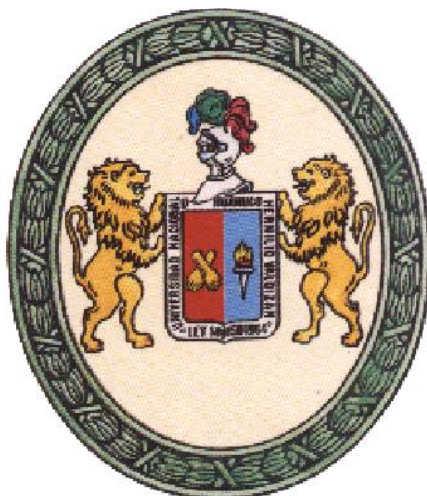


**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POST GRADO**



**“IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL Y
AUDITORIA INTERNA DE LA DIRECCION GENERAL DE
RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DE UCAYALI - 2015”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
MAGISTER EN CONTABILIDAD
MENCION : AUDITORIA**

**TESISTA
FLORES CABRERA, KATHY**

**UCAYALI – PERÚ
2 015**

DEDICATORIA

A mis padres: Eva Cabrera de
Flores y Griserio Flores Panduro.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento infinito a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por guiarme un vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

La autora

RESUMEN

Objetivo: Desarrollar un Sistema de Control Interno que permitirá mejorar la productividad en la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali **Método:** Con la finalidad de profundizar el análisis e interpretación de los resultados se utilizó la tipo de investigación Descriptiva (Descriptivo - Correlacional). **Resultados:** El 100% de los administrativos de dirección general de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali conoce su responsabilidad, está al tanto de la organización y funciones del personal administrativo, pero de ellos el 18% no los cumple como debe ser, por diversas causas, como es falta de un clima organizacional adecuado dentro de la Universidad **Conclusiones:** La correlación es muy significativa la implementación del sistema de control y auditoria interna en la dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, tal como se ha podido demostrar en el cuadro Nro. 10; mejorando la eficiencia en un 82% en promedio, por lo que al sistema de control interno ya no se lo ve como un ente fiscalizador y castigador, sino como parte de un sistema colaborativo que nos ayuda a evaluar nuestro trabajo, nos ayuda a ver los errores, e incluso propone soluciones.

Palabras Claves: Sistema de Auditoria y Control Interno, Recursos Humanos.

ABSTRACT

Objective: To develop an internal control system that will improve productivity in the Directorate General of Human Resources at the National University of Ucayali

Method: In order to deepen the analysis and interpretation of the results the type of descriptive research (Descriptive used - correlational). **Results:** 100% of the administrative general management of human resources at the National University of Ucayali knows its responsibility, is aware of the organization and functions of the administrative staff, but of them 18% not compliant as it should be, various causes, as is lack of adequate organizational climate within the University,

Conclusions: the correlation is very significant implementation of the control system and internal audit in the General Directorate of Human Resources of the National University of Ucayali, as has been show in table No. 10.; improve do efficiency by 82% on average, so the internal control system no longer sees it as a sanctioning body and punisher, but as part of a collaborative system that helps us evaluate our work helps us to see errors, and even proposes solutions.

Keywords: System Audit and Internal Control, Human Resources.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional de Ucayali, destinada a la formación y complementación de profesionales, especialistas e investigadores, creada al amparo de la antigua Ley Universitaria 30220 y del Estatuto Institucional. Siendo la Universidad una entidad educativa autónoma con misión de servicio a la sociedad integrada por autoridades, funcionarios, trabajadores, profesores, alumnos y graduados. Dedicada al estudio e investigación, al fomento y desarrollo científico tecnológico, educación, instrucción y difusión del conocimiento para la formación de humanistas, científicos, investigadores, profesionales y potenciales líderes empresariales. Dentro de este contexto, es necesario conocer en todos sus extremos el impacto de la implementación del sistema de control interno en la dirección de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali. se inicia con el:

Capítulo I, Problema de Investigación, detalla la necesidad priorización del problema con sus respectivas interrogantes, formulación del problema, justificación del estudio, limitaciones, antecedentes y objetivos.

Capítulo II, Marco Teórico, detalla los antecedentes históricos

Capítulo III, Marco Metodológico, precisa las variables, operacionalización variables, la metodología de estudio concerniente a la investigación acción participativa y al diseño retrospectivo - descriptivo, población y muestra, método de estudio, técnicas e instrumentos respecto a los anexos, ficha de observación, encuestas, entrevistas para la recolección de datos y métodos de análisis de datos.

Capítulo IV, Resultados,

Capítulo V: Discusión de resultados

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Resumen	IV
Abstract	V
Introducción	VI
Índice	VII
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
PROBLEMA GENERAL.....	12
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECIFICOS	13
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	13
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
1.4 HIPÓTESIS.....	13
1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	13
1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.....	14
1.5 VARIABLES	14
1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	15
1.7. VIABILIDAD	16
1.8. LIMITACIONES.....	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 ANTECEDENTES	19
2.2 BASES TEÓRICAS	21
2.3.DEFINICIONES CONCEPTUALES	29

2.4.BASES EPISTÉMICOS.....	30
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	36
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	37
3.5 TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS	37
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	
4.1. RECOLECCION, PRESENTACION Y TRATAMIENTO DE DATOS	39
4.2 PRESENTACION DE RESULTADOS:.....	41
CAPÍTULO V. DISCUSION DE RESULTADOS	
5.1. CONTRASTACIÓN CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS.....	63
5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL EN BASE A LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	65
5.3. APORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	66
CONCLUSIONES	68
5SUGERENCIAS	70
BIBLIOGRAFIA	71
ANEXOS	73
• ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	74
• ANEXO N° 02: CUESTIONARIO.....	75

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

La Universidad Nacional de Ucayali, fue creada mediante Decreto Ley No 22804, del 18 de diciembre de 1979, con el nombre de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE PUCALLPA, durante el gobierno militar del General Francisco Morales Bermúdez Cerruti, como resultado de las gestas heroicas del pueblo ucayalino expresadas en las épicas jomadas denominadas "Los grandes Pucallpazos" de 1978 y 1979.

El Gobierno del Gral. Morales Bermúdez, con fecha 18 de diciembre de 1979, expidió el D.L. 22804 que crea la universidad Nacional de Pucallpa (UNP), autorizándose al Consejo Nacional de la universidad Peruana (CONUP), para que nombre una comisión que se encargue de organizar la Universidad que creaba. La indicada Comisión fue nombrada con R. No. 8363-80-CONUP y en el primer semestre de 1980 realizo los primeros trabajos de organización y estructura de la nueva Universidad resumen en el que proponía los criterios a tenerse en cuenta, para el funcionamiento de la Universidad Nacional de Pucallpa.

Es recién el 16 de diciembre de 1990 que mediante la R. No. 57-80-CCNAI que se nombra la comisión de Gobierno de la Universidad Nacional de Pucallpa, integrada por el Ing. José Amado Jarama Donayre (que la

prescindía), Ing. José Loayza Torres y el suscrito, como miembros de la misma.

Facultades y escuelas de la Universidad Nacional de Ucayali

La Universidad Nacional de Ucayali, a través de sus Facultades, forma profesionales científica y técnicamente capacitados para impulsar el desarrollo, promueve, orienta, organiza y estimula la realización de investigación científica y tecnológica, vincula sus cuadros de formación profesional a las actividades productivas y de servicio social y establece múltiples formas de acceso a la universidad para que la población tenga oportunidad de participar en cursos y servicios que respondan a sus aspiraciones de superación, especialización y adiestramiento.

Para el presente año las facultades como órganos de línea de la Universidad Nacional de Ucayali está interviniendo en actividades de enseñanza, investigación, extensión y proyección social, enseñanza de post grado, bienestar social y actividades de inversión para lograr su principal objetivo que es la formación de profesionales de calidad en lo científico, académico, tecnológico, humanístico y cultural en concordancia a las exigencias del mercado laboral.

Facultades

- 1) Facultad de Ciencias Agropecuarias.
- 2) Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales.
- 3) Facultad de Ciencias de la Salud.
- 4) Facultad de Medicina Humana.
- 5) Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.
- 6) Facultad de Ingeniería de Sistemas y de Ingeniería Civil.
- 7) Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

8) Facultad de Educación y Ciencias Sociales.

La Universidad Nacional de Ucayali cuenta así mismo con todos sus estamentos administrativos, e incluso algunos en proceso de creación de acuerdo a la necesidad administrativa de cada proyecto de investigación.

Dentro de este contexto, es necesario conocer en todos sus extremos el impacto de la implementación del sistema de control interno en la dirección de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.

el desempeño de esta dirección se percibe como estable, pero que pone en duda a su responsabilidad social con su impacto y relevancia en el entorno de la gestión y liderazgo, sujeta a la normatividad vigente. Esta situación no es exclusiva de esta unidad administrativa, sino es una coyuntura que atraviesa todo el sistema administrativo de la educación superior de los países en desarrollo, no obstante de estar desarrollando funciones en coherencia a los principios, visión, misión, objetivos, funciones y actividades pre establecidas en el Plan Estratégico pertinente. La motivación es que se convive con el desarrollo acelerado en todo orden de cosas no solamente por la gestión del conocimiento sino por el aprendizaje permanente, según manifiesta Peter Senge: “El mundo ya no pertenece a los que saben sino a los que aprenden”.

- Quien sabe, puede conocer algo ya anticuado
- Quien aprende, está innovando

La única ventaja competitiva que resulta de los períodos de crisis, es la habilidad de aprender más rápidamente y ello se logra con un modelo de gestión de carácter sistémico e innovador que acepte los cambios. No es necesario utilizar grandes sistemas de información y capital, simplemente la

actitud de innovar día a día a los sistemas en funcionamiento (interno y externo) con información integral del contexto también en aprendizaje e innovación acelerados.

Motivación básica para pretender demostrar las bondades del sistema de control interno en la dirección general de recursos humanos de la UNU, con el propósito de relevar la inmanencia y trascendencia del sistema de control interno en esta dirección a través del desempeño sinérgico del capital humano con que cuenta. En tal virtud, se estudiará la aplicabilidad de sus fundamentos, teorías, acciones, desarrollos, procedimientos, técnicas y prácticas del sistema de control interno.

Por lo expuesto anteriormente se presenta el tema denominado: **EVALUACION DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL Y AUDITORIA INTERNA EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ”**, el mismo que pretende en forma sencilla dar una visión general de la función de los administrativos , y así llenar el vacío existente de información financiera que facilite la toma de decisiones.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

PROBLEMA GENERAL.

¿Cuál es el Impacto de la Implementación del Sistema de Control Interno en la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la Implementación del Sistema de Control Interno permitirá mejorar la productividad en la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conocer si la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relaciona significativamente con el sistema de control interno.
- Determinar cuáles son las áreas débiles y fuertes de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali y su relación con el sistema de control interno.
- Conocer si el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relaciona significativamente con el sistema de control interno.

1.4. HIPÓTESIS.

- **HIPOTESIS GENERAL**

Hi: El Sistema de Control Interno permitirá mejorar la productividad significativamente de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.

Ho: El Sistema de Control Interno no permitirá mejorar la productividad significativamente de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali

- **HIPOTESIS ESPECIFICAS**

H1: La Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relaciona significativamente con el sistema de control interno.

H2: Las áreas débiles y fuertes de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relacionan satisfactoriamente del sistema de control interno.

H3: El desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relaciona significativamente con el sistema de control interno.

1.5. VARIABLES.

- **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Sistema de control interno

- **VARIABLE DEPENDIENTE**

Nivel de productividad de los trabajadores de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.

- **VARIABLE INTERVINIENTE**

Trabajadores de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.

TABLA 1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables		Dimensiones	Indicadores
V.I.	Sistema de Control Interno	Eficiente Efectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Confiabilidad • Cantidad de files en proceso
V.D.	Nivel de Productividad de los trabajadores de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali	Eficiente Efectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad

FUENTE: Elaboración Propia.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

La investigación que respalda el presente Proyecto de Tesis se ha planteado basada en la inexistencia del Sistema de Control Interno, razón por el cual el control interno de la Dirección General de Recursos Humanos de la UNU se está obteniendo a través de un sistema que no representa un garantía de eficacia, peor aún una base confiable para la toma de decisiones, por parte de la administración.

El deficiente control interno puede atribuirse además, a la inexistencia de políticas que normalicen las funciones, sobre este particular ningún

funcionario se ha preocupado por la elaboración e implementación del sistema de administración financiera, partiendo de un sistema de control interno de calidad.

1.7. VIABILIDAD

El proyecto de investigación es viable por ser considerado un estudio aplicado, que cuya idea básica del modelo a estudiar es proporcionar la cuantificación la aplicación de un sistema de control y auditoria interna en la dirección general de recursos humanos de la universidad nacional de Ucayali.

- **CIENTÍFICA**

Se ha tenido a disposición los conocimientos con bibliografía actualizada e investigaciones pertinentes en la materia de estudio, con carácter y articulación: interdisciplinaria, multidisciplinaria, transdisciplinaria en armonía con el tema de investigación realizada.

- **TÉCNICA**

Se ha contado con las técnicas, instrumentos, herramientas, métodos, procedimientos, metodología y asesoramiento profesional, etc. Para enfocar al proceso de investigación sobre las variables en estudio que permitió describir el tema dando sentido y comprensión al conocimiento que se arrije con los resultados para su interpretación y entendimiento.

- **ECONÓMICA**

Se ha dispuesto de los recursos materiales y económicos necesarios, que permitió sufragar los egresos y asumir los esfuerzos que demandó el desarrollo de la presente investigación.

- **SOCIAL**

Porque ha respondido a la demanda en el área de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.

- **PERSONAL**

Se ha tenido las competencias, capacidades y experiencia del investigador por ser profesional en Administración.

- **PROCEDIMENTAL**

Existen los procedimientos operacionales para el proceso de investigación, el cual será desarrollado conforme al esquema establecido en el Reglamento de elaboración de tesis para Maestrías, lo que genera validez interna y externa de la investigación.

1.8. LIMITACIONES

- **TECNICO**

El tema de investigación se ha limitado a las experiencias sobre la “EVALUACION DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL Y AUDITORIA INTERNA EN LA DIRECCIÓN GENERAL

DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI”, para el efecto se ha determinado los libros, revistas especializadas, artículos científicos y otras fuentes documentales que ayudaron a explicar el problema materia de investigación.

- **ESPACIAL**

El estudio se efectuó en la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.

- **TEMPORAL**

El estudio se ha sujetado a la duración de 8 meses de Marzo a Octubre del 2015

- **ECONOMICO**

El financiamiento del estudio fue cubierto en su totalidad por la investigadora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES.

- **A NIVEL NACIONAL**

Ortiz Adrian Rosmery Catalina; (2009), Universidad Nacional Hermilio Valdizan, El control interno en cualquier organización, reviste mucha importancia, tanto en la conducción de la organización, como en el control e información de la operaciones, puesto que permite el manejo adecuado de los bienes, funciones e información de una entidad determinada, con el fin de generar una indicación confiable de su situación y sus operaciones en el mercado; ayuda a que los recursos (humanos, materiales y financieros) disponibles, sean utilizados en forma eficiente, bajo criterios técnicos que permitan asegurar su integridad.

Doroteo Calixto; (2009), Universidad Nacional Hermilio Valdizan, “Se asumió el objetivo de proponer un sistema de control interno para corregir irregularidades en el área de inventarios. Se confirmó que el control interno de inventarios, ayuda a solucionar el problema de la información interna y externa, ya que es fundamental para las acciones de la gerencia”.

Patricia Diez de Bonilla (1977) en su Manual de Casos Prácticos sobre Auditoría Administrativa, propone aplicaciones viables de llevar a la práctica y, Jorge Álvarez Anguiano, en Apuntes de Auditoría Administrativa incluye un marco metodológico que permite entender la auditoría administrativa de manera por demás accesible.

- **A NIVEL INTERNACIONAL**

Víctor M. Rubio Ragazzoni y Jorge Hernández Fuentes mencionan que “la auditoría administrativa consiste en evaluar el fundamento de la administración, mediante la localización de irregularidades o anomalías, y el planteamiento de posibles alternativas de solución”

James O. McKinsey (1935) en el seno de la American Economic Association sentó las bases para lo que él llamó "auditoría administrativa", la cual, en sus palabras, consistía en "una evaluación de una empresa en todos sus aspectos, a la luz de su ambiente presente y futuro probable."

George R. Terry (1953) en Principios de Administración, señala que "La confrontación periódica de la planeación, organización, ejecución y control administrativos de una compañía, con lo que podría llamar el prototipo de una operación de éxito, es el significado esencial de la auditoría administrativa."

Roberto Macías Pineda (1962) de la Escuela Superior de Comercio y Administración del Instituto Politécnico Nacional, dentro del programa de doctorado en ciencias administrativas, en la asignatura

Teoría de la Administración, destina un espacio para presentar un trabajo de auditoría administrativa.

2.2. BASES TEORICAS

a) El Control Interno

Es el proceso integrado a las operaciones efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad para proporcionar una seguridad razonable al logro de los objetivos siguientes:

- a) Confiabilidad de la información.
- b) Eficiencia y eficacia de las operaciones.
- c) Cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas establecidas.
- d) Control de los recursos, de todo tipo, a disposición de la entidad.

El Control Interno es un instrumento eficaz para lograr la eficiencia y eficacia en el trabajo de las entidades. Este nuevo concepto dota al control interno de un carácter eminentemente Administrativo a diferencia de lo que hasta ahora se identificaba, es decir, solo contable.

El Control Interno es la base donde descansan las actividades y operaciones de una empresa, es decir, que las actividades de producción, distribución, financiamiento, administración, entre otras son regidas por el Control Interno.

Es un instrumento de eficiencia y no un plan que proporciona un reglamento tipo policíaco o de carácter tiránico, el mejor Sistema de Control Interno, es aquel que no daña las relaciones de empresa a clientes y mantiene en un nivel de alta dignidad humana las relaciones de patrón a empleado.

b) Características del Control Interno

- ✓ **El Control Interno es un proceso.** Es decir los controles internos no deben ser hechos o mecanismos aislados decretados por la dirección, sino un sistema integrado de materiales, equipos, procedimientos y personas. Estos por sí solo extienden el concepto de Control Interno más allá de la noción tradicional de controles financieros.
- ✓ **El Control Interno lo realizan las personas.** Ningún manual de organización recoge todos los riesgos reales y potenciales ni desarrolla controles para hacer frente a todos y cada uno de ellos. En consecuencia, las personas que componen esa organización deben tener conciencia de la necesidad de evaluar los riesgos y aplicar controles y deben estar en condiciones de responder adecuadamente a ello.
- ✓ **El Control Interno sólo puede aportar un grado razonable de seguridad.** Es importante conocer las limitaciones de todo sistema operativo de control. No se puede esperar que los controles eviten todos los problemas y cubran todos los riesgos. Los fallos humanos, la colusión o el hacer caso omiso de los controles son ejemplos de limitaciones inherentes a todo proceso de control.
- ✓ **El Control Interno está pensado para facilitar la consecución de objetivos.** Se trata de un aporte trascendental: los controles internos no son elementos restrictivos sino que posibilitan los procesos, permitiendo y promoviendo la consecución de los objetivos porque se refiere a riesgos a superar para alcanzarlos.

Debe propender al logro del autocontrol, liderazgo y fortalecimiento de la autoridad y responsabilidad de los colectivos laborales.

- ✓ **Puede contener procesos automatizados.** Mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Todas sus partes tienen que ser objeto de supervisión (monitoreo, autoevaluación, certificación, auditoría).

c) Componentes de un sistema interno

- ✓ **Ambiente de Control:** El ambiente de control fija el tono de la organización al influir en la conciencia del personal. Este puede considerarse como la base de los demás componentes del Control Interno.
- ✓ **Evaluación de Riesgos:** El Control Interno ha sido pensado esencialmente para limitar los riesgos que afectan las actividades de las entidades. A través de la investigación y análisis de los riesgos relevantes y el punto hasta el cual el control vigente los neutraliza, se evalúa la vulnerabilidad del sistema. Para ello debe adquirirse un conocimiento práctico de la entidad y sus componentes como manera de identificar los puntos débiles, enfocando los riesgos tanto de la entidad (internos y externos) como de la actividad.
- ✓ **Actividades de Control:** Las actividades de control son procedimientos que ayudan a asegurarse que las políticas de la dirección que se llevan a cabo, y deben estar relacionadas con los riesgos que ha determinado y asume la dirección. Las actividades de control se ejecutan en todos los niveles de la organización y en cada una de las etapas de la gestión, partiendo de la elaboración de un

mapa de riesgos, conociendo los riesgos, se disponen los controles destinados a evitarlos o minimizarlos.

- ✓ **Información y Comunicación:** La Información relevante debe ser captada, procesada y transmitida de tal modo que llegue a todos los sectores y permita asumir las responsabilidades individuales. La comunicación es inherente a los sistemas de información, las personas deben conocer en tiempo, las cuestiones relativas a su responsabilidad de gestión y control. Cada función debe especificarse con claridad, entendiendo como tal las cuestiones relativas a la responsabilidad de los individuos dentro del Sistema de Control Interno. La existencia de líneas abiertas de comunicación y una clara voluntad de escuchar, por parte de los dirigentes, resultan vitales.

- ✓ **Supervisión o Monitoreo:** Es el proceso que evalúa la calidad del Control Interno en el tiempo. Es importante monitorear el Control Interno para determinar si este está operando en la forma esperada y si es necesario hacer modificaciones. El objetivo es asegurar que el Control Interno funcione adecuadamente, a través de dos modalidades de supervisión: actividades continuas o evaluaciones puntuales. Estas definiciones de los componentes del Control Interno, con un enfoque estratégico, deben incluir normas o procedimientos de carácter general para ser considerados en el diseño de los Sistemas de Control Interno en cada entidad, acompañados de criterios de control y de evaluación.

Como conclusión podemos decir que la auditoría es un Proceso sistemático y documentado de verificación y comunicación posterior de resultados al cliente, a través del cual se obtienen y evalúan en

forma objetiva evidencias para determinar si las actividades especificadas en el alcance de la auditoria, así como los eventos, condiciones, sistemas de gestión o información acerca de estos temas, están conformes con la consecución de los objetivos de la Empresa. Las auditorías son procesos de control y autocontrol de significativa importancia para la comparación de los objetivos trazados y la realidad de los hechos, permitiendo a las organizaciones detectar desviaciones y corregirlas en un plazo establecido, dejando evidencias escritas que permitan conocer donde estábamos y a donde es capaz de llegar la empresa.

d) Elementos del control

a. Organización

Está constituida por la estructura orgánica; las líneas de autoridad, responsabilidad y coordinación; la división de labores, asignación de responsabilidad y otros aspectos.

b. Definición de objetivos

Son los medios de referencia que utiliza el control para evaluar la gestión institucional.

c. Procesos y procedimientos

Los procesos son las diversas etapas que comprende el control. En cambio los procedimientos, son las acciones, los pasos que se aplican a la institución, actividades o funciones que se evalúan.

d. Desempeño del personal

Comprende la captación, entrenamiento, ejecución de actividades, retribuciones por el trabajo y los resultados de sus actividades (eficiencia o deficiencia), así como la moralidad y ética que aplican.

e. Supervisión permanente

Comprende el conjunto de acciones para observar, examinar, inspeccionar las actividades del personal.

e) Controles y actividades claves para mantener un buen control interno

- ✓ Delimitación de responsabilidades.
- ✓ Delimitación de autorizaciones generales y específicas.
- ✓ Segregación de funciones de carácter incompatible.
- ✓ Prácticas sanas en el desarrollo del ejercicio.
- ✓ División del procesamiento de cada transacción.
- ✓ Selección de funcionarios idóneos, hábiles, capaces y de moralidad.
- ✓ Rotación de deberes.
- ✓ Instrucciones por escrito.
- ✓ Elaboración de cuentas de control.
- ✓ Evaluación de sistemas computarizados.
- ✓ Documentos prenumerados.
- ✓ Evitar uso de efectivo.
- ✓ Uso mínimo de cuentas bancarias.
- ✓ Depósitos inmediatos e intactos de fondos.
- ✓ Orden y aseo.
- ✓ Identificación de puntos claves de control en cada actividad, proceso o ciclo.
- ✓ Gráficas de control.

- ✓ Inspecciones e inventarios físicos frecuentes.
- ✓ Actualización de medidas de seguridad.
- ✓ Registro adecuado de toda la información.
- ✓ Conservación de documentos.
- ✓ Prácticas de autocontrol.
- ✓ Definición de metas y objetivos claros.
- ✓ Hacer que el personal sepa por qué hace las cosas”

f) Auditoría interna como herramienta de control

Para tener un concepto claro de lo que es la auditoría interna, a continuación se define previamente lo que es la auditoría:

La auditoría se define como “Un proceso sistemático que consiste en obtener y evaluar objetivamente evidencia sobre afirmaciones relativas a actos y eventos de carácter económico; con el fin de determinar el grado de correspondencia entre esas afirmaciones y los criterios establecidos, para luego comunicar los resultados a las personas interesadas”.

La auditoría interna se define como, complementando el concepto de auditoría, “Una función independiente de evaluación establecida dentro de una organización para examinar y evaluar sus actividades como un servicio de la misma organización”, definición emitida por el Instituto de Auditores Internos de los Estados Unidos de Norteamérica. La auditoría interna también se define como “Una actividad independiente de evaluación de una organización, mediante la revisión de su contabilidad, finanzas y otras operaciones que sirven de base a la administración de la empresa. También se

puede decir que es un control gerencial que función midiendo y evaluando la efectividad de los controles”.

- **Objetivo de la Auditoría Interna**

La auditoría interna es una función asesora independiente dentro de la compañía, por lo cual su objetivo es supervisar y evaluar el sistema de control interno de la misma, el cual debe estar en permanente funcionamiento y en concordancia con las necesidades actuales y potenciales de las empresas.

De acuerdo al Instituto de Auditores Internos, la auditoría interna también ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

- **Función de la auditoría interna**

La función de la auditoría interna consiste en proporcionar aseguramiento, análisis, evaluaciones, recomendaciones, asesoramiento e información sistemática al personal directivo y demás partes interesadas; con el fin de prestarles asistencia en el ejercicio de sus funciones y en el logro de la misión, metas y objetivos organizacionales.

El alcance de la función de la auditoría interna depende del límite asignado por la política de organización de la empresa, ya que es una herramienta de ayuda para que la Gerencia alcance los objetivos planteados dentro de un marco de seguridad, ordenamiento y costos menores.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Sistema:** Es un conjunto de elementos o componentes que se caracterizan por ciertos atributos identificables que tienen relación entre sí, pues funcionan para lograr un objetivo en común.
- **Control:** Fase del proceso administrativo que tiene como propósito coadyuvar al logro de los objetivos.
- **Control interno:** comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada son adoptadas por una empresa para: salvaguardar activos, verificar información financiera administrativa operacional, promover eficiencia operativa, estimula adhesión políticas administrativas.
- **Sistema de control interno:** conjunto ordenado, concatenado de los objetivos del control interno.
- **Responsable del control Interno:** La más alta autoridad de la organización.
- **Eficiencia – Efectividad:** Uso óptimo de recursos y logro de resultados, aplicando criterios de calidad, cantidad, oportunidad, lugar y costo.
- **Control administrativo:** Es la acción de evaluar el conjunto de actividades que se realizan en un sistema completo de organización política, normas y procedimientos utilizados con el fin de lograr la mayor eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades establecidas en cada caso.

- **Ambiente de control:** Define el establecimiento de un entorno organizacional favorable el ejercicio de buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la entidad y generar una cultura de control interno.
- **Evaluación de Riesgos:** Abarca el proceso de identificación y análisis de los riesgos a que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada.
- **Sistema de Información y Comunicación:** Conformado por métodos, procesos, canales, medios y acciones que con enfoque sistémico y regular, aseguren el flujo de información en todas las direcciones con calidad y oportunidad, asimismo permite cumplir con las responsabilidades individuales y grupales.

2.4. BASES EPISTÉMICOS

A partir de la segunda mitad del siglo pasado el control interno se ha hecho imprescindible para llevar a cabo una gestión eficaz de las empresas, y como consecuencia se ha tornado en un instrumento óptimo para la auditoría. La profundización del control interno como herramienta de la gestión ha sido posible gracias a los logros conseguidos por los administradores, los especialistas en información y comunicación, los expertos en sistemas y los técnicos en informática y cibernética.

En la SAS (Statement Auditing Standard: Declaración de Normas de auditoría), se afirma lo siguiente: "El Control interno incluye el plan de organización y todos los métodos y medidas de coordinación adoptados

dentro de una empresa para salvaguardar sus activos, verificar la corrección y confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia operacional y la adhesión a las políticas gerenciales establecidas... Un sistema de control interno se extiende más allá de aquellos asuntos que se relacionan con las funciones de los departamentos de contabilidad y finanzas"

Los elementos más importantes de un sistema de control interno pueden enunciarse de la siguiente manera:

- a) Definición de objetivos;
- b) Organización adecuada;
- c) Comunicaciones internas ágiles;
- d) Procedimientos efectivos y
- e) Personal idóneo.

- **Auditoría en el sistema de control interno.**

Los sistemas de control interno pueden ser examinados tanto por un auditor independiente como por el auditor interno. El auditor debe tener presente que la suposición a priori de la idoneidad del control interno tal vez resulte errónea. El descubrimiento de la deficiencia del control interno puede invalidar toda la labor que hasta ese momento hubiera realizado el auditor. Por consiguiente antes de establecer las fases de realización de su programa de trabajo, el profesional contable habrá de analizar a fondo el control interno.

Para ello, y tomando como ejemplo los elementos básicos del control sobre la contabilidad, deberá:

- a) Validar, es decir, cerciorarse de la validez de los datos contables, contrastándolos con otros elementos que los comprueben;
- b) Verificar la suficiencia, o sea, cerciorarse de que se disponga de todos los datos con que debe contarse;
- c) Repetir operaciones, con el objeto de tener la seguridad de que los cálculos son correctos.

Los procedimientos empleados para determinar la validez son los siguientes:

- a) Comprobación de las autorizaciones;
- b) Comprobación de comparaciones;
- c) Verificación;
- d) Comprobación de documentos;
- e) Confirmación;
- f) Revisión física;
- g) Repetición de operaciones;
- h) Investigación de cuentas;
- i) Relación entre el control interno y las comprobaciones del auditor;
- j) Comprobación de operaciones

k) Controles de operaciones.

- **Implementación del sistema de control interno**

Se deben cumplir las tres fases siguientes:

- ✓ **Planificación,** Se inicia con el compromiso formal de la 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 eficacia 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 normativa de control necesarias para la salvaguarda de los objetivos institucionales bajo el marco de las normas de control interno y componentes que éstas 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 éstos aseguren la obtención de la respuesta a los riesgos que la administración ha adoptado.

- ✓ **Evaluación**, Fase que comprende las acciones orientadas al logro de un apropiado proceso de implementación del sistema de control interno y de su eficaz funcionamiento, a través de su mejora continua.

- ✓ **Importante**, El sistema de control interno está a cargo de la propia entidad pública. Su implementación y funcionamiento es responsabilidad de sus autoridades, funcionarios y servidores. ¿Cuál es el rol de la Contraloría? La CGR es responsable de la evaluación del sistema de control interno de las entidades del Estado. Sus resultados contribuyen a fortalecer la institución, a través de las recomendaciones que hace de conocimiento de la administración para las acciones conducentes a superar las debilidades e ineficiencias encontradas.

CAPÍTULO III

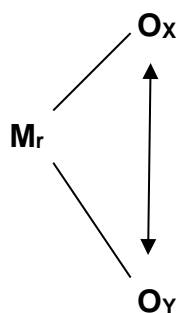
MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es una investigación **descriptiva explicativa**, porque se utilizó la metodología de investigación científica para lograr los objetivos generales y específicos planteados para demostrar las hipótesis generales y específicas de acuerdo a los procedimientos establecidos.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Se asumió el diseño cualitativo correlacional y se manifiesta con el siguiente diagrama:



Donde:

M es la muestra de investigación

O_x es la observación de la variable X
Sistema de control interno

O_y es la observación de la variable Y

Nivel de productividad de los trabajadores de la Dirección

General de Recursos Humanos de la UNU.

r es el grado de relación entre ambas variables

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

• POBLACION

La población está conformada por todos los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali.

TABLA 2. TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNU

TIPO DE PERSONAL	CANTIDAD
Administrativos nombrados	209
Administrativos Contratados	32
Adm- Contratados de Servicio –CAS	40
TOTAL	281

FUENTE:
Oficina de
Escalafón

y Registro de la UNU.

• MUESTRA

El tamaño de muestra se definió de tipo intencional, no probabilística, siendo el total de los trabajadores de la Dirección General de Recursos Humanos de la UNU. La cual está dividido en tres dependencias

- Oficina Ejecutiva de Personal y Capacitación.
- Oficina Ejecutiva de Remuneraciones y Pensiones
- Oficina Ejecutiva de Escalafón y Registro.

Haciendo una muestra de 54 personas, que es el total de trabajadores de las tres oficinas ejecutivas.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la ejecución de la presente investigación se utilizaron las técnicas de gabinete y de campo.

Las técnicas de gabinete, que sirvieron para recoger información bibliográfica para fundamentar el marco teórico.

Las técnicas de campo, que sirvieron para recoger y procesar los datos que resultaron de la investigación; entre ellas la técnica de la encuesta y técnica de observación.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.

Dentro del procedimiento para la recolección de información, se tuvo en cuenta lo siguiente:

- ✓ Se fundamentó el trabajo de investigación con la teoría científica.
- ✓ Se elaboraron los instrumentos de investigación. (validaron los instrumentos)
- ✓ Análisis y discusión de resultados.
- ✓ Se elaboraron gráficos y se interpretaron de los mismos.
- ✓ Se valoraron la aplicación de programa.

- ✓ Se fundamentaron y se concluyó el trabajo de investigación en función de sus resultados mediante las fichas, técnicas aplicados a la muestra de 54 administrativos de la dirección general de recursos humanos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RECOLECCIÓN, PRESENTACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS

En el contexto mundial actual existen nuevos escenarios generados por los cambios acelerados en los ámbitos: económicas, sociales, políticas, tecnológicas, culturales, legal y ecológico producto del proceso de la globalización que vivimos. Como resultado de este proceso, en el Perú se ha impuesto el modelo de economía de mercado que tiene como base fundamental la libre empresa, en donde el mayor rol lo desarrolla el mercado y la participación del Estado se reduce básicamente a la atención de los servicios esenciales, en el mercado el cliente es quien reina y siempre exige calidad y competitividad.

En este escenario, las instituciones del Sistema Universitario del Estado, atraviesan una grave crisis en sus diversos aspectos:

- a) La mayoría ha ingresado a trabajar generalmente por el favor político.
- b) La mayoría carecen de calidad y competitividad.
- c) La mayoría no está debidamente capacitado, muchos de ellos no reúnen las condiciones mínimas para trabajar en la universidad.
- d) Muchos no están ubicados en el lugar adecuado.
- e) La mayoría tienen estudios secundarios, otros han logrado sus estudios superiores y muchos otros están vegetando.

- f) La universidad no invierte lo necesario en su capacitación.
- g) El grado cultural de muchos es de muy bajo nivel.
- h) No están incentivados adecuadamente.
- i) No están suficientemente motivados.

Hoy, la universidad está obligada adaptarse a las exigencias de los cambios acelerados del proceso de globalización, así como, adecuarse en sus procesos internos para responder a las crecientes necesidades del mercado global en términos de eficiencia, eficacia, calidad, competitividad, desarrollo y bienestar social. Pero, al caracterizar los resultados de la gestión en la mayoría de las Universidades del Estado, se identifica y se percibe: la enorme injerencia política en el manejo y toma de decisiones de sus asuntos internos, razón por la cual cada día se acelera su desacreditación social.

La ley universitaria definitivamente no es perfecta, pero quienes estamos presentes, muchos como miembros de base y muy pocos como gobernamos de las Universidades del Estado; pero, con tanta inteligencia, no hemos tenido la capacidad de poderla enrumbar. Los órganos de gobierno establecidos en la ley se han implantado y existen estructuralmente, pero no hemos sido capaces de vertebrar la interrelación y correlación permanente, continúa y objetiva para que cumpla con sus fines: académicos, investigación, extensión y proyección universitaria para los que fue creada. La gestión universitaria no esta basada en el planeamiento, la organización, el control y la evaluación no se desarrolla por indicadores de gestión.

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

TABLA 3. AMBIENTE DE CONTROL INTERNO - INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS

I.1. INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS	SI	NO	EFFECTIVIDAD
¿Nuestra misión, visión, objetivos y metas institucionales, están alineados al Plan Nacional de Desarrollo?	45	9	0.83
¿Esta administración cuenta, actualiza y difunde un Código de Conducta que le permita concientizar al personal sobre los valores éticos que deben aplicar?	20	34	0.37
¿En esta administración se efectúa la planeación estratégica institucional como un proceso sistemático con mecanismos de control y seguimiento, que proporcionen periódicamente información relevante y confiable para la toma oportuna de decisiones?	47	7	0.87
¿Se puede asegurar que los servidores públicos de administración actúan, en el desarrollo de su trabajo, con integridad, honestidad y una correcta actitud de servicio?	39	15	0.72
		EFICIENCIA	0.70

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO 1.

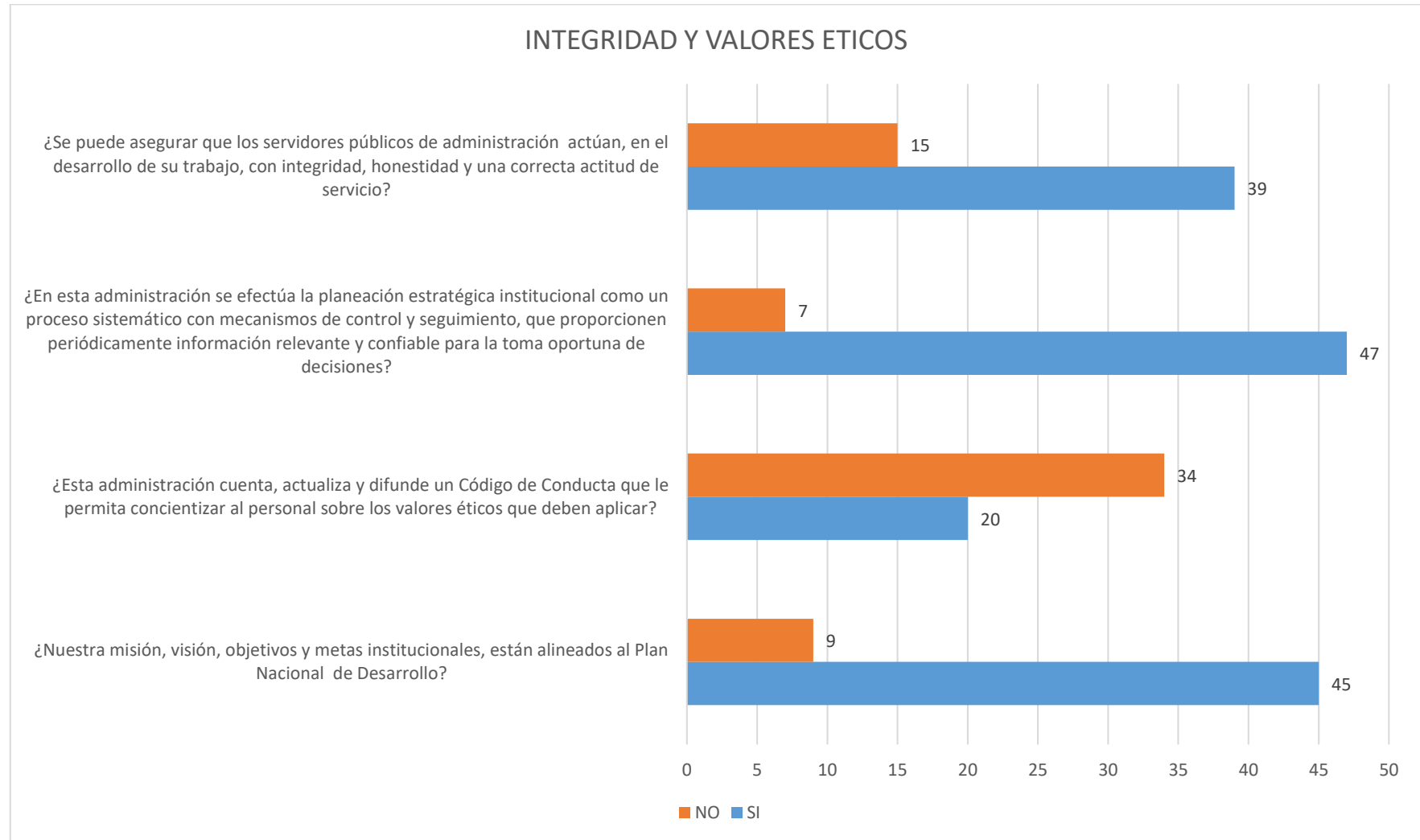


TABLA 4. AMBIENTE DE CONTROL INTERNO - ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

I.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	SI	NO	EFFECTIVIDAD
¿La administración promueve el cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio?	47	7	0.87
¿La estructura organizacional define la autoridad y responsabilidad de los servidores de la empresa y establece adecuadas líneas de comunicación e información y además permite cumplir con los objetivos?	45	9	0.83
¿Los manuales de organización y de procedimientos son acordes a la estructura organizacional autorizada y a los reglamentos?	52	2	0.96
¿Los manuales de organización y de procedimientos de la empresa están autorizados y se publicaron en la gaceta oficial, así como las actualizaciones correspondientes?	53	1	0.98
¿Se aplica al menos una vez al año encuestas de clima organizacional y laboral y se emprenden acciones para mejorar el entorno?	11	43	0.20
¿Se garantiza que la experiencia y competencia profesional del personal directivo es la suficiente para cumplir adecuadamente con las responsabilidades que tienen encomendadas?	49	5	0.91
		EFICIENCIA	0.76

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO 2.

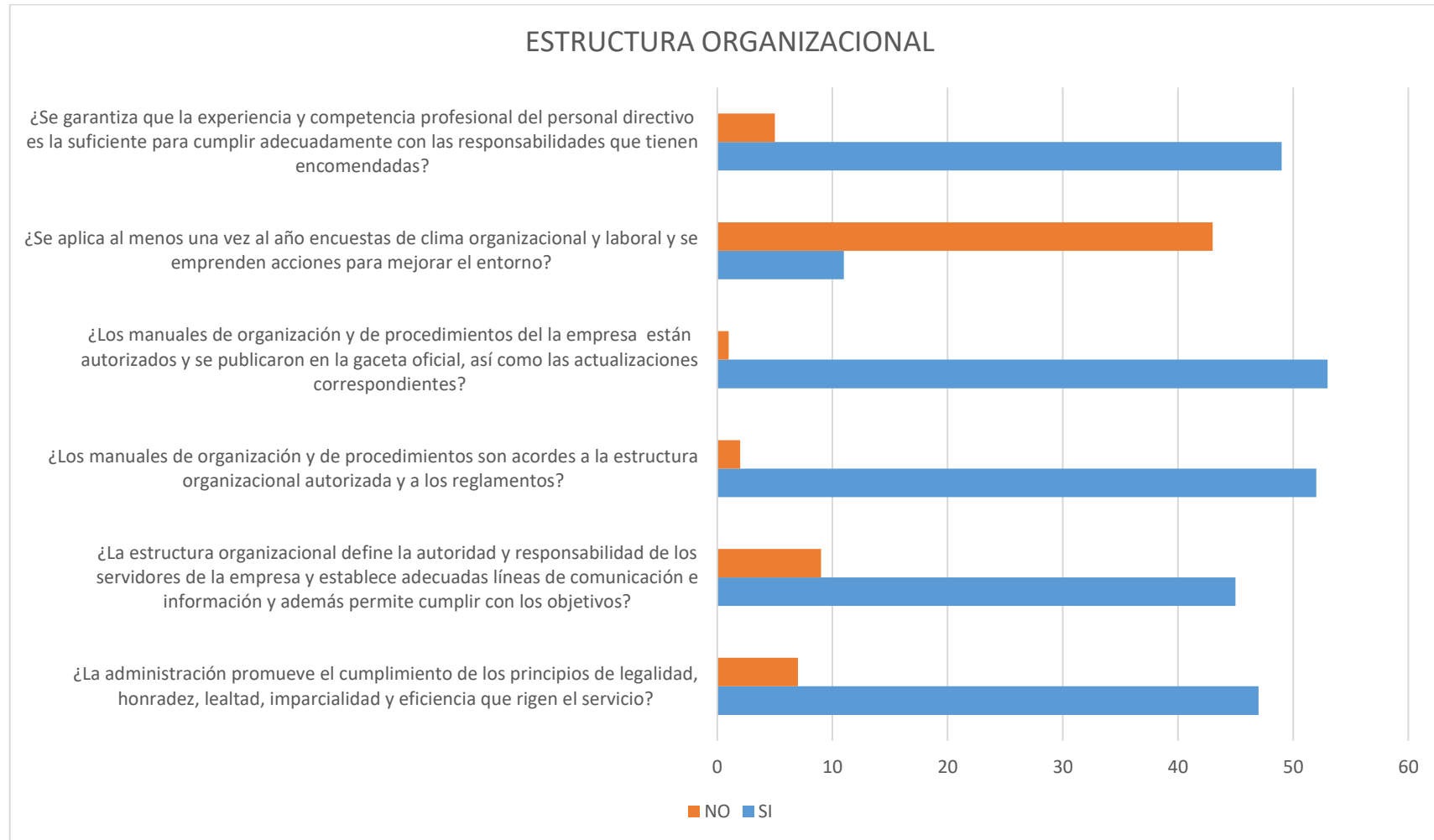
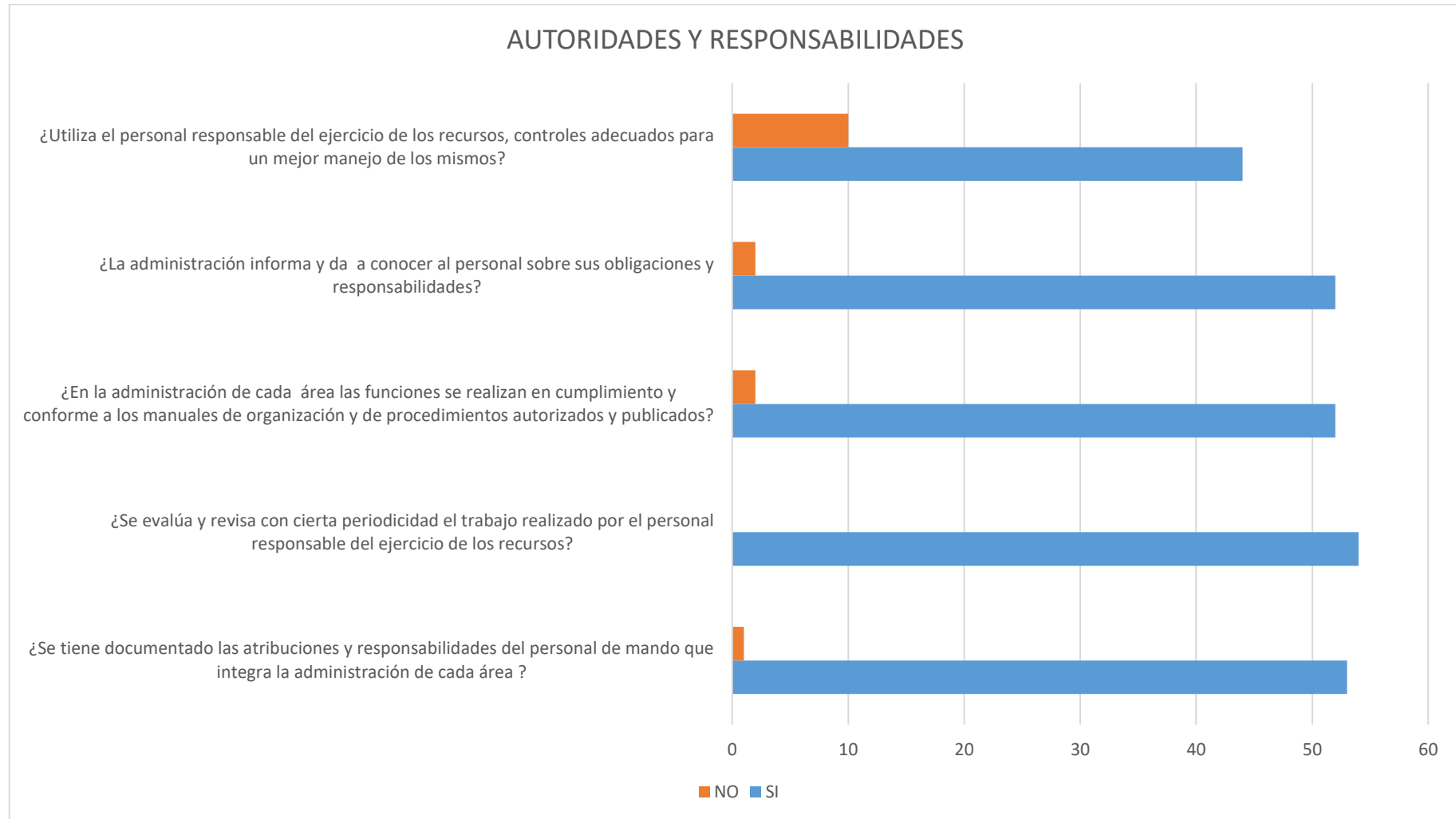


TABLA 5. AMBIENTE DE CONTROL INTERNO - AUTORIDAD Y RESPONSABILIDADES

1.3 AUTORIDAD Y RESPONSABILIDADES	SI	NO	EFFECTIVIDAD
¿Se tiene documentado las atribuciones y responsabilidades del personal de mando que integra la administración de cada área ?	53	1	0.98
¿Se evalúa y revisa con cierta periodicidad el trabajo realizado por el personal responsable del ejercicio de los recursos?	54	0	1.00
¿En la administración de cada área las funciones se realizan en cumplimiento y conforme a los manuales de organización y de procedimientos autorizados y publicados?	52	2	0.96
¿La administración informa y da a conocer al personal sobre sus obligaciones y responsabilidades?	52	2	0.96
¿Utiliza el personal responsable del ejercicio de los recursos, controles adecuados para un mejor manejo de los mismos?	44	10	0.81
		EFICIENCIA	0.94

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO N° 3



INTERPRETACION PARCIAL:

El 100% de los administrativos de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali conoce su responsabilidad, está al tanto de la organización y funciones del personal administrativo, pero de ellos el 18% no los cumple como debe ser, por diversas causas, como es falta de un clima organizacional adecuado dentro de la Universidad.

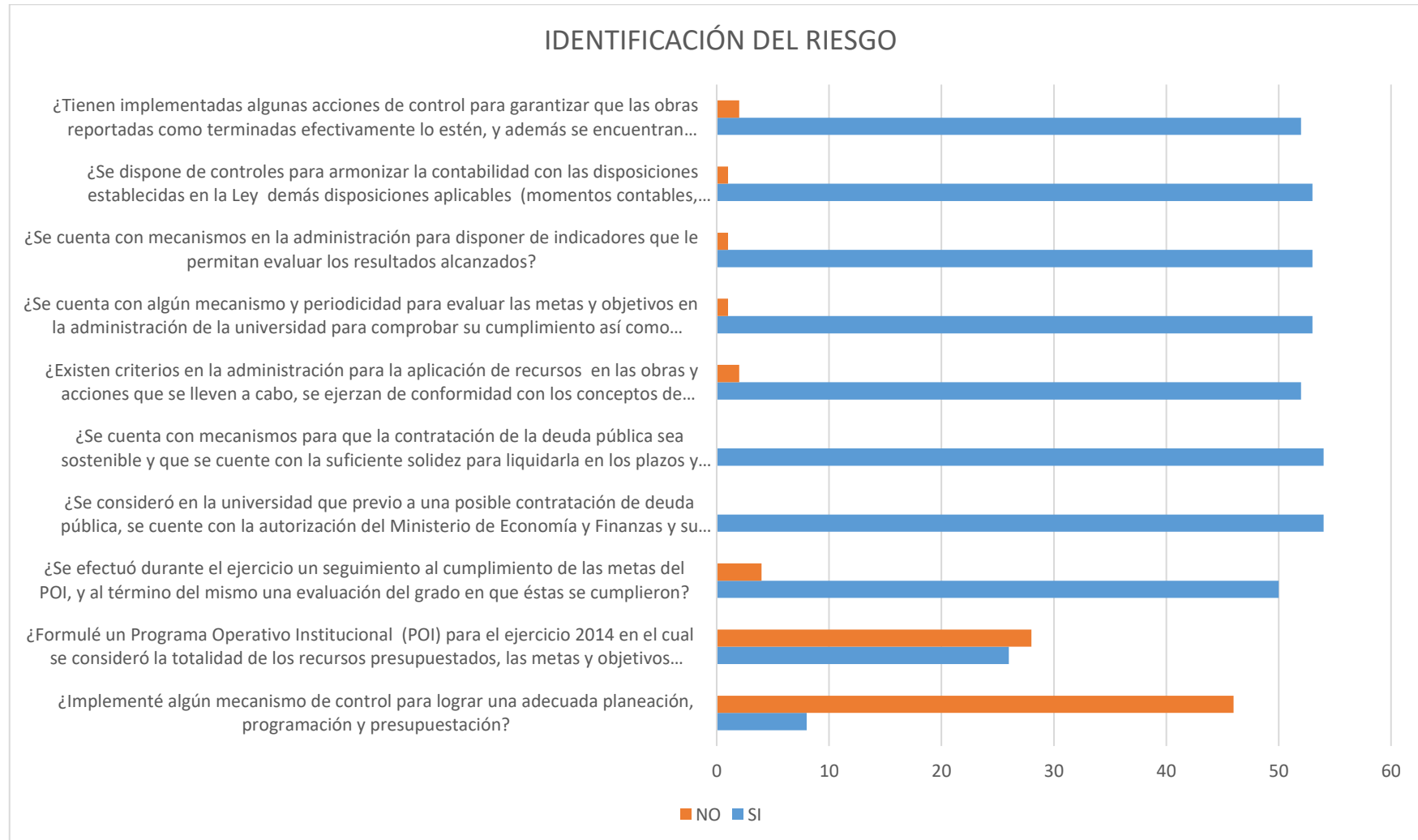
TABLA 6. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACTIVIDADES DE CONTROL - IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO

II.1 IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO	SI	NO	EFFECTIVIDAD
¿Implementé algún mecanismo de control para lograr una adecuada planeación, programación y presupuestación?	8	46	0.15
¿Formulé un Programa Operativo Institucional (POI) para el ejercicio 2014 en el cual se consideró la totalidad de los recursos presupuestados, las metas y objetivos programados?	26	28	0.48
¿Se efectuó durante el ejercicio un seguimiento al cumplimiento de las metas del POI, y al término del mismo una evaluación del grado en que éstas se cumplieron?	50	4	0.93
¿Se consideró en la universidad que previo a una posible contratación de deuda pública, se cuente con la autorización del Ministerio de Economía y Finanzas y su Legislación?	54	0	1.00
¿Se cuenta con mecanismos para que la contratación de la deuda pública sea sostenible y que se cuente con la suficiente solidez para liquidarla en los plazos y condiciones pactadas?	54	0	1.00
¿Existen criterios en la administración para la aplicación de recursos en las obras y acciones que se lleven a cabo, se ejerzan de conformidad con los conceptos de gasto establecidos?	52	2	0.96
¿Se cuenta con algún mecanismo y periodicidad para evaluar las metas y objetivos en la administración de la universidad para comprobar su cumplimiento así como acciones para resolver las problemáticas detectadas en dicha evaluación?	53	1	0.98
¿Se cuenta con mecanismos en la administración para disponer de indicadores que le permitan evaluar los resultados alcanzados?	53	1	0.98

¿Se dispone de controles para armonizar la contabilidad con las disposiciones establecidas en la Ley demás disposiciones aplicables (momentos contables, marco conceptual de contabilidad gubernamental, postulados básicos de contabilidad gubernamental, etc.?)	53	1	0.98
¿Tienen implementadas algunas acciones de control para garantizar que las obras reportadas como terminadas efectivamente lo estén, y además se encuentran operando adecuadamente?	52	2	0.96
		EFICIENCIA	0.84

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO N° 4



INTERPRETACION PARCIAL:

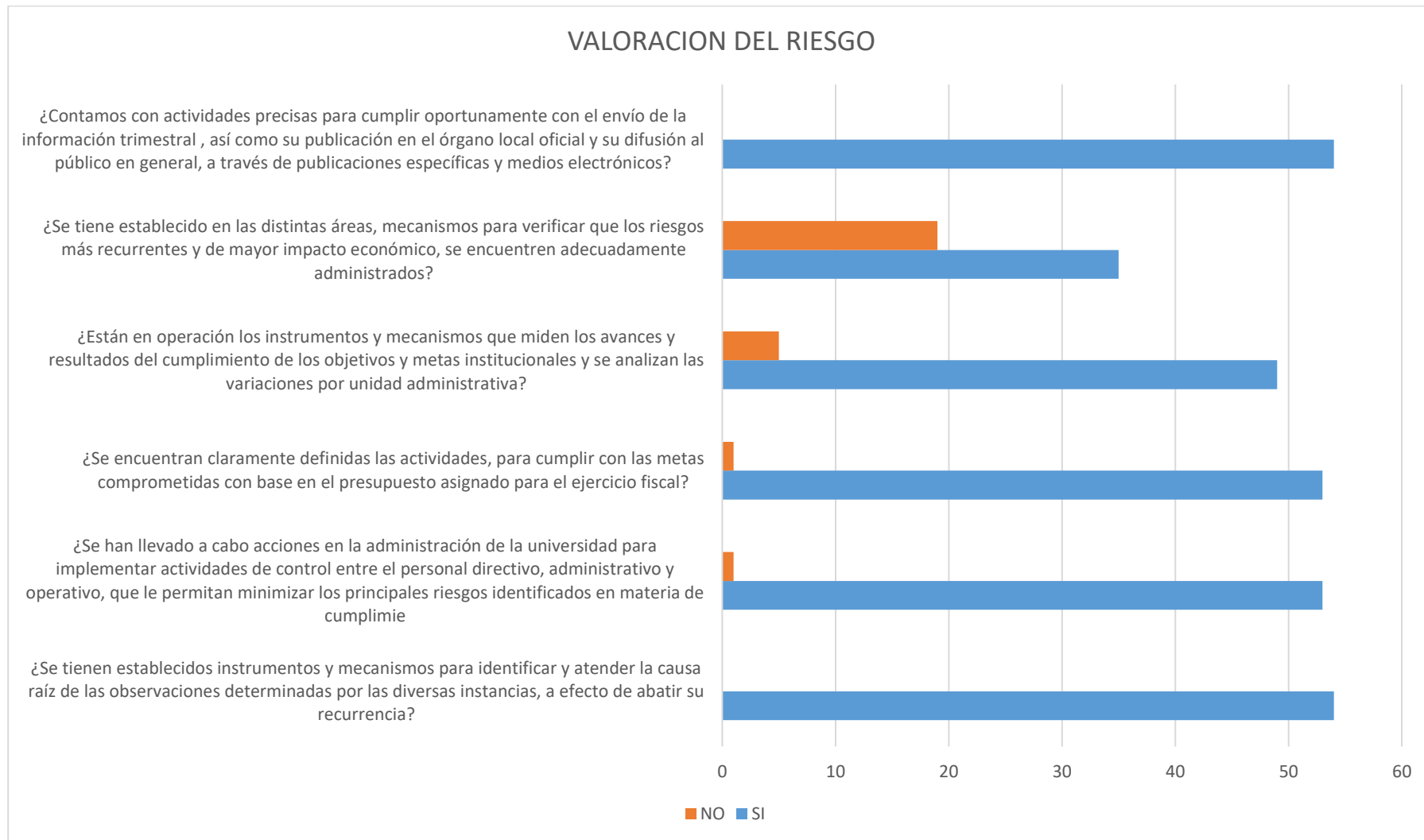
El 100% de los administrativos de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali indica que los responsables de generación de deuda conocen los procedimientos y la legislación para hacerlo, teniendo varios casos de experiencias en cofinanciamiento de proyectos de inversión para generación de nuevo conocimiento, así mismo solo el 14% de los encuestados a participado en la formulación de procesos de control para garantizar una adecuada planeación, programación y presupuesto de proyectos.

TABLA .7 EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACTIVIDADES DE CONTROL- IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO

II.2 VALORACION DEL RIESGO	SI	NO	EFFECTIVIDAD
¿Se tienen establecidos instrumentos y mecanismos para identificar y atender la causa raíz de las observaciones determinadas por las diversas instancias, a efecto de abatir su recurrencia?	54	0	1.00
¿Se han llevado a cabo acciones en la administración de la universidad para implementar actividades de control entre el personal directivo, administrativo y operativo, que le permitan minimizar los principales riesgos identificados en materia de cumplimiento de objetivos, transferencia de recursos y cumplimiento del marco normativo?	53	1	0.98
¿Se encuentran claramente definidas las actividades, para cumplir con las metas comprometidas con base en el presupuesto asignado para el ejercicio fiscal?	53	1	0.98
¿Están en operación los instrumentos y mecanismos que miden los avances y resultados del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y se analizan las variaciones por unidad administrativa?	49	5	0.91
¿Se tiene establecido en las distintas áreas, mecanismos para verificar que los riesgos más recurrentes y de mayor impacto económico, se encuentren adecuadamente administrados?	35	19	0.65
¿Contamos con actividades precisas para cumplir oportunamente con el envío de la información trimestral , así como su publicación en el órgano local oficial y su difusión al público en general, a través de publicaciones específicas y medios electrónicos?	54	0	1.00
		EFICIENCIA	0.92

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO N° 5



INTERPRETACION PARCIAL:

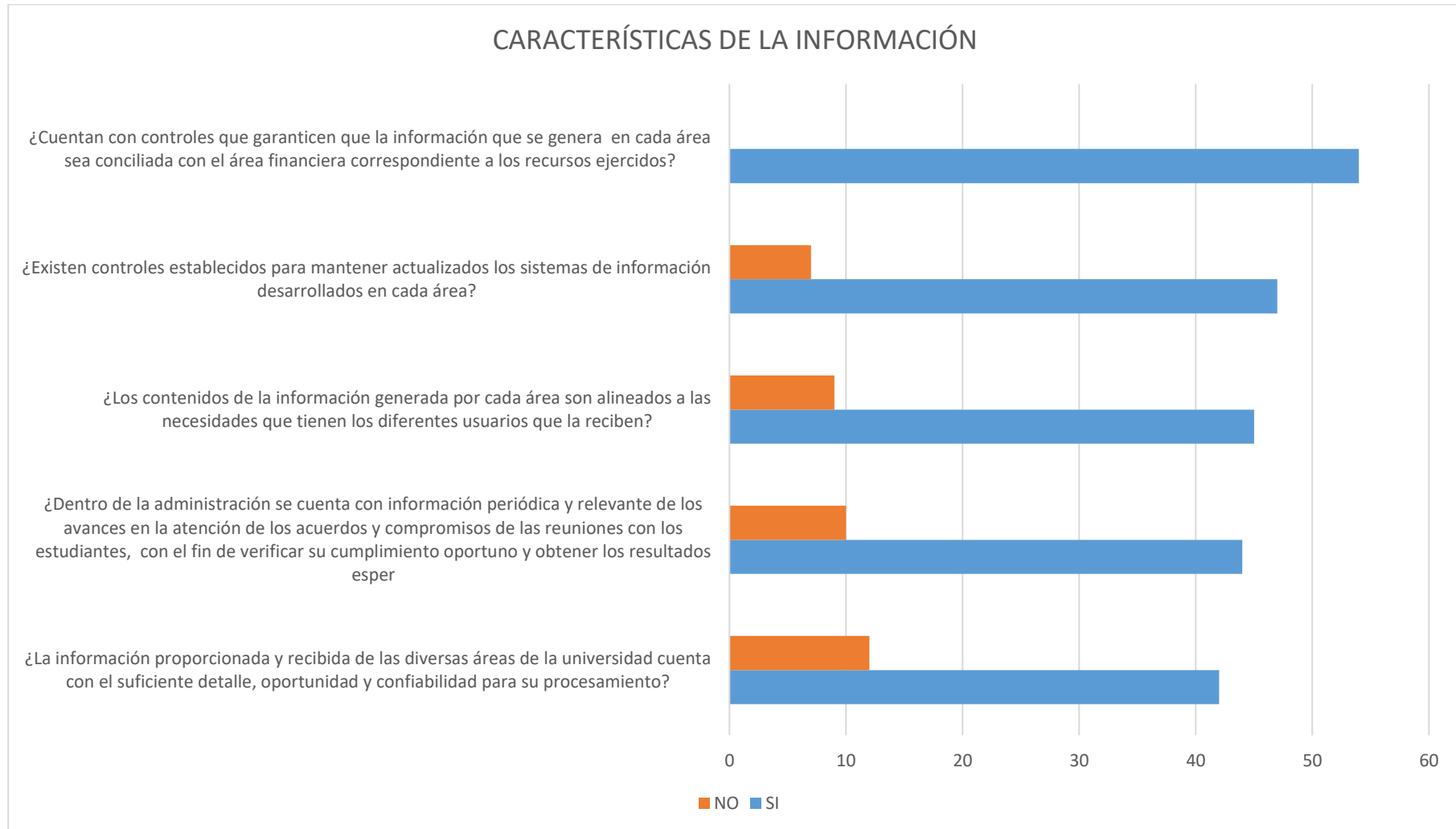
El 100% de los encuestados los administrativos de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali indica que la Universidad cuenta con mecanismos para prevenir problemas de recurrencia de problemas, esto en proyectos de gran envergadura, mientras que en proyectos pequeños solo el 64% de los encuestados sostiene que si cuenta los mecanismos en su área.

TABLA 8. INFORMACIÓN - CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMACIÓN

III.1. CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMACIÓN	SI	NO	EFFECTIVIDAD
¿La información proporcionada y recibida de las diversas áreas de la universidad cuenta con el suficiente detalle, oportunidad y confiabilidad para su procesamiento?	42	12	0.78
¿Dentro de la administración se cuenta con información periódica y relevante de los avances en la atención de los acuerdos y compromisos de las reuniones con los estudiantes, con el fin de verificar su cumplimiento oportuno y obtener los resultados esperados?	44	10	0.81
¿Los contenidos de la información generada por cada área son alineados a las necesidades que tienen los diferentes usuarios que la reciben?	45	9	0.83
¿Existen controles establecidos para mantener actualizados los sistemas de información desarrollados en cada área?	47	7	0.87
¿Cuentan con controles que garanticen que la información que se genera en cada área sea conciliada con el área financiera correspondiente a los recursos ejercidos?	54	0	1.00
		EFICIENCIA	0.86

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO N° 6



INTERPRETACION PARCIAL:

El 100% de los encuestados los administrativos de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali indica que la Universidad cuenta con mecanismos para verificar que los gastos desarrollados en cada partida de los proyectos sean dados como tal, mientras que el 78% de los encuestados sostiene que la información proporcionada es de calidad para el monitoreo de la ejecución de los proyectos.

TABLA 9. SUPERVISION – VERIFICACION

IV COMUNICACIÓN	SI	NO	EFFECTIVIDAD
¿Existe comunicación y retroalimentación entre el personal sobre las diversas problemáticas que se presentan en el ejercicio de los recursos?	31	23	0.57
¿Los medios de comunicación que utiliza la administración para difundir las instrucciones e información relacionada con las actividades propias de la empresa, son de fácil acceso para el personal?	44	10	0.81
¿Cuenta con mecanismos de calificación para medir la efectividad en la comunicación, que tiene el personal de mando en relación a las obligaciones y responsabilidades a su cargo?	39	15	0.72
¿Cuenta con actividades de control establecidas para mantener una comunicación constante entre el personal para realizar con mayor eficiencia y transparencia la aplicación y el ejercicio de los recursos?	47	7	0.87
		EFICIENCIA	0.75

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO 7.

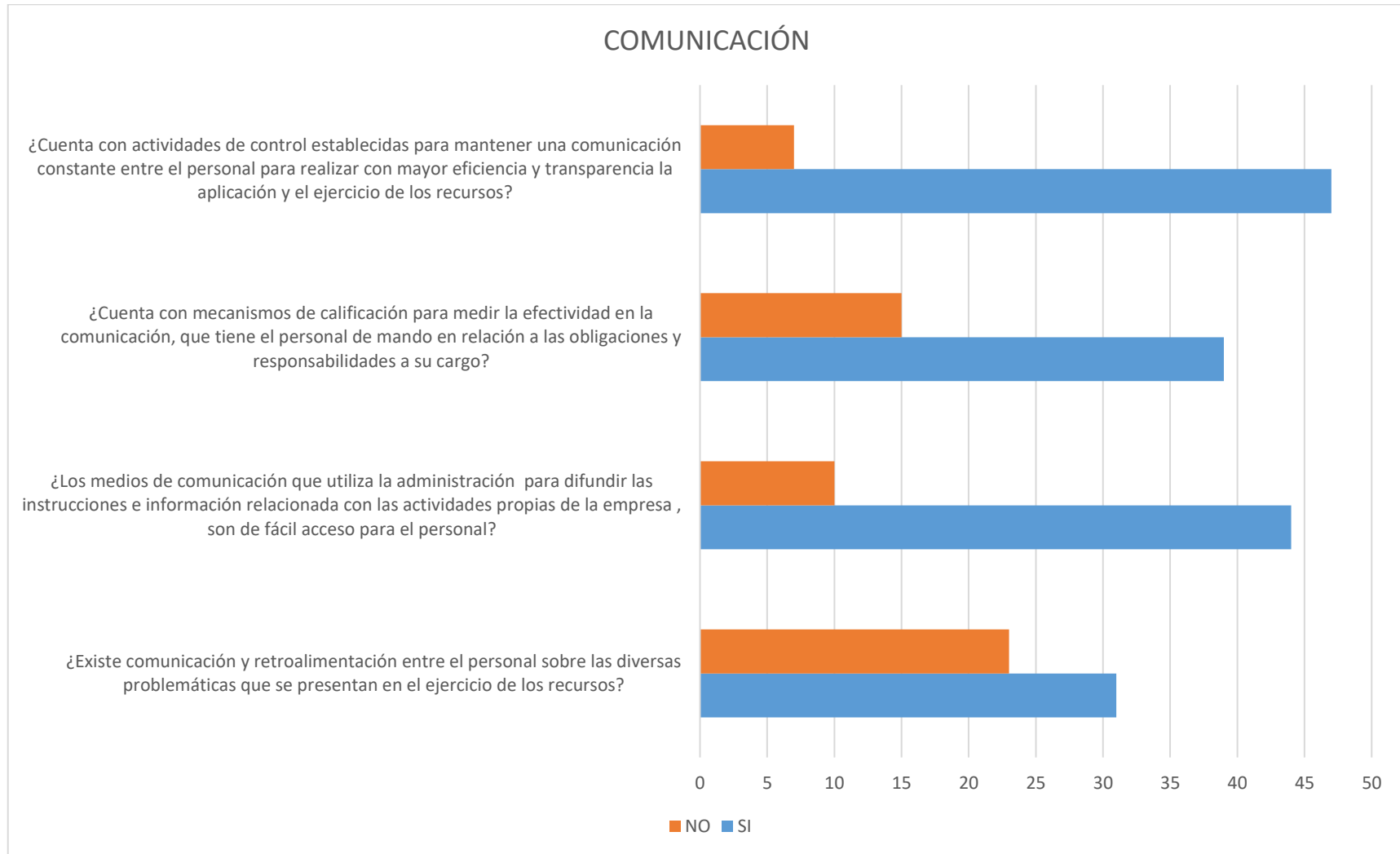
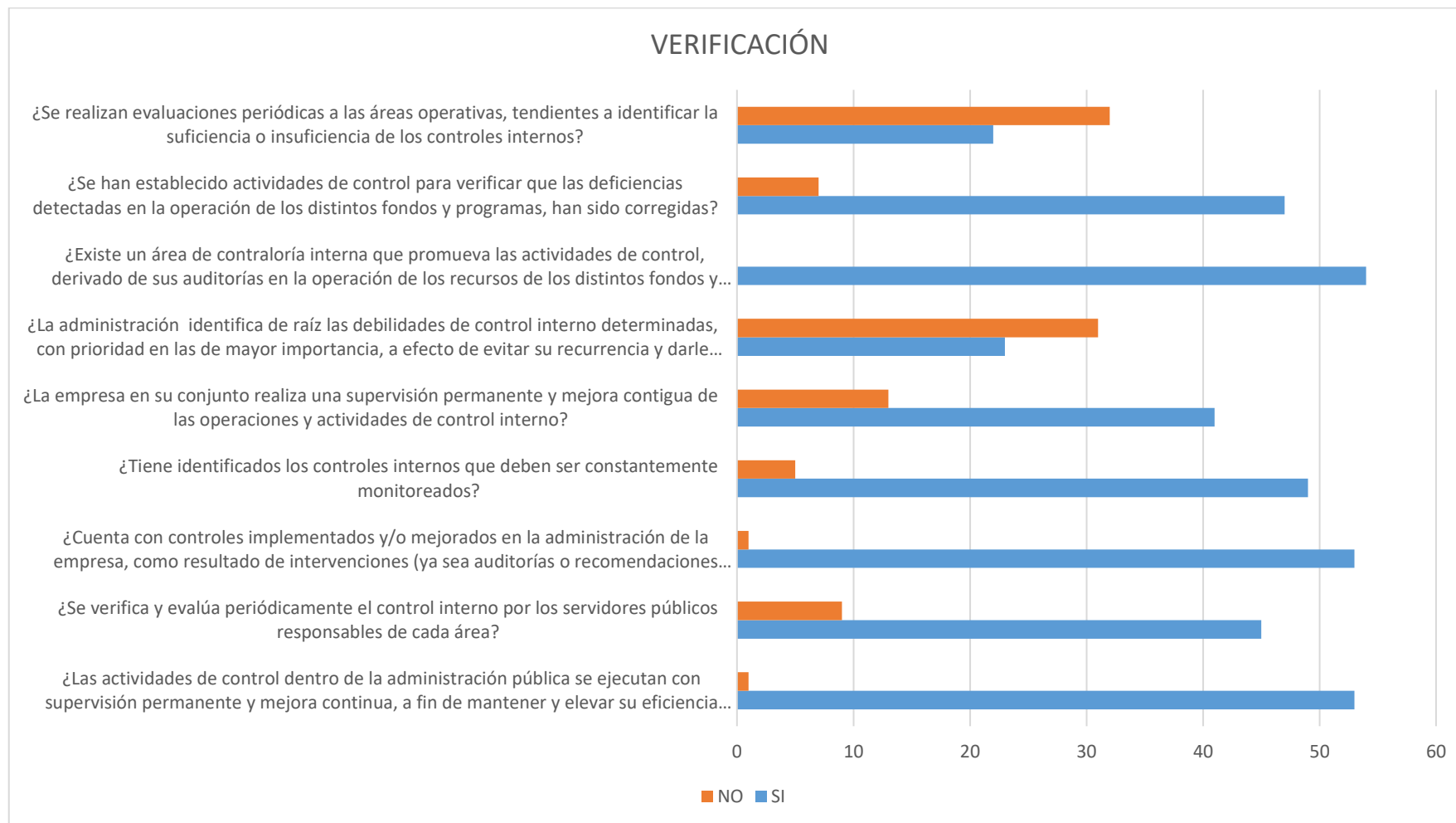


TABLA 10. SUPERVISIÓN – VERIFICACIÓN

V.1. VERIFICACIÓN	SI	NO	EFFECTIVIDAD
¿Las actividades de control dentro de la administración pública se ejecutan con supervisión permanente y mejora continua, a fin de mantener y elevar su eficiencia y eficacia?	53	1	0.98
¿Se verifica y evalúa periódicamente el control interno por los servidores públicos responsables de cada área?	45	9	0.83
¿Cuenta con controles implementados y/o mejorados en la administración de la empresa, como resultado de intervenciones (ya sea auditorías o recomendaciones derivadas de visitas de inspección)?	53	1	0.98
¿Tiene identificados los controles internos que deben ser constantemente monitoreados?	49	5	0.91
¿La empresa en su conjunto realiza una supervisión permanente y mejora contigua de las operaciones y actividades de control interno?	41	13	0.76
¿La administración identifica de raíz las debilidades de control interno determinadas, con prioridad en las de mayor importancia, a efecto de evitar su recurrencia y darle atención y seguimiento oportuno?	23	31	0.43
¿Existe un área de contraloría interna que promueva las actividades de control, derivado de sus auditorías en la operación de los recursos de los distintos fondos y programas, que apoyen a mejorar el trabajo de cada área?	54	0	1.00
¿Se han establecido actividades de control para verificar que las deficiencias detectadas en la operación de los distintos fondos y programas, han sido corregidas?	47	7	0.87
¿Se realizan evaluaciones periódicas a las áreas operativas, tendientes a identificar la suficiencia o insuficiencia de los controles internos?	22	32	0.41
		EFICIENCIA	0.80

Fuente: Elaboración Propia

GRAFICO N° 8



INTERPRETACION PARCIAL:

El 100% de los encuestados de los administrativos de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali indica que la Universidad cuenta con un área de control interno que supervisa la correcta ejecución de los gastos en cada uno de los proyectos y alerta para tomar las medidas correctivas, mientras que el 40% sostiene que falta un control por cada área y mucho más continuo.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo presentamos la confrontación de la situación problemática formulada con los referentes bibliográficos, la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

5.1. Contrastación con los Referentes Bibliográficos

Luego de haber concluido con la investigación y a los resultados obtenidos se puede determinar que la gestión de la dirección general de recursos humanos se relaciona con el ambiente de control interno, alcanzando una efectividad de 0.80.

Stoner, Freeman y Gilbert, demuestra que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de una organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización.

“Un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas. Se habla de la administración como un proceso para subrayar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales sean sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas que desean”

Mientras que en la evaluación de riesgos y actividades de control su relación es muy alta, alcanzado una efectividad de 0.89, en los efectos del sistema de control interno en la dirección general de recursos humanos.

La gestión de riesgos, según el **ISO 31000/2009** es un enfoque estructurado para manejar la incertidumbre relativa a una amenaza, a través de una secuencia de actividades humanas que incluyen evaluación de riesgo, estrategias de desarrollo para manejarlo y mitigación del riesgo utilizando recursos gerenciales. Las estrategias incluyen transferir el riesgo a otra parte, evadir el riesgo, reducir los efectos negativos del riesgo y aceptar algunas o todas las consecuencias de un riesgo particular.

Como resultado de la información se ha podido ver que tiene una relación de 0.87 en efectividad, comunicación un 0.75 y supervisión 0.79 en la aplicación del sistema de auditoría interna en la dirección general de recursos humanos de la UNU, dependiendo la calidad de los resultados en el proceso.

Gitlow (1991), manifiesta que “la calidad es el juicio que tienen los clientes o usuarios sobre un producto o servicio; es el punto en el que sienten que sobrepasa sus necesidades y expectativas.

La calidad también comprende el mejoramiento interminable del proceso ampliado de una firma. Este término se refiere a la ampliación de la organización para incluir a sus suministradores, clientes, inversionistas, empleados y toda la comunidad”

Gutiérrez (1995), indica que los usuarios evalúan la calidad de servicio por medios de cuatro componentes: “Confiabilidad. La capacidad de ofrecer el servicio de manera segura, exacta y consistente”.

La confiabilidad significa realizar bien el servicio desde la primera vez. Se sabe que este componente es uno de los más importantes para los administrativos e estudiantes.

5.2. Contrastación de Hipótesis General en Base a la Prueba de Hipótesis

Al finalizar la presente investigación, se ha podido llegar a los siguientes valores.

TABLA 11. TABLA DE EFECTIVIDAD

FACTOR	EFFECTIVIDAD
AMBIENTE DE CONTROL INTERNO	0.80
I.1. INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS	0.70
I.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	0.76
1.3 AUTORIDAD Y RESPONSABILIDADES	0.95
II EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACTIVIDADES DE CONTROL	0.89
II.1 IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO	0.85
II.2 VALORACION DEL RIESGO	0.92
III. INFORMACIÓN	0.87
III.1. CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMACIÓN	0.87
IV COMUNICACIÓN	0.75
V. SUPERVISIÓN	0.79
V.1. VERIFICACIÓN	0.79
PROMEDIO	0.82

En la tabla anterior se puede observar el comportamiento de los indicadores sobre la influencia del sistema de control interno en la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, se puede apreciar que cuando el índice se incrementa, el nivel de productividad mejora, apreciándose que el índice que influye más bajo es el responsabilidad y valores éticos con un 70% de influencia, mientras que el factor que más influye es de autoridad y responsabilidades con un 95%.

$$H_0: p \leq 0,75$$

$$H_1: p > 0,75$$

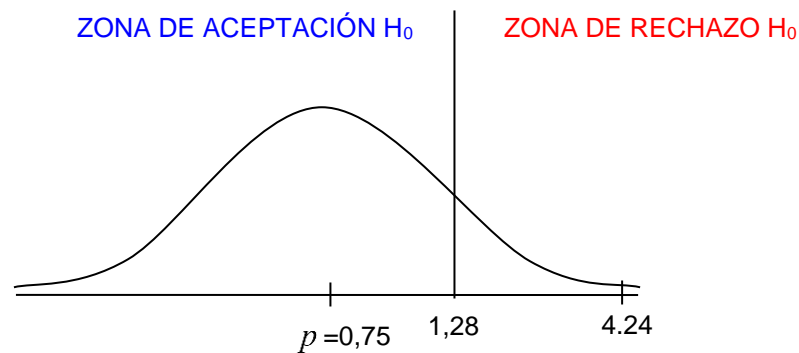
$$Z = \frac{p - \bar{p}}{\sigma}$$

$$\sigma = \sqrt{p^*(1-p)/n}$$

$$\sigma = \sqrt{0,75^*(1-0,75)/54} = 0,059$$

$$z = \frac{1,00 - 0,75}{0,059} = 4,24$$

$$Z = 4,24$$



En vista que el valor z cae en la Zona de Rechazo, tal cual se indica en la Curva Normal Standard, se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto se acepta la Hipótesis Alternativa, significando que más de un 75% (82% según encuestas) El sistema de control interno tiene una influencia muy alta para mejorar la productividad en la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.

5.3. Aporte Científico de la Investigación

El resultado y producto de la presente investigación tiene una importancia teórico científico, pues se trata de una contribución al desarrollo de la auditoria, como se ha señalado el descubrimiento de una correlación

significativa entre la aplicación de la auditoría interna en la dirección general de recursos humanos de la UNU y la productividad de la dirección, todo ello nos sirvió de base para postular una investigación explicativa que permitió observar sus efectos, cuyo efecto se ve en la efectividad del trabajo realizado. Además, el presente trabajo de investigación tiene una importancia práctica, ya que los resultados del estudio permiten tomar medidas correctivas para mejorar la gestión en la UNU.

CONCLUSIONES

- **CONCLUSIÓN GENERAL:**

El Sistema de control Interno, permite mejorar la productividad significativamente de la dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, tal como se ha podido demostrar en el cuadro Nro. 10; mejorando la eficiencia en un 82% en promedio, por lo que al sistema de control interno ya no se lo ve como un ente fiscalizador y castigador, sino como parte de un sistema colaborativo que nos ayuda a evaluar nuestro trabajo, nos ayuda a ver los errores, e incluso propone soluciones.

- **CONCLUSIONES ESPECÍFICAS**

- Se ha podido demostrar que La Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relaciona significativamente con el sistema de control interno, llegando a relacionarse hasta en un 80% en todas las actividades, tal cual se ha podido demostrar en la tabla N° 10. Por lo que al Sistema de control interno ya se le considera como un ente que nos ayuda a hacer las cosas bien.
- Se ha podido las áreas débiles y fuertes de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relacionan satisfactoriamente del sistema de control interno, siendo el área más débil el factor de comunicación con un 75% acumulado, esta debilidad se da mientras que el área más fuerte es evaluación de riesgos y actividades de control con un 89% acumulado.

- Se ha podido analizar y conocer que el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relaciona significativamente con el sistema de control interno, ya que tienden a desarrollar un trabajo más cuidadoso y de calidad. Llegando a una percepción de 87% en el acumulado.

SUGERENCIAS

Desde una perspectiva de calidad y eficiencia podemos sostener que todo lo medible se administra (corrigiendo los errores y perfeccionando lo bueno) y todo lo administrable se gestiona; no debemos tomarlo como negativo o con temores el sistema de control interno, por lo contrario, es aquella que nos ayuda a ver nuestros errores y corregirlos; se debe incentivar áreas que se tiene muy baja influencia para tener mayor presencia en las demás áreas.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) ANDINO, MARÍA EDITH de. "La Implementación de las Normas ISO 9000 y sus efectos Positivos en el Departamento de Control de Calidad. Experiencia de FAMOSSA en El Salvador, Centroamérica", Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA, año 2 No. 3, CONACYT, San Salvador 1999.
- 2) AVILA ACOSTA, R.B. "Metodología de la Investigación", Estudios y Ediciones R.A. Lima – Perú. 2001
- 3) BERNAL T. César Augusto. "Metodología de la Investigación para Administración y Economía". Editorial Prentice Hall. Bogotá – Colombia. 2001.
- 4) DALLE BESTERFIEL. "Control Total de la Calidad". Editorial Prentice Hall. Bogotá – Colombia. 2001.
- 5) FRED R. DAVID. "Conceptos de Estratégica", Quinta Edición, 1999, Editorial Prentice – Hall.
- 6) HERNÁNDEZ SAMBPIERI, Roberto. "Metodología de la Investigación". Editorial MG Grau - Hill. Bogotá – Colombia. 2001.
- 7) MARIÑO NAVARRETE, Hernando. "Gerencias de Procesos". Editorial Alfa - Omega. Bogotá – Colombia. 2001.
- 8) NEWSTROM, DAVIS. "Comportamiento Humano en el Trabajo", 10ma edición Mc Graw – Hill, México 2000.
- 9) SPENDOLINI, Michael J. "Benchmarking". Editorial Norma. España. 2001.
- 10) ALLES, MARTHA, "Comportamiento Organizacional" Ediciones Granica S.A. Argentina 2007,2008
- 11) SORIANO, Guzmán Genaro. – La auditoría interna en el proceso administrativo – pág. 37, The Institute of Internal Auditors – Normas internacionales para el ejercicio profesional de la Auditoría interna – pág. 17 año 2001

- **REFERENCIAS ELECTRONICAS**

<http://www.calidad.org>

<http://www.innova.es>

http://www.insead.fr/~gargiulo/UTDT_WEB/CTC_Esquemas.htm

<http://www.iso9000checklist.com>

<http://www.anaantonia.guzman.8m.com>

<http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131600872006000100006&script=sci_artt

<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3301-08-02556.pdf>

https://es.wikipedia.org/wiki/Cultura_organizacional

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL Y AUDITORIA INTERNA DE LA DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI							
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENCOINES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	METODOLOGIA
¿Cuál es el Impacto de la Implementación del Sistema de Control Interno en la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali?	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar si la Implementación del Sistema de Control Interno permitirá mejorar la productividad en la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer si la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relaciona significativamente con el sistema de control interno. • Determinar cuáles son las áreas débiles y fuertes de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali y su relación con el sistema de control interno. • Conocer si el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relaciona significativamente con el sistema de control interno. 	<p>HIPOTESIS GENERAL Hi: El Sistema de Control Interno permitirá mejorar la productividad significativamente de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali. Ho: El Sistema de Control Interno no permitirá mejorar la productividad significativamente de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS H1: La Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relaciona significativamente con el sistema de control interno. H2: Las áreas débiles y fuertes de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relacionan satisfactoriamente del sistema de control interno. H3: El desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali se relaciona significativamente con el sistema de control interno.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Sistema de Control Interno</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiente • Efectivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Confiabilidad • Files en proceso 	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • TIPO DE INVESTIGACION Es una investigación descriptiva explicativa, porque se utilizó la metodología de investigación científica para lograr los objetivos generales y específicos planteados para demostrar las hipótesis generales y específicas de acuerdo a los procedimientos establecidos. • NIVEL DE INVESTIGACION El nivel de Investigación es Cualitativo correlacional. • POBLACION La población estuvo conformada por un total de 281 trabajadores administrativos de la UNU • MUESTRA El tamaño de muestra fue de 54 trabajadores administrativos de la dirección general de recursos humanos de la UNU. • TECNICAS A USAR Cuestionario
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Nivel de productividad de los trabajadores de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiente • Efectivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad 	Cuestionario	

ANEXO N° 02

ESCUELA DE POS GRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

HERMILIO VALDIZAN DE HUANUCO

INVESTIGACION SOBRE EL IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL Y AUDITORIA INTERNA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

De la Siguiete encuesta, por favor marque con una x, en la respuesta que crea conveniente, la encuesta es totalmente anónima, gracias.

DESCRIPCIÓN			Marque con una "X" según la respuesta		
I. AMBIENTE DE CONTROL INTERNO					
I.1. INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS			Nivel de control	Reactivos	
1.-	¿Nuestra misión, visión, objetivos y metas institucionales, están alineados al Plan Nacional de Desarrollo?	Estratégico	Si	No	
2.-	¿Esta administración cuenta, actualiza y difunde un Código de Conducta que le permita concientizar al personal sobre los valores éticos que deben aplicar?	Estratégico	Si	No	
3.-	¿En esta administración se efectúa la planeación estratégica institucional como un proceso sistemático con mecanismos de control y seguimiento, que proporcionen periódicamente información relevante y confiable para la toma oportuna de decisiones?	Estratégico	Si	No	
4.-	¿Se puede asegurar que los servidores públicos de administración actúan, en el desarrollo de su trabajo, con integridad, honestidad y una correcta actitud de servicio?	Estratégico	Si	No	
I.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
5.-	¿La administración promueve el cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio?	Estratégico	Si	No	
6.-	¿La estructura organizacional define la autoridad y responsabilidad de los servidores de la empresa y establece adecuadas líneas de comunicación e información y además permite cumplir con los objetivos?	Directivo	Si	No	
7.-	¿Los manuales de organización y de procedimientos son acordes a la estructura organizacional autorizada y a los reglamentos?	Directivo	Si	No	
8.-	¿Los manuales de organización y de procedimientos de la empresa están autorizados y se publicaron en la gaceta oficial, así como las actualizaciones correspondientes?	Directivo	Si	No	
9.-	¿Se aplica al menos una vez al año encuestas de clima organizacional y laboral y se emprenden acciones para mejorar el entorno?	Directivo	Si	No	
10.-	¿Se garantiza que la experiencia y competencia profesional del personal directivo es la suficiente para cumplir adecuadamente con las responsabilidades que tienen encomendadas?	Directivo	Si	No	
I.3. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDADES					

11.-	¿Se tiene documentado las atribuciones y responsabilidades del personal de mando que integra la administración de cada área ?	Directivo	Si	No
12.-	¿Se evalúa y revisa con cierta periodicidad el trabajo realizado por el personal responsable del ejercicio de los recursos?	Directivo	Si	No
13.-	¿En la administración de cada área las funciones se realizan en cumplimiento y conforme a los manuales de organización y de procedimientos autorizados y publicados?	Directivo	Si	No
14.-	¿La administración informa y da a conocer al personal sobre sus obligaciones y responsabilidades?	Directivo	Si	No
15.-	¿Utiliza el personal responsable del ejercicio de los recursos, controles adecuados para un mejor manejo de los mismos?	Directivo	Si	No
II EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACTIVIDADES DE CONTROL				
II.1 IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO				
16.-	¿Implementé algún mecanismo de control para lograr una adecuada planeación, programación y presupuestación?	Estratégico	Si	No
17.-	¿Formulé un Programa Operativo Institucional (POI) para el ejercicio 2014 en el cual se consideró la totalidad de los recursos presupuestados, las metas y objetivos programados?	Estratégico	Si	No
18.-	¿Se efectuó durante el ejercicio un seguimiento al cumplimiento de las metas del POI, y al término del mismo una evaluación del grado en que éstas se cumplieron?	Estratégico	Si	No
19.-	¿Se consideró en la universidad que previo a una posible contratación de deuda pública, se cuente con la autorización del Ministerio de Economía y Finanzas y su Legislación?	Estratégico	Si	No
20.-	¿Se cuenta con mecanismos para que la contratación de la deuda pública sea sostenible y que se cuente con la suficiente solidez para liquidarla en los plazos y condiciones pactadas?	Estratégico	Si	No
21.-	¿Existen criterios en la administración para la aplicación de recursos en las obras y acciones que se lleven a cabo, se ejerzan de conformidad con los conceptos de gasto establecidos?	Estratégico	Si	No
22.-	¿Se cuenta con algún mecanismo y periodicidad para evaluar las metas y objetivos en la administración de la universidad para comprobar su cumplimiento así como acciones para resolver las problemáticas detectadas en dicha evaluación?	Directivo	Si	No
23.-	¿Se cuenta con mecanismos en la administración para disponer de indicadores que le permitan evaluar los resultados alcanzados?	Directivo	Si	No
24.-	¿Se dispone de controles para armonizar la contabilidad con las disposiciones establecidas en la Ley demás disposiciones aplicables (momentos contables, marco conceptual de contabilidad gubernamental, postulados básicos de contabilidad gubernamental, etc.?)	Operativo	Si	No
25.-	¿Tienen implementadas algunas acciones de control para garantizar que las obras reportadas como terminadas efectivamente lo estén, y además se encuentran operando adecuadamente?	Operativo	Si	No
II.2. VALORACIÓN DEL RIESGO				
26.-	¿Se tienen establecidos instrumentos y mecanismos para identificar y atender la causa raíz de las observaciones determinadas por las diversas instancias, a efecto de abatir su recurrencia?	Directivo	Si	No
27.-	¿Se han llevado a cabo acciones en la administración de la universidad para implementar actividades de control entre el personal directivo, administrativo y operativo, que le permitan minimizar los principales riesgos identificados en materia de cumplimiento de objetivos, transferencia de recursos y cumplimiento del marco normativo?	Estratégico	Si	No
28.-	¿Se encuentran claramente definidas las actividades, para cumplir con las metas comprometidas con base en el presupuesto asignado para el ejercicio fiscal?	Directivo	Si	No
29.-	¿Están en operación los instrumentos y mecanismos que miden los avances y resultados del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y se analizan las variaciones por unidad administrativa?	Directivo	Si	No

30.-	¿Se tiene establecido en las distintas áreas, mecanismos para verificar que los riesgos más recurrentes y de mayor impacto económico, se encuentren adecuadamente administrados?	Operativo	Si	No
31.-	¿Contamos con actividades precisas para cumplir oportunamente con el envío de la información trimestral, así como su publicación en el órgano local oficial y su difusión al público en general, a través de publicaciones específicas y medios electrónicos?	Operativo	Si	No
III. INFORMACIÓN				
III.1. CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMACIÓN				
32.-	¿La información proporcionada y recibida de las diversas áreas de la universidad cuenta con el suficiente detalle, oportunidad y confiabilidad para su procesamiento?	Estratégico	Si	No
33.-	¿Dentro de la administración se cuenta con información periódica y relevante de los avances en la atención de los acuerdos y compromisos de las reuniones con los estudiantes, con el fin de verificar su cumplimiento oportuno y obtener los resultados esperados?	Estratégico	Si	No
34.-	¿Los contenidos de la información generada por cada área son alineados a las necesidades que tienen los diferentes usuarios que la reciben?	Directivo	Si	No
35.-	¿Existen controles establecidos para mantener actualizados los sistemas de información desarrollados en cada área?	Directivo	Si	No
36.-	¿Cuentan con controles que garanticen que la información que se genera en cada área sea conciliada con el área financiera correspondiente a los recursos ejercidos?	Operativo	Si	No
IV. COMUNICACIÓN				
37.-	¿Existe comunicación y retroalimentación entre el personal sobre las diversas problemáticas que se presentan en el ejercicio de los recursos?	Estratégico	Si	No
38.-	¿Los medios de comunicación que utiliza la administración para difundir las instrucciones e información relacionada con las actividades propias de la empresa, son de fácil acceso para el personal?	Estratégico	Si	No
39.-	¿Cuenta con mecanismos de calificación para medir la efectividad en la comunicación, que tiene el personal de mando en relación a las obligaciones y responsabilidades a su cargo?	Estratégico	Si	No
40.-	¿Cuenta con actividades de control establecidas para mantener una comunicación constante entre el personal para realizar con mayor eficiencia y transparencia la aplicación y el ejercicio de los recursos?	Estratégico	Si	No
V. SUPERVISIÓN				
V.1. VERIFICACIÓN				
41.-	¿Las actividades de control dentro de la administración pública se ejecutan con supervisión permanente y mejora continua, a fin de mantener y elevar su eficiencia y eficacia?	Estratégico	Si	No
42.-	¿Se verifica y evalúa periódicamente el control interno por los servidores públicos responsables de cada área?	Estratégico	Si	No
43.-	¿Cuenta con controles implementados y/o mejorados en la administración de la empresa, como resultado de intervenciones (ya sea auditorías o recomendaciones derivadas de visitas de inspección)?	Estratégico	Si	No
44.-	¿Tiene identificados los controles internos que deben ser constantemente monitoreados?	Estratégico	Si	No
45.-	¿La empresa en su conjunto realiza una supervisión permanente y mejora continua de las operaciones y actividades de control interno?	Directivo	Si	No
46.-	¿La administración identifica de raíz las debilidades de control interno determinadas, con prioridad en las de mayor importancia, a efecto de evitar su recurrencia y darle atención y seguimiento oportuno?	Directivo	Si	No
47.-	¿Existe un área de contraloría interna que promueva las actividades de control, derivado de sus auditorías en la operación de los recursos de los distintos fondos y programas, que apoyen a mejorar el trabajo de cada área?	Directivo	Si	No

48.-	¿Se han establecido actividades de control para verificar que las deficiencias detectadas en la operación de los distintos fondos y programas, han sido corregidas?	Directivo	Si	No
49.-	¿Se realizan evaluaciones periódicas a las áreas operativas, tendientes a identificar la suficiencia o insuficiencia de los controles internos?	Operativo	Si	No
Puntaje Total:				
RESUMEN DE CALIFICACIÓN DE REACTIVOS POR FACTORES DE VALORIZACIÓN				

GRACIAS.