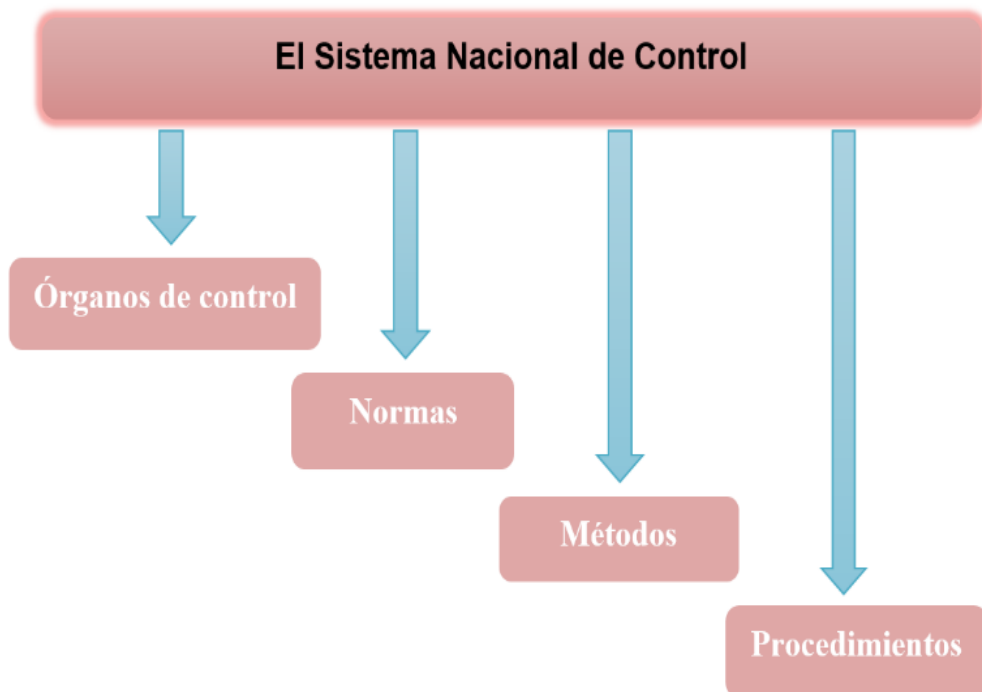
Artículo 82°

La Contraloría General de la República es una entidad descentralizada de Derecho Público que goza de autonomía conforme a su ley orgánica. Es el órgano superior del Sistema Nacional de Control. Supervisa la legalidad de la ejecución del Presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control.

2.2.4 Definición de Sistema Nacional de Control

Es el conjunto de órganos de revisión, medidas sistemáticas y programaciones, arreglados e compuestos funcionalmente, destinados a llevar y desplegar la actuación del control estatal en forma dispersada. Su desarrollo y actuación comprende todas las actividades y acciones en los campos administrativo, presupuestal, operativo y financieros de las entidades y alcanza al personal que presta servicios en ella. (artículo 12°).

El Sistema Nacional de Control es el conjunto de estructurados e integrados funcionalmente, destinados a conducir y desarrollar el ejercicio del control gubernamental en forma descentralizada (14).



2.2.5 Teorías del Control Gubernamental

Es el control preventivo de acompañamiento, la supervisión, vigilancia y verificación de los actos administrativos y de resultado de la gestión pública. Tomando el grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado.

También incluye la supervisión, vigilancia y verificación del cumplimiento de las normas legales y lineamientos de política y planes de acción. Evaluando los sistemas de administración, gerencia y control para mejorarlas a través de acciones preventivas y correctivas (15).

2.2.5.1 Atribuciones

Las atribuciones que posee el Sistema Nacional de Control (artículo 15°):

- a) Realizar la supervisión, vigilancia y verificación de la correcta gestión y utilización de los recursos y bienes del Estado, el cual también comprende supervisar la legalidad de los actos de las instituciones sujetas a control en la ejecución de los lineamientos para una mejor gestión de las finanzas públicas, con prudencia y transparencia fiscal, conforme a los objetivos y planes

de las entidades públicas, así como de la ejecución de los presupuestos del Sector Público y de las operaciones de la deuda pública.

- b) Formular oportunamente recomendaciones para mejorar la capacidad y eficiencia de las entidades en la toma de sus decisiones y manejo de recursos, así como los procedimientos y operaciones que emplean sus acciones, a fin de optimizar sus sistemas administrativos de gestión y de control interno.
- c) Impulsar, la modernización y el mejoramiento de la gestión pública, a través de la optimización de los sistemas de gestión y ejerciendo el control gubernamental con especial énfasis en las áreas críticas sensibles a actos de corrupción.
- d) Propugnar, la capacitación permanente de los funcionarios y servidores públicos en materias de administración y control gubernamental.
- e) Exigir a los funcionarios y servidores públicos la plena responsabilidades por sus actos en la función que desempeñan, identificando el tipo de responsabilidad incurrida, sea administrativa funcional, civil o pena y recomendando la adopción de las acciones preventivas y correctivas necesarias para su recomendado la adopción de las acciones preventivas y correctivas necesarias para su implementación.

- f) Emitir como resultado de las acciones de control efectuadas los informes respectivos con el debido sustento técnico y legal, constituyendo prueba-constituida para el inicio de las acciones administrativas o legales que sean recomendadas en dichos informes.
- g) Brindar apoyo técnico al Procurador Publico o al representante legal de la entidad, en los casos en que deban iniciarse acciones judiciales derivadas de una acción de control, prestando las facilidades o aclaraciones del caso y alcanzando la documentación probatoria de la responsabilidad incurrida.

2.2.6 Órganos del Sistema

2.2.2.1. La Contraloría General de la Republica

El artículo 82 de la Constitución Política del Estado 1993 señala: “La Contraloría General de la Republica es una entidad descentralizada de derecho público que goza de autonomía conforme a su ley orgánica. Es el órgano superior del Sistema Nacional de Control. Supervisa la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas al control.

Es el ente técnico rector del Sistema Nacional de Control, dotado de autonomía administrativa, funcional, económica y financiera que tiene por

misión dirigir y supervisar con eficiencia y eficacia el control gubernamental, orientando su accionar al fortalecimiento y transparencia de la gestión de las entidades, la promoción de valores y la responsabilidad funcional del Estado en la toma de decisiones y con los poderes del estado en la forma de decisiones y con la ciudadanía para su adecuada participación en el control social. No puede ejercer funciones o atribuciones distintas a las establecidas en la Constitución Política en esta Ley las disposiciones reglamentarias y las normas técnicas especializadas que emita en uso de sus atribuciones.

Tiene las siguientes funciones:

- Ente Técnico Rector del SNC
- Cuenta con autonomía administrativa, funcional, económica y financiera.
- Dirige y supervisa el control gubernamental.
- El Contralor es el funcionamiento de mayor rango del Sistema.
- El Congreso fiscaliza la gestión de la CGR.
- Aprobar el Plan Nacional de Control.
- Efectuar las acciones de control ambiental y sobre los recursos naturales, así como bienes que constituyen patrimonio cultural de la nación; informado semestralmente sobre resultados a las Comisiones respectivas del Congreso.
- Requerir información y tener acceso a toda documentación, registros u otros aun cuando sean secretos.

- Ordenar a los órganos del sistema realicen acciones de control que considere necesarios.
- Supervisar y garantizar el cumplimiento de las recomendaciones producto de los informes de control.
- Disponer inicio de acciones legales de forma inmediata por el procurador de la CGR o del sector respectivo.
- Ejercer la potestad sancionadora contra quienes cometan infracciones contra la administración.
- Velar por la implementación de los órganos de auditoría interna (OCI).
- Designar a las Sociedades de Auditoría Externa (SOA) a través de concurso público de méritos.
- Emitir opinión previa vinculante sobre adquisiciones y contrataciones de bienes, servicios u obras que tengan carácter de secreto militar o de orden interno exonerados de procesos de selección.
- Absolver consultas y emitir pronunciamientos e interpretar las normas con carácter vinculante, en todo caso, orientador.
- Ejercer el control de desempeño de la ejecución presupuestal.
- Recibir y atender denuncia de la ciudadanía relacionadas con las funciones de la administración pública.
- Recibir, registrar, examinar y fiscalizar las declaraciones juradas de ingresos y bienes y rentas que deben presentar los funcionarios y servidores públicos obligados conforme a Ley.

- Presentar informes anuales al Congreso de la Republica.
- El OCI es la unidad especializada responsable de llevar a cabo el control gubernamental de la entidad.
- El titular de la entidad es el responsable de implantar el OCI en el mayor nivel jerárquico.

Funciones principales:

- Elaborar el Plan Anual de Control, efectuar acciones de control preventivo en la entidad, a fin de contribuir a la mejora de la gestión institucional.
- Actuar de oficio cuando se identifican acciones que impliquen omisión o incumplimiento de funciones o se advierte ilegalidad, para ello informara al Titular de la entidad.
- El seguimiento y evaluación de informes y es registro es regulado por la CGR.
- La implementación de sus acciones es regulada por la CGR y se basa en las normas que regulan los procesos de su auditoria en las entidades públicas.

Jerarquía del Contralor General

El Contralor General de la Republica es el funcionario de mayor rango del Sistema y goza de las mismos derechos, prerrogativas y preeminencias propias de un Ministro de Estado. No está sujeto a subordinación a autoridad o dependencia alguna, en ejercicio de la función.

En el ejercicio de sus funciones solo puede ser enjuiciado, previa autorización del Congreso de la Republica.

2.2.2.2. Órgano de Auditoria Interna

Está constituido por los órganos de Auditoria Interna del Gobierno Central, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales; del Poder Legislativo, Poder Judicial y Ministerio Publico del ámbito territorial de la nación. Las entidades comprendidas en los incisos a), b), c) y d) del artículo 3° de la presente Ley, así como las empresas en las que el Estado tenga una participación accionaria total o mayoritaria, tendrán necesariamente tendrán un Órgano de Auditoria Interna ubicado en el mayor nivel jerárquico de la estructura de la entidad, el cual constituye la unidad especializada responsable de llevar a cabo el control gubernamental en la entidad.

El titular de la entidad tiene la obligación de cautelar la adecuada implementación de del Órgano de Auditoria interna y la asignación de recursos suficientes para la normal ejecución de sus actividades de control.

Mantiene una relación funcional con la Contraloría General, efectuando su labor, de conformidad con los lineamientos y políticas que para tal efecto establezca el Organismo Superior de Control.

“La actuación de los Órganos de Control Sectorial, Regional e Institucional se rigen por el “Reglamento de Control Institucional”, aprobado por Resolución de Contraloría General N° 114-3002-CG. La cual, establece las disposiciones relativas al funcionamiento de los Órganos de Control Interno en las entidades sujetas al Sistema Nacional de Control, en los aspectos como: misión, principios, implementación y jerarquía organizacional; dependencia funcional y administrativa del Jefe de OCI; designación o encargo del jefe; funciones, supervisión y evaluación de los OCI, entre otros”.

Jefe del órgano de Auditoria Interna

Mantiene una vinculación de dependencia funcional y administrativa con la Contraloría General, en su condición de ente técnico rector del Sistema, sujetándose a sus lineamientos y disposiciones. En el desempeño de sus labores, actúa con la independencia técnica dentro del ámbito de su competencia.

Designación y separación del Jefe del Órgano de Auditoria Interna

La designación y a la separación de los jefes de Órganos de Auditoria Interna, se efectúa por la Contraloría General de acuerdo a los requisitos,

procedimientos, incompatibilidades y excepciones que establecer para el afecto.

Las entidades sujetas al control proporcionan personal, recursos y los medios necesarios para el ejercicio de la función de control en dichas entidades, de acuerdo con las disposiciones que en sobre lo particular dicte la Contraloría.

2.2.2.3. Sociedad de Auditoria

Las sociedades de auditoria, para efectos de esta Ley, son las personas jurídicas calificadas e independientes en la realización de labores de control posterior externo, que son designados por la Contraloría de General, previo Concurso Publico de Méritos y contratadas por las entidades para examinar las actividades y operaciones de las mismas, opinar sobre la razonabilidad de sus estados financieros, así como evaluar la gestión, captación y uso de los recursos designados.

“La resolución de la Contraloría General N° 140-2003-EG, aprueba el “Reglamento de Designación de Sociedades de Auditoría” que establece las disposiciones generales, Registro de sociedades, solicitudes de designación de sociedades, concurso publico de méritos: convocatoria pública y venta de bases; presentación de propuestas; evaluación y calificación de propuestas y designación de sociedades. Contratación de los servicios de auditoría; supervisión y control de los servicios de la auditoría” (16).



2.2.7 Clasificación del Control Gubernamental

Según su función quien lo ejerce se clasifica:

2.2.7.1 Control Interno

Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objeto de prevenir riesgos que afectan a una entidad pública. Se fundamenta en una estructura basada en cinco componentes funcionales:

- Ambiente de control
- Evaluación de riesgos
- Actividades de control gerencial
- Información y comunicación
- Supervisión

Objetivos del Control Interno:

Operacionales:

Promover la eficacia, eficiencia y transparencia en la entidad.

Resguardar los recursos y bienestar del Estado.

Cumplimientos:

Cumplir la normatividad aplicable a la entidad.

Promover la rendición de cuenta.

De información:

Garantizar la confiabilidad de la información.

Organizacionales:

Fomentar la práctica de valores institucionales y la rendición de cuentas.

¿Cuál es el beneficio de contar con un sistema de control interno?

- Reducir los riesgos de corrupción
- Lograr los objetivos y metas establecidas
- Promover el desarrollo organizacional
- Lograr mayor eficiencia, eficacia y transparencia en las operaciones
- Asegurar el cumplimiento del marco normativo
- Proteger los recursos y bienes del Estado y el adecuado uso de los mismos
- Contar con información confiable y oportuna
- Fomentar la práctica de valores
- Promover la rendición de cuentas de los funcionarios por la misión y objetivos encargados y el uso de los bienes y recursos asignados.

Implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en los entes del estado

Dentro del uso de las facultades en el artículo 32° de la Ley N°27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica.

Objetivo:

“Orientar el desarrollo de las actividades para la aplicación del modelo de implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del estado de los tres niveles de gobierno, a fin de fortalecer el Control Interno para el eficiente, transparente y adecuado ejercicio de la función pública en el uso de los recursos del Estado”.

Marco Contextual

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica y sus modificaciones.
- Ley N° 28746, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y sus modificaciones.
- Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2016.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Decreto Supremo N° 004-2013PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.

- Resolución de Contraloría N° 149-201-CG, que aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD denominada Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado.
- Control Interno – Marco Integrado COSO 2013.

Tiempo determinado para implementar el Sistema de Control Interno

“Las entidades del Estado para la implementación de su SCI inicio el primer día del mes de enero del 2016, según lo dispuesto en la Ley N° 30372, Ley de Presupuestos para el año fiscal 2016. En el caso de aquellas entidades de hubieran implementado su primera etapa con anterioridad a la vigencia de la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD, no se le descontara los meses establecidos para el desarrollo de esa etapa del plazo total de implementación del SCI”.

Fase	Etapas de implementación	Plazos por niveles de gobierno (meses)			
		Nacional	Regional	CPA y CPB	Local CNP con 500 o más WUU y CNP con menos de 500 WUU
Planificación	Etapa I-Acciones Preliminares	2	2	2	3
	Etapa II-Identificación de brechas y oportunidades de mejora	6	7	7	7
	Etapa III-Elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas	1	2	2	3
Ejecución	Etapa IV-Cierre de brechas	13	16	16	20
Evaluación	Etapa V-Reportes de evaluación y mejora continua	2	3	3	3
Total plazo de implementación SCI		24	30	30	36

Fases del sistema de control interno

Se deben de cumplir tres fases siguientes:

Planificación

Se inicia el compromiso formal de Alta Dirección y la constitución de un Comité responsable de conducir el proceso. Comprende además las acciones orientadas a la formulación de un diagnóstico de la situación en que se encuentra el sistema de control interno de la entidad con respecto a las normas de control interno establecidas por la CGR, que servirá de base para la elaboración de un plan de trabajo que asegure su implementación y garantice la eficiencia de su funcionamiento.

Ejecución

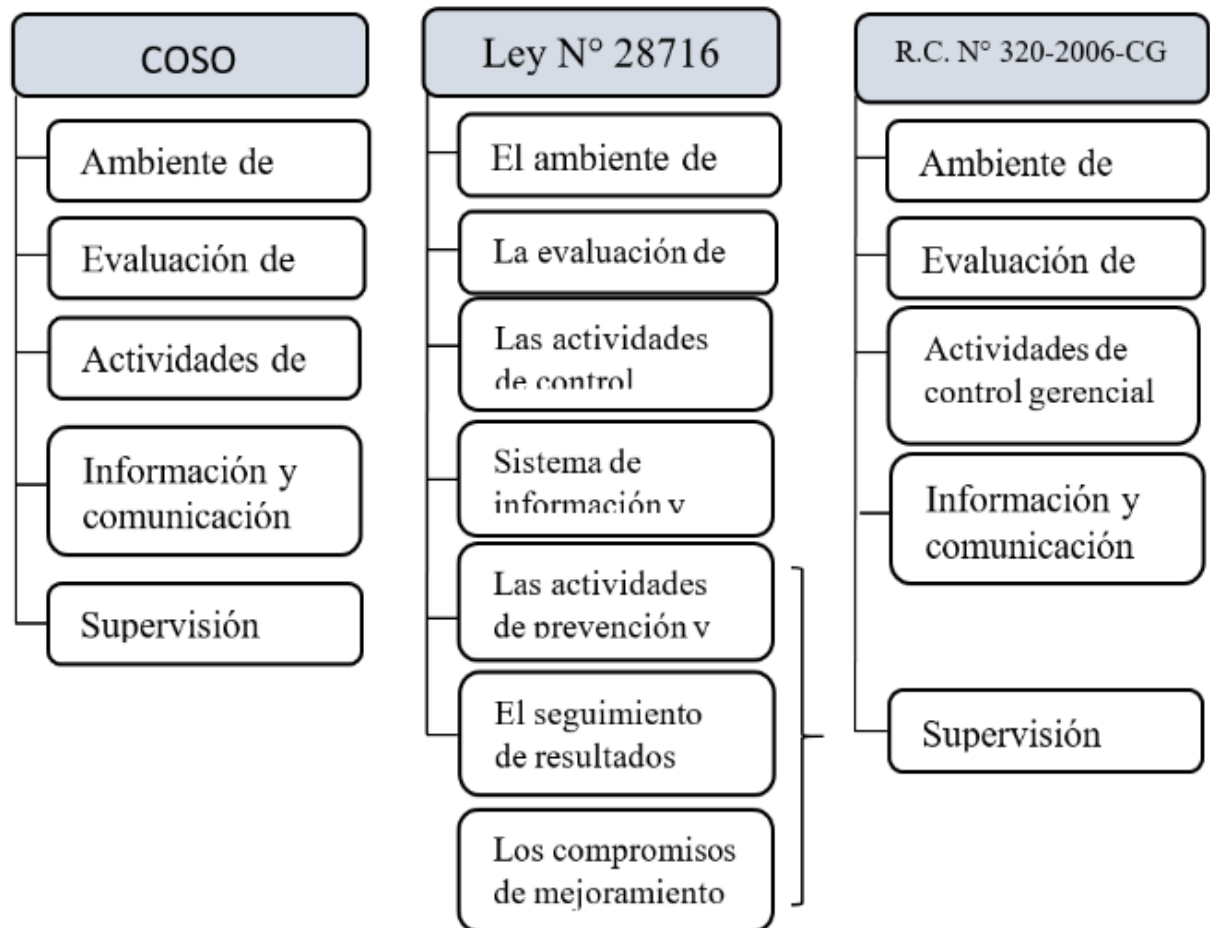
Comprende el desarrollo de las acciones previstas en el plan de trabajo. Se da en dos niveles secuenciales: a nivel de entidad y a nivel de procesos. En el primer nivel se establecen las políticas y normatividad de control necesarias para la salvaguarda de los objetivos institucionales bajo el marco de las normas de control interno y competentes que estas establecen; mientras que en el segundo, sobre la base de los procesos críticos de la entidad, previa identificación de los objetivos y de los riesgos que amenazan su cumplimiento, se procede a evaluar los controles

existentes a efectos de que estos aseguren la obtención de la respuesta a los riesgos que la administración ha adaptado.

Evaluación

Fase que comprende las acciones orientados al logro de un apropiado proceso de implementación del sistema de control interno y de su eficaz funcionamiento, a través de su mejora continua (17).

2.2.8 Marco Normativo



2.2.9 Cambios Importantes en la reciente Norma de Control Interno

Como ya se comentó precedentemente, en nuestro País el MARCO COSO 2013 ha sido incorporado en el sector público a través de la Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, publicada el 20 de Enero del 2017, la misma que en su Anexo N° 10 “Matriz de Vinculación de los Componentes del SCI con los instrumentos de gestión o prácticas de gestión”, muestra la vinculación o relación de los 17 Principios antes señalados, con cada uno de los componentes de la estructura de Control Interno; y además vincula a éstos, con los “Documentos de Gestión” y/o “Evidencias de Cumplimiento”, que se constituyen en elementos que evidencien el cumplimiento de cada uno de los principios, antes señalados.

Es preciso indicar, que el MARCO COSO 2013, además de los principios antes indicados, incluye, los “puntos de interés 11”, que forman parte de la metodología establecida, que desarrolla las características fundamentales de cada principio y que pueden ayudar metodológicamente en el diseño y desarrollo del control interno a los usuarios.

Otros cambios importantes identificados:

- La creación del Acta de Compromiso Individual¹², en la misma que establece que los directivos del Comité de Control Interno, se comprometen entre otros, al proyecto, ejecución y valoración de la Implementación del Sistema de Control interno.

- Se le asigna al Comité de Control Interno – CCI, la facultad de contar con la colaboración del OCI, en atributo de participante en las reuniones que realiza, lo que revela un cambio importante, toda vez que en la RC N° 458-2008-CG, el OCI participaba en calidad de veedor en el proceso de Implementación del SCI.

- Se ha establecido la elaboración de un Plan de Sensibilización y Capacitación en control Interno¹³, el mismo que incluye un cronograma de charlas de sensibilización y capacitaciones en materia de control interno, Gestión por Procesos y Gestión de Riesgos. Dicho plan se elabora dentro de los 90 días calendarios siguientes a la instalación del CCI, y se hace inmediatamente posteriormente de su consentimiento.

- El Anexo N° 6 Modelo del Plan de Sensibilización y Capacitación en el Control Interno de la RC N° 004- 2017-CG, establece indicadores de resultados de los rendimientos académicos de los funcionarios de la Alta Dirección, de los que conforman el CCI, de los que conforman el Equipo de Trabajo Operativo y del Evaluador, así como, del personal de las Unidades Orgánicas, que han recibido la sensibilización y la Capacitación.

- La conformación de los equipos de trabajo operativos, que si bien es cierto, se incluían en la RC 458-2008-CG, mencionaban la posibilidad de conformar uno o más de éstos, para que sirva(n) de apoyo al Comité de Control Interno - CCI, en la RC 004- 2017-CG, se define que dicho grupo en “Equipo de Trabajo Operativo, es un equipo multidisciplinario que brinda soporte al CCI en relación a las fases de planificación y ejecución, durante el proceso de implementación del SCI, capacitado en temas de Control Interno, gestión por procesos y gestión de riesgos. Es el Equipo encargado de la elaboración del Programa de Trabajo”.

- Conformación de un “Equipo de Trabajo Evaluador”, que es un equipo multidisciplinario que brinda soporte al CCI, en relación a la fase de evaluación al proceso de implementación del SCI, capacitado en temas de Control Interno, gestión por procesos y gestión de riesgos.

- Para facilitar la implementación del SCI, se ha previsto la designación de un coordinador de cada Unidad Orgánica.

- Considerando que la Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, es una “Guía para la Implementación y fortalecimiento del Sistema de

Control Interno en las Entidades del Estado, ha incluido 22 Anexos, los mismos que muestran un detalle de las actividades y/o aspectos a desarrollar en la Implementación del Sistema de Control Interno”.

- Una novedad es el Reglamento del Comité de Control Interno, cuya estructura está conformada por 8 Títulos¹⁴, el mismo que regula las funciones y responsabilidades de sus miembros y es elevado al Titular de la entidad para su aprobación, y luego deberá publicarse en el portal web institucional.

- Si bien es cierto que en la RC N° 149-2016-CG ya incluía la difusión de los logros de la implementación del SCI al interior de la Entidad, la RC N° 004-2017- CG establece la elaboración de material de difusión alusivo al avance de la Implementación del SCI, en coordinación con el Equipo de Trabajo Operativo, dando las pautas a través del Anexo N° 7, en el cual se incluye un “Listado de Mecanismos de Difusión de Control Interno de la Entidad”.

- Se ha precisado que “La responsabilidad de implementar y fortalecer el Control Interno institucional no es exclusiva del CCI, ni del Equipo de Trabajo Operativo, sino de toda la organización”.

- Se ha establecido la estructura del Programa de Trabajo para la elaboración del diagnóstico¹⁵. Asimismo, se ha establecido la estructura de Informe de Diagnóstico¹⁶. Debiendo indicarse que la referida resolución, establece que el plan de trabajo con base en los resultados del diagnóstico del SCI, debe ser aprobado por el Titular, debiendo dejarse constancia en el Acta de sesión del CCI, la aprobación, debiendo solicitarse la publicación del Plan de Trabajo a la Oficina de Informática (18).

Componentes y Principios de control interno

Componente	Principios	Normas
I. Ambiente de control	1. Entidad comprometida con integridad y valores	<ul style="list-style-type: none"> • Filosofía de la Dirección • Integridad y valores éticos
	2. Independencia de la supervisión del Control Interno	
	3. Estructura organizacional apropiada para objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Administración estratégica • Estructura organizacional
	4. Competencia profesional	
	5. Responsables de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de los recursos humanos • Competencia profesional

II. Evaluación de riesgos	6. Objetivos claros	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de autoridad y responsabilidad • Órgano de control institucional
	7. Gestión de riesgos que afectan los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento de la administración de riesgos
	8. Identificación de fraude en la evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los riesgos • Valoración de los riesgos • Respuesta al riesgo
	9. Monitoreo de cambios que podrían impactar al SC.	
III. Actividades de control	10. Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos	
	11. Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de autorización y aprobación • Segregación de funciones • Evaluación costo-beneficio • Controles sobre el acceso a los recursos o archivos • Verificaciones y conciliaciones

		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de desempeño • Rendición de cuentas
	12. Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Controles para las Tecnologías de la Innovación y Comunicaciones
IV. Información y comunicación	13. Información de calidad para el control interno	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación de procesos, actividades y tareas • Revisión de procesos, actividades y tareas
	14. Comunicación de la información para apoyar al Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones y características de la información • Información y responsabilidad • Calidad y suficiencia de la información • Sistemas de información • Flexibilidad al cambio • Archivo institucional
	15. Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interna • Canales de comunicación

		16.Evaluación para comprobar el Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación externa
V.	Actividades de supervisión	17.Comunicación de deficiencias de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de prevención y monitoreo • Seguimiento de resultados • Compromisos de mejoramientos

2.2.10 Teorías del Origen de la Administración

“El hombre primitivo se administra en forma empírica, divide y coordina el trabajo, surgen líderes o jefes de tribus, almacenan y controlan sus alimentos para subsistir, etc. conforme se van desarrollando los medios de producción la administración también va evolucionando mediante la aplicación de técnicas y métodos específicos para administrar. Grecia, Egipto, Babilonia, China y Persia, desarrollaron formas de organización para producir y comerciar. Grecia invento el término “ocio nocio” (negocio), fue la primera civilización que intentó la democracia, reconocieron el efecto de la música en la productividad. El imperio Romano dominó la estrategia y la organización militar, es muy importante su concepción del derecho como fórmula de administración en lo público y en lo privado. China, sobresalió por el comercio y por la especialización

del trabajo para lograr mayor efectividad. Una excelente administración permitió la evolución del comercio”.

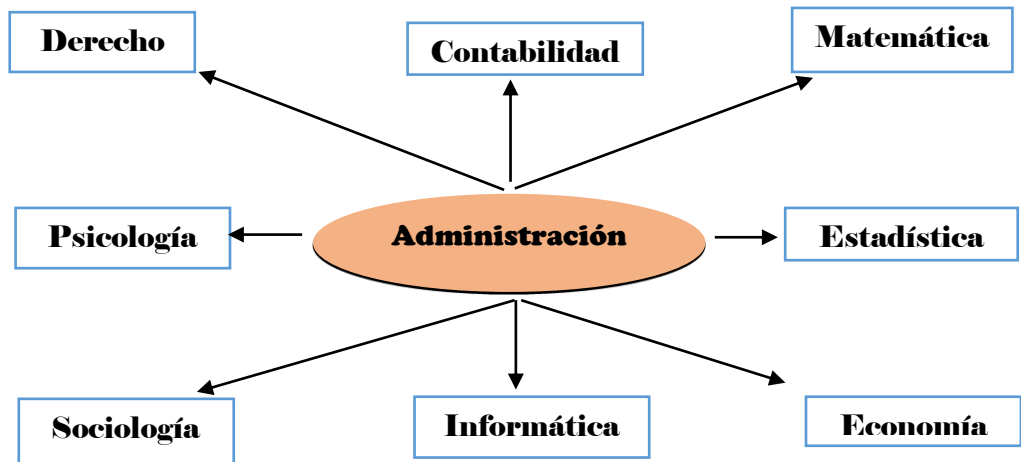
Origen e Importancia de la Administración de Personal

“En el comunismo primitivo había una relación del más fuerte sobre el más débil. En el esclavismo y feudalismo, todo se hacía por la fuerza. En el capitalismo surge formalmente la relación obrero-patronal. (Revolución industrial.) Se da la relación Medios de producción (a manos de capitalistas) y de la mano de obra (de la gente) La relación de lo que tienen los medios de producción y quien tiene la mano de obra dan en conjunto un producto, el cual tiene implícita la plusvalía que es la producción extra”.

La administración y su enfoque interdisciplinario

Se auxilia de otras ciencias y técnicas para lograr los objetivos de las organizaciones.

La contabilidad; mediante esta técnica se registran las operaciones que se llevan a cabo en las organizaciones, elaborando estados financieros y cálculos, realizados con ayuda de operaciones matemáticas y auxiliados por diversos softwares.



¿Qué es administración?

La administración es una técnica que consiste en la planificación, estrategia u organización del total de los recursos con los que cuenta un ente, organismo, sociedad con el objetivo de extraer de ellos el máximo de los beneficios posible según los fines deseados. El término "administración" proviene del latín, y es la conjunción del prefijo "ad" que significa "hacia" o "dirección" y el sufijo "minister" el cual significa "al servicio de" u "obediencia", en fin, se refiere a la prestación de un servicio a otro particular o para algún ente.

Básicamente, podemos decir que se basa en el precepto que afirma que una correcta administración de los recursos aprovecha al máximo las posibilidades de lograr un mejor resultado.

La administración es utilizada tanto en la gestión pública como privada. Ambos necesitan de la técnica de organización administrativos para la extracción de recursos. La diferencia reside precisamente en los aspectos cualitativos y cuantitativos de los recursos con los que cuenta para llevar a cabo sus funciones y propósitos.

Estos recursos con los que se cuenta pueden ser de varios tipos, materiales, humanos, financieros, cognitivos, etc. y los fines pueden sociales, sin fines de lucro o con fines lucrativos. En resumen, se trata la planificación acerca de cómo se van a usar estos recursos para lograr un mejor resultado.

Importancia y utilidad de la administración

“Radica en que la administración hace posible la efectividad de los recursos, materiales tecnológicos, financieros, el tiempo y el personal que en ella labora. Por medio de la administración las organizaciones pueden enfrentar la globalización, debido a que eleva la productividad y efectividad. El administrador, aplicando técnicas y herramientas

administrativas, valora la convivencia de una función, una compra o una alianza estratégica con otras empresas. Una adecuada administración garantiza la permanencia de la empresa. La administración está hecha por y para personas, al administrador le corresponde proporcionar a cada trabajador los recursos necesarios para realizar su trabajo”.

Características de la Administración:

La administración sigue un propósito. - es la de instituir anticipadamente el objetivo que tenemos que alcanzar, sea incluido o expuesto concretamente.

Es un medio para causar impacto en la vida humana. - la dirección ejercida por la administración repercute en su contorno en las empresas privadas o públicas.

Está incorporada con los logros del grupo. – todo grupo u organismo organizado están direccionados para alcanzar determinados objetivos.

Se logra por, con y mediante los esfuerzos. - para participar en la administración se requiere dejar la tendencia a ejecutar todo por uno mismo y hacer que las tareas se cumplan con y mediante los esfuerzos.

Es una actividad, no una persona o grupo de ellas. - la administración no es gente, es una actividad, las personas que administran pueden ser designadas como directores, gerentes de área, jefes de departamento, etc.

La efectividad administrativa requiere de ciertos conocimientos, aptitudes y práctica. - la habilidad técnica es importante para cumplir con un trabajo asignado.

La administración es intangible. - su presencia queda evidencia por resultado de esfuerzos.

Los que practican. - el administrador no es necesariamente es el propietario.

2.2.10.1 La Administración Pública

“La administración pública es aquella parte de la administración, consiste en llevar a cabo el trabajo del gobierno, coordinado con los esfuerzos, de modo que puedan colaborar unidos en el logro de los propósitos. Se aplica de forma sistemática y detallada la ley. Toda aplicación concreta de una ley general es un acto de administración, ya sea la aplicación o cobro de un impuesto, la orden de aprehensión de un criminal, la ejecución de una obra pública o reclutamiento militar”.

“Es la ejecución y observancia de la política gubernamental, por tanto, a ella conciernen los problemas, poderes, organización y técnicas que llevan implícitas la aplicación de las leyes formuladas por las

dependencias gubernamentales encargadas de ello. Es la ley en acción. La parte ejecutiva del gobierno”.

2.2.10.2 Elementos de la Administración Pública

Los elementos son las partes que hacen a la organización administrativa y son necesarios e indispensables para el logro de los objetivos institucionales, a su vez se encuentran condicionados por los recursos disponibles que el estado peruano les pueda prever.

¿Qué necesita la administración pública?

- **Un eje de operación o coordinación:** Es el centro responsable de la ejecución de los proyectos, actividades, encargado de la proyección de la administración. Esto selecciona, prioriza y argumenta además plantea cuales son las actividades que están más próximas a desarrollar.
- **Una valoración:** Distingue las particularidades de cada una de las partes, para establecer cuáles son sus funciones específicas y posibilidades de aportar a la administración.
- **Coordinación:** Programar las acciones que van a ejecutar para ser articuladas a las unidades de la institución.
- **Vigilancia:** Constante seguimiento sobre la ejecución de las actividades programadas, las cuales se deben de estar desarrollando de manera eficiente en dentro de las distintas áreas de la institución gubernamental.

“El campo de la administración es muy amplio, se necesita valerse de técnica conceptos, modos de organización provenientes de diversos campos de estudios. Por ejemplo, de la administración financiera, la contabilidad, gestión de recursos humanos, marketing, ciencia económica, estrategias empresariales, etc. La administración es interdisciplinaria, ya que combina aspectos ellas con el fin de especializar y profundizar sus avances administrativos sorteando las dificultades y adaptándose a los requerimientos de en el caso de la gestión privada principalmente, actualizándose que según la competencia y demás entes sociales”.

2.2.10.3 Valores de la Administración Publica

Los valores son necesarios en tanto sea el objetivo el logro de las metas de la institución. Consiste en saber hacer uso de los instrumentos de gestión en la administración aplicables a la realidad las cuales son flexibles y adaptables.

2.2.11 Concepto de Administración de Recursos Humanos

Según **Marx (2011)**, “Consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal”.

El propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. Es por tal motivo la importancia de que se involucren en el estudio de la administración de recursos humanos los gerentes y directivos y así lograr mejores contribuciones del personal a la empresa porque esa es la meta ya que los recursos humanos determinan el grado de éxito de las organizaciones.

Hay cuatro desafíos en que la administración de recursos humanos debe de apoyarse:

- **Objetivos Sociales**

Cumplimiento de las leyes.

Servicios que presta la Organización.

Relaciones Empresa-Sindicato.

- **Objetivos de la Organización**

Planeación de Recursos Humanos.

Servicios que presta la Organización.

Selección de personal.

Capacitación y desarrollo.

Evaluación

Actividades de control.

- Objetivos Funcionales

Evaluación.

Actividades de control.

- Objetivos Personales

Capacitación y desarrollo.

Evaluación

Compensación

Actividades de control.

Los objetivos pueden definirse como parámetros para medir las acciones llevadas a cabo por los administradores de Recursos Humanos.

Los Objetivos de la Administración de Recursos Humanos son:

Crear, mantener y desarrollar un contingente de RH con habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización, desarrollar condiciones organizacionales de aplicación, desarrollo satisfacción plena de RH y alcance de objetivos individuales. Alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos disponibles

2.2.12 Teorías de actividades de la Administración del Recurso Humano

“Recursos Humanos debe de buscar la mejora de la productividad para alcanzar los objetivos de la organización y mejorar la calidad de vida de los empleados. Este asunto debe estar bien balanceado pues se deben alcanzar las metas de la organización y establecer niveles de satisfacción de los empleados. Al enfocarnos más en un alto nivel de calidad de la vida laboral no es garantía que se logre el éxito financiero. El avance debe de ser simultáneo: en los avances en la calidad de vida laboral y en los niveles de logros financieros”.

En las organizaciones el departamento de recursos humanos debe de ser el apoyo para siempre tener a las personas con las características necesarias para los puestos existentes (19).

2.2.12.1 Elementos Esenciales de los Recursos Humanos

“La definición de recursos humanos se puede dar de la siguiente manera: "las personas que componen una organización". Por consiguiente, los gerentes que se relacionan con el manejo de recursos humanos deben procurar hacer todo lo necesario para que las personas en la organización realicen lo mejor de su parte para los objetivos comunes para alcanzar las metas de la organización. Los recursos humanos se deben de entender

como la parte más importante de la organización y para apoyar al personal se deben de trazar estrategias e innovaciones que ellos pueden poner en práctica. Los recursos materiales hacen las cosas posibles, las personas las convierten en realidades”.

“Cuando una organización mejora, su influencia se verá reflejada en la sociedad que la rodea. El hecho está en la utilización de manera más eficaz y eficiente de los recursos disponibles y en especial el humano. La suma de eficacia y eficiencia se verá reflejada en mejores niveles de productividad. Para lograr la productividad intervienen factores como los productos que hace la organización y los que necesita para funcionar (personal, capital, materia prima y energía). La forma de mejorar la productividad radica en que se utilicen menos recursos para lograr los resultados deseados. Al trabajar de esta manera, los administradores reducirán los gastos, ahorrarán los recursos escasos y aumentarán las utilidades y por ende los trabajadores se verán más beneficiados en sus compensaciones, prestaciones y condiciones laborales. Así mismo los empleados se verán motivados a lograr incrementos en su productividad” (20).

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Definición de Control Interno

El Control Interno permite prevenir riesgos, irregularidades y actos de corrupción en entidades públicas. Es el conjunto de elementos organizacionales (Planeación, Control de Gestión, Organización, Evaluación de Personal, Normas y Procedimientos, Sistemas de información y comunicación) interrelacionados e interdependientes, que buscan sinergia y alcanzar los objetivos y políticas institucionales de manera armónica. En este proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes.

2.3.2 Definición de Administración

Etimológicamente administración, da la idea que esta se refiere a una función que se desarrolla bajo el mandato de otro; de un servicio que se presta. Servicio y subordinación son pues los elementos principales.

Esa es la acepción de la ciencia administrativa dominada por el factor técnico del arte de administrar, que la separa conceptualmente del Derecho Administrativo. La función administrativa consiste en planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar y su principio capital de la teoría administrativa es la importancia de la dirección de la gerencia.

La administración constituye la manera de hacer que las cosas se hagan de la mejor forma posible, mediante los recursos disponibles a fin de alcanzar los objetivos. La administración incluye la coordinación de recursos humanos y materiales para lograr los objetivos. La tarea de la

administración es integrar y coordinar recursos organizacionales, muchas veces cooperativos, otras veces en conflicto, tales como personas, materiales, dinero, tiempo o espacio, etc. hacia los objetivos definidos de manera tan eficaz y eficiente como sea posible.

2.3.3 Definición de Administración Pública

La administración es un complejo orgánico integrado en el Poder Ejecutivo. Pero acepta que este se halla formado por administración mas gobierno, que contribuyen el escalón superior de la organización jerárquica del Ejecutivo. La línea divisoria entre ambos la establece el derecho positivo, pero admite que el gobierno posee competencias políticas y administrativas ya en menos manos del gobierno o delas altas jerarquías de la administración. La limitación de definir la administración desde el punto de vista subjetivo esta justamente en el momento de distinguir administración de gobierno.

Actitud práctica, permanente y concreta del Estado (criterio, objetivo, material), que tiende a la satisfacción de las necesidades del grupo social y de los individuos que lo integran (criterio finalista). La administración en sentido objetivo es realización de actividades hacia un fin y como quiera que este podrá ser de diversa índole, la discriminación del mismo producirá el siguiente resultado: el fin gestionado es de índole privada nos hallaremos ante una actitud administrativa de tal carácter, mientras que la administración pública supondrá la producción de un fin público; siendo la

primera extraña a la materia de nuestra disciplina, ya que el contenido de esta gravita en torno a la actividad dirigida a la satisfacción de fines de interés público.

Debe de entenderse desde el punto de vista formal como el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales y que desde un punto de vista material es la actividad de este organismo considerado en sus problemas de gestión y de existencia propia tanto en sus relaciones con otros organismos semejantes como con los particulares para asegurar su ejecución de su misión. Es el conjunto de órganos administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un fin (Bienestar General), a través de los servicios públicos, que es el medio que se dispone la administración pública para lograr el bienestar general, regulada en su estructura y funcionamiento, normalmente por el Derecho Administrativo (21).

2.3.4 Definición de Recursos Humanos

El área de recursos humanos tiene su origen en determinados trabajos de naturaleza administrativa que se llevan a cabo en las empresas como los tramites de selección de los trabajadores, la realización de contratos, nóminas y seguros sociales, etc.

Este departamento solía estar integrada en el departamento de administración, algo todavía frecuente en empresas pequeñas o con muy pocos trabajadores. A medida que una empresa crece, surge necesidades de crear un departamento que no solo se ocupe de cuestiones administrativos sino de aspectos relacionados con la psicología, sociología y los técnicos de organización de recursos humanos.

En toda organización existe un área destinada al personal, que puede ser conocida como departamento de personal o de recursos humanos. En este departamento se dirigen, organizan, coordinan, retribuyen y estudian las actividades de los trabajadores de una empresa. Un departamento de recursos humanos se organiza a partir de dos factores principales: el tamaño y la actividad de la empresa, en este departamento puede haber uno o varios niveles jerárquicos, según el número de personas que lo compongan y del total de los trabajadores de la empresa (22).

2.3.5 Definición de Recursos Humanos

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen en niveles distintos: en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, empleados y obreros junto con los supervisores de primera línea) construyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de

ser el que decide como manipular los demás, conforman un tipo de recurso dotado de una vocación encaminada al crecimiento y al desarrollo.

Las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones, etc. Ya sean directores, gerentes, empelados, obreros o técnicos, las personas desempeñan papeles muy distintos estos son los puestos dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad que existe en la organización. Además, las personas son extremadamente distintas entre sí, por lo que constituyen un recurso muy diversificado debido a las diferentes individualidades de personalidad, experiencia, motivación, etc. En realidad, la palabra recurso representa un concepto demasiado restringido como para abarcar a las personas, puesto que son más que un recurso, son coparticipes de la organización (23).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue cualitativo, porque la investigación se limitó a describir los atributos y las características de las variables de estudio.

3.2. Diseño de Investigación

El diseño que se utilizó en esta investigación fue no experimental – descriptiva – bibliográfica - documental y de caso.

3.2.1. No Experimental

Es no experimental porque se realizará sin manipular deliberadamente las variables, se observó el fenómeno tal como se mostró dentro de su contexto.

3.2.2. Descriptivo

Porque se recolectarán los datos en un solo momento y en un tiempo único, el propósito fue describir las variables y analizar su incidencia en su contexto dado.

3.3.Población y Muestra

Dado que la investigación fue bibliográfica - documental y de caso no habrá población y tampoco muestra.

3.4. Definición y Operacionalización de las Variables

Dado que esa investigación es bibliográfica – documental y de caso, no aplica.

3.5. Técnicas e Instrumentos

3.5.1. Técnicas

Para el recojo de la información para lograr el objetivo específico 1, de la parte bibliográfica se utilizó la técnica de la revisión bibliográfica documental, y para lograr el objetivo específico 2, se empleó la técnica de la encuesta.

3.5.2. Instrumentos

Para el recojo de la información para lograr el objetivo específico 1, de la parte bibliográfica se utilizó como instrumento las fichas bibliográficas y para el logro del objetivo 2, se utilizó un cuestionario con preguntas cerradas.

3.6. Matriz de Consistencia

Título del proyecto	Enunciado del problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Hipótesis
Caracterización del Control Interno y su Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018.	1.1 PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles son las Características del Control Interno y su Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018?	Determinar y describir las Características del Control Interno y su Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la caracterización del control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades públicas del Perú, 2018. 2. Describir la caracterización del Control Interno y su influencia en la gestión administrativa en el área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018. 3. Realizar un análisis comparativo de la Caracterización del Control Interno y su influencia en la gestión administrativa de 	Establecer un adecuado control interno que permitirá optimizar las Características e Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018.

			<p>las entidades públicas del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018.</p>	
--	--	--	--	--

3.7. Principios Éticos

No aplica

IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Este capítulo tiene como propósito presentar el procedimiento y análisis de datos en el que se empleó la estadística descriptiva a través de las tablas de distribución de frecuencia.

4.1. Resultados

4.1.1. Respecto al objetivo específico 1:

Describir la caracterización del control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades públicas del Perú, 2018.

AUTORES

RESULTADOS

Endara (2016)

El control interno se ha transformado en una herramienta eficiente y eficaz para un buen desempeño en las diferentes actividades y métodos que se ejecutan en una institución pública o privada permitiendo evaluar las condiciones en las que se encuentran con el objetivo de conocer el estado actual de la institución a través de métodos técnicas e herramientas para comprobar la educación y fiabilidad de la información contable, promover la eficiencia ocupacional y fomentar la adherencia a las políticas establecidas de dirección las cuales ayudaran a defender a las agencias de desarrollo financiero territorial.

Guzmán y Vera (2015)

El control interno se ha convertido en un pilar fundamental en toda organización, contribuyendo así a la articulación de la

unidad departamental para que pueda realizar con eficiencia sus actividades en cumplimiento de las políticas de la organización, para su buen desempeño, puesto que se integra las instrucciones financieras y de proceso, así como también ayuda a optimizar las funciones de cada personal dentro de una institución, el logro de los objetivos y metas planteadas por la Institución. Las directrices de control interno debe de tener efectividad en todas las operaciones de gestión, debe de poseer confiabilidad en los informes cumpliendo las normas de los registros contables y de auditoria, los lineamientos se dan para la obtención de una verdadera y suficiente información financiera, para el control de los bienes y la conservación de los recursos sean estos económicos o no económicos, promoviendo la eficiencia en la organización en la obtención de sus metas y creando una

conciencia de control entre los colaboradores de la institución.

Calampa (2016)

Se designa sistema de control interno al conjunto de acciones, procedimientos, actividades, planes, políticas, normas, registros, técnicas, organización, y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado para la logro de los objetivos según lo establecido, mejorando la calidad de servicio al ciudadano.

Melgarejo (2017)

Tener un buen sistema de control interno en las organizaciones, se ha incrementado en los últimos años, esto debido a lo practico que resulta al medir la eficiencia y la productividad al momento de implementarlos; en especial se centra en las actividades básicas que ellas realizan. La empresa que aplique controles internos en sus operaciones, conducirá a conocer la situación real de las mismas, es por

eso, la importancia de tener una planificación que sea capaz de verificar que los controles se cumplan para darle una mejor visión sobre su gestión. El control interno comprende el plan de organización en todos los procedimientos coordinados de manera coherente a las necesidades del negocio, para proteger y resguardar sus activos, verificar su exactitud y confiabilidad de los datos contables, así como también llevar la eficiencia, productividad y custodia en las operaciones para estimular la adhesión a las exigencias ordenadas por la gerencia.

Marín (2015)

El control interno posee cinco componentes que tienen que ser implementados en todas las entidades públicas de acuerdo a las características administrativas, operacionales y de tamaño. La implementación del control interno implica que cada uno de sus componentes estén aplicados a cada categoría esencial de la entidad convirtiéndose en un

proceso integrado y dinámico permanente, como paso previo a cada ente debe de establecer los objetivos, políticas y tácticas coherentes entre sí para garantizar el desarrollo organizacional y el cumplimiento de las metas.

Flores (2015),

El control interno se ha establecido que repercute de manera significativa en los referentes al ambiente y evaluación de riesgo, niveles y grado de actividades en la información y comunicación, así mismo en cuanto respecta a los niveles de monitoreo y cumplimiento de leyes y normas vigentes. El control interno influye en las instituciones públicas.

Nazario (2016)

La finalidad del control interno es impulsar las actividades de manera eficiente de la organización. Está formado por todas las medidas que se toman para suministrar a la administración la seguridad de que todo está funcionando como debe ser. El control interno

se implementa para mantener la entidad en la orientación del logro de sus objetivos y tiene como principal meta el cuidado de los activos contra pérdidas. La situación actual del control interno administrativo de los órganos de administración, se encuentran bajo un ambiente operativo que está retirado de la correlación de funciones y de la jerarquía de cargos bien definidos, los cuales son mecanismos para el logro de los objetivos y por ende de la misión institucional. Las características influyen sustancialmente en la situación de control interno administrativo, sobre todo cuando el contenido esencial de la actividad administrativa que les corresponde a las máximas autoridades ejecutivas, están referidas a las actividades de gestión que desempeñan con la utilización de los recursos para la satisfacción de las necesidades de servicio.

Huapaya (2017)

El contexto de control interno contribuye en la afirmación de metas y objetivos institucionales de una manera eficiente, mediante la generación de las pautas del funcionamiento y la influencia en la concientización de todo el personal respecto al control. Los factores del entorno de control interno influyen la integridad, los valores éticos, la capacidad del personal de la entidad, la filosofía de la dirección y el estilo de gestión orientada a la optimización de la entidad.

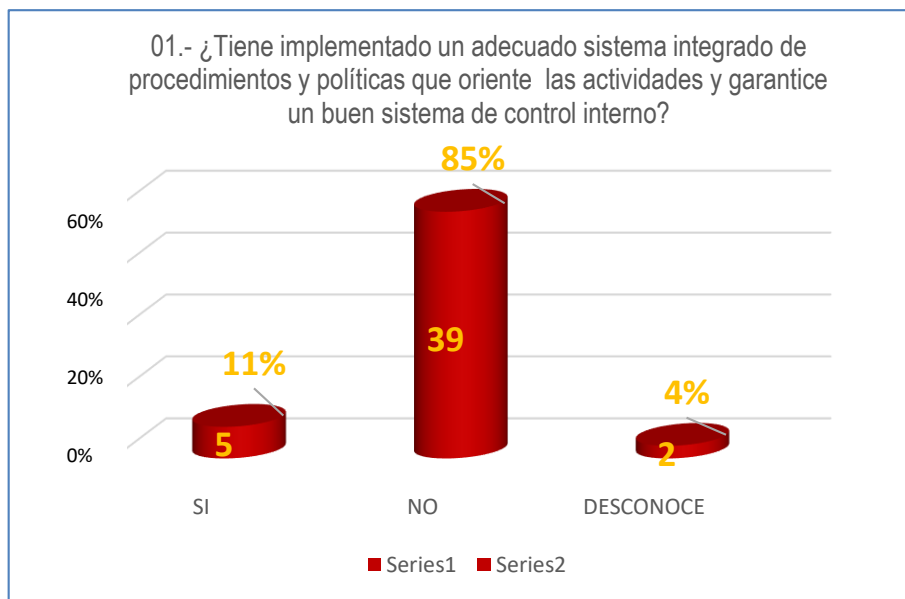
4.1.2. Respecto al objetivo específico 2:

Describir la caracterización del Control Interno y su influencia en la gestión administrativa en el área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018.

4.1.1.1. Referente al ambiente de control interno

01.- ¿Tiene implementado sistema integrado de procedimientos y políticas que oriente las actividades y garantice un buen sistema de control interno?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	5	11%
NO	39	85%
DESCONOCE	2	4%
TOTAL	46	100%

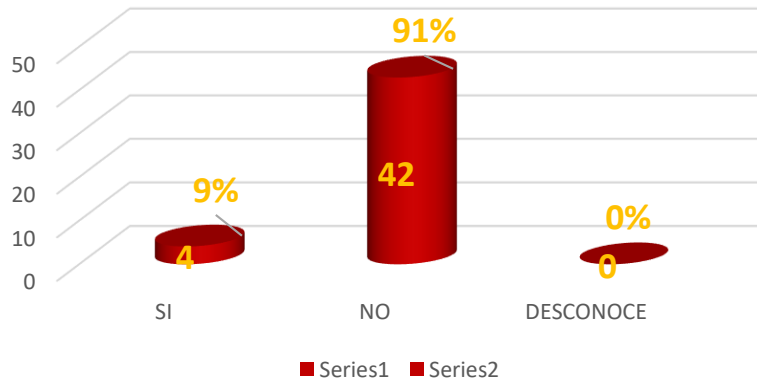


Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

02.- ¿Cree usted que las actividades de control se aplican en esta institución?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	4	9%
NO	42	91%
DESCONOCE	0	0%
TOTAL	46	100%

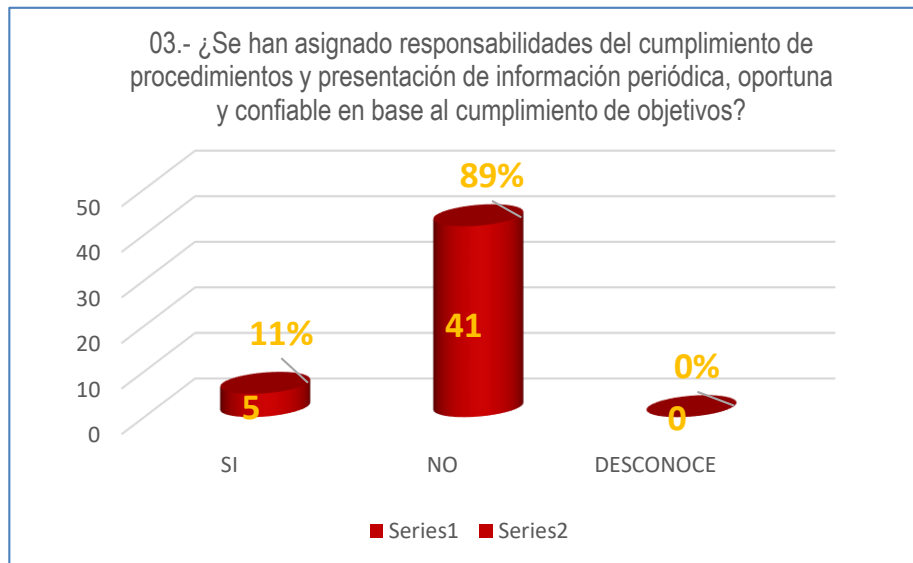
02.- ¿Cree usted que las actividades de control se aplican en esta institución?



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

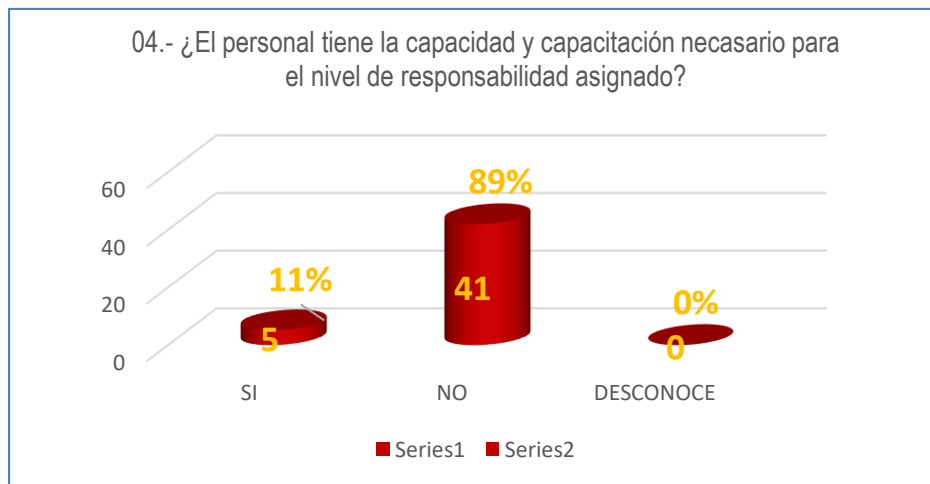
03.- ¿Se han asignado responsabilidades del cumplimiento de procedimientos y presentación de información periódica, oportuna y confiable en base al cumplimiento de objetivos?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	5	11%
NO	41	89%
DESCONOCE	0	0%
TOTAL	46	100%



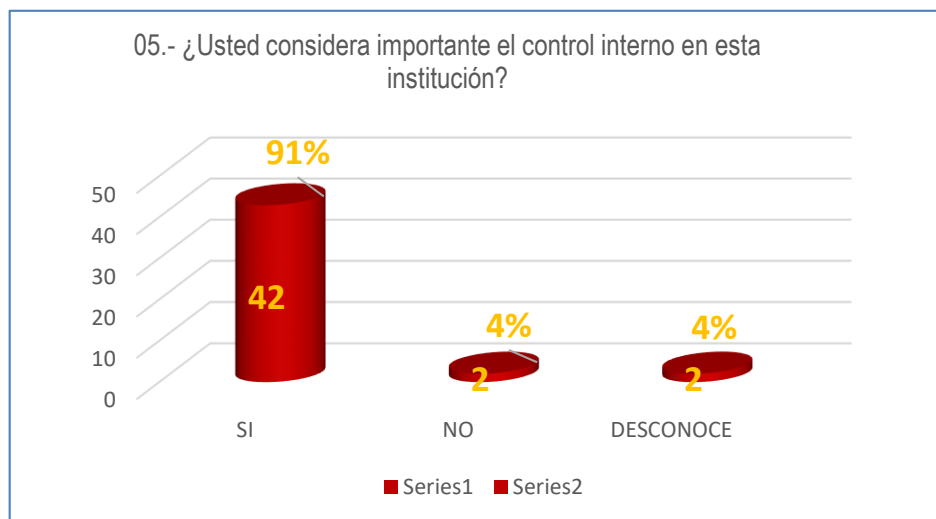
Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

04.- ¿El personal tiene la capacidad y capacitación necesario para el nivel de responsabilidad asignado?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	5	11%
NO	41	89%
DESCONOCE	0	0%
TOTAL	46	100%



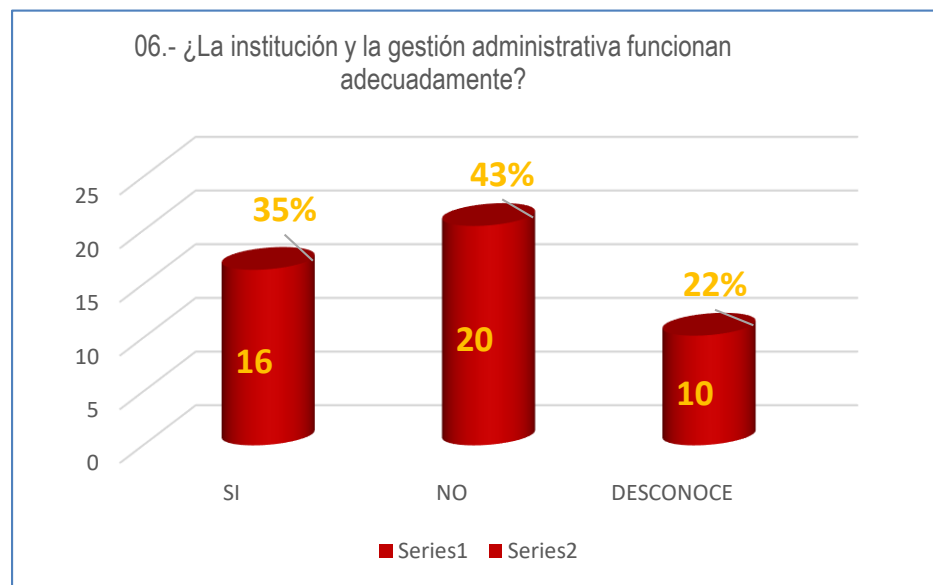
Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

05.- ¿Usted considera importante el control interno en esta institución?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	42	91%
NO	2	4%
DESCONOCE	2	4%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

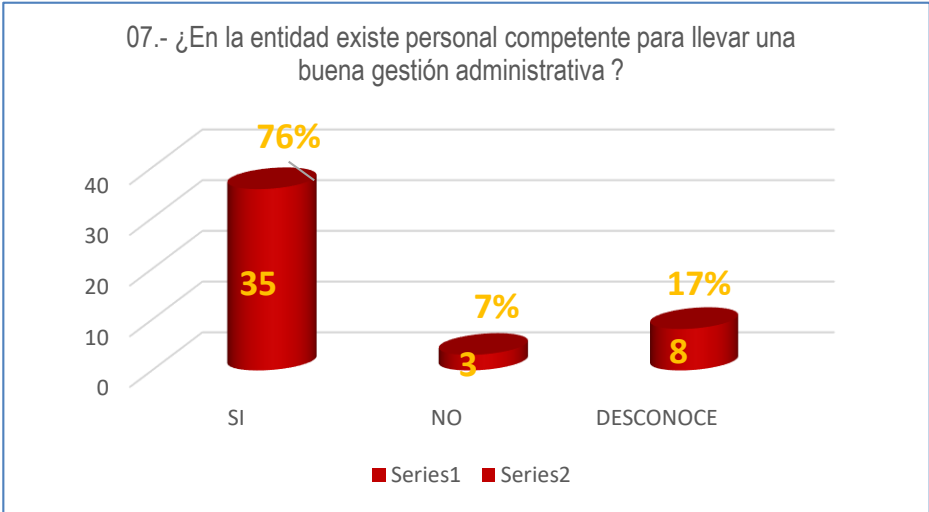
06.- ¿La institución y la gestión administrativa funcionan adecuadamente?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	16	35%
NO	20	43%
DESCONOCE	10	22%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

07.- ¿En la entidad existe personal competente para llevar una buena administrativa?

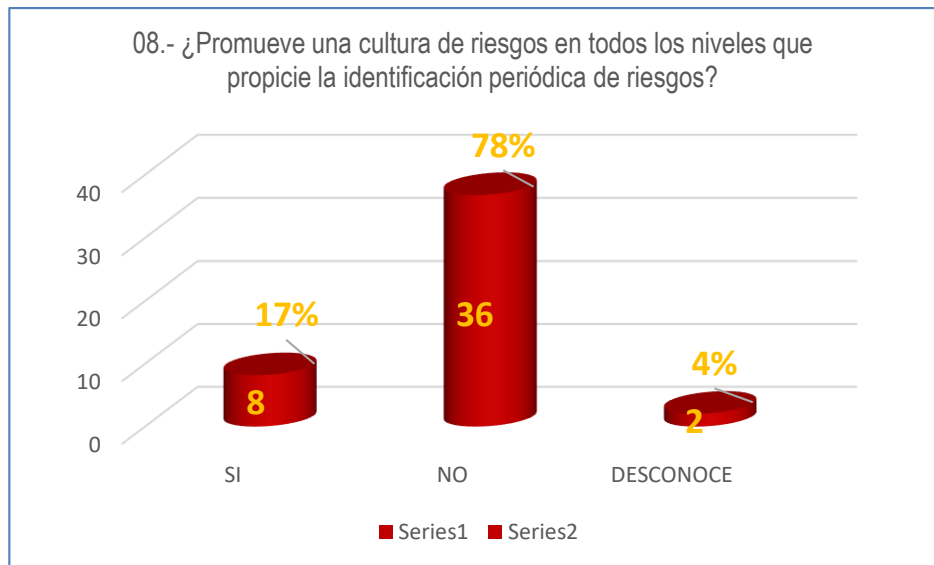
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	35	76%
NO	3	7%
DESCONOCE	8	17%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

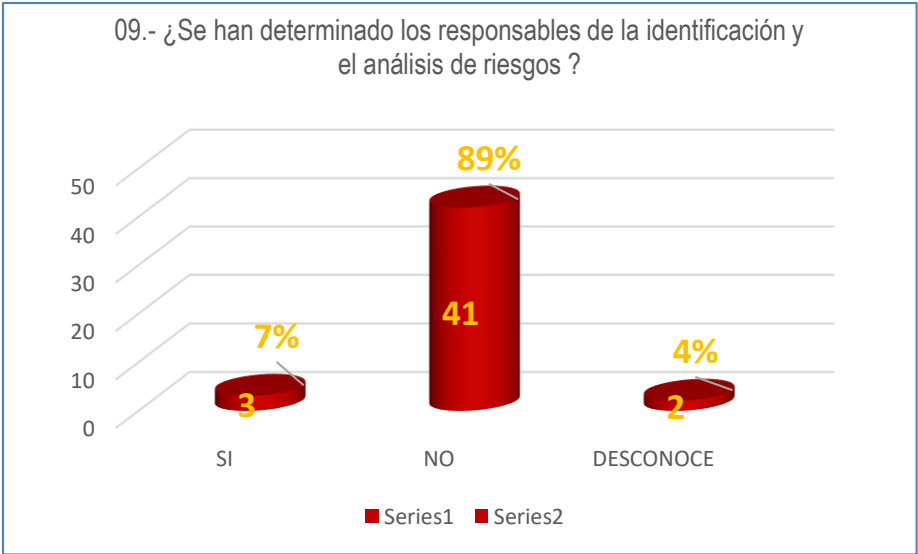
4.1.1.2. Referente a Evaluación de Riesgos

08.- ¿Promueve una cultura de riesgos en todos los niveles que propicie la identificación periódica de riesgos?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	8	17%
NO	36	78%
DESCONOCE	2	4%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

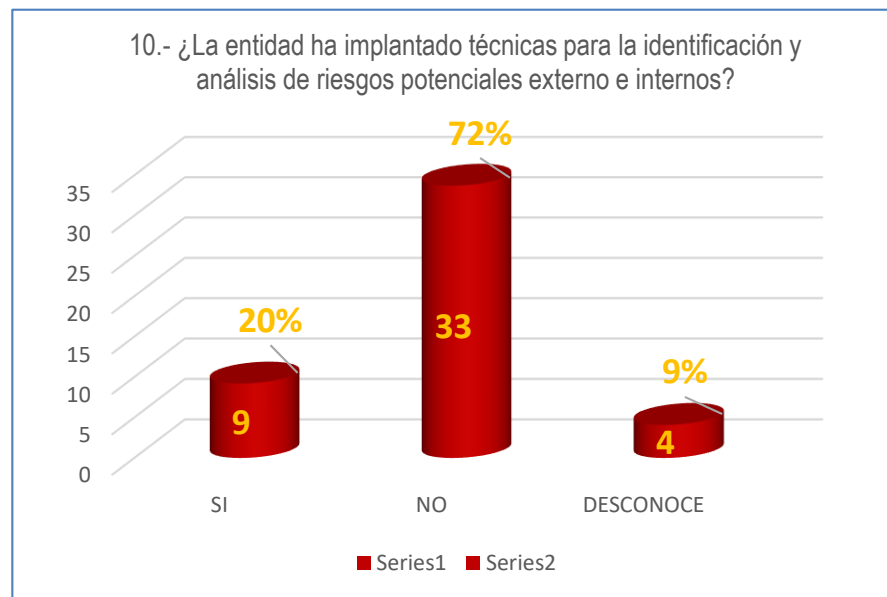
09.- ¿Se han determinados los responsables de la identificación y el análisis de riesgos?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	3	7%
NO	41	89%
DESCONOCE	2	4%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

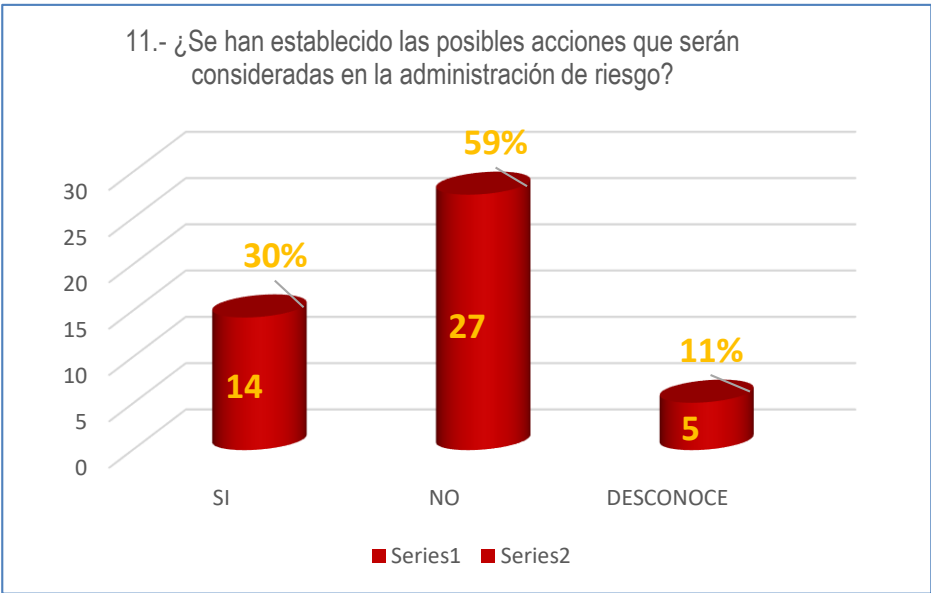
10.- ¿Se han determinado los responsables de la identificación y el análisis de riesgos?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	9	20%
NO	33	72%
DESCONOCE	4	9%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

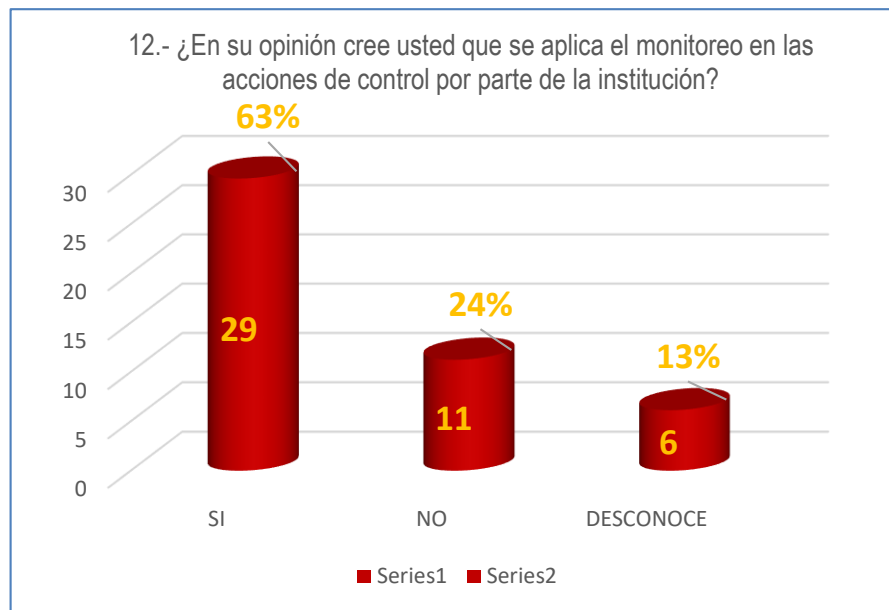
11.- ¿Se han establecido las posibles acciones que serán consideradas en la administración de riesgo?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	14	30%
NO	27	59%
DESCONOCE	5	11%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

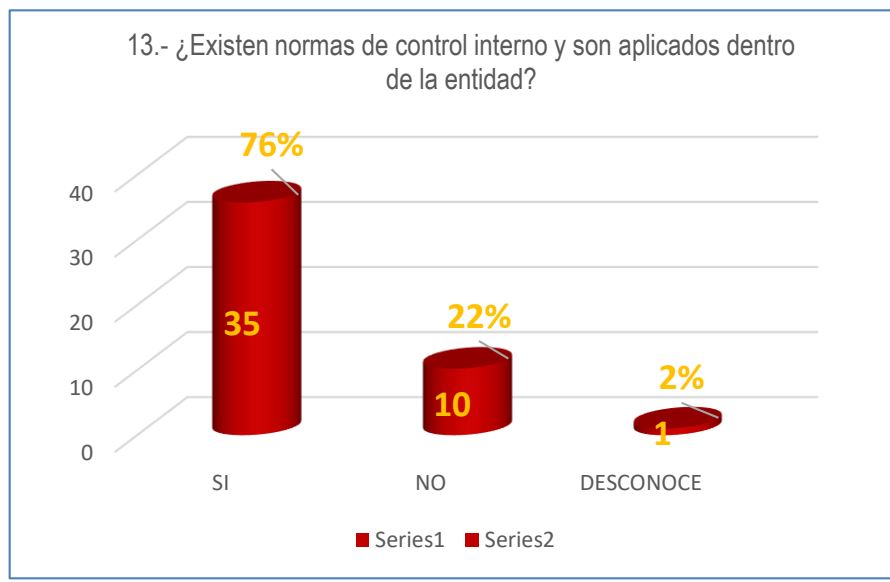
4.1.1.3. Referente a las Actividades de Control

12.- ¿En su opinión cree usted que se aplica el monitoreo en las acciones de control por parte de la institución?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	29	63%
NO	11	24%
DESCONOCE	6	13%
TOTAL	46	100%



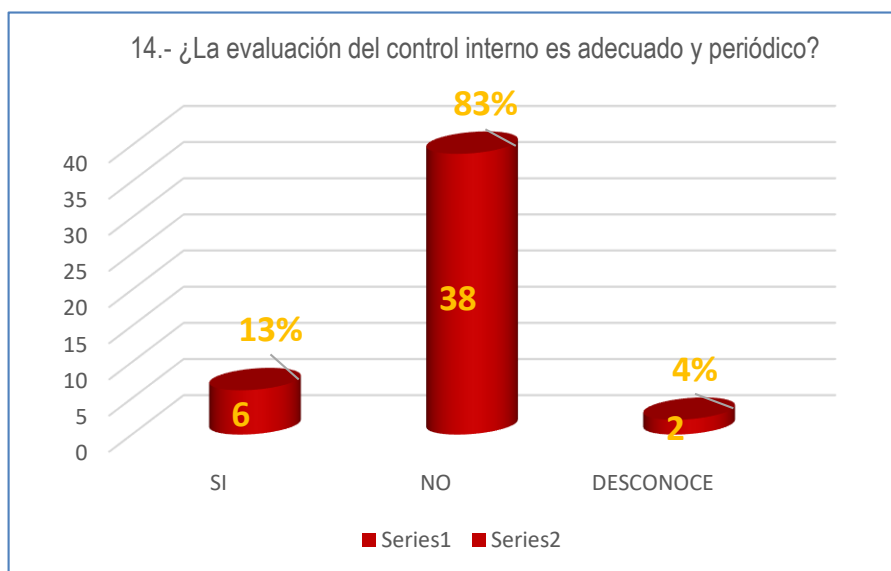
Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

13.- ¿Existen normas de control interno y son aplicados dentro de la entidad?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	35	76%
NO	10	22%
DESCONOCE	1	2%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

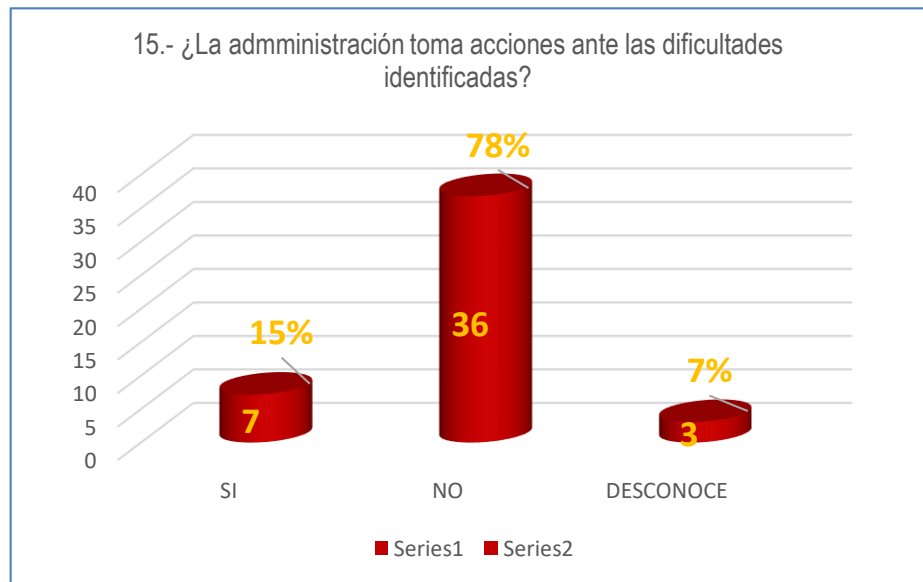
14.- ¿La evaluación del control interno es adecuado y periódico?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	6	13%
NO	38	83%
DESCONOCE	2	4%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

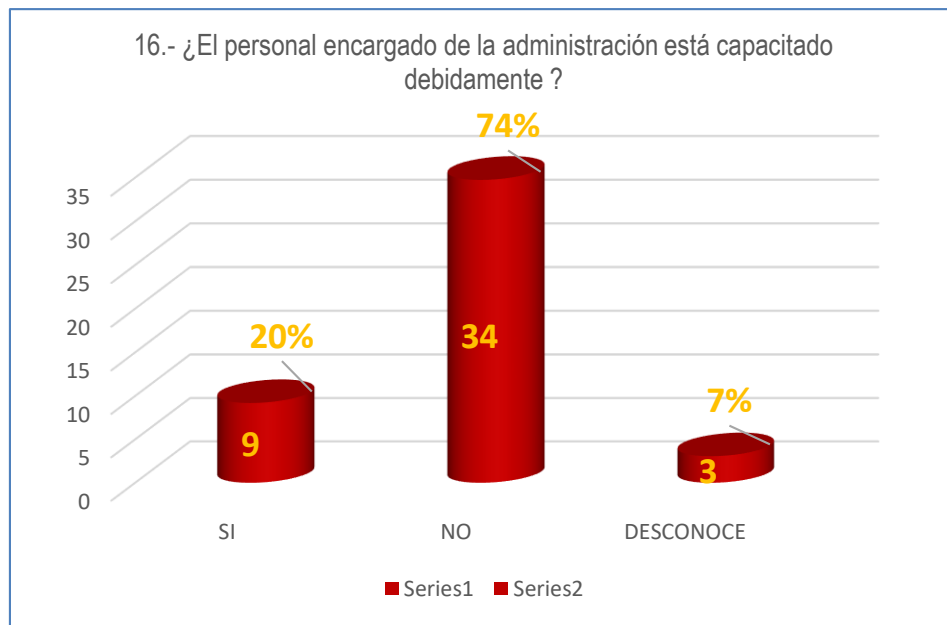
4.1.1.4. Referente a la Información y Comunicación

15.- ¿La administración toma acciones ante las dificultades identificadas?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	7	15%
NO	36	78%
DESCONOCE	3	7%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

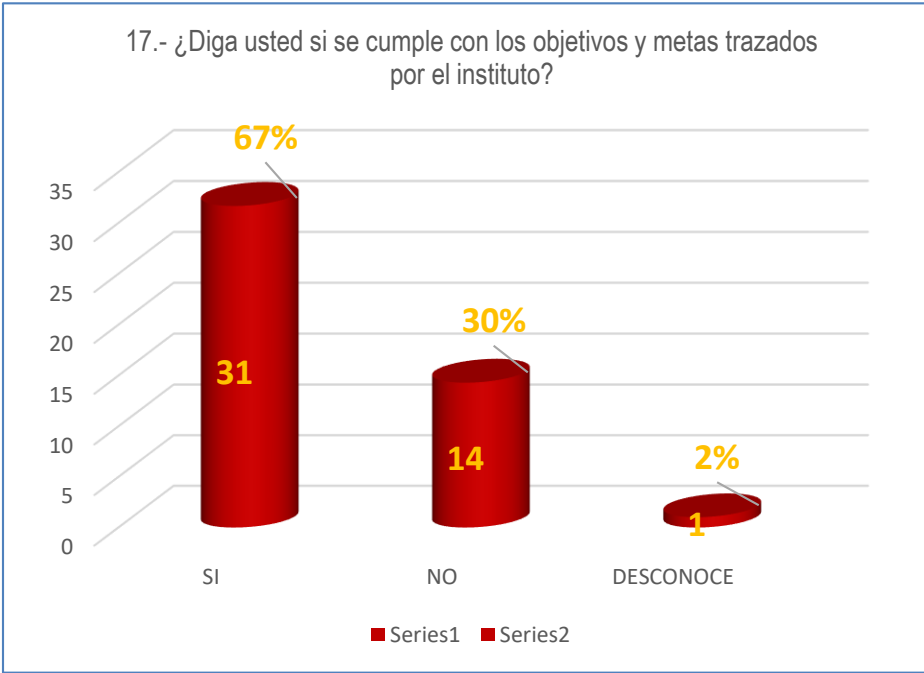
16.- ¿El personal de la administración está capacitado debidamente?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	9	20%
NO	34	74%
DESCONOCE	3	7%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

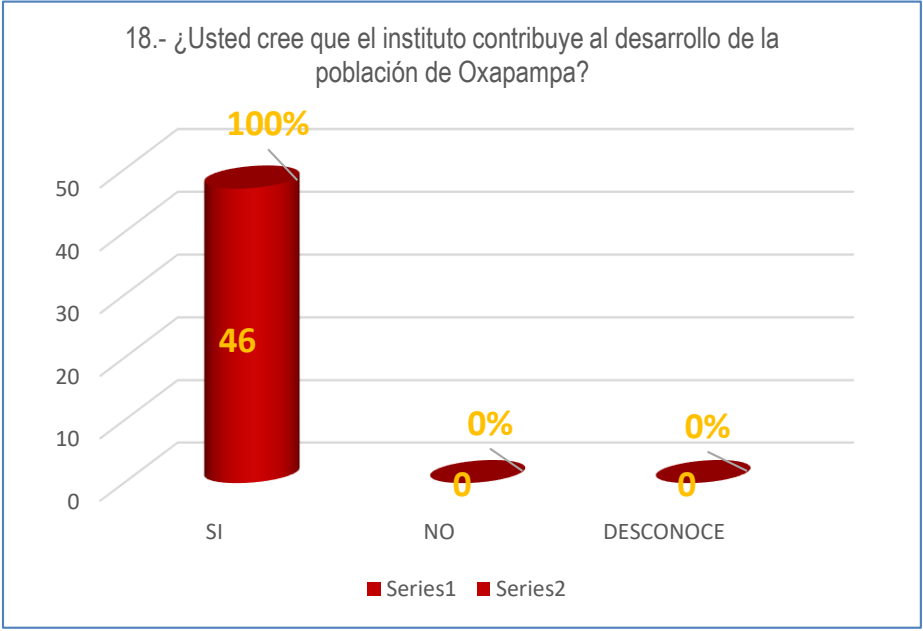
17.- ¿Diga usted si se cumple con los objetivos y metas trazadas por el instituto?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	31	67%
NO	14	30%
DESCONOCE	1	2%
TOTAL	46	100%



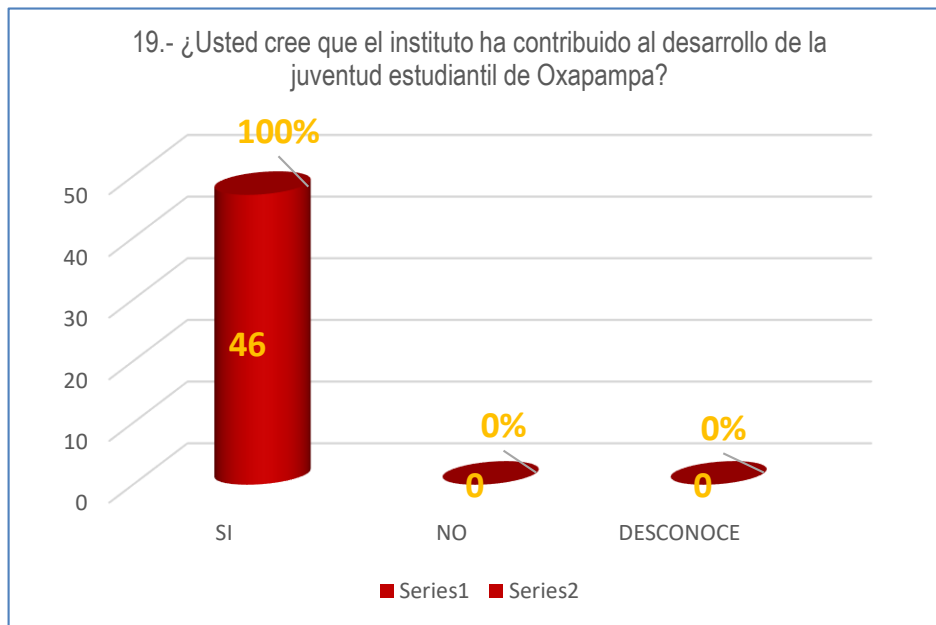
Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

18.- ¿Usted cree que el instituto contribuye al desarrollo de la población de Oxapampa?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	46	100%
NO	0	0%
DESCONOCE	0	0%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

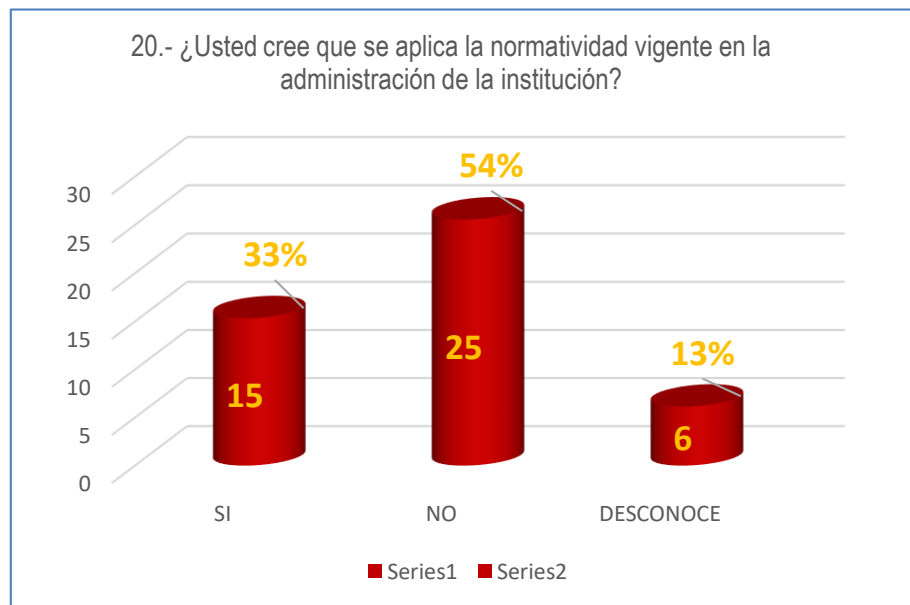
19.- ¿Usted cree que el instituto ha contribuido al desarrollo de la juventud estudiantil de Oxapampa?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	46	100%
NO	0	0%
DESCONOCE	0	0%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

20.- ¿Usted cree que el instituto ha contribuido al desarrollo de la juventud estudiantil de Oxapampa?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	TOTAL %
SI	15	33%
NO	25	54%
DESCONOCE	6	13%
TOTAL	46	100%



Fuente: Elaboración propia en base a aplicación de la Encuesta

4.1.3. Respecto al objetivo específico 3:

Realizar un análisis de la Caracterización de Control Interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades públicas del Perú y del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa, 2018.

Elemento de comparación	Resultados objetivo n° 1	Resultados objetivo n° 2	Resultados
Respecto al ambiente de control	En el Instituto de Educación, todos los actores (personal docente y administrativo), se deben de comprometer con el empoderamiento del sistema del control interno y su adecuada implementación, la cual es indispensable para el logro de objetivos de la institución.	El instituto de Educación, no cuenta con directrices de control interno formalmente establecidos, se evidencia por parte de los directivos que existe poco interés por la implementación y ejecución de un sistema de control.	No
Respecto a la evaluación de riesgos	El control interno promueve la evaluación del nivel de eficiencia y eficacia que la empresa, ha ejecutado en el logro de sus objetivos y metas asignadas. La evaluación ayuda a disminuir los	En el Instituto de Educación, se ha determinado que está limitado en la monotonía y no mejorar la calidad de servicio que se brinda en el aspecto administrativo y educativo al	No

	riesgos y errores en el momento pertinente.	no darse un monitoreo al personal en el cumplimiento de sus funciones.	
Respecto a las actividades de control	Es importante promover los procedimientos y técnicas determinadas para la obtención de buenos resultados, para la ejecución de las actividades es necesario que todo el personal este orientado a cumplir con las metas establecidas.	Dentro de esta Institución existe una deficiente comunicación entre las áreas consecuencia específicamente en el incumplimiento de las metas institucionales.	No
Respecto a la información y comunicación	Las empresas deben de tener una fluida comunicación entre todas las áreas de manera horizontal entre los trabajadores promoviendo un clima organizacional favorable.	Esta institución tiene una débil comunicación ya que existe un trato vertical entre los directivos y trabajadores.	No
Respecto a las actividades de supervisión	La práctica del monitoreo y supervisión es indispensable dentro de una institución, ya que contribuye a la mejora constante para superar errores detectados. El control interno está orientado al cumplimiento de los documentos	La supervisión en esta institución se ha dejado de practicar lo cual lleva a un incumplimiento de actividades programadas. Esta institución no ha difundido entre el personal	No

	de gestión como son el Manual de Organización y Funciones, entre otros.	administrativo y docente los documentos de gestión, por tal desconocen directivas para la buena gestión del servicio administrativo.	
--	---	--	--

4.2. Análisis de Resultados

4.2.1. Respecto al objetivo específico 1

Se evidencia que en esta institución hay ausencia del control interno que promueve la efectividad, la eficiencia y transparencia, en las áreas de administración, contabilidad y educativa, con la finalidad de proporcionar un nivel de confiabilidad razonable en cuanto a la obtención de los objetivos. El control interno promueve la ejecución de documentos de gestión, normas de control para el fin supremo el cumplimiento de las metas establecidas. Se confirma que el cumplimiento con las normas de control interno aporta a brindar un servicio de calidad a la ciudadanía por ello al cumplimiento de los objetivos de la institución.

4.2.2. Respecto al objetivo específico 2

Después de la aplicación de la encuesta podemos resumir:

4.2.2.1. Ambiente de Control Interno

1. ¿Tiene implementado sistema integrado de procedimientos y políticas que oriente las actividades y garantice un buen sistema de control interno?

Los datos que se presentan en la tabla y parte gráfica de la pregunta nos da a conocer que 11% de trabajadores de la institución considerados en la muestra opinan que en la institución si existe un ambiente de control interno favorable, en cambio el 85% respondieron negativamente y el 4% expresaron desconocer, haciendo un total del 100%.

Las opiniones indicadas por parte de los encuestados demuestran con claridad que no existe el ambiente apropiado de control interno para poder trabajar lo cual lo sustentan en el sentido que el clima no es ideal por el entorno laboral, además según los consultados existe un ligero desconocimiento de los cargos y funciones de la estructura y de un plan institucional.

2. ¿Cree usted que las actividades de control se aplican en ésta institución?

De la información estadística que se muestra en la pregunta nos da a conocer que el 9% de lo encuestado refieren que la Institución si aplica un adecuado control interno, asimismo de lo encuestado señalan que el 91% que la institución no existe un adecuado Control

Interno, con cero (0%) de desconocimiento a la pregunta haciendo un total del 100%.

3. ¿Se han asignado responsabilidades de cumplimiento de procedimientos y presentación de información periódica, oportuna y confiable en la base al cumplimiento de objetivos?

De lo encuestado el 11% nos señalan que, si se asignaron responsabilidades frente a la presentación de la información periódica, oportuna y confiable en la base al cumplimiento de objetivos, con un 89% de encuestados que señalan que no se cumplió, además con 0% de desconocimiento haciendo un total de 100%.

4. ¿El personal tiene la capacidad y capacitación necesario para el nivel de responsabilidad asignado?

En relación a la encuesta brindado nos señalan que el 11% que, si el personal tiene la capacidad para asumir de manera favorable las responsabilidades asignado, mientras que el 89% refiere que el personal no se encuentra con la capacidad y capacitación necesaria para asumir responsabilidades asignado. Además, un 0% de desconocimiento a la pregunta planteada.

5. ¿Usted considera importante el control interno en ésta institución?

De la encuesta realizado el 91% de encuestados nos señalan que el Control Interno es fundamental para la institución sin embargo el 4% de encuestados refieren que el control interno no es importante para la institución con un 4% de desconocimiento a la pregunta planteado haciendo un 100% de la encuesta.

6. ¿La Institución y la gestión administrativa funcionan adecuadamente?

En relación a la pregunta planteado el 35% de encuestados indican que la Institución y la gestión administrativa funciona adecuadamente, mientras que el 43% de encuestados refieren que no, con un 22% de desconocimiento a la pregunta planteado haciendo un total del 100% de la encuesta.

7. ¿En la entidad existe personal competente para llevar una buena administrativa?

Respecto a la pregunta planteado, un 76% de encuestados refieren que, si existe personal competente para llevar una buena administración, mientras un 7% de encuetados refieren que no existe personal competente, además sobresale un 17% de desconocimiento, haciendo un total de 100% de la encuesta.

4.2.2.2.Evaluación de Riesgos

8. ¿Promueve una cultura de riesgos en todos los niveles que propicie la identificación periódica de riesgos?

De la encuesta realizada a la pregunta, el 17% nos refieren que en la institución si se promueve una cultura de riesgos en todos los niveles, un 78% refieren que no se promueve, además un 4% de desconocimiento a la pregunta planteado, haciendo un total del 100% de la encuesta.

9. ¿Se han determinado los responsables de la identificación y el análisis de riesgos?

Respecto a la pregunta planteado un 7% de lo encuestado refieren que, si fueron determinados responsables de la identificación y análisis de riesgo, el 89% de encuestados señalan que no fueron determinados los responsables, además el 4% señalan desconocimiento, haciendo un total de un 100% de las encuestas.

10. ¿Se han determinado los responsables de la identificación y el análisis de riesgos?

De la pregunta planteado, el 20% de encuestados señalan que, si fueron determinados los responsables de la identificación y el análisis de riesgos, además señalan el 72% que no fueron determinados, así mismo el 9% de encuestados indican desconocimiento, haciendo un total de un 110% de encuestados.

11. ¿Se han establecido las posibles acciones que serán consideradas en la administración de riesgos?

A la pregunta planteado, el 30% de encuestados señalan que, si se han establecido posibles acciones frente a la administración de riesgos, asimismo un 59% refieren que no se han establecido las acciones respectivas, además el 11% de encuestados señalan desconocer, haciendo un total de un 100% de encuestados.

4.2.2.3.Actividades de control

12. ¿En su opinión cree usted que se aplica al monitoreo en las acciones de control por parte de la institución?

Respecto a la pregunta planteado, el 63% de encuestados señalan, que si existe monitoreo a las acciones de control por parte de la institución, además el 24% señalan no existe monitoreo, además el 13% de desconocimiento, haciendo un total del 100% de encuestados.

13. ¿Existen normas de control Interno y son aplicados dentro de la entidad?

Respecto a la pregunta planteado, un 76% de encuestados refieren que, si existe normas de control interno que son aplicados en la entidad, sin embargo, el 22% de encuestados señalan que no existe

normas de control interno, un 2% de desconocimiento a la pregunta planteado haciendo un total de un 100% de encuestas.

14. ¿La evaluación del control Interno es adecuado y periódico?

Respecto a la pregunta planteado, el 13% de encuestados señalan que, si existe un adecuado y periódico evaluación de control interno, sin embargo, el 83% de encuestados señalan que no existe un adecuado y periódico evaluación de control interno, además un 4% señalan desconocimiento, haciendo un total de un 100% de encuestados.

15. ¿La administración toma acciones ante las dificultades identificadas?

En relación a la pregunta planteado, el 15% de encuestados señalan que, si la administración toma acciones ante dificultades identificadas, mientras que el 78% de encuestados señalan que no se toman acciones, además el 7% refieren desconocer, haciendo un total de un 100% de encuestas.

4.2.2.4. Referente a la Información y Comunicación

16. ¿El personal encargado de la administración está capacitado debidamente?

Respecto a la pregunta planteado el 20% de encuestados señalan que, si el personal de la administración se encuentra capacitado, sin embargo, el 74% refiere que el personal de la administración no se

encuentra capacitado, un 7% de refiere desconocimiento, haciendo un total de un 100% de encuestados.

17. ¿Diga usted si se cumple con los objetivos y metas trazadas por el instituto?

De la encuesta realizado el 67% refiere si se cumple con los objetivos y metas trazados por el instituto, mientras que el 30% de encuestados refiere que no se logra as metas y objetivos por el instituto, además un 2% de encuestados señalan desconocer, haciendo un total del 100% de encuestas.

18. ¿Usted cree que el instituto contribuye al desarrollo de la población de Oxapampa?

De la encuesta realizado a la pregunta un 100% de encuestados señalan que el instituto si contribuye al desarrollo de Oxapampa, sin embargo, el 0% señalan lo contrario y el 0% desconocimiento, haciendo un total de 100% de encuestas.

19. ¿Usted cree que el instituto ha contribuido al desarrollo de la juventud estudiantil de Oxapampa?

De la encuesta realizado. El 100% de encuestados señalan que el instituto contribuye al desarrollo de la juventud estudiantil de Oxapampa, 0% refiere lo contrario y 0% desconocimiento, haciendo un total de un 100% de encuestas.

20. ¿Usted cree que el instituto ha contribuido al desarrollo de la juventud estudiantil de Oxapampa?

Según la encuesta realizado, el 33% de encuestados señalan que, si el instituto ha contribuido al desarrollo de la juventud estudiantil de Oxapampa, sin embargo, el 54% refiere lo contrario, además un 13% de encuestados señalan desconocimiento, haciendo un total de 100% de las encuestas.

4.2.3. Respecto al objetivo específico 3

4.2.3.1. Respecto al ambiente de control

Los resultados obtenidos en el objetivo específico 1 y objetivo específico 2 manifiesta, la institución no cuenta con un sistema de control de manera formal, es por ello que los trabajadores no muestran compromiso con el desempeño de sus funciones y mejorar la institucionalidad.

Para el buen desempeño de manera eficaz el personal debe de conocer integralmente, el sistema de control interno referidos al desarrollo de su competencia el cumplimiento de leyes, aplicación de instrumentos legales y otras. La institución que logra que todo su personal identifique cada uno de los objetivos entonces en toda actividad, acción, plan o sistema de control interno emprendido por

la institución se cumplirá a cabalidad con los objetivos institucionales.

4.2.3.2. Respecto a la evaluación de riesgos

Se describe de la encuesta aplicada que existe una debilidad referente a la aplicación de un sistema de control, por lo que no se está aplicando las medidas correctoras para la identificación riesgos y así mitigarlos. Es uno de los componentes que está causando un impacto negativo.

4.2.3.3. Respecto a las actividades de control

Los resultados obtenidos en el objetivo específico 1 y objetivo específico 2 manifiesta, el control interno se da de manera integral en todas las áreas con la práctica de la supervisión, medición y corrección de su desempeño a fin de garantizar que se han cumplidos los objetivos de la entidad y los planes realizados por la entidad. El estudio de este componente evidencia la ausencia de la implementación de un sistema de control interno. Las actividades de acompañamiento al trabajador ya sea los instrumentos que se deben de aplicar han sido archivadas por los trabadores de acuerdo a su funcionalidad.

4.2.3.4. Respecto a la información y comunicación

Los resultados obtenidos en el objetivo específico 1 y objetivo específico 2 manifiesta, el sistema de control interno resalta que se debe trabajar de manera articulada entre todas las áreas con la aplicación de las normas, leyes, documentos de gestión y otros de existir. Mientras que en la encuesta aplicada muestra que se desconoce los instrumentos de gestión de la institución lo cual evidencia que existe una pobre comunicación entre el personal directivos y el personal administrativo y docente.

4.2.3.5. Respetto a las actividades de supervisión

Los resultados obtenidos en el objetivo específico 1 y objetivo específico 2 manifiesta, el principal componente del sistema de control interno es la ejecución de técnicas y metodologías, para la verificación del cumplimiento de diversas normas de distinta jerarquía, documentos de gestión, durante el desempeño de las funciones. Los actores encargados de la ejecución de esta actividad según la encuesta aplicada dan como resultado que hay ausencia del acompañamiento para todo el personal administrativo y docente, por el desconocimiento del sistema del control interno del personal competente.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

5.1.1. Respetto al objetivo específico 1

Se concluye que el sistema de control interno tiene como fin supremo el buen desempeño de las funciones asignadas a cada funcionario. El estado tiene la preocupación de mejorar los servicios que se brinda al usuario final, en todos sus ministerios, así como los gobiernos regionales y locales, por ello viene dando directrices generales para la implementación de un adecuado sistema de control interno en cada institución gubernamental.

Se puede determinar que el avance es mínimo a nivel nacional ya que existe mucho desconocimiento de los servidores públicos, en consecuencia, que no existe políticas que puedan comprometer la articulación de un gobierno que transfiera a un entrante.

5.1.2. Respecto al objetivo específico 2

El análisis de los resultados de las encuestas aplicadas se cita las siguientes conclusiones: inexistencia de un ambiente de control interno, lo que conlleva a que no se desarrollen evaluaciones y no se cuantifiquen los riesgos que existan, se carece de actividades de control por parte del personal competente, se determinó que es ineficiente el manejo de la información y comunicación. Se evidencia que la transparencia no existe ya que se reserva información de los estados financieros de cada periodo, la eficacia no se evidencia ya que se encuentran falencias en el servicio que

brinda el personal administrativo nombrado en las diferentes áreas, la administración no aplica las normas de supervisión y seguimiento de control interno, no está difundido entre el personal la misión y visión de la institución, el personal no se siente motivado en el desarrollo de sus funciones por ello se brinda un servicio de baja calidad, se nota la ausencia del personal directivo en el desarrollo de su cargo asignado por las circunstancias de ser nombrado. La institución viene laborando por la necesidad que tiene la población mas no por el buen desempeño de sus labores de todo el personal.

5.1.3. Respecto al objetivo específico 3

Existe directrices emanadas por la Contraloría, los insumos (recursos humanos, recursos económicos, leyes y normas vigentes, asignación de competencias constitucionales y legales, interés de la ciudadanía, fines esenciales del estado) y objetivos (rendición de cuentas por los bienes fondos y bienes públicos o por una misión u objetivo), lo que falta es la voluntad política de los gobiernos para poder fomentar, promocionar hasta cierto grado poner fechas con sanciones para la implementación del control interno. En este caso específicamente es la ausencia de voluntad de los directivos que dirigen la institución.

Podemos afirmar en este objetivo, existen debilidades que corresponden al aspecto interno de la institución la cual es factor de los servidores públicos, el compromiso no es asumido, existe un descuido por la preparación o capacitación para asumir cargos de directivos que son quienes dirigen la institución, un grado de conformismo con el nombramiento adquirido hacen una sumatoria que se descuide la mejora de la gestión administrativa y educativa de esta institución.

5.2 . Recomendaciones:

1. Cumplimiento de la institución en la aplicación de las directrices y normas emanadas por el estado.
2. Difundir entre todos los actores de la institución la misión, visión, metas y objetivos de la institución.
3. El representante de la institución deberá de empoderarse de las normas emanadas de control interno, difundirlo entre el personal directivo para poder realizar las actividades de control, en cumplimiento de las metas y objetivos.
4. El líder y los directivos difundir entre todos los miembros de la institución las directrices de control interno, promoviendo un clima organizacional favorable (ambiente de control), practicando la información y comunicación.

5. Todos los miembros de la institución participar en la actualización de los documentos de gestión como es el PAT (Plan Anual de Trabajo), PEI (Proyecto Educativo Institucional), RI (Reglamento Interno), así también la creación de un documento como es; MAPRO (Manual de Organización y Funciones).

VI. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

6.1. Referencias bibliográficas

(1) Llanos, R.J. y Martínez, M.G. Recursos Humanos (2005). [2018 Oct. 17].

Disponible desde:

<https://www.google.com/search?ei=hDfPW6jWlars5gKP-q2QBw&q=RECURSOS+HUMANOS+UNAM+EN+PDF&oq=RECURSOS+HUMANOS+UNAM+EN+PDF>

(2) Endara P. Auditoria de Control Interno para la gestión de desarrollo económico territorial adscrita al Gobierno Provincial del Carchi de la ciudad de Tulcán. Tesis de grado previo a la obtención de Ingeniero en Contabilidad Superior, Auditoria y Finanzas CPA; Universidad Regional Autónoma de Los Andes Tulcán Ecuador, 2016.

(3) Guzmán & Vera, El Control Interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario. Caso: centro de atención y cuidado diario “El Pedregal” de Guayaquil. Tesis de

grado previo a la obtención de título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría; Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, 2015.

(4) Espinoza & Quintana, Evaluación del control interno y propuestas de mejora para El Molino Viejo. Memoria para optar al título de Contador Público y Auditor. Universidad del Bio-Bio, Chillan 2014.

(5) Layme M. Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. Tesis para optar el título profesional de Contador Público; Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua Perú, 2015.

(6) Calampa G. El Control Interno y su influencia en la gestión de las unidades de adquisición de las instituciones públicas de salud del Perú: caso hospital ESSALUD de la red asistencial madre de dios, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Lima 2016.

(7) Melgarejo C. Control Interno y gestión administrativa según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú 2017.

(8) Marín C. Gestión del sistema de control interno en la toma de decisiones de las municipalidades distritales de la provincia de puno. Para optar el grado

académico de magister en administración, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, 2015.

(9) Yuca L. Control interno y gestión administrativa del área de abastecimiento en la municipalidad distrital de Ccarhuayo. Para optar el grado de contador público, Universidad del Centro del Perú, Huancayo, 2017.

(10) Flores V. Recuperación del Control Interno en La Gestión Municipal de la Municipalidad Provincial de San Ramón. Para optar el grado académico de magister en administración, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca 2015.

(11) Nazario N. El Control Interno y su influencia en la gestión administrativa de los gobiernos locales del Perú: caso municipalidad provincial de Viru, tesis para optar el título profesional de Contador Público, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Trujillo 2016.

(12) Huaypaya F. El control interno en la gestión administrativa de las instituciones educativas privadas de educación básica regular en el distrito de Lince, tesis para optar el título profesional de contador público, Universidad San Martín de Porras, Lima 2017.

(13) Zanabria H. Enfoque integral de auditoría de gestión presupuestaria al sector público. [2018 10 17]. Disponible desde:

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/empre/zanabria_h_e/enpdf/ca_p4.pdf

(14) Ramirez, M. (2018). Silabo de la asignatura Sistema Nacional de Control, para los estudiantes de maestría en gerencia publica edición XI. Modulo no publicado, Huancayo, Perú.

(15) R y C Consulting. Implementación del control interno en las entidades del estado. [citada 2018 Oct, 17] Disponible en:

<http://rc-consulting.org/blog/2017/05/implementacion-del-control-interno/>

(16) Ley orgánica del sistema nacional de control y de la contraloría general de la república. (2018, mayo 15). El peruano, p. 11.

(17) Guía para la implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del estado (2017, enero 20). El peruano, p. 3,4.

(18) La Contraloría General de la Republica (2018). Control interno: Perú, Autor: departamento de estudios e investigaciones.

(19) Kast F.E (2017) El sistema de administración de recursos humanos [citada 2018 Oct. 17]. Disponible:

<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>.

(20) Taboada B. y Taboada A. sistema de control interno en las entidades públicas del Perú bajo el marco coso 2013. [citada 2018 Oct. 17].

Disponible en:

<http://www.rree.gob.pe/Documents/Ci/Sistema-de-Control-Interno-en-las-entidades-publicas-del-peru-bajo-el-Marco-COSO-2013.pdf>

(21) Calderón M. administración como concepto general [citada 2018 Oct. 17]. Disponible:

http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicig/biblio_sin_paredes/fac_juri/dere_admin/cap/01.pdf

(22) Bayo M. Administración de recursos humanos (2007). [citada 2018 Oct. 17]. Disponible:

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/escamilla_a_m/capitulo2.pdf

(23) Candelas R. y Hernández M. Administración básica (2005). [2018 Oct. 17]. Disponible desde:

<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/1/1150.pdf>

6.2. Anexos

Anexo 01: Cronograma de actividades

ETAPAS	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	DEDICACION SEMANAL (HORAS)
a) Recolección de datos	01/11/2018	15/11/2018	10 h.
b) Análisis de datos	19/11/2018	30/11/2018	15 h
c) Elaboración de informe	03/12/2018	28/12/2018	10 h

Anexo 02: Presupuesto

PRESUPUESTO			
Localidad: Oxapampa			
Rubros	cantidad	Costo unitario	Costo total
Bienes de consumo:			
Lapicero	01 u.	2.5	2.50
Lápiz	01 u.	0.50	0.50
Corrector	01 u.	3.50	3.50
USB	01 u.	27.00	27.00
Folder y faster	07 u.	0.70	4.90
Papel bond de 80 gr.	02 m.	24.00	48.00
Cuadernillo	01 u.	4.00	4.00
Servicios:			
Pasajes	-	-	100.00
Impresiones	400 u.	0.50	200.00
Copias colores	100 u.	1.00	100.00
Anillados	03 u.	5.00	15.00
Internet	60 h.	1.00	60.00
Total:			565.40

Anexo 03: Fichas bibliográficas

Autora: _____ Título: _____ Año: _____	Editorial: _____ Ciudad, país: _____
Resumen del contenido: _____ _____ _____ _____ _____	
Numero de edición o impresión: _____ Traductor: _____	

<u>FICHA BIBLIOGRAFICA</u>
<i>Título:</i> _____
<i>Autor:</i> _____
<i>Editorial:</i> _____
<i>N° Paginas:</i> _____
<i>Edición:</i> _____
<i>Tema:</i> _____

Anexo 04: Cuestionario

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO	SI	NO	DESCONOCE	COMENTARIOS
Referente al ambiente de control interno				
1. ¿Tiene implementado un adecuado sistema integrado de procedimientos y políticas que oriente las actividades y garantice un buen sistema de control interno?				
2. ¿Cree usted que las actividades de control se aplican en esta institución?				
3. ¿Se han asignado responsabilidades del cumplimiento de procedimientos y presentación de información periódica, oportuna y confiable en base al cumplimiento de objetivos?				
4. ¿El personal tiene la capacidad y capacitación necesario para el nivel de responsabilidad asignado?				
5. ¿Usted considera importante el Control Interno en esta institución?				
6. ¿La institución y la gestión administrativa funcionan adecuadamente?				
7. ¿En la entidad existe personal competente para llevar una buena gestión administrativa?				

Evaluación de riesgos				
8. ¿Promueve una cultura de riesgos en todos los niveles que propicie la identificación periódica de riesgos?				
9. ¿Se han determinado los responsables de la identificación y el análisis de riesgos?				
10. ¿La entidad ha implantado técnicas para la identificación y análisis de riesgos potenciales externos e internos?				
11. ¿Se han establecido las posibles acciones que serán consideradas en la administración de riesgos?				
Actividades de control				
12. ¿En su opinión cree usted que se aplica el monitoreo en las acciones de control por parte de la institución?				
13. ¿Existen normas de control interno y son aplicados dentro de la entidad?				
14. ¿La evaluación de control interno es adecuado y periódico?				
15. ¿La administración toma acciones ante las dificultades dadas?				
Información y comunicación				
16. ¿El personal encargado de la administración está capacitado debidamente?				
17. ¿Usted cree si se cumple con los objetivos y metas trazados por el instituto?				
18. ¿Usted que el instituto contribuye al desarrollo de la población de Oxapampa?				
19. ¿Usted cree que el instituto ha contribuido al				

desarrollo de la juventud de Oxapampa?				
20. ¿La planificación de metas y objetivos ha sido logrado según sus objetivos?				
21. ¿Diga usted si se aplica la normatividad vigente en la administración del Instituto?				
22. ¿Existen normas de Control Interno y son aplicados dentro de esta organización?				

Oxapampa, octubre del 2018