

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



**“RIESGO DE CONTROL Y SU INFLUENCIA CON LA GESTIÓN
DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD
LATINOAMERICANA CIMA EN EL 2015”**

Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público

Presentada por:

Bach. Daysi Edith Machaca Platero

Asesor: Dr. Juan Guillermo Aranibar Ocola

Tacna - Perú

2016

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Daysi Edith Machaca Platero, identificada con DNI°47993139, egresada de la carrera de Contabilidad y Finanzas declaro bajo juramento ser autora de la Tesis denominada “Riesgo de Control y su Influencia con la Gestión de los Recursos Humanos de la Universidad Latinoamericana Cima en el 2015”. Además de ser un trabajo original, de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo 27° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Latinoamericana CIMA.

DAYSI EDITH MACHACA PLATERO

47993139

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Daysi Edith Machaca Platero identificada con DNI. N°47993139, de la facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Latinoamericana CIMA declaro bajo juramento, autorizar, en mérito a la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, registrar mi trabajo de investigación para optar el: Título de Contador Público.

En:

- a) **Acceso abierto;** Tiene la característica de ser público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio.

- b) **Acceso restringido;** solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo, ocurre cuando el autor de la información expresamente no autoriza su difusión, de acuerdo con lo declarado en el Anexo N° 2 del presente Reglamento.

En caso que el autor del trabajo de investigación elija la opción restringida, se colgará únicamente los datos del autor y el resumen del trabajo de investigación.

DAYSIEDITH MACHACA PLATERO
AUTOR

DEDICATORIA

A mi madre, pilar fundamental en mi vida, por su amor incondicional, su ejemplo de superación y por ser mi fuerza para seguir adelante.

A mis hermanos Katty, Natali, Emily, Cristhian y Josthin por ser mi compañía, mi apoyo y porque llenan de alegría mis días.

Los amo.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por haberme ayudado durante estos años.

A mis profesores, gracias por sus conocimientos y todo el tiempo compartido.

A todas las personas que de alguna forma han contribuido al presente trabajo de investigación, a todos ellos sinceramente, muchas gracias.

ASESOR

Dr. Juan Guillermo Aranibar Ocola

RESUMEN

El presente trabajo de investigación relacionado al riesgo de control y su influencia en la gestión de recursos humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015. El problema que se presenta se refiere a los diferentes riesgos en los diferentes procesos administrativos lo que incluye a las universidades enmarcadas en la ciudad de Tacna. En el presente trabajo de investigación se ha observado que no se encuentran procedimientos adecuados que permitan controlar los riesgos de auditoría. Con ello se considera a los recursos humanos que laboran en una universidad, que normalmente no hace su ingreso mediante concurso público en la mayoría de casos, sino que se adopta la temporalidad de sus contratos con los cuales normalmente llegan a trabajar. No obstante ello conlleva ya, a un riesgo de auditoría en vista de la idoneidad del recurso humano con el que cuenta la universidad. Uno de los problemas conexos con la administración de recursos humanos es también la poca legislación a nivel interno que existe con lo cual promueve el desconocimiento de las funciones a realizar dentro de la dependencia al realizar sus labores. Para la realización de este trabajo de investigación se recolectaron de una población y muestra de 15 empleados de la Universidad Latinoamericana CIMA, a través de un cuestionario como instrumento, obteniéndose una perspectiva sobre la influencia que existe por parte del riesgo de control que se encuentra dirigido mayormente al cumplimiento normativo.

Palabras Clave: Riesgo de Control, recursos humanos

ABSTRACT

This research work related to control risk and its influence on the management of human resources of the Latin American CIMA University in 2015. The problem that arises relates to the different risks in different administrative processes including universities framed in the city of Tacna. In the present work of investigation it has been observed that there are not adequate procedures that allow to control the risks of audit. With this, it is considered the human resources that work in a university, that normally does not make its entrance through public contest in the majority of cases, but is adopted the temporality of its contracts with which normally come to work. However, this already entails an audit risk in view of the adequacy of the human resources available to the university. One of the problems associated with the administration of human resources is also the little legislation at the internal level that exists which promotes the lack of knowledge of the functions to be performed within the unit when performing its tasks. To carry out this research, a population and sample of 15 employees of the Latin American University CIMA were collected through a questionnaire as an instrument, obtaining a perspective on the influence that exists on the part of the control risk that is directed Mostly to regulatory compliance.

Keywords: Control Risk, human resources

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DECLARACIÓN JURADA DEL AUTOR	ii
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ASESOR	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: PLATEAMIENTO METODOLÓGICO	1
1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	1
1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.1.2. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS	2
1.1.3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	4
1.1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.2.1 Objetivo General	5
1.2.2 Objetivos Específicos	5
1.3. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3.1 Justificación	5
1.3.2 Importancia	6
1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES	7
1.5. DISEÑO DE INVESTIGACION	10
1.5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	10
1.5.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	10
1.5.3. UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	10
1.5.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	11
1.5.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	12
1.6 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	15
2.1 MARCO TEÓRICO.- TEORÍAS.-	15
2.2 MARCO CONCEPTUAL O GLOSARIO	17
2.2.1 Riesgo de Control	17
2.2.2 Gestión de Recursos Humanos	45

2.2.3 Definición de Términos Básicos	59
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	62
3.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	62
3.2 INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	63
3.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS	83
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
4.1 CONCLUSIONES	86
4.2 RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA	88
ANEXOS	89
Matriz de Consistencia	89
Cuestionarios	91

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Presentación de información confiable	63
Gráfico 2: Aplicación de Normas	64
Gráfico 3 Cuenta con sistemas adecuados	65
Gráfico 4: Registro de operaciones oportuno	66
Gráfico 5: Informe de cambios normativos	67
Gráfico 6: Procedimientos adecuados	68
Gráfico 7: Información oportuna para toma de decisiones	69
Gráfico 8: Información presentada de calidad	70
Gráfico 9: Resultados obtenidos son óptimos	71
Gráfico 10: Políticas de la empresa son adecuadas	72
Gráfico 11: Existen estrategias para mejorar la gestión	73
Gráfico 12: Procesos se encuentran bien definidos	74
Gráfico 13: Nivel de confianza adecuado	75
Gráfico 14: Nivel de eficiencia y eficacia del personal	76
Gráfico 15: El personal realiza sus funciones con responsabilidad	77
Gráfico 16: Comportamiento adecuado del personal	78
Gráfico 17: Condiciones de trabajo adecuadas	79
Gráfico 18: Se motiva la creatividad y motivación	80
Gráfico 19: Plan de reconocimiento y castigos	81
Gráfico 20: Nivel de comunicación con el personal es adecuado	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Presentación de información confiable	63
Tabla 2: Aplicación de Normas	64
Tabla 3 Cuenta con sistemas adecuados	65
Tabla 4: Registro de operaciones oportuno	66
Tabla 5: Informe de cambios normativos	67
Tabla 6: Procedimientos adecuados	68
Tabla 7: Información oportuna para toma de decisiones	69
Tabla 8: Información presentada de calidad	70
Tabla 9: Resultados obtenidos son óptimos	71
Tabla 10: Políticas de la empresa son adecuadas	72
Tabla 11: Existen estrategias para mejorar la gestión	73
Tabla 12: Procesos se encuentran bien definidos	74
Tabla 13: Nivel de confianza adecuado	75
Tabla 14: Nivel de eficiencia y eficacia del personal	76
Tabla 15: El personal realiza sus funciones con responsabilidad	77
Tabla 16: Comportamiento adecuado del personal	78
Tabla 17: Condiciones de trabajo adecuadas	79
Tabla 18: Se motiva la creatividad y motivación	80
Tabla 19: Plan de reconocimiento y castigos	81
Tabla 20: Nivel de comunicación con el personal es adecuado	82

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación sobre Riesgos de Control y su Influencia con la Gestión de los Recursos Humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en la que se evaluó fundamentalmente la aptitud del sistema de control implantado por la universidad, para cumplir los objetivos y metas propuestas, con eficacia, eficiencia, economía y efectividad, observando el marco normativo legal vigente y competente, teniendo en cuenta que dichos objetivos y metas deben resultar consistentes con las políticas formuladas por la Universidad Latinoamericana CIMA y atender las necesidades de la comunidad a la que asiste; teniendo en cuenta que una adecuada gestión o gerencia de los recursos humanos para el caso de instituciones o empresas que brindan servicios educativos como el caso de una universidad infiere a que estas luego se traducen en resultados como ser una mejor atención a los usuarios o clientes.

El presente trabajo de investigación se ha dividido en cinco capítulos, en el Capítulo I, se desarrolla todo lo relacionado al planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación; en el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, antecedentes, bases teóricas, definición de términos básicos, sistema de hipótesis y variables; en el Capítulo III se desarrolla la Metodología, el tipo de investigación, diseño, población y muestra; en el Capítulo IV se muestran los resultados; en el Capítulo V, se describe el análisis, resultados y su discusión; finalmente se desarrollan las conclusiones y sugerencias; dentro de la conclusión final se tiene que los Riesgos de Control Influyen con la Gestión de los Recursos Humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1.- Descripción de la Realidad Problemática

Se viene observando que la Universidad Latinoamericana CIMA no es ajena a los diferentes riesgos de auditoría que se presentan en los diferentes procesos administrativos como es el riesgo de control lo que incluye a las universidades enmarcadas en la provincia. Observándose que no se encuentran los procedimientos adecuados que permitan gestionar los riesgos que se presentan en el proceso de auditoría. Con ello se aprecia que los recursos humanos que laboran en una universidad, que normalmente no hacen su ingreso mediante concurso público en la mayoría de casos, sino que por oportunidades legales adopta la “temporalidad” de sus contratos con los cuales normalmente llegan a trabajar. No obstante ello conlleva ya a un riesgo de auditoría en vista de la idoneidad del recurso humano con el que cuenta una determinada universidad. Uno de los problemas conexos con la administración de recursos humanos de las universidades es también la poca legislación a nivel interno que existe con lo cual promueve el desconocimiento de las funciones a realizar dentro de la dependencia cuando el personal ejecuta sus labores. Ello también hace que los riesgos de auditoría materia de análisis se incrementen.

La auditoría interna evalúa fundamentalmente la aptitud del sistema de control implantado por el auditado, para cumplir los objetivos y metas propuestas, con eficacia, eficiencia, economía y efectividad,

observando el marco normativo legal vigente y competente. Dichos objetivos y metas deben resultar consistentes con las políticas formuladas por la Universidad Latinoamericana CIMA y atender las necesidades de la comunidad a la que asiste.

De acuerdo al perfil formulado, el ámbito de control de la auditoría interna supera el solo análisis de la suficiencia del “control interno” del organismo auditado para salvaguardar los activos y cumplir el marco legal, implica además una evaluación:

- De la capacidad de liderazgo de la Dirigencia
- De la aplicación de los procedimientos contemplados por la ULC.
- De la coordinación y ejecución de las políticas y lineamientos institucionales
- De la diligencia de todas las normas legales, estatutos, principios, misión y visión de la institución.
- Del sistema de incentivos y participación del personal involucrados en la provisión y presentación de los servicios.
- De la satisfacción manifestada por los usuarios y beneficiarios.
- Del impacto que la Gestión tiene en el entorno de la sociedad.

1.1.2.- Antecedentes Bibliográficos

Salcedo (2013) en su Tesis: *Relaciones entre el bienestar subjetivo y el desempeño laboral en gerentes*, en la que establece la relación causal entre la satisfacción laboral y el desempeño ha sido una tesis ampliamente aceptada. Sin embargo, la evidencia empírica reporta que la correlación entre ambas variables es baja. Ante este panorama, la satisfacción con la vida emerge como una variable con una mejor correlación con el desempeño y como un posible mejor predictor del mismo. Sin embargo, esta variable es susceptible a las diferencias culturales. Dado que el modelo de satisfacción subjetiva de vida evalúa la satisfacción considerando factores culturales, el

propósito del presente estudio es establecer la correlación entre indicadores de desempeño y la satisfacción subjetiva de vida. Los resultados encuentran correlaciones positivas significativas entre dos factores de satisfacción subjetiva de vida: el Logro de sentirse bien y la necesidad de Estatus, y dos medidas objetivas de rendimiento: la gestión del gasto controlable y gestión del gasto variable, respectivamente. El estudio brinda evidencia de la correlación alta y positiva entre la satisfacción con la vida y medidas objetivas de rendimiento y enfatiza la ventaja de usar medidas de satisfacción que consideren variables culturales.

Yabar (2013) en su tesis: *Proceso de auditoría de la información y comunicación dentro del control interno según el marco Coso II – ERM*, en la que concluye que en la actualidad, las empresas financieras son exigidas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) a asegurar la efectividad de sus operaciones, confiabilidad de los datos financieros y cumplir con las leyes y regulaciones aplicadas al rubro. Para esto la SBS sugiere implementar el control interno propuesto por el marco COSO II, dicho control interno tiene como pilares la información y la comunicación, las cuales son muy importantes ya que sin ellas no se podría analizar los riesgos y establecer las estrategias que los mitiguen, cumplir con la leyes y normativas, minimizar pérdidas operacionales, exponer claramente la filosofía y enfoque de la gestión de riesgos corporativos de la empresa, reforzar o modificar la cultura de una empresa.

Valcárcel (2007) en su propuesta: *Para la implementación del sistema de calidad ISO 9001:2000 y su relación con la gestión estratégica por indicadores Balanced Scorecard aplicado a un operador logístico*, en la que plantea que actualmente, lo que se conoce como el "cero defectos" de Crosby ha sido retomado por la

máxima Gestión de Procesos y es precisamente aquí donde se encuentran las respuestas: la ISO 9001 del 2000 tiene sentido si contribuye a la estrategia de la empresa de la misma forma en que el Balance Scorecard (BSC) lo hace al enfoque de procesos y la mejora continua. La presente tesis plantea cómo el Enfoque a Procesos de la ISO 9001, aplicada a un operador logístico, resulta sumamente beneficiosa para el desarrollo exitoso del Balance Scorecard (e inversamente) para cualquier tipo de organización.

1.1.3.- DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.1.3.1.- Problema general

¿Cómo el riesgo de control influye en la gestión de recursos humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015?

1.1.3.2.- Problemas Específicos

a) ¿De qué manera el riesgo de control influye en la información financiera en la Universidad Latinoamericana CIMA?

b) ¿Cómo la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de la Universidad Latinoamericana CIMA?

1.1.4.- Delimitación del Problema

1.1.4.1 Delimitación Espacial

La investigación se realizará en el Distrito, Provincia y Departamento de Tacna

1.4.1.2 Delimitación Temporal

La investigación tomará como muestra el año fiscal 2015.

1.4.1.3 Delimitación Social

La investigación se realizó en el grupo social de los trabajadores de la Universidad Latinoamericana CIMA, principalmente en los trabajadores y directivos e indirectamente los resultados se entiende se verán luego reflejados en los estudiantes de dicha casa superior de estudios.

1.2 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General:

Establecer si el riesgo de control influye en la gestión de los recursos humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA, en el 2015.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- a). Establecer si el riesgo de control influye en la información financiera de la universidad latinoamericana CIMA.

- b). Determinar si la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de la Universidad Latinoamericana CIMA.

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Justificación

El desarrollo del presente trabajo de investigación se justifica teniendo en cuenta que una adecuada gestión o gerencia de los recursos humanos para el caso de instituciones o empresas que brindan servicios educativos como el caso de una universidad infiere a que estas luego se traducen en resultados como ser una mejor atención a los usuarios o clientes. La finalidad principal de esta investigación fue enlazar los aspectos consecuentes de una no adecuada gestión de los recursos humanos con el incremento de los riesgos de auditoría.

Por ende una adecuada gestión de los recursos humanos radica en que actualmente las empresas deben dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral en particular entre los que destacan:

- Aumento de la competencia y por lo tanto de la necesidad de ser competitivo.
- Los costos y ventajas relacionadas con el uso de los recursos humanos.
- La crisis de productividad
- El aumento del ritmo y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales.
- Los síntomas de las alteraciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo.
- Las tendencias para la próxima década

La presente investigación se justifica en el sentido que posterior a la misma permitirá implementar procedimientos adecuados que mejoren la capacitación de los recursos humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA y con ello mejorar los indicadores de gestión de dicha casa superior de estudios.

1.3.2 Importancia

La importancia del presente trabajo de investigación se encuentra en el mejoramiento del servicio prestado a través de los trabajadores de la empresa, que en este caso resulta ser la Universidad Latinoamericana Cima. Así mismo permitirá detectar los posibles riesgos y efectuar los correctivos necesarios de manera oportuna.

1.4 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES

1.4.1 Hipótesis Principal

El riesgo de Control influye significativamente en la gestión de Recursos Humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015.

1.4.2 Hipótesis Específicas

- a). El riesgo de control influye en la información financiera en la Universidad Latinoamericana CIMA.
- b). La gestión de recursos Humanos influye significativamente en el desempeño laboral de la Universidad Latinoamericana CIMA.

1.4.3 Definición y Operacionalización de Variables

1.4.3.1.- Variable Independiente: Riesgo de Control

Entendido como el riesgo que existe en los sistemas de control interno que estén implementados en la empresa y que en circunstancias lleguen a ser insuficientes o inadecuados para la aplicación y detección oportuna de irregularidades. Es por esto la necesidad y relevancia que una administración tenga en constante revisión, verificación y ajustes los procesos de control interno, para el buen cumplimiento normativo, generando un adecuado ambiente de control. Cuando existen bajos niveles de riesgos de control es porque se están efectuando o están implementados excelentes procedimientos para el buen desarrollo de los procesos de la organización. www.gerencie.com (2014).

Indicadores:

X1= Ambiente de Control

X2= Procedimientos y Normas

X3= Cumplimiento de objetivos y metas

1.4.3.2.- Variable Dependiente: Gestión de los Recursos Humanos

Partiendo del concepto de gestión como la acción y efecto de gestionar, y entendiendo por gestionar la realización de diligencias encaminadas a la obtención de un negocio o beneficio empresarial, y tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones podría decirse que la gestión de recursos humanos sería “el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos”. De esta definición se desprende lo siguiente; en el proceso de gestión de recursos humanos intervienen todos los miembros activos de la empresa, entendiéndose por tales: la dirección general con tareas de mando, los asalariados con la negociación de un contrato y los representantes del personal; para poner en funcionamiento a las personas de una organización necesitamos definir las políticas de personal, y articular las funciones sociales considerando los objetivos de la organización (premisa estratégica); pero además se necesitan métodos para conseguir, conservar y desarrollar esos recursos humanos (premisa operativa); todo ello no podrá ser llevado a cabo sin la ayuda de instrumentos administrativos, reglamentarios e instrumentales (premisa logística). Escat (2013).

Indicadores:

Y1= Planificación

Y2= Desempeño

Y3= Nivel de Motivación

1.4.3.3. - Operacionalización de Variables

Riesgo de control y su influencia en la gestión de los recursos humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
INDEPENDIENTE Riesgo de Control	Aquí influye de manera muy importante los sistemas de control interno que estén implementados en la empresa y que en circunstancias lleguen a ser insuficientes o inadecuados para la aplicación y detección oportuna de irregularidades. Es por esto la necesidad y relevancia que una administración tenga en constante revisión, verificación y ajustes los procesos de control interno.	Consiste en no contar con un adecuado ambiente, relacionado al cumplimiento normativo, siendo una función que tiene por objeto salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitar desembolsos indebidos de fondos y ofrecer la seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización.	1. Ambiente de Control 2. Procedimientos y Normas 3. Cumplimiento de objetivos y metas	1.1 Información confiable 1.2 Aplicación de normas 1.3 Evaluación de sistemas 2.1 Oportunidad de registro 2.2 Cumplimiento de normas 2.4 Procedimientos 3.1 Información oportuna 3.2 Calidad de información 3.3 Resultados obtenidos 3.4 Políticas Institucionales	Categoría Ordinal
DEPENDIENTE Gestión de los Recursos Humanos	Administrar Recursos Humanos significa conquistar y mantener a las personas y miembros de una organización, en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.	Consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura.	1. Planificación 2. Desempeño 3. Nivel de Motivación	1.1 Estrategias 1.2 Definición de procesos 1.3 Nivel de confianza 2.1 Eficiencia y eficacia 2.2 Conformidad 2.3 Responsabilidad 2.4 Comportamiento 3.1 Condición de trabajo 3.2 Creatividad e innovación 3.3 Reconocimientos y castigo 3.4 Comunicación	Categoría Ordinal

1.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Tipo de Investigación

El presente Trabajo de Investigación es Aplicada porque nos permitió obtener datos directamente de la realidad objeto de estudio, y conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, finalmente correlacionada de acuerdo a la finalidad de la investigación. Hernández (2010).

1.5.2 Métodos de la Investigación

En la presente investigación se empleó el método descriptivo, el mismo que se complementara con el estadístico. La investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables propuestas en el presente trabajo de investigación. Hernández (2010).

1.5.3 Universo, Población y Muestra de estudio

1.5.3.1 Población

La población para el presente estudio estuvo conformada por los recursos humanos (directivos y trabajadores) de la Universidad Latinoamericana CIMA de la ciudad de Tacna

POBLACIÓN

Oficina	Cantidad
Gerencia	01
Administración	02
Contabilidad	04
Tesorería	02
Recursos Humanos	02
Patrimonio	01
Logística	02
Dirección	01
Total	15

Fuente: Elaboración Propia

1.5.3.2 Muestra

Para el presente trabajo de investigación se realizó encuestas y entrevistas a los trabajadores y directivos de la ULC por tanto se considerara como muestra el 100% de la población por ser pequeña.

1.5.4 Técnicas de Recopilación de datos

1.5.4.1 Técnicas

Encuesta

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta dirigida a los trabajadores y directivos de la Institución educativa CIMA

1.5.4.2 Instrumentos

Cuestionario

Como instrumento se aplicó un cuestionario dirigido a los trabajadores y directivos de la institución educativa CIMA.

1.5.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos

Los datos se procesaran ordenando los siguientes pasos:

- Comprobación se verificó los cuestionarios con el fin de garantizar la existencia de toda la información necesaria para responder las interrogantes de investigación y satisfacer los objetivos planteados.
- Clasificación de los datos: Los datos se agruparon atendiendo la clasificación adoptada en la investigación.

1.5.5.1 Procesamiento:

El procesamiento de datos se ha efectuado de forma automatizada con la utilización de medios informáticos. Para ello, se utilizó:

- **El soporte informático SPSS 22 Edition**, paquete con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de medidas inferenciales;
- **Excel, aplicación de Microsoft Office**, que se caracteriza por sus potentes recursos gráficos y funciones específicas que facilitan el ordenamiento de datos.

Las acciones específicas en las que se utilizaron los programas mencionados son las siguientes:

En cuanto al SPSS 22 Edition.

- Elaboración de las tablas de doble entrada que permitirá ver el comportamiento conjunto de las variables según sus categorías y clases.
- Desarrollo de la prueba Chi cuadrado (X^2) y cálculo de la probabilidad asociada a la prueba.
- Al igual que con Excel, las tablas y los análisis efectuados fueron trasladados a Word, para su ordenamiento y presentación final.

En lo que respecta a Microsoft Excel:

- Registro de información sobre la base de los formatos aplicados. Este procedimiento permitió configurar la matriz de sistematización de datos.
- Elaboración de tablas de frecuencia absoluta y porcentual, gracias a que Excel cuenta con funciones para el conteo sistemáticos de datos estableciéndose para ello criterios predeterminados.
- Las tablas y gráficos elaborados en Excel, fueron exportados al Word, para su ordenamiento y presentación final.

1.5.5.2 Análisis de datos

Se utilizaron técnicas y medidas de la estadística descriptiva.

En cuanto a la estadística Descriptiva, se utilizarán:

- Tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual). Estas tablas sirvieron para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes.
- Tablas de contingencia. Se utilizó este tipo de tablas para visualizar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente.

1.6 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS:**1.6.1. Confiabilidad de los instrumentos:**

Para el análisis de fiabilidad confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach con la finalidad de lograr consistencia interna a través de un conjunto de ítems que miden el constructo o dimensión teórica. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario, se tomó el 100 de la población por ser pequeña.

Índice de confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	20

1.6.2. Validación de expertos:

Además de una manera más objetiva se realizó la validación del instrumento mediante el juicio de expertos, con el cual se corrigió el instrumento, en este caso la encuesta de Riesgo de control y su influencia con la gestión de recursos humanos; Validez de contenido utilizando el procedimiento de criterio de expertos calificados que determinaron la adecuación muestral de los ítems al instrumento.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 MARCO TEÓRICO.- TEORÍAS Y MODELOS

En la literatura organizativa en lo que se refiere a riesgo de control, es más analizando principalmente el tema de control, no es único y está supeditado a las diversas corrientes de pensamiento existentes. En este sentido, MONLLAU (1997) concluye que a lo largo de la literatura organizativa se ha producido “una evolución del concepto de control: en la teoría clásica el control era considerado como sinónimo de autoridad; la escuela de Harvard (HBR 2010) ve el control como un conjunto de mecanismos que permiten conseguir la congruencia de los objetivos. La teoría de la agencia se limita a aplicar los principios y técnicas microeconómicas al concepto de control. La teoría de los sistemas abiertos considera el control como un sistema que tiene por finalidad establecer un feed-back entre el entorno en el que se mueve la empresa, y la propia empresa. La teoría contingente, partiendo de la teoría de los sistemas abiertos, considera que el diseño del control de la empresa depende de factores que caracterizan tanto el entorno de la empresa, como de los que caracterizan a la propia empresa”. Para esta autora, en la literatura organizativa existe una abundante investigación normativa y empírica que toma el control como objeto de estudio, analizando su finalidad e importancia para un adecuado funcionamiento de las organizaciones. Sin embargo, en la literatura auditora-contable, la investigación se ha preocupado principalmente por los problemas vinculados con la aplicación de los documentos normativos que regulan el control interno. Según Monllau (1997), es apreciable que existe un mayor avance científico en la literatura organizativa respecto a la auditora, tanto

en los fundamentos teóricos que se aportan como en las contrastaciones empíricas que se realizan.

Es notorio que las corrientes más próximas entre la literatura organizativa y auditora-contable se encuentran en las líneas de investigación que observan los sistemas de control desde una perspectiva administrativa, ya que ambas corrientes orientan sus trabajos en el diseño de mecanismos formales. En menor medida se aprecian los postulados de la perspectiva psicológica y cultural en la doctrina auditora, si bien cada vez son más los autores procedentes del campo de la auditoría y de la contabilidad que reconocen la necesidad de incorporar aspectos psicosociales y los valores imperantes en la cultura. Alatrística (2009).

Con la aparición de los marcos conceptuales no solo se ha logrado una mejor delimitación teórica del control, sino también una respuesta a las necesidades de gestión de las organizaciones actuales, ya que estas no pueden regirse exclusivamente por los principios que tradicionalmente han venido utilizándose en la doctrina contable y de auditoría. Como se deduce de los trabajos de Jensen (1995), Marcella (1995) y Simons (1995), se requiere un proceso de cambio que permita ajustar los sistemas de control al nuevo entorno (cambios tecnológicos, globalidad de los mercados, etc.) y a las nuevas técnicas de gestión (gestión de la calidad total, reingeniería, etc.), especialmente si tenemos en cuenta las fuertes implicaciones prácticas que estos cambios ejercen sobre los sistemas de control, pues llevan consigo diversos aspectos que no pueden ser apoyados en la concepción tradicional contable-auditora (descentralización en la toma de decisiones, simplificación de procesos, equipos de trabajo multidisciplinares, mayor énfasis de los resultados, benchmarking, etc.)

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 Riesgo de Control

Martinez (2011) afirma que el riesgo de auditoría se refiere al hecho que al examinar parte de la información disponible, no se cumpla con las directivas y normativa interna de la entidad, así mismo, existe el riesgo de que inadvertidamente el auditor emita un informe que exprese una opinión de auditoría sin salvedades sobre estados financieros afectados por una distorsión material, debido al incumplimiento normativo. El riesgo de auditoría tiene tres componentes: riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de detección. El riesgo inherente se refiere a la posibilidad de que un saldo de cuenta o una clase de transacciones hayan sufrido distorsiones que puedan resultar materiales individualmente o al acumularse con otras distorsiones de otros saldos o clases de transacciones, por no haber estado implementados los controles interno correspondientes. El riesgo inherente resulta de los factores internos, presiones y las fuerzas externas que afectan a la empresa.

Martínez, explica que generalmente, la administración requiere de información financiera confiable para la gestión y control de la empresa. Para ello nuevamente se incide en que debe mantenerse un adecuado estatus del personal de la institución o empresa que se encuentre fortalecido a efectos de minimizar el rango de los errores sean contables, administrativos o financieros. Por lo tanto, la gerencia establece controles internos para protegerse de errores o irregularidades en los datos que pueden derivar en la toma de decisiones erróneas y provocar la pérdida de activos. El riesgo de que el control interno no pueda prevenir o detectar y corregir, errores e irregularidades significativas se denomina riesgo de control. Para

lograr los objetivos de auditoría el auditor selecciona los procedimientos sustantivos necesarios para obtener evidencia de auditoría, en torno a sí las aseveraciones de los estados financieros carecen de errores e irregularidades significativas. Por lo tanto, el riesgo de no detección se refiere al riesgo de que los procedimientos sustantivos de auditoría no detecten tales errores e irregularidades significativas

El enfoque del presente trabajo de investigación trata de dilucidar si corresponde una adecuada gestión de los recursos humanos, hablamos no solamente de fortalecimiento de capacidades sino un buen gerenciamiento del mismo, es decir ubicando a cada recurso humano de acuerdo a la preparación, experiencia del mismo a efectos de que realice determinada función en la Universidad Latinoamericana CIMA, y su relación con los riesgos que conlleva la ejecución de una auditoría, es decir si existe un recurso humano adecuadamente capacitado, fortalecido no conllevaría a la detección de algún riesgo de auditoría como propuesta del presente proyecto.

Según Martínez (2011), existen tres fases para la una Auditoría, que vienen a ser:

Planeamiento

Esta fase se inicia con la comprensión de las operaciones de la empresa a ser examinada, así como implica la realización de procedimientos de revisión analítica y el diseño de las pruebas de materialidad. Estas actividades implican reunir información que nos permita llevar a cabo una evaluación apropiada del riesgo de auditoría. Mediante la comprensión del ambiente de control, sistema de contabilidad, procedimientos de control, ambiente SIC (sistemas de información computarizada) y auditoría interna, podemos evaluar el

riesgo inherente y el riesgo de control a nivel de cuentas; después de lo cual es elaborado el memorándum de planeamiento (también es denominado memorándum de planificación) que resume la información reunida y se preparan los programas de auditoría específicos

Ejecución

Si al preparar el memorándum de planeamiento, decidimos confiar en los controles, generalmente, efectuamos pruebas de controles y pruebas de cumplimiento y, según los casos, se realizan pruebas sustantivas, consistentes en pruebas sustantivas de detalle, procedimientos analíticos o una combinación de ambos. Para arribar a la conclusión de si nuestro alcance de auditoría fue suficiente y los estados financieros no tienen errores materiales, deben considerarse factores cuantitativos o cualitativos, al evaluar los resultados de las pruebas y los errores detectados al realizar la auditoría. Parte del procedimiento implica la revisión de los estados financieros, para determinar si tales estados, en conjunto, son coherentes con la información obtenida y fueron presentados debidamente y la comunicación de hallazgos de auditoría a la empresa examinada.

Informe

Antes de concluir la auditoría se efectúa la revisión de los eventos subsecuentes, evaluación de carta de abogados y se obtiene la carta de representación de la administración y se prepara el memorándum de conclusiones. Finalmente, es elaborado el dictamen sobre los estados financieros, el dictamen sobre la información financiera, el informe sobre la estructura de control interno y las observaciones, conclusiones y recomendaciones de control interno financiero resultantes de la auditoría; elementos que en su conjunto integran el informe de auditoría financiera.

Es importante en toda organización contar con una herramienta, que garantice la correcta evaluación de los riesgos a los cuales están sometidos los procesos y actividades de una empresa y por medio de procedimientos de control se pueda evaluar el desempeño de la misma. Si consideramos entonces, que la Auditoría según el Colegio de Contadores Públicos de Lima (2014) es: "un proceso sistemático, practicado por los auditores de conformidad con normas y procedimientos técnicos establecidos, consistente en obtener y evaluar objetivamente las evidencias sobre las afirmaciones contenidas en los actos jurídicos o eventos de carácter técnico, económico, administrativo y otros, con el fin de determinar el grado de correspondencia entre esas afirmaciones, las disposiciones legales vigentes y los criterios establecidos." Es aquella encargada de la valoración independiente de sus actividades; por consiguiente, la Auditoría debe funcionar como una actividad concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización, así como contribuir al cumplimiento de sus objetivos y metas; aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y dirección.

A diferencia de algunos autores, que definen la ejecución de las auditorías por etapas, soy de la opinión que la misma una actividad dedicada a brindar servicios que agrega valores consecuentemente en dependencia de la eficiencia y eficacia en el desarrollo de diferentes tareas y actividades las cuales deberán cumplirse sistemáticamente en una cadena de valores que paulatinamente deberán tenerse en cuenta a través de subprocesos que identifiquen la continuidad lógica del proceso, para proporcionar finalmente la calidad del servicio esperado.

Viendo la necesidad en el entorno empresarial de este tipo de herramientas y teniendo en cuenta que, una de las principales causas de los problemas dentro de los subprocesos es la inadecuada previsión de riesgos, se hace necesario entonces estudiar los Riesgos que pudieran aparecer en cada subproceso de Auditoría, esto servirá de apoyo para prevenir una adecuada realización de los mismos.

Sin embargo, los Riesgos están presentes en cualquier sistema o proceso que se ejecute, ya sea en procesos de producción como de servicios, en operaciones financieras y de mercado, por tal razón podemos afirmar que la Auditoría no está exenta de este concepto. En cada Subproceso, como suele llamársele igualmente a las etapas de la misma, el auditor tiene que realizar tareas o verificaciones, en las cuales se asumen riesgos de que esas no se realicen de la forma adecuada, claro que estos Riesgos no pueden definirse del mismo modo que los riesgos que se definen para el control Interno.

Mijares (2005) manifiesta que: *“El propósito de una auditoría a los Estados Financieros no es descubrir fraudes, sin embargo, siempre existe la posibilidad de obtener cifras erróneas como resultado de una acción de mala fe, ya que puede haber operaciones planeadas para ocultar algún hecho delictivo”*. Entre una gran diversidad de situaciones, es posible mencionar las siguientes:

- Omisión deliberada de registros de transacciones.
- Falsificación de registros y documentos.
- Proporcionar al auditor información falsa

Factores de Riesgo

Posibilidades de Irregularidades

Según el Colegio de Contadores Públicos de Colombia (2013) las irregularidades pueden ser descritas como distorsiones por desfalcos, malversaciones de activos, o fraudes gerenciales, incluyendo aseveraciones falsas de la gerencia o de otros empleados para distorsionar los registros contables y/o estados financieros.

Las irregularidades pueden surgir de:

- Aseveraciones falsas u omisión de los efectos de los hechos o transacciones.
- Manipulación, falsificaciones o alteración de los registros o los documentos.
- Omisión de información significativa de los registros o documentos.
- Registro de transacciones sin documentación sustentadora.
- Aplicación indebida de principios y prácticas contables.
- Malversación de activos en beneficios de la gerencia, empleados o terceros

NIA 400: Evaluaciones De Riesgo y Control Interno

La NIA 400 indica que el auditor deberá obtener una comprensión de los sistemas de contabilidad y de control interno suficiente para planear la auditoría y desarrollar un enfoque de auditoría efectivo. El auditor debería usar juicio profesional para evaluar el riesgo de auditoría y diseñar los procedimientos de auditoría para asegurar que el riesgo se reduce a un nivel aceptablemente bajo.

Riesgo de auditoría significa el riesgo de que el auditor dé una opinión de auditoría inapropiada cuando los estados financieros están elaborados en forma errónea de una manera importante. El riesgo de auditoría tiene

tres componentes: riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de detección.

Riesgo inherente es la susceptibilidad del saldo de una cuenta o clase de transacciones a una representación errónea que pudiera ser de importancia relativa, individualmente o cuando se agrega con representaciones erróneas en otras cuentas o clases, asumiendo que no hubo controles internos relacionados.

Riesgo de control es el riesgo de que una representación errónea que pudiera ocurrir en el saldo de cuenta o clase de transacciones y que pudiera ser de importancia relativa individualmente o cuando se agrega con representaciones erróneas en otros saldos o clases, no sea prevenido o detectado y corregido con oportunidad por los sistemas de contabilidad y de control interno.

Riesgo de detección es el riesgo de que los procedimientos sustantivos de un auditor no detecten una representación errónea que existe en un saldo de una cuenta o clase de transacciones que podría ser de importancia relativa, individualmente o cuando se agrega con representaciones erróneas en otros saldos o clases.

Sistema de contabilidad significa la serie de tareas y registros de una entidad por medio de las que se procesan las transacciones como un medio de mantener registros financieros. Dichos sistemas identifican, reúnen, analizan, calculan, clasifican, registran, resumen, e informan transacciones y otros eventos. NIA 400.

El término "Sistema de control interno" significa todas las políticas y procedimientos (controles internos) adoptados por la administración de una entidad para ayudar a lograr el objetivo de la administración de asegurar, tanto como sea factible, la conducción ordenada y eficiente de su negocio, incluyendo adhesión a las políticas de administración, la

salvaguada de activos, la prevención y detección de fraude y error, la precisión e integralidad de los registros contables, y la oportuna preparación de información financiera confiable. El sistema de control interno va más allá de aquellos asuntos que se relacionan directamente con las funciones del sistema de contabilidad y comprende:

a. **El ambiente de control** que significa la actitud global, conciencia y acciones de directores y administración respecto del sistema de control interno y su importancia en la entidad. El ambiente de control tiene un efecto sobre la efectividad de los procedimientos de control específicos. Un ambiente de control fuerte, por ejemplo, uno con controles presupuestales estrictos y una función de auditoría interna efectiva, pueden complementar en forma muy importante los procedimientos específicos de control. Sin embargo, un ambiente fuerte no asegura, por sí mismo, la efectividad del sistema de control interno. Los factores reflejados en el ambiente de control incluyen:

- La función del consejo de directores y sus comités
- Filosofía y estilo operativo de la administración
- Estructura organizacional de la entidad y métodos de asignación de autoridad y responsabilidad.
- Sistema de control de la administración incluyendo la función de auditoría interna, políticas de personal, y procedimientos y segregación de deberes.

b. **Procedimientos de control** que significa aquellas políticas y procedimientos además del ambiente de control que la administración ha establecido para lograr los objetivos específicos de la entidad. Los procedimientos específicos de control incluyen:

- Reportar, revisar y aprobar conciliaciones
- Verificar la exactitud aritmética de los registros

- Controlar las aplicaciones y ambiente de los sistemas de información por computadora, por ejemplo, estableciendo controles sobre cambios a programas de computadora, acceso a archivos de datos
- Mantener y revisar las cuentas de control y las balanzas de comprobación.
- Aprobar y controlar documentos
- Comparar datos internos con fuentes externas de información.
- Comparar los resultados de cuentas de efectivo, valores e inventario con los registros contables.
- Limitar el acceso físico directo a los activos y registros.
- Comparar y analizar los resultados financieros con las cantidades presupuestadas.

En la auditoría de estados financieros, el auditor está interesado sólo en aquellas políticas y procedimientos dentro de los sistemas de contabilidad y de control interno que son relevantes para las aseveraciones de los estados financieros. La comprensión de los aspectos relevantes de los sistemas de contabilidad y de control interno, junto con las evaluaciones del riesgo inherente y de control y otras consideraciones, harán posible para el auditor:

- a. identificar los tipos de potenciales representaciones erróneas de importancia relativa que pudieran ocurrir en los estados financieros;
- b. considerar factores que afectan el riesgo de representaciones erróneas sustanciales; y
- c. diseñar procedimientos de auditoría apropiados.

Al desarrollar el enfoque de auditoría, el auditor considera la evaluación preliminar del riesgo de control (conjuntamente con la evaluación del riesgo inherente) para determinar el riesgo de detección apropiado por aceptar para las aseveraciones del estado

financiero y para determinar la naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos sustantivos para dichas aseveraciones.

Riesgo inherente

Al desarrollar el plan global de auditoría, el auditor debería evaluar el riesgo inherente a nivel del estado financiero. Al desarrollar el programa de auditoría, el auditor debería relacionar dicha evaluación a nivel de aseveración de saldos de cuenta y clases de transacciones de importancia relativa, o asumir que el riesgo inherente es alto para la aseveración.

Para evaluar el riesgo inherente, el auditor usa juicio profesional para evaluar numerosos factores, cuyos ejemplos son:

- a. A nivel del estado financiero
 - La integridad de la administración
 - La experiencia y conocimiento de la administración y cambios en la administración durante el periodo, por ejemplo, la inexperiencia de la administración puede afectar la preparación de los estados financieros de la entidad.
 - Presiones inusuales sobre la administración, por ejemplo, circunstancias que podrían predisponer a la administración a dar una representación errónea de los estados financieros, tales como el que la industria está pasando por un gran número de fracasos de negocios o una entidad que carece de suficiente capital para continuar operaciones.
 - La naturaleza del negocio de la entidad, por ejemplo, el potencial para obsolescencia tecnológica de sus productos y servicios, la complejidad de su estructura de capital, la importancia de las partes relacionadas y el número de locaciones y diseminación geográfica de sus instalaciones de producción.

- Factores que afectan la industria en la que opera la entidad, por ejemplo, condiciones económicas y de competencia según identificadas por las tendencias e índices financieros, y cambios en tecnología, demanda del consumidor y prácticas de contabilidad comunes a la industria.

b. A nivel de saldo de cuenta y clase de transacciones

- Cuentas de los estados financieros probables de ser susceptibles a representación errónea, por ejemplo, cuentas que requirieron ajuste en el periodo anterior o que implican un alto grado de estimación.
- La complejidad de transacciones subyacentes y otros eventos que podrían requerir usar el trabajo de un experto.
- El grado de juicio implicado para determinar saldos de cuenta.
- Susceptibilidad de los activos a pérdida o malversación, por ejemplo, activos que son altamente deseables y movibles como el efectivo.
- La terminación de transacciones inusuales y complejas, particularmente en o cerca del fin del periodo.
- Transacciones no sujetas a procesamiento ordinario

c. Sistemas de contabilidad y de control interno

Los controles internos relacionados con el sistema de contabilidad están dirigidos a lograr objetivos como:

- Las transacciones son ejecutadas de acuerdo con la autorización general o específica de la administración.
- Todas las transacciones y otros eventos son prontamente registrados en el monto correcto, en las cuentas apropiadas y en el periodo contable apropiado, a modo de permitir la preparación

de los estados financieros de acuerdo con un marco de referencia para informes financieros identificado.

- El acceso a activos y registros es permitido sólo de acuerdo con la autorización de la administración.
- Los activos registrados son comparados con los activos existentes a intervalos razonables y se toma la acción apropiada respecto de cualquiera diferencia.

d. Limitaciones inherentes de los controles internos

Los sistemas de contabilidad y de control interno no pueden dar a la administración evidencia conclusiva de que se han alcanzado los objetivos

a causa de limitaciones inherentes. Dichas limitaciones incluyen:

- El usual requerimiento de la administración de que el costo de un control interno no exceda los beneficios que se espera sean derivados.
- La mayoría de los controles internos tienden a ser dirigidos a transacciones de rutina más que a transacciones que no son de rutina.
- El potencial para error humano debido a descuido, distracción, errores de juicio y la falta de comprensión de las instrucciones.
- La posibilidad de burlar los controles internos a través de la colusión de un miembro de la administración o de un empleado con partes externas o dentro de la entidad.
- La posibilidad de que un persona responsable de ejercer un control interno pudiera abusar de esa responsabilidad, por ejemplo, un miembro de la administración sobrepasando un control interno.

- La posibilidad de que los procedimientos puedan volverse inadecuados debido a cambios en condiciones, y de que el cumplimiento con los procedimientos pueda deteriorarse.

Comprensión de los sistemas de contabilidad y de control interno

La NIA 400 indica que al obtener una comprensión de los sistemas de contabilidad y de control interno para planear la auditoría, el auditor obtiene un conocimiento del diseño de los sistemas de contabilidad y de control interno, y de su operación. Por ejemplo, un auditor puede desarrollar una prueba de "rastreo", o sea, seguirle la pista a unas cuantas transacciones por todo el sistema de contabilidad. Cuando las transacciones seleccionadas son típicas de las transacciones que pasan a través del sistema, este procedimiento puede ser tratado como parte de las pruebas de control. La naturaleza y alcance de las pruebas de rastreo desarrolladas por el auditor son tales que ellas solas no proporcionarían suficiente evidencia apropiada de auditoría para soportar una evaluación de riesgo de control que sea menos que alto.

La naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos desempeñados por el auditor para obtener una comprensión de los sistemas de contabilidad y de control interno variará según, entre otras cosas:

- El tamaño y complejidad de la entidad y de su sistema de computación.
- Consideraciones sobre importancia relativa
- El tipo de controles internos implicados
- La naturaleza de la documentación de la entidad de los controles internos específicos.
- La evaluación del auditor del riesgo inherente.

Ordinariamente, la comprensión del auditor de los sistemas de contabilidad y de control interno, que es importante para la auditoría se obtiene a través de experiencia previa con la entidad y se suplementa con:

- a. investigaciones con la administración, personal de supervisión y otro personal apropiado en diversos niveles organizacionales dentro de la entidad, junto con referencia a la documentación, como manuales de procedimientos, descripciones de puestos y diagramas de flujos;
- b. inspección de documentos y registros producidos por los sistemas de contabilidad y de control interno; y
- c. observación de las actividades y operaciones de la entidad, incluyendo observación de la organización de operaciones por computadora, personal de la administración, y la naturaleza del proceso de transacciones.

Sistema de contabilidad

La NIA 400 Indica: El auditor debería obtener un comprensión del sistema de contabilidad suficiente para identificar y entender:

- a. las principales clases de transacciones en las operaciones de la entidad;
- b. cómo se inician dichas transacciones;
- c. registros contables importantes, documentos de soporte y cuentas en los estados financieros; y
- d. el proceso contable y de informes financieros, desde el inicio de transacciones importantes y otros eventos hasta su inclusión en los estados financieros.

Ambiente de control

El auditor debería obtener un comprensión del ambiente de control suficiente para evaluar las actitudes, conciencia y acciones de

directores y administración, respecto de los controles internos y su importancia en la entidad.

Procedimientos de control

La NIA 400 manifiesta que el auditor debería obtener una comprensión de los procedimientos de control suficiente para desarrollar el plan de auditoría. Al obtener esta comprensión el auditor consideraría el conocimiento sobre la presencia o ausencia de procedimientos de control obtenido de la comprensión del ambiente de control y del sistema de contabilidad para determinar si es necesaria alguna comprensión adicional sobre los procedimientos de control. Como los procedimientos de control están integrados con el ambiente de control y con el sistema de contabilidad, al obtener el auditor una comprensión del ambiente de control y del sistema de contabilidad, es probable que obtenga también algún conocimiento sobre procedimientos de control, por ejemplo, al obtener una comprensión del sistema de contabilidad referente a efectivo, el auditor ordinariamente se da cuenta de si las cuentas bancarias están conciliadas. Ordinariamente, el desarrollo del plan global de auditoría no requiere una comprensión de procedimientos de control para cada aseveración de los estados financieros en cada cuenta y clase de transacción.

Riesgo de control

Evaluación preliminar del riesgo de control

La NIA 400 indica que la evolución preliminar del riesgo de control es el proceso de evaluar la efectividad de los sistemas de contabilidad y de control interno de una entidad para prevenir o detectar y corregir representaciones erróneas de importancia relativa. Siempre habrá algún riesgo de control a causa de las limitaciones inherentes de cualquier sistema de contabilidad y de control interno.

Después de obtener una comprensión de los sistemas de contabilidad y de control interno, el auditor debería hacer una evaluación preliminar del riesgo de control, al nivel de aseveración, para cada saldo de cuenta o clase de transacciones, de importancia relativa.

El auditor ordinariamente evalúa el riesgo de control a un alto nivel para algunas o todas las aseveraciones cuando:

- a. los sistemas de contabilidad y de control interno de la entidad no son efectivos; o
- b. evaluar la efectividad de los sistemas de contabilidad y de control interno de la entidad no sería eficiente.

La evaluación preliminar del riesgo de control para una aseveración del estado financiero debería ser alta a menos que el auditor:

- a. pueda identificar controles internos relevantes a la aseveración que sea probable que prevengan o detecten y corrijan una representación errónea de importancia relativa; y
- b. planea desempeñar pruebas de control para soportar la evaluación.

Documentación de la comprensión y de la evaluación del riesgo de control

El auditor debería documentar en los papeles de trabajo de la auditoría:

- a. la comprensión obtenida de los sistemas de contabilidad y de control interno de la entidad; y
- b. la evaluación del riesgo de control. Cuando el riesgo de control es evaluado como menos que alto, el auditor debería documentar también la base para las conclusiones.

La NIA 400 indica que pueden usarse diferentes técnicas para documentar información relativa a los sistemas de contabilidad y de control interno. La selección de una técnica particular es cuestión de juicio por parte del auditor. Son técnicas comunes, usadas solas o en combinación, las descripciones narrativas, los cuestionarios, las listas de verificación, y los diagramas de flujo. La forma y extensión de esta documentación es influida por el tamaño y complejidad de la entidad y la naturaleza de los sistemas de contabilidad y de control interno de la entidad. Generalmente, mientras más complejos los sistemas de contabilidad y de control interno de la entidad y más extensos los procedimientos del auditor, más extensa necesitará ser la documentación del auditor.

Pruebas de control

La NIA 400 indica: Las pruebas de control se desarrollan para obtener evidencia de auditoría sobre la efectividad de:

- a. el diseño de los sistemas de contabilidad y de control interno, es decir, si están diseñados adecuadamente para prevenir o detectar y corregir representaciones erróneas de importancia relativa; y
- b. la operación de los controles internos a lo largo del periodo.

Algunos de los procedimientos para obtener la comprensión de los sistemas de contabilidad y de control interno pueden no haber sido específicamente planeados como pruebas de control pero pueden proporcionar evidencia de auditoría sobre la efectividad del diseño y operación de los controles internos relevantes a ciertas aseveraciones y, consecuentemente, servir como pruebas de control. Por ejemplo, al obtener la comprensión sobre los sistemas de contabilidad y de control interno referentes a efectivo, el auditor puede haber obtenido evidencia de auditoría sobre la efectividad del

proceso de conciliación de bancos a través de investigaciones y observación.

Cuando el auditor concluye que los procedimientos desempeñados para obtener la comprensión de los sistemas de contabilidad y de control interno también proporcionan evidencia de auditoría sobre la adecuación de diseño y efectividad de operación de las políticas y procedimientos relevantes a una particular aseveración de los estados financieros, el auditor puede usar esa evidencia de auditoría, provisto que sea suficiente, para soportar una evaluación de riesgo de control a un nivel menos que alto.

Las pruebas de control pueden incluir:

- Inspección de documentos que soportan transacciones y otros eventos para ganar evidencia de auditoría de que los controles internos han operado apropiadamente, por ejemplo, verificando que una transacción ha sido autorizada.
- Investigaciones sobre, y observación de, controles internos que no dejan rastro de auditoría, por ejemplo, determinando quién desempeña realmente cada función, no meramente quién se supone que la desempeña.
- Reconstrucción del desempeño de los controles internos, por ejemplo, la conciliación de cuentas de bancos, para asegurar que fueron correctamente desempeñados por la entidad.

La NIA 400 indica que el auditor debería obtener evidencia de auditoría por medio de pruebas de control para soportar cualquiera evaluación del riesgo de control que sea menos que alto. Mientras más baja la evaluación del riesgo de control, más soporte debería obtener el auditor de que los sistemas de contabilidad y de control interno están adecuadamente diseñados y operando en forma efectiva.

Cuando está obteniendo evidencia de auditoría sobre la operación efectiva de los controles internos, el auditor considera cómo fueron aplicados, la consistencia con que fueron aplicados durante el periodo y por quién fueron aplicados. El concepto de operación efectiva reconoce que pueden haber ocurrido algunas desviaciones. Las desviaciones de los controles prescritos pueden ser causadas por factores como cambios en personal clave, fluctuaciones de temporada importantes en el volumen de transacciones, y error humano. Cuando las desviaciones son detectadas el auditor hace investigaciones específicas respecto de esos asuntos, particularmente la programación de tiempos en los cambios de personal en funciones clave de control interno. El auditor entonces se asegura que las pruebas de control cubran en forma apropiada dicho periodo de cambio o fluctuación. NIA 400

En un ambiente de sistemas de información por computadora, los objetivos de pruebas de control no cambian de los de un ambiente manual; sin embargo, pueden cambiar algunos procedimientos de auditoría. El auditor puede encontrar necesario, o puede preferir, usar técnicas de auditoría con ayuda de computadoras. El uso de dichas técnicas, por ejemplo, herramientas de interrogatorio a archivos o datos de pruebas de auditoría, puede ser apropiado cuando los sistemas de contabilidad y de control interno no dan evidencia visible que documente el desempeño de los controles internos que están programados dentro de un sistema de contabilidad computarizado.

Basado en los resultados de las pruebas de control, el auditor debería evaluar si los controles internos están diseñados y operando según se contempló en la evaluación preliminar de riesgo de control. La evaluación de desviaciones puede dar como resultado que el auditor concluya que el nivel evaluado de riesgo de control necesita

ser revisado. En tales casos el auditor modificaría la naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos sustantivos planeados.
NIA 400

Calidad y oportunidad de la evidencia de auditoría

La NIA 400 indica ciertos tipos de evidencia de auditoría obtenida por el auditor son más confiables que otros. Ordinariamente, la observación del auditor proporciona evidencia de auditoría más confiable que meramente hacer investigaciones, por ejemplo, el auditor podría obtener evidencia de auditoría sobre la apropiada segregación de deberes al observar al individuo que aplica un procedimiento de control o haciendo investigaciones con el personal apropiado. Sin embargo, la evidencia de auditoría obtenida por algunas pruebas de control, como observación, pertenece sólo al momento del tiempo en que fue aplicado el procedimiento. El auditor puede decidir, por lo tanto, suplementar estos procedimientos con otras pruebas de control capaces de proporcionar evidencia de auditoría sobre otros periodos de tiempo.

Al determinar la evidencia de auditoría apropiada para soportar una conclusión sobre riesgo de control, el auditor puede considerar la evidencia de auditoría obtenida en auditorías previas. En un trabajo continuo, el auditor estará consciente de los sistemas de contabilidad y de control interno a través del trabajo llevado a cabo previamente pero necesitará actualizar el conocimiento adquirido y considerar la necesidad de obtener evidencia de auditoría adicional de cualesquier cambios en control. **Antes de apoyarse en procedimientos desempeñados en auditorías previas, el auditor debería obtener evidencia de auditoría que soporte esta confiabilidad.** El auditor debería obtener evidencia sobre la naturaleza, oportunidad y alcance de cualesquier cambios en los sistemas de contabilidad y de control interno de la entidad, ya que

dichos procedimientos fueron desempeñados y debería evaluar su impacto sobre la confiabilidad que intenta depositarles el auditor. Mientras más largo el tiempo desde que se desempeñaron dichos procedimientos, menos seguridad puede resultar. NIA 400

El auditor debería considerar si los controles internos estuvieron en uso a lo largo del periodo. Si se usaron controles sustancialmente diferentes en tiempos diferentes durante el periodo, el auditor debería considerar cada uno separadamente. Una falla en los controles internos por una porción específica del periodo requiere consideración por separado de la naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos de auditoría a ser aplicados a las transacciones y otros eventos de ese periodo.

El auditor puede decidir desempeñar algunas pruebas de control durante una visita intermedia antes del final del periodo. Sin embargo, el auditor no puede confiar en los resultados de dichas pruebas sin considerar la necesidad de obtener evidencia de auditoría adicional relacionada con el resto del periodo. Los factores que tendrá que considerar incluyen:

- Los resultados de las pruebas provisionales.
- La extensión del periodo remanente.
- Si han ocurrido cambios en los sistemas de contabilidad y de control interno durante el periodo remanente.
- La naturaleza y monto de las transacciones y otros eventos y los saldos implicados.
- El ambiente de control, especialmente controles de supervisión.
- Los procedimientos sustantivos que el auditor planea llevar a cabo.

Evaluación final del riesgo de control

Antes de la conclusión de la auditoría, basado en los resultados de los procedimientos sustantivos y de otra evidencia de auditoría obtenida por el auditor, el auditor debería considerar si la evaluación del riesgo de control es confirmada.

Relación entre las evaluaciones de riesgos inherente y de control

La administración a menudo reacciona a situaciones de riesgo inherente diseñando sistemas de contabilidad y de control interno para prevenir o detectar y corregir representaciones erróneas y por lo tanto, en muchos casos, el riesgo inherente y el riesgo de control están altamente interrelacionados. En estas situaciones, si el auditor se decide a evaluar los riesgos inherente y de control por separado, hay una posibilidad de una evaluación inapropiada del riesgo. Como resultado, el riesgo de auditoría puede ser más apropiadamente determinado en dichas situaciones haciendo una evaluación combinada. NIA 400.

Riesgo de detección

El nivel de riesgo de detección se relaciona directamente con los procedimientos sustantivos del auditor. La evaluación del auditor del riesgo de control, junto con la evaluación del riesgo inherente, influye en la naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos sustantivos que deben desempeñarse para reducir el riesgo de detección, y por tanto el riesgo de auditoría, a un nivel aceptablemente bajo. Algún riesgo de detección estaría siempre presente aún si un auditor examinara 100 por ciento del saldo de una cuenta o clase de transacciones porque, por ejemplo, la mayor parte de la evidencia de auditoría es persuasiva y no conclusiva.

El auditor debería considerar los niveles evaluados de riesgos inherente y de control al determinar la naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos sustantivos requeridos para reducir el riesgo de auditoría a un nivel aceptable. A este respecto, el auditor consideraría:

- a. la naturaleza de los procedimientos sustantivos, por ejemplo, usar pruebas dirigidas hacia partes independientes fuera de la entidad y no pruebas dirigidas hacia partes o documentación dentro de la entidad, o usar pruebas de detalles para un objetivo particular de auditoría además de procedimientos analíticos;
- b. la oportunidad de procedimientos sustantivos, por ejemplo, desempeñándolos al fin del periodo y no en una fecha anterior; y
- c. el alcance de los procedimientos sustantivos, por ejemplo, usar un tamaño mayor de muestra.

La NIA 400 indica que hay una relación inversa entre riesgo de detección y el nivel combinado de riesgos inherente y de control. Por ejemplo, cuando los riesgos inherente y de control son altos, el riesgo de detección aceptable necesita estar bajo para reducir el riesgo de auditoría a un nivel aceptablemente bajo. Por otra parte, cuando los riesgos inherente y de control son bajos, un auditor puede aceptar un riesgo de detección más alto y aún así reducir el riesgo de auditoría a un nivel aceptablemente bajo. Refiérase al Apéndice para una ilustración de la interrelación de los componentes del riesgo de auditoría.

Mientras que las pruebas de control y procedimientos sustantivos son distinguibles en cuanto a su propósito, los resultados de cualquiera de los dos tipos de procedimientos puede contribuir al propósito del otro. Las representaciones erróneas descubiertas al conducir los procedimientos sustantivos pueden causar que el

auditor modifique la evaluación previa de riesgo de control. Refiérase al Apéndice para una ilustración de la interrelación de los componentes del riesgo de auditoría.

Los niveles evaluados de riesgos inherente y de control no pueden ser suficientemente bajos para eliminar la necesidad para el auditor de desempeñar algún procedimiento sustantivo. Sin importar los niveles evaluados de riesgos inherente y de control, el auditor debería desempeñar algunos procedimientos sustantivos para los saldos de las cuentas y clases de transacciones de importancia relativa.

La evaluación del auditor de los componentes del riesgo de auditoría puede cambiar durante el curso de una auditoría, por ejemplo, puede llegar información a la atención del auditor cuando desempeña procedimientos sustantivos que difiera importantemente de la información sobre la que el auditor originalmente evaluó los riesgos inherente y de control. En tales casos, el auditor modificaría los procedimientos sustantivos planeados basado en una revisión de los niveles evaluados de los riesgos inherente y de control.

Mientras más alta la evaluación del riesgo inherente y de control, más evidencia de auditoría debería obtener el auditor del desempeño de procedimientos sustantivos. Cuando tanto el riesgo inherente como el de control son evaluados como altos, el auditor necesita considerar si los procedimientos sustantivos pueden brindar suficiente evidencia apropiada de auditoría para reducir el riesgo de detección, y por tanto el riesgo de auditoría, a un nivel aceptablemente bajo. Cuando el auditor determina que el riesgo de detección respecto de una aseveración de los estados financieros para el saldo de una cuenta o clase de transacciones de importancia relativa, no puede ser reducido a un nivel aceptablemente bajo, el

auditor debería expresar una opinión calificada o una abstención de opinión. NIA 400.

Riesgo de auditoría en el negocio pequeño

La NIA 400 indica que el auditor necesita obtener el mismo nivel de seguridad para expresar una opinión no calificada sobre los estados financieros tanto de entidades pequeñas como grandes. Sin embargo, muchos controles internos que serían relevantes para entidades grandes no son prácticos en el negocio pequeño. Por ejemplo, en pequeños negocios, los procedimientos de contabilidad pueden ser desarrollados por unas cuantas personas que pueden tener responsabilidades tanto de operación como de custodia, y por lo tanto faltaría la segregación de deberes o estaría severamente limitada. La inadecuada segregación de deberes puede, en algunos casos, ser cancelada por un fuerte sistema de control de la administración en el que existen controles de supervisión del dueño/gerente a causa del conocimiento personal directo de la entidad e involucramiento en las transacciones. En circunstancias donde la segregación de deberes es limitada y falta la evidencia de auditoría de los controles de supervisión, la evidencia de auditoría necesaria para soportar la opinión del auditor sobre los estados financieros puede tener que obtenerse completamente a través del desempeño de procedimientos sustantivos.

Comunicación de debilidades

Como resultado de obtener una comprensión de los sistemas de contabilidad y de control interno y de las pruebas de control, el auditor puede darse cuenta de las debilidades en los sistemas. El auditor debería hacer saber a la administración, tan pronto sea factible y a un apropiado nivel de responsabilidad, sobre las debilidades de importancia relativa en el diseño u operación de los

sistemas de contabilidad y de control interno, que hayan llegado a la atención del auditor. La comunicación a la administración de las debilidades de importancia relativa ordinariamente sería por escrito. Sin embargo, si el auditor juzga que la comunicación oral es apropiada, dicha comunicación sería documentada en los papeles de trabajo de la auditoría. Es importante indicar en la comunicación que sólo han sido reportadas debilidades que han llegado a la atención del auditor como un resultado de la auditoría y que el examen no ha sido diseñado para determinar la adecuación del control interno para fines de la administración.

NIA 400 variación del nivel aceptable de riesgo de detección, basado en evaluaciones de los riesgos inherente y de control.

		La evaluación del auditor del riesgo es:		
		Alta	Media	Baja
La evaluación del Auditor del riesgo inherente	Alta	La más baja	Más baja	Media
	Media	Más baja	Media	Más alta
	Baja	Media	Más alta	La más alta

Fuente: NIA 400

Las áreas sombreadas en esta tabla se refieren al riesgo de detección. Hay una relación inversa entre el riesgo de detección y el nivel combinado de los riesgos inherente y de control. Por ejemplo, cuando los riesgos inherente y de control son altos, los niveles aceptables del riesgo de detección necesitan ser bajos para reducir el riesgo de auditoría a un nivel aceptablemente bajo. Por otra parte, cuando los riesgos inherente y de control son bajos, un auditor puede aceptar un riesgo de detección más alto y aún así reducir el riesgo de auditoría a un nivel aceptablemente bajo. NIA 400

2.2.1.1 Ambiente de Control

El ambiente de control está relacionado con el cumplimiento normativo por las diferentes áreas, creando confiabilidad en la información, para ello los cuadros directivos tienen que tener muy claro cómo actuar en caso de fallos y conocer que se puede actuar de diferentes formas:

- a) **Medidas disciplinarias:** En caso de incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral, puesto que son considerados como infracciones.

- b) **Reconocimientos positivos:** Colocar notas escritas resaltando una actuación excelente en el cumplimiento, reconocer una actuación correcta al interesado y tenerlo en cuenta ante posibles promociones.

En la realización de un procedimiento de trabajo y práctica operativa, hay que distinguir las siguientes fases:

- a). **Identificación del trabajo u operación:** La primera medida a tomar consiste en la determinación del trabajo u operación que, con carácter unitario, ha de ser objeto de la elaboración de un procedimiento de trabajo.

- b). **División del trabajo:** A continuación se realiza un estudio de las fases en que se divide la tarea, consignando, entre otros datos, los relativos a movimientos del trabajador, manipulación y/o control de materiales, herramientas, equipos útiles de producción y naturaleza del proceso productivo.

- c). **Definición de riesgos:** En esta fase, se definen los riesgos y los factores clave que los posibilitan en cada una de las fases en que se ha dividido el trabajo u operación.

- d). **Medidas y controles:** Determinadas secuencialmente cada una de las fases de la realización del trabajo y definidos los riesgos, el siguiente paso consiste en establecer las medidas y controles que conviene adoptar para que los riesgos definidos en cada fase del trabajo no se materialicen. Para elaborar un procedimiento de trabajo aceptable es necesario poseer una formación adecuada teórica y práctica en la gestión de la prevención, así como el perfecto conocimiento de las instalaciones y de los procesos de trabajo.

2.2.1.2 Procedimientos y normas

El Análisis de Riesgos constituye una herramienta muy importante para el trabajo del auditor y la calidad del servicio, por cuanto implica el diagnóstico de los mismos para velar por su posible manifestación o no. En la presente investigación presentamos elementos que dan luz a la afirmación anterior y la vinculación imprescindible de los estudios de Riesgo al servicio de Auditoría y por ende como es el objetivo del presente trabajo su relación con la gestión de los Recursos Humanos.

Los profundos cambios que ocurren hoy, su complejidad y la velocidad con los que se dan, son las raíces de la incertidumbre y el riesgo que las organizaciones confrontan. Las fusiones, la competencia global y los avances tecnológicos, las desregulaciones, y las nuevas regulaciones, el incremento en la demanda de los consumidores y de los habitantes, la responsabilidad social y ambiental de las organizaciones así como, la transparencia generan un ambiente operativo, cada día más riesgoso y complicado,

surgiendo en adición nuevos retos con los cuales lidiar, resultado de los problemas que se presentan en las organizaciones que operan al margen de la ley o de conductas éticas. Hernández (2008)

La administración de riesgos en un marco amplio implica que las estrategias, procesos, personas, tecnología y conocimiento están alineados para manejar toda la incertidumbre que una organización enfrenta. Por el otro lado los riesgos y oportunidades van siempre de la mano, y la clave es determinar los beneficios potenciales de estas sobre los riesgos.

2.2.1.3 Cumplimiento de Objetivos y Normas

El cumplimiento de objetivos y normas está relacionado con la satisfacción de los diferentes usuarios e instancias o entidades donde se realiza la presentación de la información financiera de la empresa materia de investigación así como el cumplimiento de la información, principalmente proveniente de las capacidades del recurso humano como una forma de conocimiento o habilidad derivados de la observación, de la participación y de la experiencia.

2.2.2 Gestión de Recursos Humanos

Rodríguez (2013), indica que la Gestión de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales.

La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura.

La Gestión de Recursos Humanos en una organización representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Administrar Recursos Humanos significa conquistar y mantener a las personas y miembros de una organización, en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

Rodríguez (2013), los objetivos de la Gestión de Recursos Humanos derivan de los objetivos de la organización. Uno de los objetivos principales que caracteriza a toda empresa, es la elaboración, distribución y comercialización de algún producto, bien o servicio (como una actividad especializada). Semejantes a los objetivos de la organización, la Gerencia de Recursos Humanos debe considerar los objetivos individuales de sus miembros como esencia de su desarrollo personal y corporativo, es decir una mezcla de crecimiento tanto para la empresa como para los empleados.

Los principales objetivos de la Gestión de Recursos Humanos son:

- Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
- Establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.

- Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

La Gestión de Recursos Humanos realiza el manejo integral en diferentes funciones desde el inicio al fin de una relación laboral como son:

- Reclutar y seleccionar el personal con el perfil seleccionado
- Capacitar y entrenar
- Evaluar el desempeño laboral
- Describir las responsabilidades que definen cada puesto en la organización
- Desarrollar programas, talleres, cursos, etc., y cualquier otros programas que vallan acorde al crecimiento y mejoramiento de los discernimientos del personal.
- Promocionar el desarrollo del liderazgo
- Ofrecer asistencia psicológica a los empleados en función de mantener un ambiente armónico entre todos.
- Solucionar conflictos y problemas que se provoquen en el personal
- Informar a los empleados ya sea mediante boletines, reuniones, memorándums o por vía mails, las políticas y procedimientos de recursos humanos.
- Supervisar la administración de los programas de ensayo
- Desarrollar un marco personal basado en competencias
- Avalar la variedad de puestos de trabajo como forma o vía de que una empresa triunfe en los distintos mercados.

Rodriguez (2013), Finalizo su aportación con una reflexión celebre de psicólogo, pedagogo y escritor Bernabé Tierno: *“Nuestra actitud ante la vida no debe depender necesariamente del exterior, sino sobre todo de nuestro interior. Los seres humanos encerramos en nuestro interior toda posibilidad de respuesta y la capacidad de obrar,*

transformar y crear. De nosotros depende permitir que los acontecimientos, o el estado de ánimo influyan en nuestra conducta. Las situaciones no son, por sí mismas, ni positivas ni negativas. Somos nosotros quienes decidimos. ”

Chiavenato (1999), indica que la gestión de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización lo cual promueven que se reduzcan los posibles riesgos al momento de ejecutarse una auditoría.

Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto (los profesionales en Recursos Humanos) junto a los directivos de la organización. El objetivo básico que persigue la función de Recursos Humanos (RRHH) con estas tareas es alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia a través de las personas. Dependiendo de la empresa o institución donde la función de Recursos Humanos opere, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades que pueden tener que ver con aspectos tales como la administración de la nómina de los empleados, el manejo de las relaciones con sindicatos, etc.

Para poder ejecutar la estrategia de la organización es fundamental la administración de los Recursos humanos, para lo cual se deben considerar conceptos tales como:

- Comunicación Organizacional
- Liderazgo
- Trabajo en Equipo
- Negociación

- Cultura
- Sistema de Administración de Recursos Humanos

Para comprender la importancia de los Recursos Humanos así como el proceso de Reclutamiento y Selección dentro de la organización es necesario conocer algunos conceptos relacionados con la misma:

Objetivos de la Administración de Recursos Humanos

El objetivo general de la administración de Recursos Humanos es el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable. Este objetivo guía el estudio de la Administración de Recursos Humanos, el cual describe las acciones que pueden y deben llevar a cabo los administradores de esta área.

Funciones de la Administración de Recursos Humanos

El departamento de Administración de Recursos Humanos cumple con diversas funciones dentro de la organización dependiendo de su tamaño y complejidad. El objetivo de las funciones consiste en desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad en el mismo, cuidando el cumplimiento de sus objetivos que redundará en beneficio de la organización, los trabajadores y la colectividad.

Importancia de los Recursos Humanos

Las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas. Las personas llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado. Si alguien dispusiera

de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideraran mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible. La verdadera importancia de los Recursos Humanos de toda la empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento adecuados para desempeñar el trabajo necesario. Una empresa está compuesta de seres humanos que se unen para beneficio mutuo, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente. Lo que distingue a una empresa son sus seres humanos que poseen habilidades para usar conocimientos de todas clases. Sólo es a través de los recursos humanos que los demás recursos se pueden utilizar con efectividad. Chiavenato (1999).

2.2.2.1 Planificación

Vargas (2012), indica que la planificación de personal puede definirse como la evaluación de la acción, para detectar posibles desvíos respecto de lo planeado, desvíos que serán corregidos mediante la utilización de un sistema determinado cuando excedan los límites admitidos. También puede definirse como la regulación de actividades de acuerdo con los requisitos de los planes. El objetivo fundamental es asegurar el cumplimiento de los objetivos básicos de la organización.

Lo que requiere tener conocimiento de las acciones que se ejecutan, la correlación existente entre estas acciones respecto al objetivo y la eliminación de los obstáculos que puedan trabar el logro de las metas establecidas.

Esta evaluación de la acción, o regulación de actividades, el control, en definitiva, adquiere diversos significados si se lo aplica a las Organizaciones, a la Administración, a la Cibernética, o a la Teoría de Sistemas.

Toda la información a incluir debe ser completa y clara, pero a la vez sintética, para simplificar el análisis y comprensión de los datos. Para lograrlo se la clasifica separándola en categorías o posiciones, dividiendo la actividad de la Organización en áreas definidas, para cada una de las cuales se selecciona un conjunto de datos que resulten indicadores de la marcha de cada una de esas áreas o sectores de la Organización. Las posiciones o categorías en que se divide a una empresa son cinco:

Posición Comercial: Aquí se incluirán los cuadros, gráficos, etc. que contengan la información referente a las ventas, en unidades físicas y valores monetarios, como así también los costos de comercialización.

Posición Operativa: Incluye los datos vinculados a la actividad industrial, comercial o de servicios medidos a través de las compras, eficiencia productiva, personal y costos de operación.

Posición Económica: Se refiere a la situación en cuanto a ganancias y pérdidas, índices de rotación y evolución y determinación de nivel mínimo de actividad, estados de resultados mensuales, anuales, de costos y utilidades por rubros, etc.

Posición Financiera: Se incluirán aquí los datos referidos a las disponibilidades monetarias, origen y aplicación de fondos y los índices de liquidez y endeudamiento, presupuestos de caja para distintos períodos, etc.

Posición Patrimonial: Comprende la información referida a los activos y pasivos de la Organización, los índices de solvencia, inmovilización, balances de períodos intermedios, etc.

Finalmente, hay que destacar que dentro de cualquier organización existen unidades que se dedican a controlar, es decir son predominantemente receptoras de información para ejecutar el control, mientras que hay otras que son predominantemente emisoras de información para control.

2.2.2.2 Desempeño

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. El desempeño humano en el cargo varía de una persona a otra y de situación en situación, pues este dependerá de los factores condicionantes por lo que sea influenciado. Cada individuo es capaz de determinar su costo-beneficio para saber cuánto vale la pena desarrollar determinada actividad; así mismo el esfuerzo individual dependerá de las habilidades y la capacidad de cada individuo y de cómo perciba este el papel que desempeña.

Chiavenato (2000) establece algunos factores que afectan el desempeño en el cargo: Estándar de pago por desempeño Cada vez más organizaciones establecen los objetivos de compensación como base en un estándar de pago por desempeño. Este término se refiere a las diversas opciones de compensación como el pago basado en méritos, bonos comisiones sobre salarios, incentivos, etc.; con el propósito de separar el pago del empleado promedio y del que sobresale como una forma de incentivo y motivación, resaltando su esfuerzo y desempeño. Es importante recalcar que la falta de satisfacción del personal puede reflejarse en la productividad de la organización, así como un deterioro en el entorno laboral. En casos en los cuales el empleado desee obtener mejores compensaciones podría provocar la disminución del desempeño, un aumento en las quejas y hasta ausentismo. La Administración de Recursos Humanos Tiene como objetivo lograr que la organización interactúe con el talento humano, de tal manera que los objetivos y metas trazados estén alineados, beneficiando tanto a la empresa como al colaborador.

El principal propósito que persigue el desempeño es preparar información de calidad de una manera eficiente y eficaz. Para que esta calidad se dé, deben estar presentes unas series de características que le dan valor como son: utilidad, confiabilidad y provisionalidad.

- **Utilidad:** La característica de utilidad se refiere en que la información pueda efectivamente ser usada en la toma de decisiones de los usuarios, dado que es importante y que ha sido presentada en forma oportuna. La utilidad es la calidad de adecuar la información contable al propósito del usuario. La utilidad de esta información está en función de su contenido informativo y de su

oportunidad. El contenido informativo se refiere básicamente al valor intrínseco que posee dicha información. Y está compuesto por las siguientes características:

- **Significación:** Esta característica mide la capacidad que tiene la información contable para representar simbólicamente con palabras y cantidades, la empresa y su evolución, su estado en diferentes puntos en el tiempo y los resultados de su operación.
- **Relevancia:** La cualidad de seleccionar los elementos de la información financiera que mejor permitan al usuario captar el mensaje y operar sobre ella para lograr sus fines particulares.
- **Veracidad:** La cualidad de incluir en la información contable eventos realmente sucedidos y de su correcta medición de acuerdo con las reglas aceptadas como válidas por el sistema.
- **Comparabilidad:** La cualidad de la información de ser cotejable y confrontable en el tiempo por una empresa determinada, y válidamente confrontable dos o más empresas entre sí, permitiéndose juzgar la evolución de las entidades económicas.
- **Oportunidad:** Esa cualidad de la información se refiere a que esta llegue a mano del usuario cuando él pueda usarla para tomar decisiones a tiempo para lograr sus fines.
- **Confiabilidad:** La característica de la información contable por la que el usuario la acepta y la utiliza para tomar decisiones. La confianza que el usuario de la información contable le otorga requiere que la operación del sistema sea: **Estable, Objetivo y Verificable.**

2.2.2.3 Nivel de Motivación

Ponce (2006) indica que la motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo" (Santos, 1993, p. 68), de aquí se puede destacar el hecho de que la motivación no es

más que el fiel reflejo de la personalidad del individuo y el impacto que tenga la motivación en él será la manera en que la persona ponga de manifiesto lo profundo y compleja que pueda ser su personalidad, por ejemplo se puede analizar el caso de una persona que es cristiano evangélico muy devoto y tiene todo su sistema de creencias basadas en la doctrina de la Biblia esta persona reaccionara de una manera totalmente diferente a una persona que sea atea ante la misma situación teniendo como única diferencia entre ellas la doctrina bíblica ya que la persona evangélica ante un problema laboral lo tomará con resignación, será sumiso ante su jefe y aceptará sus errores y los que no son suyos a fin de conciliar, todo esto lo hace por la doctrina de la Biblia que dice "hay que llevar la cruz para crecer en medio de la prueba" la persona lo vera de esta manera, pero el ateo lo que dirá es que él no tuvo la culpa que él desempeña bien su trabajo y se peleara con su jefe por que es injusto, ahora al analizar lo complejo de la personalidad de cada uno de los casos (la persona evangélica y la persona atea).

¿Cuál es la motivación que moverá a cada una de estas personas? para el evangélico la motivación será seguir adelante ya que la prueba le permite acercarse cada vez un poco más hacia su señor y seguirá los mandatos de este; para el ateo su motivación puede ser demostrarle al jefe que él estaba equivocado y que es un gran empleado (en el mejor de los casos) sino sentirá resentimiento y frustración contra el jefe y su motivación en lugar de aumentar ira disminuyendo cada vez más. Ponce (2006).

Después de ver la estrecha relación que existe entre el tipo de personalidad del individuo y el tipo de motivación que recibe se puede estudiar más a fondo que tipo de personalidades llevan a una motivación laboral competitiva en lugar de una depresiva para que las personas rindan su máximo en la empresa y para que el jefe sea

como motivarlos adecuadamente; para demostrar la personalidad del individuo se puede acudir al sistema de creencias de está, el sistema de creencias será el conjunto de ideas basadas en situaciones vividas y experimentadas por el individuo por medio de la cual este comparará con algo que el ya haya experimentado y de esta manera el decidirá acorde a su creencia personal si es bueno o no para él, es importante tener en cuenta que se pueden dar estímulos malos pero para la persona serán estímulos que lo motiven a seguir adelante por como esta configurado su sistema de creencia. Será de gran ayuda para un jefe que sepa identificar a grandes rasgos en que se basa el sistema de creencias de sus empleados por que al saberlo podrá interpretar los estímulos que este puede considerar como positivos y cuales como negativos. Ponce (2006)

Personalidad del individuo: hay varios indicios de la personalidad de los individuos que pueden dar la pauta para saber que está se moverá con la motivación laboral adecuada independiente del estímulo que reciba ya sea un regaño o un elogio, "Renovarse demanda asumir el papel de aprendiz, salir del círculo de preocupación y entregar tu tiempo" (Santos, 2004) lo cual se puede interpretar como que la persona que quiere tener éxito aun cuando la regañen o la elogien siempre va a trabajar para hacer las cosas mejor, "Para las personas inteligentes no existe la suerte, pero si la oportunidad" (Santos, 2005, p. 1) plantea la idea que, entonces se puede ver que de alguna manera hay personas que ante la adversidad ven siempre una oportunidad de mejora y de poder demostrar toda su capacidad; también es importante que la persona presente otras características como "La responsabilidad representa la capacidad de elegir entre un conjunto de alternativas la mejor" (Santos, 2005, p. 8), al analizar esta idea se puede tener la percepción de que mientras descubre un característica de la personalidad se ve la necesidad de encontrara

otra para que la anterior tenga algo en que basarse, del último pensamiento se puede tener la idea de concatenar la responsabilidad del individuo con la capacidad que pueda tener este para tomar las decisiones adecuadas por último pero no menos importante "El entusiasmo es el interés llevado a su máxima expresión" (Santos, 2005, p. 9), entonces si la persona es entusiasta existe la gran posibilidad de que tenga un gran interés en lo que se le diga o le toque hacer en el trabajo, esta persona se puede aprovechar dándole más trabajo y mayor salario y se sentirá apreciada por la organización. Ponce (2006)

Deseos y necesidades: las necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras 1) básicas y 2) personales según esta clasificación podemos incluir como necesidades básicas lo que es el alimento, casa, agua, vestuario y últimamente incluyen salud y educación; las necesidades personales son todas aquellas que no son básicas (denominadas así porque son requisito para una vida decente) como por ejemplo una computadora, un carro, televisión, se podría decir que las necesidades personales son los deseos que manifiesta la personalidad de la persona para sentirse cómodo; dependiendo del tipo de necesidad que se quiera satisfacer así será y la personalidad del individuo para asignarle un valor prioritario de necesidad así será el deseo por obtenerlo. Ponce (2006).

Motivación obtenida: sabiendo que la clase de motivación obtenida para llegar a realizar una meta depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de que tan prioritario es satisfacer la necesidad obtendrá motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad y la prueba laboral que imponen los jefes, para el caso se puede llegar a pensar en una persona que trabaja de operario en una planta en donde los gerentes de producción le exigen que cumpla una meta diaria para poder mantenerse y él es el que lleva la comida a su

familia, esta persona soportara la presión que pueda llegar a ejercer el gerente sobre él ya que su motivación es la más fuerte de todas cumplir con las necesidades no solo de él sino la de su familia incluso se podría dar el caso de que la persona se desempeñe de una manera sobresaliente ya que necesita el empleo y tal vez de pasó le demuestra al jefe que es alguien confiable. Al ver que tan complejo y variable se hace el estudio ya que depende de muchos factores que van cambiando de individuo en individuo solo se deja la idea de cómo afecta la necesidad al tipo de motivación que se puede obtener. Ponce (2006). Una de las principales motivaciones del personal es la capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. Concretamente, la capacitación:

- Busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo,
- En función de las necesidades de la empresa,
- En un proceso estructurado con metas bien definidas.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa. Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona.

2.2.3. Definición de Términos Básicos

Actividad de Auditoría Interna:

Un departamento, división, equipo de consultores, u otro/s practicante/s que proporciona/n servicios independientes y objetivos de aseguramiento y consulta, concebidos para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. La actividad de auditoría interna 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.

Auditoría contable:

Es el examen de información contable - financiera por parte de una tercera persona, distinta de la que la preparó, con la intención de emitir una opinión sobre su razonabilidad, dando a conocer los resultados de su examen, a fin de aumentar la confiabilidad de tal información.

Calidad:

Capacidad de un conjunto de características inherentes de un producto, sistema o proceso para cumplir los requisitos de los clientes y de otras partes interesadas. El término Calidad puede utilizarse acompañado de adjetivos tales como pobre, buena o excelente.

Control:

Cualquier medida que tome la dirección, el Consejo y otros, para mejorar la gestión de riesgos y aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos. La dirección planifica, organiza y dirige la realización de las acciones suficientes para proporcionar una seguridad razonable de que se alcanzarán los objetivos y metas.

Fases del proceso de auditoría:

Los cuatro aspectos de una auditoría completa:

- Planear y diseñar un método de auditoría,
- Realizar pruebas de controles y pruebas sustantivas de operaciones,
- Realizar procedimientos analíticos y pruebas de detalles de saldo y
- Concluir la auditoría.

Fraude:

Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultación o violación de confianza. Estos actos no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física. Los fraudes son perpetrados por individuos y por organizaciones para obtener dinero, bienes o servicios, para evitar pagos o pérdidas de servicios, o para asegurarse ventajas personales o de negocio.

Gestión:

La gestión es un proceso de coordinación de los recursos disponibles que se lleva a cabo para establecer y alcanzar objetivos y metas precisos. La gestión comprende todas las actividades organizacionales que implican:

- El establecimiento de metas y objetivos.
- El análisis de los recursos disponibles.
- La evaluación de su cumplimiento y desempeño institucional.
- Una adecuada operación que garantice el funcionamiento de la organización.

Informe de auditoría:

Documento que incluye el dictamen del auditor independiente, los estados financieros examinados y las notas a los estados financieros.

Organización:

Conjunto de personas e instalaciones con una disposición de responsabilidades, autoridades y relaciones.

Plan de Auditoría:

Tiene por propósito definir el alcance global de la auditoría de gestión, en términos de objetivos generales y objetivos específicos por áreas que serán materia de examen.

Riesgo:

Es la incertidumbre de que ocurra un acontecimiento que pudiera pueda afectar el logro de los objetivos. El riesgo se mide en términos de consecuencias y probabilidad.

Valuación:

Peritaje de avalúo que realiza un valuator, con el propósito de señalarlo en un documento reconocido y ponerle un precio, de acuerdo con los parámetros comerciales que primen en ese momento.

Verificación:

Acción de probar que es verdad una cosa que se adeudaba. La auditoría operativa es un examen que verifica y evalúa la administración integral de la empresa.

CAPITULO III

PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Después de recolectar la información a través de las técnicas de una encuesta, apoyada en un cuestionario conformado por veinte (20) ítems, es decir las respuestas consistieron en una serie de alternativas, entre las cuales el encuestado escogió la que creyó conveniente; se procedió a la interpretación y análisis de cada uno de los ítems, para dar cumplimiento al desarrollo de los objetivos diseñados por la investigadora.

A continuación se muestran los resultados para ambas variables de la investigación, los datos fueron obtenidos a través de:

Variable independiente – Riesgos de Control: un cuestionario elaborado con preguntas netamente relacionadas a la variable de estudio, dividiéndose esta en 3 indicadores para una mejor obtención de resultados.

Variable dependiente – Gestión de Recursos Humanos: un cuestionario elaborado con preguntas netamente relacionadas a la variable de estudio, dividiéndose esta en 3 indicadores para una mejor obtención de resultados.

3.2 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.2.1 Variable Independiente: Riesgo de Control Tabla 1

Presentación de información confiable

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	2	13.0
Algunas veces	10	67.0
Casi siempre	2	13.0
Siempre	1	7.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia -Encuesta



Gráfico 1: Presentación de información confiable
Fuente: Elaboración Propio- Encuesta

En lo que se refiere a si la información que se presenta es confiable; el 67% indica que algunas veces, el 13% manifiesta que casi siempre, mientras que el otro 13% indica que casi nunca.

De lo que se deduce que falta implementar procedimientos de control a fin de que la información sea más confiable y oportuna en la Universidad Latinoamericana CIMA.

Tabla 2

Aplicación de normas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	3	20.0
Algunas veces	9	60.0
Casi siempre	2	13.0
Siempre	1	7.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia –Encuesta

**Gráfico 2:** Aplicación de Normas

Fuente: Elaboración Propia –Encuesta

En los que se refiere a si se viene aplicando las normas correctamente; el 60% indica que algunas veces, el 20% manifiesta que casi nunca y el 13% restante indica que casi siempre.

De lo que se tiene que falta mejorar la capacitación del personal a fin de cumplir con la normatividad vigente adecuadamente

Tabla 3

Cuenta con sistemas adecuados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	3	20.0
Algunas veces	10	67.0
Casi siempre	2	13.0
Siempre	0	0.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

**Gráfico 3** Cuenta con sistemas adecuados

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta.

Sobre la pregunta de si cuenta con sistemas adecuados; el 67% indica que algunas veces, el 20% que casi nunca y el 13 % manifiesta que casi siempre.

De lo que se puede observar que falta mejorar los sistemas a fin de poder tener un adecuado control de la información para la toma de decisiones oportuna.

Tabla 4

Registro de operaciones oportuno

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	1	7.0
Algunas veces	10	66.0
Casi siempre	4	27.0
Siempre	0	0.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 4:** Registro de operaciones oportuno

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Sobre si las operaciones se registran oportunamente; el 66% indica que algunas veces, el 27% que casi siempre y el 7% indica que casi nunca.

De lo que se puede inferir que falta mejorar los procedimientos para el registro de operaciones de manera oportuna.

Tabla 5

Se informa de cambios normativos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	3	20.0
Algunas veces	10	67.0
Casi siempre	2	13.0
Siempre	0	0.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 5:** Informe de cambios normativos

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

En la pregunta sobre si se informa de los cambios normativos al personal; el 67% indica que algunas veces, el 20% que casi nunca y el 13% manifiesta que casi siempre.

De lo que se puede deducir que falta mejorar la comunicación sobre los diferentes cambios normativos que se presentan para su adecuada aplicación.

Tabla 6

Procedimientos adecuados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	2	13.0
Algunas veces	10	67.0
Casi siempre	2	13.0
Siempre	1	7.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 6: Procedimientos adecuados**

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

Sobre si considera que los procedimientos son adecuados; el 67% indica que algunas veces, el 13% manifiesta que casi siempre y el 13% casi nunca.

De lo que se razona que falta mejorar y o revisar los procedimientos de tal manera que su aplicación sea eficiente y oportuna.

Tabla 7

Información oportuna para toma de decisiones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi nunca	2	13.0
Algunas veces	10	67.0
Casi siempre	3	20.0
Siempre	0	0.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 7:** Información oportuna para toma de decisiones
Fuente: Elaboración Propia – Encuesta.

En lo que se refiere a si se presenta la información oportunamente para la toma de decisiones; el 67% indica que algunas veces, el 20% indica que casi siempre y el 13% casi nunca.

De lo que se observar que falta elaborar procedimiento que indiquen los plazos para la presentación de información de tal manera que se pueda tomar decisiones cuando sean necesarias.

Tabla 8

Información presentada de calidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	4	27.0
Algunas veces	6	40.0
Casi siempre	3	20.0
Siempre	2	13.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta



Gráfico 8: Información presentada de calidad
Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

En lo que se refiere a si la información presentada es de calidad; el 40 % indica que algunas veces, el 27% indica que casi nunca y el 13% manifiesta que siempre.

De lo que se tiene que falta efectuar algunos correctivos de tal manera que permita mejorar la presentación de información.

Tabla 9

Los resultados obtenidos son óptimos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	1	5.0
Algunas veces	5	25.0
Casi siempre	6	30.0
Siempre	8	40.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 9:** Resultados obtenidos son optimos

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

En lo que se refiere a si considera que los resultados obtenidos son óptimos, el 67% indica que algunas veces, el 26 % que casi siempre y el 7% manifiesta que casi nunca.

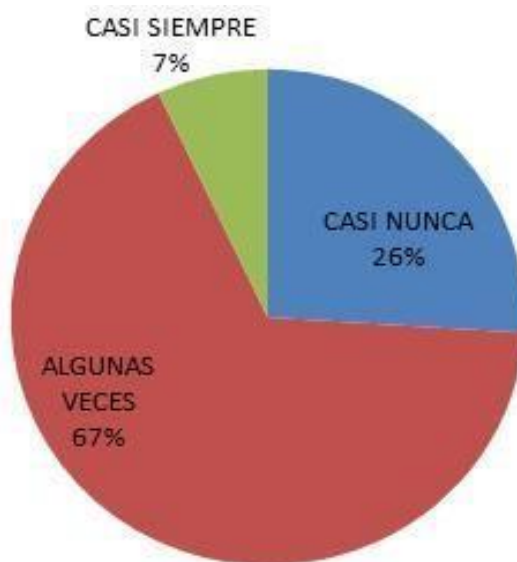
De lo que se puede deducir que falta elaborar estrategias que permitan mejorar los resultados obtenidos.

Tabla 10

Políticas de la empresa son adecuadas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	4	26.0
Algunas veces	10	67.0
Casi siempre	1	7.0
Siempre	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 10:** Políticas de la empresa son adecuadas

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

Sobre si considera que las políticas de la empresa son adecuadas, el 67% indica que algunas veces, el 26% manifiesta que casi nunca y el 7% dice que casi siempre.

De lo que se tiene que falta implementar las políticas institucionales para un mejor cumplimiento de objetivos y metas.

3.2.2 Variable Dependiente: Gestión de recursos Humanos

Tabla 11

Existen estrategias para mejorar la gestión

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	15.0
Algunas veces	11	55.0
Casi siempre	3	15.0
Siempre	3	15.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta



Gráfico 11: Existen estrategias para mejorar la gestión

Fuente: elaboración propia - encuesta

En lo relacionado a si considera que existen estrategias para mejorar la gestión, el 67% indica que algunas veces, el 20% manifiesta que casi nunca y el 13% indica que casi siempre.

De lo que se puede observar que falta implementar nuevas estrategias que contribuyan a mejorar la gestión relacionada a la planificación.

Tabla 12

Procesos se encuentra bien definidos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	2	13.0
Algunas veces	9	60.0
Casi siempre	3	20.0
Siempre	1	7.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 12:** Procesos se encuentran bien definidos
Fuente: elaboración propia - encuesta

Sobre si los procesos se encuentran bien definidos, el 60% indica que algunas veces, el 20% manifiesta que casi siempre, el 13% indica que casi nunca y el 7% manifiesta que siempre.

De lo que se tiene que es necesario revisar los procedimientos a fin de efectuar las mejoras que sean necesarias para una mejor planificación.

Tabla 13

Nivel de confianza adecuado

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	5	33.0
Algunas veces	9	60.0
Casi siempre	1	7.0
Siempre	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 13:** Nivel de confianza adecuado
Fuente: elaboración propia - encuesta

En lo relacionado a si existe un nivel de confianza adecuado, el 60% indica que algunas veces, el 33% manifiesta que casi nunca y el 7% indica que casi siempre.

De lo que se puede apreciar que se necesita elaborar los procedimientos adecuados que permitan mejorar el nivel de confianza respecto a la planificación efectuada.

Tabla 14

Nivel de eficiencia y eficacia del personal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7.0
Casi nunca	6	40.0
Algunas veces	7	46.0
Casi siempre	1	7.0
Siempre	0	0.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 14:** Nivel de eficiencia y eficacia del personal

Fuente: elaboración propia - encuesta

Sobre si se evalúa el nivel de eficiencia y eficacia del personal; el 46 % indica que algunas veces, el 40% indica que casi nunca, el 7% que casi siempre y el 7% que nunca.

De lo que se observa que falta implementar la evaluación sobre eficiencia y eficacia del personal a fin de poder dar la capacitación necesaria para un mejor desempeño.

Tabla 15

El personal realiza sus funciones con responsabilidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7.0
Casi nunca	3	20.0
Algunas veces	9	60.0
Casi siempre	2	13.0
Siempre	0	0.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 15:** El personal realiza sus funciones con responsabilidad
Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

En lo relacionado a si el personal realiza sus funciones con responsabilidad; el 60% indica que algunas veces, el 20% que casi nunca, el 13% manifiesta que siempre y el 7% indica que nunca.

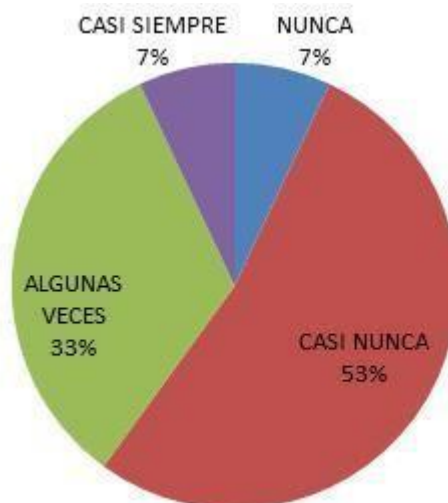
De lo que se tiene que falta mejorar el desempeño de funciones por parte de personal por lo que es necesario efectuar las charlas motivacionales que permitan una mejor identificación institucional.

Tabla 15

El personal realiza sus funciones con responsabilidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7.0
Casi nunca	3	20.0
Algunas veces	5	33.0
Casi siempre	1	7.0
Siempre	0	0.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 16:** Comportamiento adecuado del personal

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

En lo que se refiere a si el comportamiento del personal es adecuado; el 53% indica que casi nunca, el 33% manifiesta que algunas veces, el 7% indica que casi siempre y otro 7% manifiesta que nunca.

De lo que se observa que falta desarrollar charlas inductivas para un mejor desempeño del personal.

Tabla 17

Condiciones de trabajo adecuadas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7.0
Casi nunca	1	7.0
Algunas veces	7	46.0
Casi siempre	6	40.0
Siempre	0	0.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 17:** Condiciones de trabajo adecuadas
Fuente: elaboración propia – encuesta.

En lo relacionado a si considera que las condiciones de trabajo son adecuadas, el 46% indica que algunas veces, el 40% manifiesta que casi siempre, el 7% indica que casi nunca y el otro 7% manifiesta que nunca.

De lo que se puede deducir que es necesario evaluar las necesidades de los trabajadores a fin mejorar las condiciones que les permitan un mayor desarrollo y productividad.

Tabla 18

Se motiva la creatividad e innovación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7.0
Casi nunca	1	7.0
Algunas veces	9	60.0
Casi siempre	4	26.0
Siempre	0	0.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 18:** Se motiva la creatividad y motivación.

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta.

Sobre si se motiva la creatividad e innovación, el 60% indica que algunas veces, el 26% que casi siempre, el 7% indica que casi nunca y el otro 7% manifiesta que nunca.

De lo que se puede inferir que si se viene motivando al personal, pero falta mejorar a fin de difundir y dar a conocer los incentivos que brinda la universidad.

Tabla 19

Plan de reconocimientos y castigos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	3	15.0
Algunas veces	10	50.0
Casi siempre	7	35.0
Siempre	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

**Gráfico 19:** Plan de reconocimiento y castigos

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

En lo relacionado a si existe un plan de reconocimiento y castigo; el 60% indica que casi siempre, el 26% indica que siempre, el 7% manifiesta que algunas veces y el otro 7% indica que nunca.

De lo que se deducir que si se cuenta con un plan de reconocimiento por lo que es necesaria la difusión para el conocimiento del personal.

Tabla 20

Nivel de comunicación con el personal es adecuado

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi nunca	3	20.0
Algunas veces	9	60.0
Casi siempre	2	13.0
Siempre	1	7.0
Total	15	100.0

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

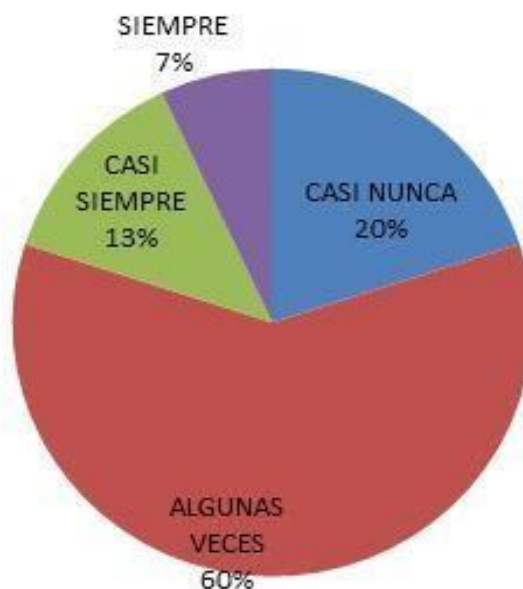


Gráfico 20: Nivel de comunicación con el personal es adecuado

Fuente: Elaboración Propia - Encuesta

Sobre si el nivel de comunicación con el personal es adecuado, el 60% indica que algunas veces, el 20% manifiesta que casi nunca el 13% indica que casi siempre y el 7% que siempre.

De lo que se observa que aún falta mejorar el nivel de comunicación entre el personal, debiendo implementar los procedimientos necesarios para su implementación.

3.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.3.1 Hipótesis General

Considerando la hipótesis general y las específicas planteadas en el trabajo de investigación con respecto al Riesgo de control y su influencia en la gestión de recursos humanos de la universidad latinoamericana CIMA en el 2015, en donde los ítems fueron tabulados con la aplicación del análisis estadístico en la encuestas efectuadas y se puede afirmar que el riesgo de control efectivamente tiene influencia en la gestión de recursos humanos.

Planteamiento de Hipótesis

H₀: Hipótesis Nula

El riesgo de Control no influye en la gestión de Recursos Humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015.

H₁: Hipótesis Alterna

El riesgo de Control influye significativamente en la gestión de Recursos Humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015

Nivel de significancia: 0.05

Pruebas de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi - cuadrado	9.466	3	0.03005
Número de casos validos	20		

Conclusión:

Los resultados, dan como resultado que el valor – p (0.03005) es menor que el nivel de significancia (0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que El riesgo de Control influye significativamente en la gestión de Recursos Humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015

3.3.2 Hipótesis Específicas**a). Primera Hipótesis Específica****Planteamiento del Hipótesis** **H_0 : Hipótesis Nula**

El riesgo de control no influye en la información financiera en la Universidad Latinoamericana CIMA.

 H_1 : Hipótesis Alternativa

El riesgo de control influye significativamente en la información financiera en la Universidad Latinoamericana CIMA.

Nivel de significancia: 0.05**Pruebas de chi cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi - cuadrado	8.880	2	0.0138
Número de casos validos	20		

Conclusión:

Los resultados, dan como resultado que el valor – p (0.0138) es menor que el nivel de significancia (0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que El riesgo de control influye significativamente en la información financiera en la Universidad Latinoamericana CIMA

b). Segunda hipótesis Específica

Planteamiento del Hipótesis

H₀: Hipótesis Nula

La gestión de recursos Humanos no influye en el desempeño laboral de la Universidad Latinoamericana CIMA.

H₁: Hipótesis Alternativa

La gestión de recursos Humanos influye significativamente en el desempeño laboral de la Universidad Latinoamericana CIMA.

Nivel de significancia: 0.05

Pruebas de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi - cuadrado	9.213	3	0.0249
Número de casos validos	20		

Conclusión

Los resultados, dan como resultado que el valor – p (0.0249) es menor que el nivel de significancia (0.05), por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula H₀, y se concluye con un nivel de confianza del 95% que La gestión de recursos Humanos influye significativamente en el desempeño laboral de la Universidad Latinoamericana CIMA.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

PRIMERA

Según las encuestas realizadas se tiene que existe influencia entre el riesgo de control y la gestión de recursos humanos de la universidad Latinoamericana CIMA. Así mismo se observa que falta implementar procedimientos de control a fin de que la información sea más confiable y oportuna para la toma de decisiones; falta implementar la evaluación sobre eficiencia y eficacia del personal a fin de poder dar la capacitación necesaria para un mejor desempeño.

SEGUNDA

Según las encuestas se observa que existe influencia entre el riesgo de control y la presentación de la información financiera en la Universidad Latinoamericana CIMA. Así mismo se tiene que falta mejorar la capacitación del personal a fin de cumplir con la normatividad vigente adecuadamente, mejorar los procedimientos para el registro de operaciones de manera oportuna, elaborar estrategias que permitan mejorar los resultados obtenidos, implementar las políticas institucionales para un mejor cumplimiento de objetivos y metas.

TERCERA

Según las encuestas se observa que la gestión de recursos Humanos influye significativamente en el desempeño laboral de la Universidad Latinoamericana CIMA, falta implementar nuevas estrategias que contribuyan a mejorar la gestión relacionada a la planificación, falta mejorar el desempeño de funciones por parte de personal por lo que

es necesario efectuar las charlas motivacionales que permitan una mejor identificación institucional. Falta mejorar el nivel de comunicación entre el personal, debiendo implementar los procedimientos necesarios para su implementación.

4.2 RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se deberá implementar los procedimientos de control necesarios a fin de que la información sea más confiable y oportuna para la toma de decisiones, así mismo se deberá implementar la evaluación sobre eficiencia y eficacia del personal a fin de poder dar la capacitación necesaria para un mejor desempeño.

SEGUNDA

Se deberá efectuar charlas de capacitación al personal a fin de que puedan cumplir con la normatividad vigente de manera adecuada, se debe mejorar los procedimientos para el registro de operaciones para que se desarrolle de manera oportuna, elaborar estrategias que permitan mejorar los resultados obtenidos e implementar las políticas institucionales necesarias para un mejor cumplimiento de objetivos y metas.

TERCERA

Se debe implementar nuevas estrategias que contribuyan a mejorar la gestión relacionada a la planificación, así como mejorar el desempeño de funciones por parte de personal, se debe efectuar charlas motivacionales que permitan una mejor identificación institucional, también se debe mejorar el nivel de comunicación entre el personal, para el cumplimiento de sus funciones.

BIBLIOGRAFIA

- Alatrística Gironzini Miguel Angel (2009) *Etica y Contabilidad, Principios éticos del auditor*. Conferencia disertada en Audita 2009
- Colegio de Contadores Públicos de Lima, (2014) *“Responsabilidades Derivadas de la Gestión”* Lima-Perú, 2014
- Escat Cortes María (2013) *Gestión de Recursos Humanos y Estrategia*.
- Francisco Mijares (2005), *“La Auditoría de Desempeño”*, México DF.
- Federación de Contadores Públicos de Colombia, (2013), *“La Auditoría de Gestión”*, Bogotá-Colombia, 2013
- Hernández Meléndrez Ederlys (2008), *Riesgos en Auditoría*
- INTOSAI (2010), *“Principios Fundamentales de la Auditoría de Desempeño”*, Lima-Perú, 2010.
- Idalberto Chiavenato (1999), *“Administración de recursos humanos”* 5ta Edición, Editorial Mc Graw Hill; México DF.
- Juan Cristóbal Bonnefoy (2012), *“Indicadores de Desempeño”*, México DF. 2012
NIA 400, Control y evaluación de riesgos, [aempresarial.com/asesor/adjuntos-NIA 400 y 500.doc](http://aempresarial.com/asesor/adjuntos-NIA_400_y_500.doc)
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2014) *“Control de la Gestión del Desempeño de los Recursos Humanos”*, Lima Perú.
- Roberto Salcedo Aquino (2013), *“Relaciones entre el bienestar subjetivo y el desempeño laboral en gerentes”*. México D.F.
- Vargas de la Cruz Sandy Dalila (2012), *Implementación Balanced Scorecard integrando las 7 eses de Mckinsey para el control de estrategias y aumento de productividad*.
- Víctor Joel Yabar Villarroel (2013), *“Proceso de la Auditoria y la Comunicación dentro del Control Interno en el Marco Coso II”* Lima Perú
- Jazmín Elizabeth Valcárcel Illia (2007), *“Proceso integración e implementación del sistema de calidad ISO 9001:2000 y su relación con la gestión estratégica por indicadores Balanced Scorecard”* Lima Perú.
- Revista Actualidad Empresarial (2016), *Normas Internacionales de Auditoria* Lima – Perú.
- Yndra Lucia Rodriguez Lagual,(2013), *Gestion de recursos Humanos*
[www.gerencie.com. tipos de riesgos de auditoria.html](http://www.gerencie.com.tipos.de.riesgos.de.auditoria.html)

ANEXO N°1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

“RIESGO DE CONTROL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA EN EL 2015”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		ITEMS
			DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema principal</p> <p>Cómo el riesgo de control influye en la gestión de los recursos humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015</p>	<p>Objetivo principal</p> <p>Establecer si el riesgo de control influye en la gestión de los recursos humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015</p>	<p>Hipótesis Principal</p> <p>El riesgo de control influye en la gestión de los recursos humanos de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015</p>	1. Ambiente de Control	1.1 Información confiable 1.2 Aplicación de normas 1.3 Evaluación de sistemas	1. ¿La información que se presenta es confiable? 2. ¿Se viene aplicando las normas correctamente? 3. ¿Se cuenta con sistemas adecuados? 4. ¿Las operaciones se registran oportunamente? 5. ¿Se informa de los cambios normativos al personal? 6. ¿Considera usted que los procedimientos son adecuados? 7. ¿Se presenta la información oportunamente para la toma de decisiones? 8. ¿Considera que existe una supervisión en las operaciones que se realizan en la Universidad? 9. ¿Considera que los resultados obtenidos son óptimos? 10. ¿Considera que las políticas de la empresa son adecuadas?
<p>Problema secundario</p> <p>a. ¿De qué manera el riesgo de control influye en la información financiera en la Universidad Latinoamericana CIMA?</p>	<p>Objetivos secundarios</p> <p>a. Establecer si el riesgo de control influye en la información financiera en la Universidad Latinoamericana CIMA</p>	<p>Hipótesis secundarias</p> <p>a. El riesgo de control influye en la información financiera en la Universidad Latinoamericana CIMA</p>	2. Procedimientos y Normas	2.1 Oportunidad de registro 2.2 Cumplimiento de normas 2.4 Procedimientos	
<p>b. ¿De qué manera la Gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de la Universidad Latinoamericana CIMA en el 2015?</p>	<p>b. Determinar si la Gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de la Universidad Latinoamericana CIMA</p>	<p>b. La Gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de la Universidad Latinoamericana CIMA</p>	3. Cumplimiento de objetivos y metas.	3.1 Información oportuna 3.2 Calidad de información 3.3 Resultados obtenidos 3.4 Políticas Institucionales	
			1. Planificación	1.1 Estrategias 1.2 Definición de procesos 1.3 Nivel de confianza	11. ¿Considera usted que las estrategias de la entidad están bien diseñadas e implantadas? 12. ¿Considera que la empresa tiene bien definidos sus procesos en cuanto al ciclo económico?
			2. Desempeño	2.1 Eficiencia y eficacia 2.3 Responsabilidad 2.4 Comportamiento	13. ¿Considera que el nivel de confianza en la entidad es la adecuada? 14. ¿Considera que la gestión de recursos humanos es eficiente y eficaz?
			3. Nivel de Motivación	3.1 Condición de trabajo 3.2 Creatividad e innovación 3.3 Reconocimientos y castigo 3.4 Comunicación	15. ¿Considera que el personal realiza sus funciones con Responsabilidad? 16. ¿El comportamiento organizacional del área es adecuado? 17. ¿La condición de trabajo es evaluada oportunamente? 18. ¿Considera usted que se motiva la creatividad e innovación? 19. ¿Existe un programa de reconocimientos y castigos? 20. ¿El nivel de comunicación con el personal es el adecuado?

Operacionalización de las variables

“RIESGO DE CONTROL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA EN EL 2015”

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
INDEPENDIENTE “Riesgo de Control”	Aquí influye de manera muy importante los sistemas de control interno que estén implementados en la empresa y que en circunstancias lleguen a ser insuficientes o inadecuados para la aplicación y detección oportuna de irregularidades. Es por esto la necesidad y relevancia que una administración tenga en constante revisión, verificación y ajustes los procesos de control interno.	Consiste en no contar con un adecuado ambiente, relacionado al cumplimiento normativo, siendo una función que tiene por objeto salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitar desembolsos indebidos de fondos y ofrecer la seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización.	1. Ambiente de Control 2. Procedimientos y Normas 3. Cumplimiento de objetivos y metas	1.1 Información confiable 1.2 Aplicación de normas 1.3 Evaluación de sistemas 2.1 Oportunidad de registro 2.2 Cumplimiento de normas 2.4 Procedimientos 3.1 Información oportuna 3.2 Calidad de información 3.3 Resultados obtenidos 3.4 Políticas Institucionales	Catógica Ordinal
DEPENDIENTE “Gestión de los Recursos Humanos”	Administrar Recursos Humanos significa conquistar y mantener a las personas y miembros de una organización, en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.	Consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura.	1. Planificación 2. Desempeño 3. Nivel de Motivación	1.1 Estrategias 1.2 Definición de procesos 1.3 Nivel de confianza 2.1 Eficiencia y eficacia 2.2 Conformidad 2.3 Responsabilidad 2.4 Comportamiento 3.1 Condición de trabajo 3.2 Creatividad e innovación 3.3 Reconocimientos y castigo 3.4 Comunicación	Catógica Ordinal

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tienen por finalidad recoger información, para desarrollar el trabajo de investigación denominado: “Riesgo de Control y su Influencia en la Gestión de Recursos Humanos” la información que usted proporcionara será utilizada solo con fines académicos y de investigación por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Instrucciones:

A continuación se presenta 20 ítems, cada una de las proposiciones tienen cinco alternativas para responder de acuerdo a su apreciación. Lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) solo una alternativa, que mejor crea conveniente.

SIEMPRE 5	CASI SIEMPRE 4	ALGUNAS VECES 3	CASI NUNCA 2	NUNCA 1
PREGUNTAS				VALORIZACION
				1 2 3 4 5
a) Variable Independiente: Riesgo de Control				
Ambiente de Control				
1. ¿La información que se presenta es confiable?				
2. ¿Se viene aplicando las normas correctamente?				
3. ¿Se cuenta con sistemas adecuados?				
Procedimientos y Normas				
4. ¿Las operaciones se registran oportunamente?				
5. ¿Se informa de los cambios normativos al personal?				
6. ¿Considera usted que los procedimientos son adecuados?				
7. ¿Se presenta la información oportunamente para la toma de decisiones?				
Cumplimiento de Objetivos y Metas				
8. ¿Considera que la información presentada es de calidad?				
9. ¿Considera que los resultados obtenidos son óptimos?				
10. ¿Considera que las políticas de la empresa son adecuadas?				
b) Variable Dependiente: Gestión de los Recursos Humanos				
Planificación				
11. ¿Existen estrategias para mejorar la gestión?				
12. ¿Los procesos se encuentran bien definidos?				
13. ¿Existe un nivel de confianza adecuado?				
Desempeño				
14. ¿Se evalúa el nivel de eficiencia y eficacia del personal?				
15. ¿Considera que el personal realiza sus funciones con Responsabilidad?				
16. ¿El comportamiento del personal es adecuado?				
Nivel de Motivación				
17. ¿Considera que las condiciones de trabajo son adecuadas?				
18. ¿Considera usted que se motiva la creatividad e innovación?				
19. ¿Existe un plan de reconocimientos y castigos?				
20. ¿El nivel de comunicación con el personal es el adecuado?				

Gracias por su colaboración...