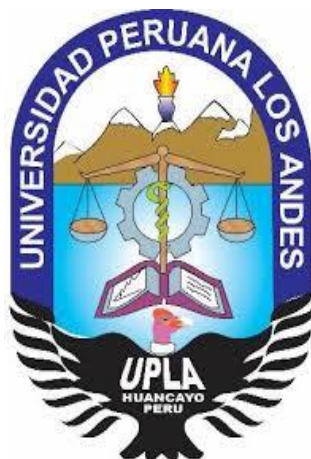


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Importancia de un Sistema de Control Interno Administrativo
en el Área de RR. HH de la Municipalidad Distrital de
Huamancaca
Chico**

Para Optar : Grado Académico de Bachiller en Administración
y Sistemas

Autor(es) : Baltazar Camayo Myshel Meraly

Asesor : Mtro. Martinez Vitor Paul Denis

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Trabajo de
Investigación : Short Paper

Huancayo - Perú
2022

PRESENTACION

El presente informe se ha estructurado teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

El informe se ha estructurado en dos capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación.

En el primer capítulo expondré las generalidades, donde se habla sobre la descripción del sector y la estructura organizacional de la empresa. En el segundo capítulo se presenta en trabajo en sí, dándole su respectivo título a la investigación seguida de la realidad problemática, la definición del problema, los objetivos, antecedente internacional y nacional. En el mismo capítulo se muestra el marco teórico, el desarrollo de la indagación, la exploración y disputa de los resultados. Al final presentare las referencias bibliográficas y anexos de la presente averiguación.

INDICE GENERAL

Contenido

PRESENTACION	2
INDICE GENERAL	3
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCION	7
CAPITULO I: GENERALIDADES	8
1.1 Descripción del Sector	8
1.2 Estructura Organizacional	12
CAPITULO II: TRABAJO DE INVESTIGACION.....	13
2.1 TITULO	13
2.2 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
2.3 DEFINICION DEL PROBLEMA.....	19
2.3.1 Problema General	19
2.3.2 Problemas Específicos.....	19
2.4 OBJETIVOS	19
2.4.1 Objetivo General	19
2.4.2 Objetivos Específicos	20
2.5 ANTECEDENTES	20

ANTECEDENTE INTERNACIONAL	20
ANTECEDENTE NACIONAL.....	21
2.6 MARCO TEORICO.....	22
2.7 DESARROLLO.....	30
2.8 ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	32
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	38
ANEXOS	39

RESUMEN

En la averiguación titulada: “Importancia de un Sistema de control interno administrativo en el sector de RR. HH de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico.

El tipo de averiguación es elemental, el grado de indagación es detallado y el diseño de la averiguación es detallado. La muestra estuvo constituida por los trabajadores de la municipalidad.

Un control interno administrativo nos posibilita detectar y prevenir peligros, irregularidades y actos de corrupción. Con ello, hacemos que la administración pública sea más eficiente y transparente para brindar superiores servicios a los habitantes.

Con alusión al objetivo general: Establecer si existe un Control interno administrativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, 2020, se concluye existente interacción es determinante el Control interno administrativo debido a que tal controlamos y evitamos peligros en la organización.

ABSTRACT

In the investigation titled: "Importance of an internal administrative control system in the RR sector. HH of the District Municipality of Huamancaca Chico.

The type of inquiry is elementary, the degree of inquiry is detailed, and the design of the inquiry is detailed. The sample was constituted by the workers of the municipality.

An internal administrative control enables us to detect and prevent dangers, irregularities and acts of corruption. With this, we make the public administration more efficient and transparent to provide superior services to the inhabitants.

With reference to the general objective: To establish if there is an internal administrative control of the workers of the District Municipality of Huamancaca Chico, 2020, it is concluded that the existing interaction is decisive, the internal administrative control because we control and avoid dangers in the organization.

INTRODUCCION

El valor de tener un óptimo sistema de control interno en las empresas, se ha aumentado en los últimos años, esto es gracias a lo cómodo que resulta el medir la eficiencia y la productividad al instante de implantarlos, en particular si nos centramos en las ocupaciones primordiales que ellas hacen, puesto que de eso dependen para seguir estando en el mercado. Es bueno destacar, que la organización que aplique controles internos en sus operaciones, conducirá a conocer el caso real de las mismas, es por esa razón que el valor de tener una idealización que sea capaz de comprobar que los controles se cumplan para darle una mejor perspectiva sobre su administración.

Por lo tanto, el control interno comprende el proyecto de organización en todos los métodos coordinados de forma coherente a las necesidades de la empresa, para defender y resguardar sus activos, revisar su precisión y fiabilidad de los datos contables, así como además llevar la eficiencia, productividad y defensa de las operaciones para llevar de manera ordenada la gerencia. De lo anterior se desprende, que todos los apartamentos que componen una compañía son relevantes, sin embargo, hay dependencias que continuamente van a estar en constante cambio, con el objetivo de afinar su funcionabilidad en la organización.

En mi punto de vista, tenemos la posibilidad de asegurar que una municipalidad que no aplique controles internos adecuados, puede correr el peligro de tener desviaciones en sus operaciones y obviamente las elecciones tomadas no van a ser las más idóneas para su administración e inclusive podría llevar al mismo a una crisis operativa, por lo cual, se debería aceptar una secuencia que dañan los resultados de sus ocupaciones.

CAPITULO I: GENERALIDADES

1.1 Descripción del Sector.

Chile cuenta con la municipalidad que es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, a la cual le corresponde la gestión de una comuna o agrupación de comunas, esta conformada por un alcalde y un concejo comunal electos de manera directa por una época de 4 años, renovable. La municipalidad es asesorada por un Consejo comunal de empresas de la sociedad civil (COSOC), esta incorporada por representantes de las ocupaciones y empresas comunales relevantes, cuenta con el objetivo de:

Diseñar y utilizar un plan eficaz y eficiente de administración de Recursos Humanos, dedicada a impulsar un buen clima gremial y un conveniente desarrollo de los diferentes procesos que mencionan interacción con los individuos que se desempeñan en esta subsecretaria, realizando uso de un control interno mas intensivo para la entidad como el desempeño de control interno tecnológico.

Funciones:

1. Conseguir eficiencia y efectividad con los individuos que trabajan en la SUBDERE.
2. Desarrollar ocupaciones para mejorar y vincular los procesos de ingreso, inducción, administración del funcionamiento, desarrollo, capacitación, movilidad y egreso de los burócratas, en consecuencia, en el campo del desarrollo organizacional existan practicas idóneas al reto de un trabajo de calidad.
3. Producir, conservar y desarrollar grupos de individuos con capacidades y motivación para lograr las metas de la organización.
4. Desarrollar medidas destinadas a conservar un ambiente de trabajo reciproco, que exista respeto entre los individuos.
5. Contestar ética y socialmente a los retos que muestra el ámbito generalmente y minimizar al mayor las tensiones o solicitudes negativas que la sociedad logre ejercer sobre la organización.

El Distrito de Huamancaca Chico pertenece a los 9 distritos que componen la Provincia de Chupaca, en el Departamento d Junín, bajo la gestión gubernamental Regional de

Junín.

Huamancaca chico este situado a 3218 msnm a 290 km de la ciudad mas importante del Perú, lima, y a 2 km de la provincia de Huancayo, el distrito esta incluido por sociedades campesinas, tiene 1036 familias dedicadas a la producción agropecuaria y tiene una población total de 8766 pobladores.

El control interno en la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico no es preciso debido a que es manual y al hallar esta clase de malestar en la municipalidad pone en la tela de juicio la tarea desempeñada en la entidad.

El valor de tener un optimo sistema de control interno en la municipalidad, es cómodo debido a que resulta al medir la eficiencia y la productividad al instante de implantarlos, en particular si se concentra en las ocupaciones simples que ellas hacen, puesto que de eso dependen para seguir estando en el mercado.

Es bueno destacar, que la organización que aplique controles internos en sus operaciones, conducirá a conocer el caso 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.

1.2 Descripción general de la empresa u Organización Pública.

El distrito de Huamancaca chico se fundó el 6 de marzo de 1962, en el segundo gobierno del presidente Manuel Prado Ugarteche. La municipalidad conto con los siguientes gobiernos.

❖ 2019-2022

✓ Juan Avila Zuñiga

❖ 2015-2018

✓ Alcalde: Carlos Cerron Poma, Movimiento Junin Sostenible con su Gente (JSG)

✓ Regidores: Jolber Ibarra Porras (JSG), Margarita Avila Rivera de Cuellar (JSG), David Domingo Yauri Gonzales (JSG), Ever Pedro Chahuayllo Baltazar (JSG), Hector Humberto Paucar Pariona (AP)

❖ 2011-2014

✓ Alcalde: Wilbert Victor Avila Paucar (PP)

✓ Regidores: Julio Ruben Vilcahuaman Inga (PP), Ruben Toribio Baltazar Pomalaya (PP), Nilo Zuñiga Lapa (PP), María Geraldina Pomahuali Mangualaya (PP), Fredy Loli Balbin Topalaya (Fuerza Constructora)

❖ 2007-2010

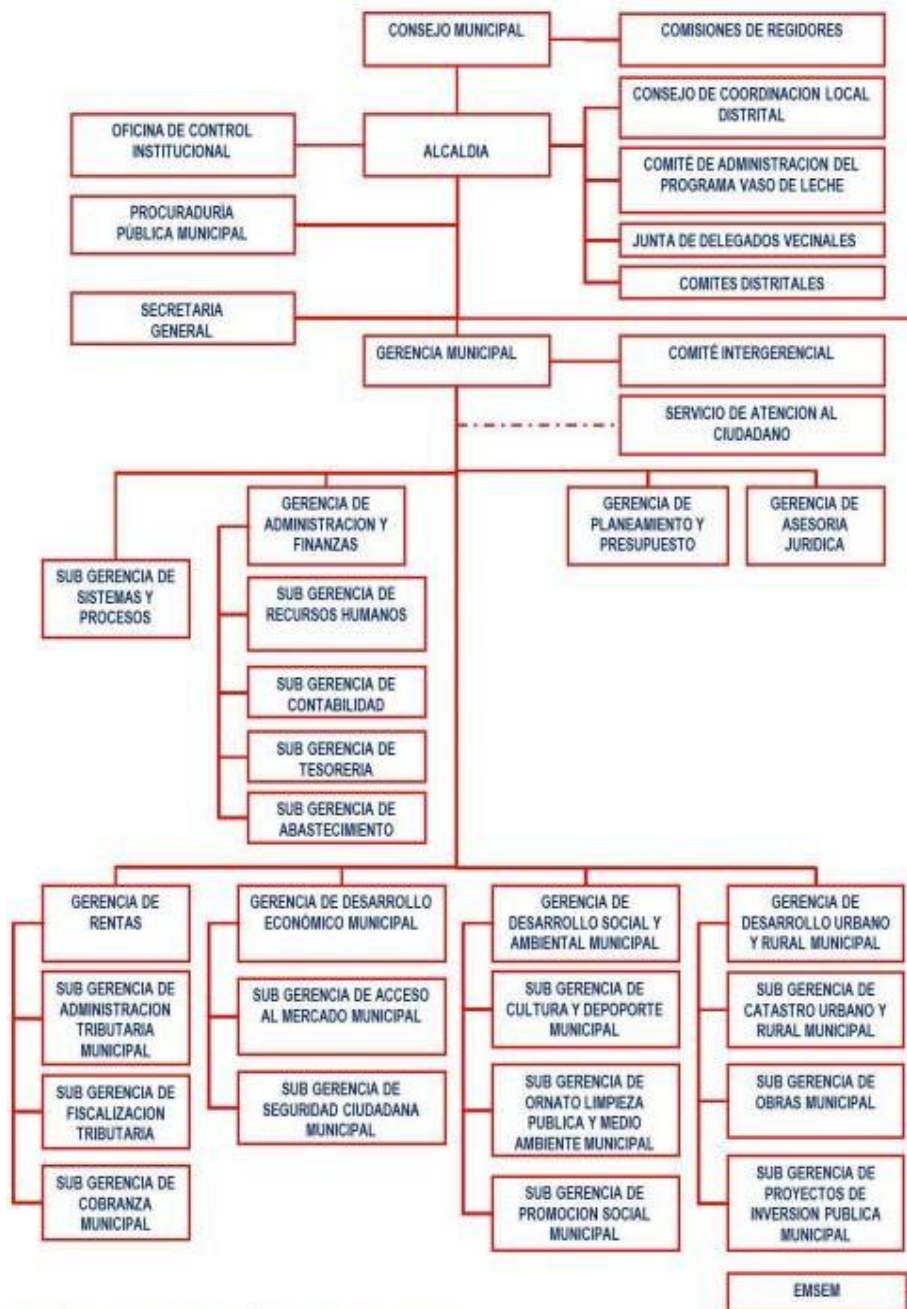
✓ Alcalde: Wilbert Victor Avila Paucar

El sector de Recursos Humanos esta al mando de la señorita Sarela Isabel Inga Camayo con bachiller en Contabilidad cuenta con calidad de profesional con categoría de líder de personal, quien es dependiente del gerente de Gestión y Finanzas, sus funciones son:

- a) Formular y plantear a la Gerencia de Gestión y Finanzas, el plan del Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- b) Regir los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal, conforme con las políticas de la Municipalidad.
- c) Hacer los compromisos de gasto de las planillas de pago y las soluciones que reconocen derechos a los trabajadores de la municipalidad distrital de Huamancaca Chico.
- d) Evaluar las propuestas de rotación, promoción y contratación, en funcionalidad del perfil del cargo y competencias del trabajador, según las reglas y métodos establecidos.
- e) Dirigir a las diversas dependencias en puntos involucrados con la gestión, desarrollo y control del personal.

Como apoyo al área de Recursos Humanos, regir y conservar actualizada la base de datos de los empleados, participar en los procesos de reclutamiento y selección brindando apoyo al líder de departamento en pre-selección de curriculum, denominadas a los futuros entrevistados según fueron seleccionados por el preeminente, coordinar agenda, horarios y días para las entrevistas. Participar en la preparación de planes para la optimización de la productividad del ingenio humano de la entidad.

1.3 Estructura Organizacional.



Fuente: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.

CAPITULO II: TRABAJO DE INVESTIGACION

2.1 TITULO

Importancia de un Sistema de Control Interno Administrativo en el área de RR.HH de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico.

2.2 REALIDAD PROBLEMÁTICA

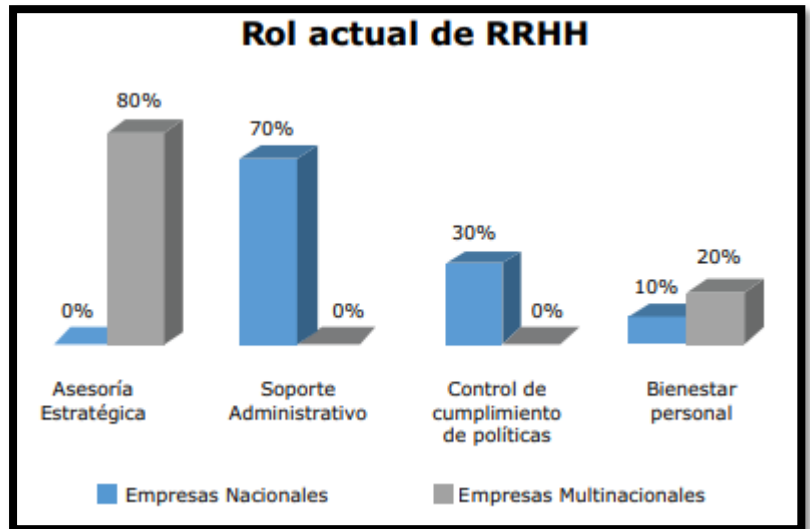
Según el análisis realizado por PWC, los tres desafíos más importantes elegidos por la mayoría de los encuestados son: gestionar el cambio (48%), desarrollar liderazgo (35%) y medir el desempeño de los incidentes (27%).

En Europa, se seleccionaron 3 desafíos: Gestión del cambio (48%), Productividad organizacional (36%) y personas: empleo y disponibilidad de mano de obra local (34%). Luis Suarez, director de recursos humanos de la división de servicios ambientales de FCC, comparte su opinión sobre el trabajo de profesionales como el y os retos a los que se enfrentan. En su comentario, el principal reto de la capacidad humana es “restaurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales que también han sido descuidados o al menos degradados durante la década dorada de la economía”. España, en el contexto de transformación económica y digital que estamos viviendo, con miles de millennials por delante, RRHH debe estar atento a estas tendencias, analizarlas y formarse para afrontarlas. “Pero no hay jugador colaborativo que no sea capaz de que nosotros creemos esta tendencia”.

La capacidad de recursos humanos de las empresas de todo el mundo cambia constantemente de tamaño, cambiando el enfoque de mejorar las operaciones internas a hacer contribuciones estrategias a las operaciones comerciales. En América Latina, la capacidad de gestionar personas se ha visto durante mucho tiempo como una tarea de apoyo administrativo, como lo demuestra una encuesta de líderes en países competidores, especialmente en sus organizaciones nacionales, donde el 70% califico el rol actual. El principal contenido de este sector es el apoyo puramente

administrativo, el 30% del cual representa el control del cumplimiento de políticas, y el papel actual del sector de Recursos Humanos en los países de America Latina y organizaciones internacionales.

Gráfico N°1



La administración de Recursos Humanos puede estructurarse por medio de subsistemas, superficies o funcionalidades que permanecen estrechamente involucrados y son interdependientes; constituyendo un proceso por medio del cual los recursos humanos son captados, atraídos, empleados, retenidos, valorados y desarrollados.

Tabla N°1

Tabla 5: Subsistemas más desarrollados del área por países.

Subsistemas más desarrollados							
Países	Reclutamiento y selección	Desarrollo organizacional	Entrenamiento	Compensación estratégica	Nómina	Comunicación organizacional	Gestión del cambio
Argentina	x		x		x		x
Brasil	x	x	x	x	x	x	x
Chile	x		x		x		
Colombia	x	x	x		x		
Ecuador	x	x	x		x		
México					x		
Panamá	x				x		
Perú	x		x		x		
Uruguay	x		x	x	x		x

Tabla N°2

Tabla 6: Subsistemas menos desarrollados del área por países.

Subsistemas menos desarrollados							
Países	Reclutamiento y selección	Desarrollo organizacional	Entrenamiento	Compensación estratégica	Nómina	Comunicación organizacional	Gestión del cambio
Argentina		x					x
Brasil							
Chile		x		x			x
Colombia							x
Ecuador				x			x
México		x					
Panamá		x		x			x
Perú		x					x
Uruguay		x	x			x	

1. Falta de capacitación.

Cuando contrata a alguien nuevo, no puede esperar que sepa como funciona la empresa o que sepa completamente como realizar sus funciones sin la orientación adecuada. Con ese fin, los departamentos de recursos humanos deben evaluar constantemente a las personas y brindarles la capacitación adecuada, o de lo contrario generara frustración e ineficiencias en los asistentes.

Además, la educación continua del equipo es una forma de motivarlos y aumentar los costos, lo que hará que se fidelicen a la organización y se desempeñen mejor.

2. Falta de reconocimiento por los logros.

Todos queremos sentirnos apreciados y queremos sentir algo más que números y dinero a cambio de trabajo. Así que no podemos esperar que un empleado pase muchos años en el mismo puesto sin esperar el reconocimiento de la empresa. Algo tan simple como unas vacaciones extra, un cupón o un mensaje de felicitación pueden tener el poder de distinguir un grupo activo de un grupo de las 6 de la tarde. Como seres humanos, buscamos la aprobación de quienes nos rodean y somos recompensados (económica o éticamente) por los esfuerzos de la entidad.

3. No promover al personal interno

Si, a veces un puesto requiere a alguien con habilidades bastante específicas, pero hay otras vacantes que pueden ofrecer oportunidades de ascenso para los empleados existentes. La nueva generación busca mas que un salario, quiere saber que desarrollara una estrategia que fomente el crecimiento personal y profesional.

Sin una cultura de crecimiento, es posible que tus compañeros no tengan proyectos a largo plazo para seguir trabajando en la entidad. Por ello, impulsar las promociones internas no solo te ahorrará describir el trabajo directivo de la organización, sino que será uno de los motivos por los que tu equipo querrá pasar mucho tiempo en la empresa.

4. Muy mala comunicación.

¿Cómo puede su equipo confiar en la empresa si la organización no confía en ellos? Este es uno de los mayores errores que cometen las grandes empresas y la información que se maneja de manera muy reservada, lo que genera información engañosa y ofensiva.

Esta es la última cuenta donde se notifica a las personas a continuación con mensajes que pueden arruinar sus vidas y, a veces, incluso ellos no obtienen la cuenta. Por este motivo, es recomendable utilizar diferentes canales de comunicación para garantizar una conversación más fluida. Asimismo, el intercambio de mensajes relevantes entre los asistentes ayuda en el servicio comunitario y la alineación.

5. Falta de control interno.

Formular objetivos generales y específicos, desarrollar los planes de acción necesarios;

Definir la política como una guía para las actividades y métodos del proceso.

Adoptar el sistema organizativo adecuado para llevar a cabo el plan, dividir estrictamente la autoridad y responsabilidad, establecer los principios de defensa y uso racional de los recursos.

Orientar y administrar personal en base a regímenes de recompensa y sanción.

Aplicar recomendaciones de revisiones de control interno.

Establecer mecanismos que permitan a los empleados controlar la gestión de la unidad.

Crear un sistema moderno para lograr la gestión y el control.

2.3 DEFINICION DEL PROBLEMA

2.3.1 Problema General

¿Existe Control interno de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, 2020?

2.3.2 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Existe un control preventivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, 2020?

Problema específico 2

¿Existe un Control concurrente de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, 2020?

Problema específico 3

¿Existe un Control posterior de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, 2020?

2.4 OBJETIVOS

2.4.1 Objetivo General

Determinar si existe un Control interno administrativo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, 2020

2.4.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar si existe un control preventivo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, 2020.

Objetivo específico 2

Determinar si existe un control concurrente de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, 2020

Objetivo específico 3

Determinar si existe un control posterior de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico, 2020

2.5 ANTECEDENTES

ANTECEDENTE INTERNACIONAL

Corral (2009) en su tesis titulada *“Evaluación del sistema de control interno de una empresa de servicios a través de una auditoria consolidada, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador”* cuantificación, exploratoria, relevamiento, mejora de procesos, investigación de origen, diferentes opciones de justificación para cada área, agrupados por ciclo contable y representante de gobierno corporativo final. El ambiente de control interno es efectivo porque la organización tiene una composición orgánica de largo plazo, en la que no existen debilidades o inconvenientes significativos relacionados con la separación de funciones identificadas. Además, cuenta con gerentes competentes con amplia experiencia en la industria de las telecomunicaciones que están comprometidos con una conducta ética y tienen conocimiento de como diseñar y mantener un ambiente de control adecuado, consistente con métodos, lineamientos y políticas debidamente identificados para abordar los riesgos inherentes a la industria de las telecomunicaciones comercio. Los controles internos de la organización, como los procesos de adquisición, las cuentas por pagar y los desembolsos de efectivo, están diseñados adecuadamente para garantizar la generación de información financiera adecuada, proteger los activos y garantizar la eficiencia y el desempeño. Luego de aplicar los métodos de auditoria adecuados, podemos concluir que los controles en el proceso de nómina (selección, contratación, compensación, beneficios y liquidación de personal) funcionan bien, asegurando la prevención de posibles errores u omisiones, fraude (interno o externo) y bajo rendimiento del activo. Las organizaciones deben considerar realizar auditorias integrales no solo para cumplir con los requisitos de la Ley SOX, sino también debido a los costos adicionales de obtener soluciones

efectivas para prevenir, detectar y corregir las debilidades correctas en el control. Las transacciones internas pueden conducir a eventos fraudulentos.

ANTECEDENTE NACIONAL

Cubas (2011), en la tesis de su maestría llamada, “*los componentes de proceso administrativo de los famosos esfuerzos de la ciudad de Lima, fueron apoyados en la Universidad de San Martín de Porra*”, con un objetivo total, identificar componentes o recursos, los procesos administrativos han implementado la verdadera victoria de los esfuerzos de la ciudad que llevan a la satisfacción: Asociación Nacional de Compradores (Gestión y Operación), proveedores. Trabajo con una muestra de 536 acabados urbanos y cercanos: a) los esfuerzos urbanos conocidos por el uso de procedimientos administrativos para la planificación, guía y mantenimiento de control sobre las áreas urbanas, esto conduce a la satisfacción de los compradores nacionales (gestión y operación) con una tarifa completa bajo unión, un buen ambiente de trabajo, permanente, limpieza de pintura, excelente iluminación, defensa nacida es limpia, forzada, bien tratada cerca del líder, empleos dependientes. Capacidad de ferias comerciales, compartiendo acciones. b) la gobernanza de la ciudad menciona procesos exitosos, lo que lleva a la satisfacción de la compañía o vecinos a través del distrito. Una colección justa de arbitraje y activos; control en áreas ambulatorias; cooperación de la empresa en el presupuesto para participar, c) el esfuerzo urbano se conoce a través de la aplicación de los procedimientos administrativos, lo que lleva a la satisfacción de los proveedores, que proporciona servicios logísticos en la comuna a través del pago de planos de acuerdo a la transparencia en pequeñas adquisiciones, según el gobierno. Licitaciones y competiciones con líderes morales, d) el esfuerzo urbano es conocido mediante el uso de procedimientos administrativos para la planificación, la gestión y el mantenimiento de las comunas, lo que lleva a la satisfacción de la comunidad debido a los impuestos y los cargos ya programado. Presupuesto de la ciudad, reconocimiento de trabajos de obras realizados por agencias de la ciudad, para cumplir con las regulaciones legales a la cooperación de vecinos en la comunidad participante del presupuesto.

2.6 MARCO TEORICO

Definiciones de Control Interno.

Rodríguez (2015, p.70) sostuvo que el control interno “es un proceso que esta relacionado con todos los aspectos financieros y administrativos de una organización. El control administrativo se basa en los informes contables y financieros y los controles administrativos de naturaleza física se complementan del control financiero”. Este tipo de control esta proyectado para proporcionar la certeza de que las operaciones se ejecutan conforme la autorización general o especifica de la dirección superior, así como que dichas operaciones se registren convenientemente, para permitir la preparación de los estados financieros de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y con las normas especificas que lo regulan. El control interno permite juzgar, tanto la correcta operación de los mecanismos interdiseñados para verificar la efectividad, precisión y autenticidad de las transacciones, como los métodos adoptados para medir el avance hacia los objetivos y para precisar la calidad de las realizaciones.

La contraloría general de la república (2014, p.9) señala que el control interno es un proceso integrado llevado a cabo por los propietarios, funcionarios y empleados de una entidad, para hacer frente a los riesgos y brindar una seguridad razonable de que se logran los objetivos de la misión de la entidad; es decir, es lo mismo que gestionar la mitigación de riesgos.

Zerban (2013) establece que el control interno es un proceso ejercido por la junta directiva, la gerencia, otra gerencia y otros empleados de una entidad para proporcionar una seguridad razonable de que se logran los objetivos en las siguientes categorías.

- Operaciones eficientes y eficaces.
- Confiabilidad en la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables. Sin embargo, la autora

énfasis en su trabajo que los controles internos definidos en las normas y métodos de control no se aplicaron y, por lo tanto, no se implementaron controles para ayudar a reducir los riesgos.

- Asimismo, esta gestión del riesgo no existe, por lo que hay que señalar que la respuesta al riesgo es la aceptación absoluta de la entidad.
- Decide no emprender acciones de riesgo cuando no existan medidas de control para reducir los riesgos que se presenten en la entidad. (página 45)

Rodríguez (2009, p.49) afirma que el control interno es un elemento de control basado en procedimientos y métodos que son aplicados uniformemente por la organización para proteger los recursos de la organización de pérdidas, fraudes o ineficiencias, para mejorar la información y la precisión de la contabilidad y el gobierno, apoyar y medir su eficacia y eficiencia, también medir el desempeño de todas las áreas funcionales de la organización. La empresa debe llevar a cabo procedimientos coordinados en diversas áreas, cuyo objetivo principal es proteger y mantener bienes, derechos y bienes, la información proporcionada debe ser confiable para la toma de decisiones informadas.

Horngrén (2010, p.267) afirma que el control interno es el conjunto de medidas apropiadas tomadas por los planes de una organización y entidades para proteger los activos, fomentar el cumplimiento de las políticas de la empresa, mejorar la eficiencia operativa y asegurar registros contables precisos y confiables.

Gómez (2012, p.5) dice; las pequeñas empresas han adaptado sus procesos y creado una visión empresarial para el control interno en la que todos los actores están involucrados, porque de la confiabilidad de la información depende la eficacia y eficiencia del control interno, como resultado esta visión de control interno permite a estas organizaciones administrar recursos, reducir riesgos y cumplir con las regulaciones.

Carranza et al. (2016, pag.26) considera necesario definir procedimientos de control interno al implementar en coordinación con otras áreas. La seguridad de

nuestras operaciones comerciales, así como la información contable y económica de nuestras entidades nos permite tomar decisiones acertadas sobre la verdad de la empresa, cuyo único objetivo es proteger los bienes, derechos y legados mientras son puestos a disposición, buen uso de acuerdo con la eficiencia y eficacia de los recursos operativos.

Rodríguez (2009, p.49) menciona que el control interno abarca todos los departamentos y actividades de la empresa. Incluye procedimientos, como no se asignan las tareas, formas de autorización, descripciones funcionales de las áreas, así como procedimientos para redactar, validar y distribuir estos informes a todos los niveles de la autoridad de supervisión, para que los administradores puedan mantener el control sobre diversas funciones y actividades de la agencia.

Fines del control interno

De acuerdo con Rodríguez (2009, p.51) la definición de control interno muestra que no solo es una herramienta para prevenir fraudes o detectar errores en el proceso contable, detectar errores que puedan ocurrir en el sistema operativo sino también un elemento indispensable. Gestión eficiente y eficaz parcial o no solidaria. Un sistema de control interno incluye todas las medidas que utiliza una organización para:

- Proteja sus recursos de pérdidas, fraudes o ineficiencias.
- Mejorar la precisión y confiabilidad de los informes contables y administrativos.
- Apoyar y medir el cumplimiento organizacional.
- Evaluar el desempeño de todas las áreas funcionales de la organización.
- Verificar que se estén siguiendo los principios generales de la organización.

Pacioli (2012, p.17) establece claramente que para asegurar un control interno adecuado para evitar riesgos y fraudes, se deben proteger y cuidar los bienes e intereses de la empresa. Su efectividad también se puede evaluar

organizacionalmente.

Dextre (2012, p.14) describe que el objetivo del control interno es asegurar que la transformación de estas actividades y procesos se realice de forma segura, continua y confiable, tanto para quienes fundaron la organización como para quienes la controlan, la administración y el efecto de los resultados esperados en las expectativas de las personas.

El auditor general (2010, p.428) menciona que el control interno incluye las precauciones previas, concurrentes y posteriores a la verificación que toma el auditado para administrar los recursos, bienes y servicios de las operaciones de la unidad eficiente

Objetivos del control interno

La Auditoría General del Estado de la República (2014, p.11) señalo que uno de los objetivos del control interno es:

- a) Promover y optimizar la eficacia, eficiencia, transparencia y economía de las operaciones de la entidad y la calidad de sus servicios públicos.
- b) Mantener y proteger los recursos y bienes de la nación de toda forma de pérdida, degradación, mal uso e ilegalidad, y de cualquier circunstancia inusual o dañina que pueda afectarlos.
- c) Cumplir con la normativa aplicable a la entidad y sus actividades.
- d) Asegúrese de que la información sea confiable y este actualizada.
- e) Incentivar y promover la práctica de los valores institucionales.
- f) Promover el cumplimiento por parte de los funcionarios públicos de los fondos y bienes públicos a su cargo y/o de la misión o finalidad que se les asigne y apruebe.
- g) Promover el valor publico de los bienes y servicios que se brindan a los ciudadanos.

Según Koontz y O'Donnell (1990, p.57), argumentan que no se debe olvidar que la auditoría interna es un verdadero servicio de gestión y por tanto sus objetivos deben corresponder a los del organismo aplicable, su uso también se puede resumir como: reducir costos y gastos, mejorar la eficiencia operativa, eliminar abusos comerciales e institucionales (activos) y lograr mejores retornos (utilidades), beneficios económicos para la entidad o un cumplimiento más eficaz de sus objetivos institucionales.

Rodríguez (2009, p.69) argumenta que el propósito de la auditoría interna es evaluar la eficacia y eficiencia de los controles establecidos en los procesos de negocio. Se denominan internas porque son realizadas por los empleados de la organización, generalmente dentro del alcance de una auditoría interna. Es importante realizarlos regularmente y corregir oportunamente cualquier debilidad u omisión para evitar impactos innecesarios en la organización. Al explicar la declaración anterior, la auditoría interna puede verse como un servicio de apoyo técnico para que las autoridades y los empleados brinden servicios de apoyo constructivos a los ejecutivos, mejoren el comportamiento de la actividad y logren más.

Importancia del Control Interno.

El Auditor General del Estado (2014, p.12) menciona que el control interno trae una serie de beneficios a las entidades. Su implementación y mejora impulsa las actividades encaminadas a la consecución de sus objetivos. Aquí están los principales beneficios.

- a) La cultura de control facilita el desarrollo de las actividades de la organización y mejorar la eficiencia.
- b) El control interno bien implementado contribuye significativamente a una gestión óptima, ya que beneficia a todos los niveles de gestión de una entidad y a todos los procesos, subprocesos y operaciones reales.
- c) El control interno es una herramienta para ayudar a combatir la corrupción.
- d) El control interno fortalece a la entidad en el logro de sus objetivos de eficiencia y rentabilidad, previene la pérdida de recursos.

- e) Los controles internos ayudan a garantizar información financiera confiable y aseguran a que las entidades cumplan con las leyes y regulaciones, evitando daños a la reputación y otras consecuencias.

Tipos de control interno.

Rodríguez (2009, p.35) divide los controles internos en tres tipos:

- a) Inspección preventiva: cada organización es la única responsable como parte integral de su sistema de control interno. Por eso se dice que los controles preventivos son siempre internos. Porque es responsabilidad de la gerencia de cualquier empresa asegurar que los controles preventivos estén integrados a los sistemas administrativos y financieros, para que sean implementados por el personal interno responsable de hacer estas labores.
- b) Control de concurrencia: se implementan en operaciones de desarrollo. La forma de control mas conocida es la supervisión directa. De esta manera, el supervisor observa las acciones del empleado y puede corregirlo cuando surjan problemas.
- c) Control posterior: estas son las personas hechas después del hecho. De esta forma, es posible identificar la causa de cualquier desviación del plan original y aplicar los resultados a acciones similares en el futuro.

Rodríguez (2009, p.51) sugiere que estos tres tipos de controles se realizan antes, durante o después de las acciones para prevenir, detectar o corregir estos errores, omisiones o desviaciones del plan original, como reemplazo de las operaciones realizadas. Debajo de ellos, cada día equipado con un sistema eficiente, asegurando así una información más honesta y eficaz.

2.7 DESARROLLO

Para el primer tipo de control, con el fin de garantizar la seguridad de los estudiantes que asisten a la escuela y prevenir accidentes de tránsito, la Municipalidad de Huamancaca Chico, a través de sus unidades de inspección y organismos reguladores, ha realizado inspecciones preventivas a los medios de ejecución de los servicios viales. Al final de la inspección, el inspector colocara una etiqueta con las palabras. “tráfico escolar seguro” en el palabrisas de cada unidad como una clara señal de funcionamiento. Los vehículos que no pasan la evaluación tienen un periodo razonable de observación antes del servicio. Apoyar y medir el cumplimiento organizacional. Rodríguez (2009, p.126) señaló: “Ninguna función refleja mejor el espíritu moderno de la gestión que la función de control, de hecho, la implementación efectiva de las metas organizacionales y las necesidades del negocio es un resultado directo de su implementación”. Los objetivos y planes están íntimamente relacionados con el control. Un plan es un compromiso de acción. Un plan es un compromiso de acción.

En el caso del control concurrente en la municipalidad de huamancaca chico no se aplica correctamente ya que este control implica la supervisión directa en las acciones de corrección de errores posteriores, ya que cada empleado es responsable de su propio trabajo, estoy en la unidad y no cuento con el personal idóneo, para los pasos posteriores. Proteger los recursos de perdidas, fraudes o ineficiencias. Rodríguez (2009) concluye que este es uno de los objetivos: “El control interno es primordial porque con un adecuado sistema de control interno, se pueden evitar pérdidas, fraudes, errores, desperdicios e ineficiencias en los mismos. Forma en que puede predecir posibles eventos inesperados que afectan los recursos de la organización” (p.124). Además, los autores agregan que los activos de una organización son una fuente clave de rentabilidad y que el sistema de control interno asociado no debe proporcionar verificaciones y controles establecidos antes de la adquisición de activos, a través de la custodia, archivo y retención hasta nuevo aviso, (mediante retiro o venta). Promover la precisión y confiabilidad de los informes contables y administrativos.

Por último el control posterior, la municipalidad no toma las medidas después de cada acción, ya que aun no han aplicado una estrategia de control, junto con otros, deben actuar y aplicar alternativas para no estar sujetos a normas generales, otro tipo de control gubernamental para no estar sujetos a normas generales, otro tipo de control. Incluidos los controles internos y externos, pueden recomendarse para la adecuada gestión de los recursos, bienes y actividades.

Rodríguez (2009, p.68) afirma que el control interno consiste en un plan organizacional para coordinar todos los procedimientos de manera adecuada a las necesidades del negocio con el fin de proteger y asegurar sus activos, verificando la exactitud y confiabilidad de los datos contables, al tiempo que asegura la eficiencia operativa, productividad y gestión para inspirar el cumplimiento de los requisitos de gestión. Esto significa que los siguientes indicadores, plan de trabajo, plan de actividades, organigrama de los empleados, áreas de autoridad y responsabilidad, manual de organización, procedimientos de coordinación, adecuados a las necesidades de cada unidad, cumpliendo con los requisitos de cada dirección.

Según Rodríguez (2009, p.74), el control administrativo es la labor de toma de decisiones y ordenamiento encaminada a prevenir, corregir y minimizar las desviaciones del nivel de desempeño determinado por la misión y el plan de inicio. Las métricas específicas son las siguientes: cumplimiento de eventos y trabajadores, registros de personal, análisis estadístico, flujo y tiempo de investigación, examen físico anual obligatorio para todos los empleados, pautas de gestión de autorización de transacciones, observación dentro de las organizaciones, de todas las políticas en este ámbito.

2.8 ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Control anterior y simultaneo: alcaldes, burócratas y auxiliares, según las reglas, métodos, reglamentos y planes institucionales establecidos para administrar las ocupaciones de la organización. La revisión lo hace el servidor al cargo, oficial o ejecutivo, de consenso con la funcionalidad. Esto además lo hace la junta de auditoría interna según el proyecto anual y el proyecto del comité de auditoría interna.

Control externo: grupo de normas, reglas, procedimientos y métodos usados por la contraloría general de la república u otros órganos del sistema del control estatal.

Control interno: proceso de administración incluido e implementado por propietarios, burócratas y servidores para combatir los peligros operacionales. Para regir y conceder una estabilidad razonable de que, al llevar a cabo la tarea de la entidad, se logran las metas, el trabajo de la gestión hacia la reducción del peligro.

Beneficiarse del desarrollo del sistema de control interno en la Municipalidad de Huamancaca chico:

- 1) La cultura de control facilita el desarrollo de las actividades de la organización y mejora los resultados.
- 2) La aplicación de un buen control interno contribuye significativamente a una gestión optima ya que beneficia a la dirección en todos los niveles ya que todos los procesos, subprocesos y operaciones tienen ejercicio de dicho control.
- 3) El control interno como herramienta en la lucha contra la corrupción.
- 4) El control interno fortalece a la entidad en el logro de sus objetivos de eficiencia y rentabilidad ya que evita el despilfarro de recursos.
- 5) Los controles internos ayudan a garantizar la confiabilidad de la información financiera, ya que aseguran a que las entidades cumplan con las leyes y regulaciones, evitan consecuencias como el daño a la reputación.

Los objetivos de la implementación del control interno en la MDHCH son:

- ❖ Mejorar la eficiencia, eficacia, transparencia y ahorro de costes de los servicios públicos y actividades de la unidad.
- ❖ Mantener y proteger los recursos y bienes nacionales de toda forma de pérdida, degradación, abuso e ilegalidad y de cualesquiera circunstancias o anomalías que pueden afectarlos.
- ❖ Cumplir con la normativa aplicable a la entidad y a sus actividades. Asegúrese de que la información sea confiable y este actualizada.
- ❖ Fomentar la práctica de valores institucionales.
- ❖ Facilitar a los servidores o funcionarios públicos el cumplimiento de sus misiones o fines y de las cuentas del tesoro de bienes públicos que les sean asignados.

CONCLUSIONES

- Ley de contratos y licitaciones, las normas de control interno y el proceso de contratación con el estado constituyen los lineamientos, normas, métodos y reglamentos para la aplicación y regulación del control interno durante el proceso de contratación y durante las actividades que se desarrollen en el sector de abastecimiento de las entidades públicas, para los efectos del presente reglamento, promover la adecuada gestión de los fondos públicos.
- Los procedimientos de control interno son necesarios para mejorar el desempeño del departamento de abastecimiento, estos procesos contractuales, incluyendo las políticas y procedimientos establecidos en leyes y reglamentos, no deben ser aplicados adecuadamente en las áreas estudiadas y por ende, afectar los objetivos de la entidad y conducir al incumplimiento de los objetivos.
- El control deficiente y no lo suficiente en esta área, el departamento y la unidad de la comuna de Huamancaca chico, así como la situación actual de la organización, se puede confirmar tan pronto como el establecimiento de funcionarios y servidores, el estado no conoce el control interno, ya que la gestión interna tiene un impacto positivo en el área probada.
- Corral en su tesis llamada, “Evaluación de los sistemas de control interno de la Universidad Simón Bolívar, despues de aplicar los procedimientos de prueba, llegamos a la conclusión que despues de aplicar los procedimientos de prueba, podemos concluir que los supervisaron el proceso salarial (elección, empleo, beneficios de la liquidación social y del personal es la forma correcta, asegurando que pueda ocurrir eventos de prevención relacionados con los errores.

- Cuba (2011) en su tesis titulada, “Los elementos de los procedimientos administrativos exitosos de la provincia de Lima, de la Universidad de San Martín”, donde debido al uso de procesos administrativos, se hace una comparación con la planificación y organización de las instrucciones. Mediante la remuneración de acuerdo al mercado laboral, se desarrolla un buen ambiente de trabajo, existe limpieza profunda, un ambiente agradable, donde existe un control interno apropiado pero no eficiente ya que no existe un control posterior.

RECOMENDACIONES

- Use el control interno en cada área que se va supervisar y utilice herramientas del proceso del control interno, lo que nos permitirá lograr efectos administrativos para alcanzar objetivos.
- Es importante que la Municipalidad dirija a los empleados de cada oficina en el proceso de negociación relacionado con las reglas de control interno para cumplir las funciones que mejoraran la administración y los responsables del uso adecuado, teniendo en cuenta los principios de control y teoría para medir el desempeño, niveles de rendimiento y ahorro para mejorar la entidad.
- Supongamos que la Municipalidad de Huamancaca Chico mejora el control interno, incluida la planificación, la convergencia y la evaluación de sus acciones administrativas para solucionar errores. Asignar entornos de control al incluir los principios, valores morales, porque ajustan el comportamiento de aquellos que conducen al control de la cultura institucional, también creando políticas y direcciones. Garantizando el proceso del contrato adecuado para controlar la acción del procedimiento, contribuyendo a la reacción relevante al riesgo de ser divulgada, puede afectar el logro del objetivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

Ávila Acosta Roberto B. “Metodología de la Investigación” Edit. Estudios y Ediciones R.A. Lima –Perú

Guía Para la Implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado, Contraloría General de la Republica, 2008. Perú.

Bernal Torres Cesar Augusto “Metodología de la Investigación” Segunda Edición Edit. Pearson Educación –México

Álvarez Illanes Juan Francisco “Auditoría Gubernamental Integral – Técnicas y Procedimientos” Primera Edición –Febrero 2007 Edit. Instituto Pacifico S.A.C

Álvarez Illanes Juan Francisco “Auditoría Gubernamental Integral – Técnicas y Procedimientos” Primera Edición –Febrero 2007 Edit. Instituto Pacifico S.A.C

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/2423/Acu%C3%B1a%20Alanaya-Chavez%20Quijada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9033/Melgarejo_CNP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

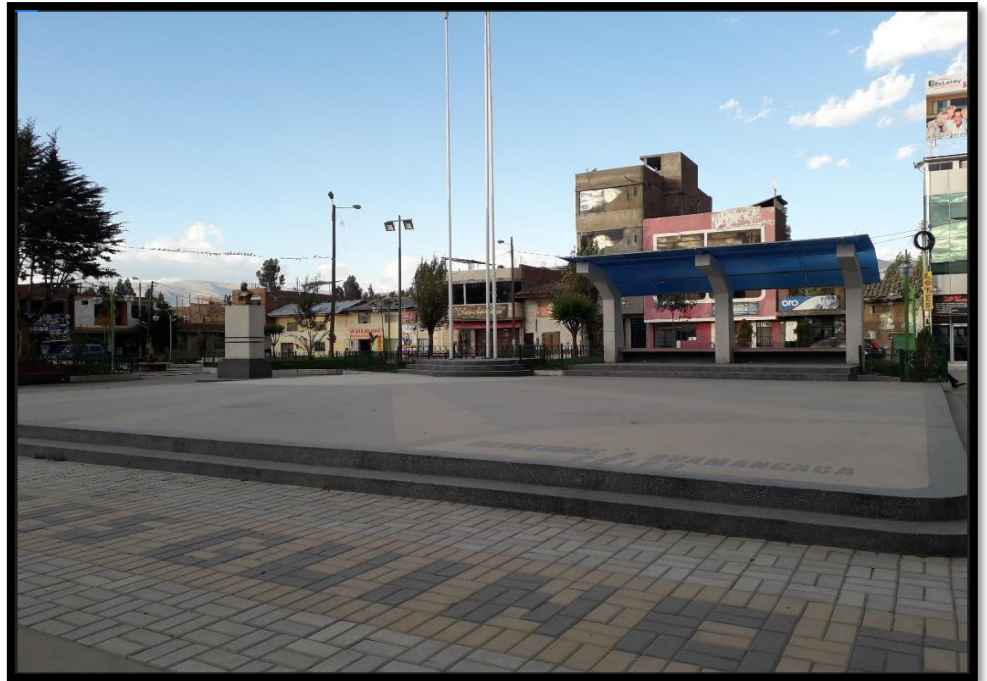
Plaza principal de Huamancaca chico 1950



Municipalidad Distrital Huamancaca chico (FOTO ACTUAL)



Plaza principal De Huamancaca Chico (FOTO ACTUAL)



Alcalde de la nueva gestión 2019-2022 JUAN AVILA ZUÑIGA



Unidad de RR.HH



Subray

-gracias-