

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

**“PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL
CUMPLIMIENTO DE LABORES DE CONTROL EN LA OFICINA DEL
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL G.R.H. - 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR: Claudio Canteño, Joselito

ASESOR: Villena Andrade, Tomas Dalí

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46468290

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 04085862

Grado/Título: Magister en gestión y negocios gestión y proyectos

Código ORCID: 0000-0002-1290-1434

DATOS DE LOS JURADOS:

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | GRADO | DNI | Código ORCID |
|----|--------------------------------|--|----------|---------------------|
| 1 | Soto Espejo, Simeón | Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos | 41831780 | 0000-0002-3975-8228 |
| 2 | Vidal Amiquero, Carolina Jesús | Magister en ciencias empresariales | 40619662 | 0000-0002-6128-185X |
| 3 | Luis Alberto Bambaren Mata | Maestro en gestión pública para el desarrollo social | 43183838 | 0000-0002-3116-1929 |

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **14:00 horas del día 23 del mes de junio del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

| | |
|----------------------------------|---------------------|
| Mtro. Simeón Soto Espejo | (Presidente) |
| Mtra. Carolina Vidal Amiquero | (Secretaria) |
| Mtro. Luis Alberto Bambaren Mata | (Vocal) |

Nombrados mediante la Resolución N° 603-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **“PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LABORES DE CONTROL EN EL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL G.R.H. - 2020”**, presentada por el (la) Bachiller, **CLAUDIO CANTEÑO, Joselito**; para optar el título **Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

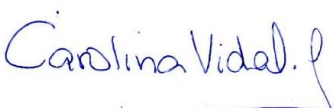
Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **15 (QUINCE)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **15:00 horas del día 23 del mes de junio del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. Simeón Soto Espejo

PRESIDENTE



Mtra. Carolina Vidal Amiquero
SECRETARIA



Mtro. Luis Alberto Bambaren Mata
VOCAL

DEDICATORIA

A mi familia y en especial a mis padres Fénix Claudio Soto y Máxima Canteño Marcos, que gracias a su apoyo incondicional se ha hecho realidad el presente trabajo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque con su bendición y amor infinito todo es posible, permitiéndome alcanzar mis objetivos y metas propuestas a lo largo de mi existencia.

A mis Padres y hermanos, por su apoyo constante y comprensión por el tiempo robado

A todos los integrantes de la oficina del Órgano de control institucional del Gobierno Regional Huánuco, por haber permitido realizar la presente investigación, así como a todos los trabajadores por su colaboración y apoyo brindándome todas las facilidades para culminar la presente investigación.

A la Universidad de Huánuco por brindarnos, a través de sus docentes, todos los conocimientos y valores necesarios.

A mi asesor el Mg. Tomas Dalí Villena Andrade por su apoyo y orientación para la realización de la presente tesis.

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| ÍNDICE..... | IV |
| ÍNDICE DE TABLAS | VI |
| ÍNDICE DE FIGURAS | VIII |
| RESUMEN | X |
| ABSTRACT | XI |
| INTRODUCCIÓN | XII |
| CAPÍTULO I..... | 14 |
| PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN..... | 14 |
| 1.1. Descripción del problema | 14 |
| 1.2. Formulación del problema | 18 |
| 1.2.1. Problema General | 18 |
| 1.2.2. Problema Especifica..... | 18 |
| 1.3. Objetivos..... | 18 |
| 1.3.1. Objetivo general | 18 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 19 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 19 |
| 1.4.1. Justificación teórica | 19 |
| 1.4.2. Justificación Práctica..... | 19 |
| 1.4.3. Justificación metodológica | 20 |
| 1.5. Limitaciones de la investigación..... | 21 |
| 1.6. Viabilidad de la investigación | 21 |
| CAPÍTULO II..... | 22 |
| MARCO TEÓRICO | 22 |
| 2.1. Antecedentes de la Investigación | 22 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales | 22 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales | 24 |
| 2.1.3. Antecedentes locales | 27 |
| 2.2. Bases Teóricas | 29 |
| 2.2.1. Planeación Estratégica..... | 29 |
| 2.2.2. Cumplimiento de Labores de Control | 45 |

| | |
|--|-----|
| 2.3. Definiciones Conceptuales | 69 |
| 2.4. Sistema de Hipótesis | 71 |
| 2.4.1. Hipótesis General..... | 71 |
| 2.4.2. Hipótesis Específicos | 71 |
| 2.5. Sistema de Variables | 72 |
| 2.6. Operacionalización de variables (Dimensiones e Indicadores)..... | 72 |
| CAPÍTULO III..... | 74 |
| MÉTODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN | 74 |
| 3.1. Tipo de investigación (Referencial)..... | 74 |
| 3.1.1. Enfoque..... | 74 |
| 3.1.2. Alcance o nivel de la investigación..... | 74 |
| 3.1.3. Diseño de la investigación..... | 75 |
| 3.2. Población y muestra | 76 |
| 3.2.1. Población:..... | 76 |
| 3.2.2. Muestra: | 76 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 77 |
| 3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información | 78 |
| CAPÍTULO IV..... | 79 |
| RESULTADOS..... | 79 |
| 4.1. Procesamiento de Datos..... | 79 |
| 4.2. Contrastacion de Hipótesis | 97 |
| 4.2.1. Contrastación y prueba de hipótesis general..... | 97 |
| 4.2.2. Contrastación y prueba de hipótesis Específicos | 98 |
| CAPÍTULO V..... | 102 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 102 |
| CONCLUSIONES | 105 |
| RECOMENDACIONES..... | 107 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 109 |
| ANEXOS | 113 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Evolución de la planificación estratégica en el marco del desarrollo internacional..... | 33 |
| Tabla 2 Auditores de la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco encargado de muestra de estudio..... | 76 |
| Tabla 3 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su misión? | 79 |
| Tabla 4 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su visión? | 80 |
| Tabla 5 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente sus principios y valores? | 81 |
| Tabla 6 ¿Cree usted que la ejecución del monitoreo y seguimiento del plan se realiza considerando las acciones de desempeño esperados? | 82 |
| Tabla 7 ¿Se toma en cuenta el cumplimiento de las metas propuestas por el OCI, durante el monitoreo y seguimiento del plan? | 83 |
| Tabla 8 ¿La revisión del plan toma en cuenta las actividades problemáticas en la Oficina de Órgano de Control Institucional?..... | 84 |
| Tabla 9 ¿Los objetivos de lo planificado son realizados de manera eficiente en el tiempo y en las fechas establecidas?..... | 85 |
| Tabla 10 ¿Se evalúa permanentemente el Plan Estratégico Institucional OCI, para determinar el desempeño a nivel de objetivos? | 86 |
| Tabla 11 ¿La gerencia al cierre de año presenta los resultados de las evaluaciones de todo el trabajo desplegado, para confirmar el logro o no de objetivos e indicadores?..... | 87 |
| Tabla 12 ¿Cuánto contribuye la experiencia en realizar eficientemente las labores de control en el OCI? | 88 |
| Tabla 13 ¿Recibe capacitaciones en cuanto a las labores de control y el cumplimiento de los objetivos? | 89 |
| Tabla 14 ¿Cuánto conoce usted sobre sobre las labores de control? | 90 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 15 ¿Los actos identificados en el informe de control siguen un correcto procesamiento de información? | 91 |
| Tabla 16 ¿Los ambientes donde desempeña su trabajo son?..... | 92 |
| Tabla 17 ¿Considera usted que la carga laboral en el OCI para el cumplimiento del servicio de control es?..... | 93 |
| Tabla 18 ¿El número de personal asignados a la unidad de auditoría interna en el OCI son? | 94 |
| Tabla 19 ¿Considera que las horas asignadas para el cumplimiento de las labores de control son?..... | 95 |
| Tabla 20 ¿Los equipos y materiales de trabajo asignados al OCI son? | 96 |
| Tabla 21 Puntaje y criterio valorativo | 97 |
| Tabla 22 Tabla cruzada Planeación Estratégica* Cumplimiento de labores de control | 97 |
| Tabla 23 Pruebas de chi-cuadrado | 98 |
| Tabla 24 Pruebas de chi-cuadrado | 99 |
| Tabla 25 Pruebas de chi-cuadrado | 100 |
| Tabla 26 Pruebas de chi-cuadrado | 101 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Modelo de Planeación Estratégica..... | 37 |
| Figura 2 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su misión? | 79 |
| Figura 3 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su visión? | 80 |
| Figura 4 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente sus principios y valores? | 81 |
| Figura 5 ¿Cree usted que la ejecución del monitoreo y seguimiento del plan se realiza considerando las acciones de desempeño esperados? | 82 |
| Figura 6 ¿Se toma en cuenta el cumplimiento de las metas propuestas por el OCI, durante el monitoreo y seguimiento del plan? | 83 |
| Figura 7 ¿La revisión del plan toma en cuenta las actividades problemáticas en la Oficina de Órgano de Control Institucional?..... | 84 |
| Figura 8 ¿Los objetivos de lo planificado son realizados de manera eficiente en el tiempo y en las fechas establecidas?..... | 85 |
| Figura 9 ¿Se evalúa permanentemente el Plan Estratégico Institucional OCI, para determinar el desempeño a nivel de objetivos? | 86 |
| Figura 10 ¿La gerencia al cierre de año presenta los resultados de las evaluaciones de todo el trabajo desplegado, para confirmar el logro o no de objetivos e indicadores | 87 |
| Figura 11 ¿Cuánto contribuye la experiencia en realizar eficientemente las labores de control en el OCI? | 88 |
| Figura 12 ¿Recibe capacitaciones en cuanto a las labores de control y el cumplimiento de los objetivos? | 89 |
| Figura 13 ¿Cuánto conoce usted sobre sobre las labores de control? | 90 |
| Figura 14 Tabla 15 ¿Los actos identificados en el informe de control siguen un correcto procesamiento de información? | 91 |
| Figura 15 ¿Los ambientes donde desempeña su trabajo son? | 92 |

| | |
|---|----|
| Figura 16 ¿Considera usted que la carga laboral en el OCI para el cumplimiento del servicio de control es?..... | 93 |
| Figura 17 ¿El número de personal asignados a la unidad de auditoría interna en el OCI son? | 94 |
| Figura 18 ¿Considera que las horas asignadas para el cumplimiento de las labores de control son?..... | 95 |
| Figura 19 ¿Los equipos y materiales de trabajo asignados al OCI son? | 96 |

RESUMEN

La presente investigación intitulada: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LABORES DE CONTROL EN LA OFICINA DEL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL G.R.H. - 2020, tuvo como principal motivación el estudiar la relación que se da entre planeación estratégica y el cumplimiento de labores de control en la oficina del OCI del Gobierno Regional, para lo cual se formuló la siguiente interrogante ¿Cuál es la incidencia de la planeación estratégica en el cumplimiento de labores de control en la oficina del OCI del Gobierno Regional - 2020?, como hipótesis se plantea: La planeación estratégica se relaciona positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020. El objetivo de la investigación fue: Determinar como la planeación estratégica se relaciona con el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

La investigación que se desarrolló es de tipo Descriptivo Correlacional de corte transversal; la muestra se obtuvo a través muestreo de tipo no probabilístico que determinó 40 trabajadores del OCI del Gobierno Regional Huánuco entre supervisores, auditores entre otros; se utilizó el cuestionario de preguntas como instrumentos para la recolección de datos y el método estadístico para el procesamiento y presentación de resultados.

Resultados y conclusiones

Las conclusiones a las que se llegaron en la presente investigación fueron que con un nivel de significancia del 5%, no se presentó evidencia estadísticamente significativa entre las variables que permitan concluir que exista asociación entre las variables, por lo que se concluye que no existe asociación entre la planeación estratégica y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. – 2020.

Asimismo, se determinó que el direccionamiento estratégico, el monitoreo y el seguimiento y los objetivos estratégicos no están asociados con el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020

ABSTRACT

This research entitled: STRATEGIC PLANNING AND ITS INCIDENCE ON THE COMPLIANCE OF CONTROL WORK IN THE OFFICE OF THE INSTITUTIONAL CONTROL BODY OF G.R.H. - 2020, its main motivation was to study the relationship between strategic planning and the fulfillment of control tasks in the OCI office of the Regional Government, for which the following question was formulated: What is the impact of strategic planning in the fulfillment of control tasks in the Office of the OCI of the Regional Government - 2020? As a hypothesis, it is proposed: Strategic planning is positively related to the fulfillment of Control Tasks in the Office of the Institutional Control Body of the GRH - 2020. The objective of the research was: To determine how strategic planning is related to the Compliance of Control Work in the Office of the Institutional Control Body of the G.R.H. - 2020.

The research that was developed is of a Descriptive Correlational cross-sectional type; the sample was obtained through non-probabilistic sampling that determined 40 workers from the OCI of the Huánuco Regional Government among supervisors, auditors, among others; the questionnaire of questions was used as instruments for data collection and the statistical method for the processing and presentation of results.

Results and conclusions

The conclusions reached in the present investigation were that with a significance level of 5%, no statistically significant evidence was presented between the variables that allow to conclude that there is an association between the variables, so it is concluded that there is no association between strategic planning and Compliance with Control Work in the Office of the Institutional Control Body of the GRH - 2020.

Likewise, it was determined that strategic direction, monitoring and follow-up and strategic objectives are not associated with the Compliance of Control Work in the Office of the Institutional Control Body of the G.R.H. - 2020

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en los Gobiernos Regionales y Locales en nuestro país se pueden percibir problemas que están vinculados a la planeación estratégica, y que esto a su vez conlleva a problemas de carácter económico, financiero, administrativo, trayendo consigo una mala disposición de los recursos del estado; razón diferente a lo que deberían hacer los gobiernos pues está entendido que es en estas entidades estatales donde el manejo de los recursos del estado debe ser utilizado con eficiencia y eficacia a fin de garantizar una buena gestión en favor de la población.

Es por ello que en la presente investigación busca determinar la relación que existe entre el planeamiento estratégico y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. la cual nos permitirá obtener un aporte en el conocimiento teórico para poder entender mejor el comportamiento de las mismas, en tal sentido la investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

El Capítulo Primero, está orientado a enfocar el problema, metódicamente se considera: descripción de la realidad problemática, problema de investigación, así como las limitaciones, viabilidad y justificación de la investigación.

El Capítulo Segundo, se incluyen los antecedentes de investigación referidos al tema, el marco teórico que sustenta la investigación el cual contiene teorías de diversos autores referidos a las variables de estudio, las definiciones conceptuales, el planteamiento de hipótesis tanto general como específicas, el sistema de variables y la Operacionalización de las mismas.

El Capítulo tercero, trata sobre la metodología empleada en la investigación, metódicamente se enfoca el tipo y nivel de investigación, el método y diseño de la investigación, considera a la población y muestra de la investigación, las técnicas e instrumentos de la investigación y los instrumentos métodos y técnicas de recolección y análisis de datos.

El Capítulo Cuarto, contiene lo referido a la presentación de resultados luego de su procesamiento presentado a través de cuadros y gráficos estadísticos, así también la contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis.

En el Capítulo Quinto, contiene las discusiones de resultados con la referencia bibliográfica de las bases teóricas y los antecedentes de investigación.

Finalmente se hacen las conclusiones, las recomendaciones, la referencia bibliográfica y los anexos concernientes a la presente investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Las organizaciones en la actualidad sobre todo aquellas que están mejor posicionadas gozan con un buen prestigio en los mercados, este posicionamiento no hubiese sido posible gracias a que han sabido gestionar de manera eficiente todos sus recursos a través de las herramientas de gestión que han implementado en sus organizaciones como el plan estratégico, que por su correcta implementación y diseño les ha servido para lograr el éxito, nos es extraño ver diversidad de textos orientados al estudio estructura e implementación de planes estratégicos en las organizaciones pues su contribución de dicha herramienta es sin duda uno de los más importantes con las que las empresas de éxito llegan estar a la vanguardia y poder incursionarse en mercados cada vez más competitivos. (Octavio Reyes, 2012).

En múltiples ocasiones a través los medios de información muestran una cruda realidad sobre deficiencias en materia de gestión que causan un impacto negativo en la población y hacen que éstos vivan desconfiados de los actuales Gobiernos, desconfianza respecto a la ejecución presupuestal, adquisición de bienes, obras públicas y diversos otros temas de gestión, donde se deficiencias en cuanto al tema de planificación son claramente identificables durante la ejecución pues allí se ve falta de personal, recursos económicos a destiempo, atraso en los tiempos, no ejecución o incluso postergación, en el peor de los casos en abandono total y todo esto que percibe la población de manera negativa que lo transmite a través de quejas reclamos, protestas, denuncias, etc. Hechos que afectan de manera negativa la gestión de los gobiernos y de sus autoridades. (Zarpan, 2013).

Las múltiples causas que entre ellas podemos mencionar como la falta de eficiencia en el gasto público (sobrevaloración), calidad del gasto entre otros sumado a esto una inadecuada planificación, profesionales

no competentes y sobre todo una débil implementación del control interno son causantes a los que se debería prestar mucha atención, sin control interno es difícil poder detectar estas anomalías, pues el control interno es:

“conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública” (Contraloría General de la República, 2021).

Según Flores (2018) Catedrático de la Universidad del Pacífico, en su artículo publicado en el diario Gestión titulado: Plan estratégico, reto de gerentes y empleados, menciona que:

“contar con una planeación estratégica eficiente requiere que toda entidad diseñe su camino para lograr metas en su determinado tiempo. De tal manera dichos planes tienen que ser estructurados por la alta gerencia. Por otro lado, se requiere examinar de manera minuciosa lo que traerá al futuro”

Pues en efecto el tiempo juega aquí un papel importante pues es éste el recurso más escaso y que si no se sabe estructurar con una adecuada orientación será ineficiente en el tiempo.

El Gobierno Regional de Huánuco tiene como actividad principal la gestión pública en beneficio del bien común a favor del ciudadano huanuqueño cuyo fin es mejorar las condiciones de vida. Sin embargo, por investigaciones de la contraloría General de la República se han encontrado hallazgos de una no muy buena gestión pública, por ejemplo, según el diario Ahora en su nota periodística de fecha cinco de marzo del 2021 menciona:

“Un perjuicio económico de S/ 1 118 810 fue detectado en la sede central del Gobierno Regional Huánuco (Gorehco), por la transferencia de recursos al Cafae, según los resultados de la auditoría efectuada por la

Contraloría General de la República” (Diario Ahora 2021, pp 02); hechos como esto y como muchos otros que podemos encontrar en registros de la Contraloría indican deficiencia en el sistema de control interno.

Los auditores del Gobierno Regional y Local en nuestra Región se han convertido en un tema primordial, ya que son ellos, los que se encargan de velar por la autenticidad, exactitud, honestidad, justicia y concordancia con las políticas y procedimientos establecidos dentro de la Contraloría General de la República, siendo uno de los compromisos de los auditores definir estrategias que permita a la unidad de auditoría, cumplir con sus funciones evaluadora a la alta dirección de la institución a fin de medir su desempeño y eficiencia, mejorando de esta manera, la calidad del servicio que brinda (Fiestas,2010).

La planeación estratégica y su relación con el cumplimiento de las labores de control de los Auditores de la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco, las entidades públicas tienen el deber de estar en constante fiscalización muy aparte que de hacerlo de oficio tienen normas implementados que les permite conocer la situación de la actual gestión a través de mecanismos de control desde la parte gerencial mediante procesos de auditoría debidamente planificadas de tal manera que permita realizar más eficientemente su labor y que culminará con un informe de evaluación de la gestión en la Institución Pública que servirá para tomar acciones que corresponda.

El organismo de control interno (OCI) mediante el desarrollo de auditorías internas o también mediante auditorías externas a través de las sociedades de auditoría debidamente inscritas y designadas por la Contraloría General de la República, la oficina de del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco, deben de planificar y enfocar de manera adecuada todo el proceso de auditoría como los procedimientos, herramientas, alcances de auditoría que se debe aplicar en las auditorías practicadas, en muchas ocasiones no se le da la debida atención a la fase de planeamiento, lo que trae consigo demoras, malos

informes, supuestos no corroborados, etc., perjudicando en cierta manera la misma gestión de auditoría como la gestión de la entidad pública.

La planeación estratégica en la oficina del Órgano de Control Institucional es importante ya que ayuda a mejorar el cumplimiento de las labores de control dentro de las fechas programadas cumpliendo con los objetivos eficientemente en las auditorías planeadas a desarrollar estrategias, que trascenderá como resultado que la ejecución y el informe de las auditorías se desarrollen de la mejor manera, y con resultados que será en beneficio de las entidades públicas y la población de Huánuco.

El Jefe de la Oficina de Órgano de Control Institucional (OCI) del Gobierno Regional de Huánuco efectúa revisiones y monitoreos en las diferentes etapas de la planeación de trabajos que realizan los auditores a fin de asesorar el trabajo y detectar fallas, insuficiencias y deficiencias a tiempo antes de la terminación de la auditoría, los factores que limitan para el cumplimiento de las labores de control dentro de las fechas programadas de manera eficiente son falta de presupuesto para la oficina de (OCI), falta del personal, ambiente muy reducida, las máquinas con que se realizan los trabajos son antiguas, los trámites que se realizan son muy burocráticos, las demoras en respuesta de los documentos solicitados a las diferentes oficinas del Gobierno Regional de Huánuco, etc.

En la presente investigación se analizó la medida en que la planeación estratégica en la Oficina del Órgano de Control Institucional incide en el cumplimiento de las labores de control dentro de las fechas programadas en la oficina del OCI, con el fin principal de ampliar los conocimientos de estas variables de estudio, en los Auditores de la Oficina del OCI y así pueda contar con bases sólidas de los cumplimientos de las labores y objetivos planeados de los servicios de control, tanto el jefe de la oficina, los Auditores y otras personas interesadas en el estudio del OCI, así

también podría ayudar a ser eficiente y eficaz en el cumplimiento de las tareas designados en el tiempo y fecha establecida de los servicios de control

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la Planeación Estratégica se relaciona con el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020?

1.2.2. Problema Especifica

- ¿De qué manera el direccionamiento estratégico influye en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020?
- ¿De qué manera el monitoreo y seguimiento del plan influyen en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020?
- ¿De qué manera los objetivos estratégicos influyen en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar como la planeación estratégica se relaciona con el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera el direccionamiento estratégico influye en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.
- Determinar de qué manera el monitoreo y seguimiento del plan influye en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.
- Determinar de qué manera los objetivos estratégicos influye en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación presente tiene como propósito aportar al conocimiento existente sobre la planeación estratégica y el cumplimiento de las labores de control de los auditores de la oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco. La teoría a utilizar es la teoría de la administración clásica que nos indica la preocupación existente de las instituciones públicas en buscar el aumento de la eficiencia de su institución mediante la visión global que permita alcanzar los objetivos y metas planeados. Así, el presente trabajo permitirá mostrar que la planeación estratégica es un medio esencial para saber qué es lo que queremos y cuál es el camino que vamos a seguir para llegar a la meta que nos hemos planeado, describiendo cambios frente a distintas situaciones, permitiendo a las instituciones públicas un direccionamiento hacia el éxito y a un mayor desempeño laboral.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación mostro la existente relación entre la planeación estratégica con el cumplimiento de las labores de control. Donde el

principal recurso de la Oficina de Órgano de Control Institucional, son los Auditores (capital humano).

La investigación permitió a la Oficina de Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco a conseguir sus metas de crecimiento, desarrollo y desempeño laboral de los auditores. Es decir, servirá como aporte para la solución de los problemas internos de la Oficina de órgano de Control Institucional, mediante cambios de comunicación, liderazgo, beneficios, condiciones de trabajo y otros. También nos permitió conocer la situación real de la Oficina de Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco. De esta manera el presente trabajo de investigación es una contribución a las entidades del sector público, ya que muchas de ellas no le dan la importancia debido a sus respectivos planes estratégicos de las auditorías que realizan, los funcionarios públicos pueden tomar como referencia los resultados de la presente investigación, para tomar decisiones que permitan que su institución pueda dar un mejor servicio al ciudadano en tiempo establecida con el buen desempeño laboral de los auditores.

1.4.3. Justificación metodológica

El estudio por ser de tipo descriptivo correlacional, describió la planeación estratégica con el cumplimiento de las labores de control para poner una estrategia o conocimientos válidos y confiables. La justificación metodológica de la investigación se fundamenta en la descripción de las variables y de cada uno de los capítulos contenidos en la investigación, servirá como base de consultas para otras investigaciones, y también podrán ser utilizados como modelo para otras instituciones públicas para mejorar el cumplimiento de las labores de control dentro de las fechas programadas de los auditores a través del buen planeamiento estratégico.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las principales limitaciones que se presentaron para el desarrollo del presente trabajo de investigación son las siguientes:

- La carencia de estudios a nivel local acerca de la planeación estratégica y el cumplimiento de las labores de control de los Auditores de la Oficina del Órgano de Control Institucional, que pudieron servir como antecedentes de nuestra investigación.
- Desconocimiento de parte del investigador para la tabulación y procesamiento de datos.

1.6. Viabilidad de la investigación

El presente proyecto de investigación es viable ya que se contó con los siguientes aspectos que contribuyan al desarrollo del trabajo como:

- Se contó con los recursos financieros y humanos necesarios. Además, contamos con capacidad, compromiso y habilidad para realizar la investigación y obtener resultados satisfactorios; ya que, se tuvo un asesor en los temas de metodología y el procesamiento de datos.
- Se contó con el apoyo del jefe y los trabajadores de la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco, quienes nos permitieron el acceso a instalación para el levantamiento de información.
- Se contó con los recursos tecnológicos como computadora e internet para realizar el presente trabajo de acuerdo a la metodología que se considera.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Velásquez Pulido, K. X (2018). Propuesta de planeación estratégica para una empresa del sector de comercio al por menor y al por mayor de libros, textos escolares y cuadernos. Caso de estudio: Alternativa pedagógica Col SAS. Tesis Postgrado. Pontificia Universidad Javeriana. El autor llega a las siguientes conclusiones:

1. A partir del análisis realizado a la empresa Alternativa Pedagógica Col S.A.S en este trabajo de investigación se puede concluir que la empresa se encuentra en una etapa de crecimiento y que para llegar a su madurez y establecimiento es necesario que establezca un proceso de planeación estratégica de ahora en adelante, debido a que a través de esta herramienta podrá organizarse para enfocar sus recursos y capacidades estratégicas al cumplimiento de los objetivos que se propone cada año.
2. Así mismo, es importante que el conocimiento y la experiencia en el mercado por parte de la gerente general sean considerados como un recurso importante en la organización para la elaboración de estrategias que originen el aumento de la cartera de clientes para la compañía. Por lo anterior, las actividades organizacionales y administrativas se deben delegar en lo posible para que la gerente general se pueda concentrar en los aspectos primordiales que requieren su atención, como lo es el cuidado de las relaciones con los clientes más importantes y en la búsqueda de nuevos proveedores y clientes.
3. Finalmente, el diseño y establecimiento de la visión y misión darán sentido y un propósito más tangible a la organización y sus miembros, permitiendo que sus estrategias sean diseñadas bajo un horizonte temporal. También, el definir la estructura organizacional,

permite que sea más claro y evidente conocer el capital humano que necesita adquirir para su continuo desarrollo y establecimiento.

Barreiros Cabrera, A. E. (2012). Planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors. Tesis Licenciatura. Universidad Central del Ecuador. El autor llega a las siguientes conclusiones

1. En la empresa es necesario implementar el plan estratégico porque contribuirá para lograr una institución que tenga los procesos organizados y sistematizado, de esta manera lograr una mejor atención a los clientes.
2. A través de este esfuerzo de cambio que se va presentando se podrá ofrecer un mejor servicio al cliente de tal manera que estos se encuentren satisfechos y de esta manera se logrará la fidelidad del cliente.
3. “KAWA MOTORS S.A.”, no posee detalladamente sus procesos, funciones y tareas; lo cual ha causado que los integrantes de la empresa realicen actividades que no corresponden a sus cargos, y muchos de ellos se recarguen de trabajo.
4. No posee claramente detallada la visión y misión de la organización, los cuales son los puntales para un desarrollo organizacional.
5. La empresa cuenta con prestigio adquirido a lo largo del tiempo, que ha hecho que muchos clientes la prefieran por la calidad en el servicio que presta, esto es la mayor fortaleza con la que cuenta la empresa en un mercado competitivo.

Zamora, W. M. M., Ponce, T. Y. G., Chávez, M. I. D., & Cedeño, I. M. B. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Dominio de las Ciencias, 4(4), 206-240. Tesis Licenciatura. Universidad de Rioja España. Los autores llegaron a las siguientes conclusiones

1. El Control Interno en las entidades del sector público debe ser entendido dentro del contexto de sus características específicas en comparación con las organizaciones privadas; es decir, tomando en cuenta a) su enfoque para lograr objetivos sociales o políticos; b) la utilización de los fondos públicos; c) la importancia del ciclo presupuestario y de planeamiento, y d) la complejidad de su funcionamiento. Esto significa hacer un balance entre los valores tradicionales como la legalidad, la integridad y la transparencia, presentes por su naturaleza en los asuntos públicos y los valores gerenciales modernos como la eficiencia y la eficacia.
2. Al mismo tiempo, esta evaluación del control interno nos permite obtener un conocimiento de las empresas e informar a la administración o a los responsables del gobierno corporativo, respecto a fallas o debilidades en el sistema de control interno, las cuales han sido identificadas en el transcurso de nuestra auditoría; esto brindará un valor agregado al cliente al contratar nuestros servicios como auditores

2.1.2. Antecedentes nacionales

Huamán Casas, M. F., & Nájera Valentín, L. D. (2016). El control simultáneo y su incidencia en los procesos de licitación pública y concurso público en el Gobierno Regional de Pasco, período 2015. Tesis licenciatura. Universidad nacional Daniel Alcides Carrión. El autor llega a las siguientes conclusiones:

1. Existe una correlación moderada entre las variables de estudio. Esto implica que la modalidad de control simultáneo está cumpliendo su rol de evaluar el desarrollo de las actividades de ejecución Control Gubernamental verificando y revisando la documentación físicamente conforme a las disposiciones establecidas y, que estas a su vez contribuyen en la optimización de la gestión municipal.
2. La acción simultánea y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, muestra una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. En este punto se logró analizar que la acción

simultánea contribuye en la optimización del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Pasco.

3. El operativo de control simultáneo y la integridad y valores éticos muestra una correlación positiva baja, entre las variables de estudio. Al respecto debemos indicar que se logró establecer que los operativos de control simultáneo contribuyen en la optimización de los valores éticos en la Municipalidad Provincial de Pasco. Sin embargo, se puede notar que los operativos de control como herramienta de mejora no es aplicado de acuerdo a la normativa vigente

Alegría, Z., & Janeth, D. (2013). Evaluación del sistema de control interno del área de abastecimiento para detectar riesgos operativos en la Municipalidad Distrital de Pomalca 2012. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo. Tesis Licenciatura. El autor llega a las siguientes conclusiones:

1. Concluye que existe un deficiente desempeño del recurso humano como consecuencia de encontrarse no capacitado para desempeño de sus funciones, a causa de que la entidad no capacita a sus colaboradores donde parte del personal de la municipalidad no tiene conocimiento (Manual de procesos y funciones de la entidad y de la normativa vigente Ley de contrataciones y adquisiciones del estado, Normas técnicas de control interno del sector público, Guía de implementación de control interno del sector Publico).
2. Se diagnosticó que no se aplicaban los controles internos establecidos en las Normas Técnicas de control y como consecuencias no se establecían actividades de control que ayuden a mitigar el riesgo.
3. Corroboró que la gestión de riesgos es deficiente detectando de esta forma que la respuesta frente al riesgo era la aceptación absoluta donde la entidad 121 decide no actuar frente al riesgo al momento de no aplicar medidas de control para poder mitigar o disminuir el riesgo producido en la entidad

Solís Pablo, K. A., & Tarazona Condor, Y. (2017). La planificación estratégica y la productividad laboral en la Empresa Vica Gas SRL-Huancayo en el año 2017. Tesis Licenciatura. Universidad Nacional del Centro del Perú. El Tesista llega a las siguientes conclusiones:

1. Con la presente investigación se determinó que la planificación estratégica se correlaciona de manera significativa con la productividad laboral porque prevé las acciones correctivas que deben aplicarse a todos los colaboradores para poder proporcionarles herramientas que ayuden a direccionar sus actividades y tareas para el logro del cumplimiento de los objetivos y así poder incrementar la productividad laboral.
2. Con la presente investigación y con la utilización del instrumento denominado Escala de Likert se llegó a la conclusión que los trabajadores de la empresa VICA GAS S.R.L. no tienen conocimiento de la visión, misión, objetivos y estrategias; por ende, viven su día a día sin saber qué actividades deben realizar, o que deben priorizar y todo ello conlleva a una pésima organización y baja productividad.
3. Se comprobó que al no contar con una planificación estratégica los trabajadores de la empresa VICA GAS S.R.L. solo realizan sus actividades en base a lo que les diga en el día su jefe de ventas, son conformistas y no aspiran a poder tener más ventas.
4. Con la presente investigación se demostró que el gerente general y todo el personal administrativo no conduce bien a los trabajadores y no realizan un análisis para su crecimiento, se conforman con maquinaria obsoleta y no aspiran a mejorar sus procesos.
5. Con la presente investigación demostramos que la planificación estratégica es una herramienta fundamental en toda empresa y que debe ser gestionada correctamente por el gerente general o dueño.

Álvarez, A., & Alfonzo, Y. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las municipalidades del Perú: caso municipalidad distrital de Quinuabamba–Ancash, 2017. Tesis

Licenciatura. Universidad Los Ángeles de Chimbote. Los tesisistas llegaron a las siguientes conclusiones:

1. El control interno influye en la Gestión Administrativa, porque permite a los directivos gestionar con habilidades de líder la conducción y el control de los trabajadores y para ello debe tener claras las normas que describen las funciones, responsabilidades, ubicación, líneas de dependencia dentro de la estructura general de la entidad; así como los niveles de coordinación interna y externa que tienen que realizar para el adecuado cumplimiento de sus funciones dentro de la responsabilidad del cargo que desempeñan.
2. Se concluye que el Control Interno es un papel fundamental que influye en la Gestión Administrativa para poder realizar las funciones de: Verificar, evaluar, controlar, supervisar, y analizar los diferentes procesos administrativos de la Municipalidad. Sin embargo, se ha encontrado ciertas debilidades en los gobiernos locales caso de la Municipalidad Distrital de Quinuabamba – Ancash, el cual la alta dirección está restando importancia al no Implementar el Sistema de Control Interno, Por lo tanto, el Control Interno Influye Negativamente en la entidad. Los responsables de las Gerencias y Sub Gerencias no están diseñando controles relacionados a las actividades que realizan

2.1.3. Antecedentes locales

Ávila Figueroa, L. D. (2019). LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2018. Tesis Licenciatura. Universidad de Huánuco. El investigador llegó a las siguientes conclusiones:

1. La investigación concluye que la dimensión de los lineamientos del plan estratégico se relaciona de manera directa con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, en la que además se indica que los trabajadores no se identifican con los lineamientos del plan, por ende, no tienen motivaciones para cumplir sus metas, así lo afirma el 75%.

2. La investigación concluye que los objetivos del plan estratégico se relacionan de manera directa con el rendimiento laboral de la municipalidad de Ambo, indica que el 66.67% de trabajadores no cuenta con herramientas para cumplirlos, por ende, no pueden cumplir los objetivos tal como manifiesta el 80% de trabajadores.
3. La investigación concluye que las estrategias se relacionan de manera directa con el rendimiento laboral en la municipalidad de Ambo, sostiene que el plan estratégico incluye fortalecer espacios de participación, este a veces impide cumplir las metas establecidas.

Yoni, J. A. (2018). Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Huánuco, 2017. Tesis Licenciatura. El investigador llegó a las siguientes conclusiones:

1. Que el 77.8% de los encuestados afirman que siempre se redacta la misión con propósito en sus I.E.; el 81% consideran que la misión cumple con el conjunto de valores; los actores educativos asumen los compromisos de la visión en el 81.3% de los encuestados; que la claridad en los objetivos educativos, la misión y visión del proyecto se da siempre en un 71.8%; y el 98.6% de los encuestados afirman que siempre las necesidades de los actores se plasman en los objetivos, estrategias y metas educativos. Y en el logro de las metas que se propone en la I.E. se da siempre en un 98.6%.
2. Que en la redacción del FODA y su buen uso se da siempre en un 98.9%, el 98.6% afirman que se identificó muy bien las oportunidades y amenazas para lograr una buena planificación estratégica; el 71.8% realizan una planificación en el corto, mediano y largo plazo; sobre la motivación del director hacia los actores educativos, siempre lo hace en un 60.6%; sobre el apoyo en la autoevaluación se logra realizarlo siempre en un 98.6% de los encuestados; el 98.6% afirman que hacen uso de la información al momento de tomar una decisión.

Escobar Romero, M. M. (2018). EL CONTROL GUBERNAMENTAL Y EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO. Tesis Licenciatura. Universidad de Huánuco. El investigador llegó a las siguientes conclusiones:

1. El Tesista concluye con una narración al que textualmente menciona: “ En nuestro país según la Ley 28716 Ley de Control Interno para las Entidades del Estado, constan de seis (6) objetivos del control interno y según la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG existen 37 Normas de Control Interno, que estando implementadas en la Municipalidad Provincial de Huánuco, nos darán una seguridad razonable que se efectúen los objetivos del control interno y por ende el control gubernamental, sin embargo éstos aún no son bien difundidos a nivel de toda la entidad, ni interiorizados por las autoridades de las organizaciones públicas (MPHCO) quienes son los comprometidos de fortalecer el control gubernamental y por consecuencia originar y promover el progreso y justicia de nuestro país”.
2. Son compromisos del Titular de Pliego (alcalde de la Municipalidad Provincial de Huánuco) y funcionarios de la entidad, relativas a la implantación y funcionamiento del control interno, asimismo, vigilar y cuidar el apropiado cumplimiento de las responsabilidades, funciones y actividades de la entidad y del órgano a su cargo, con sujeción a la normativa legal y técnicas aplicables

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

A inicios de los años cincuenta, las firmas de negocios y después otros tipos de organización de producción de servicios y bienes, comenzaron a preocuparse por acciones que conllevaban a perjuicio con el medio ambiente, es decir a comprender que las acciones estaban dañando el medio ambiente y que esta actitud no era la más correcta, entonces surgía la preocupación del cómo serían las cosas en el futuro,

¿qué pasaría sí? ¿Cómo será si hacemos esto hoy en el mañana?, interrogantes como al desarrollo de la planificación estratégica. Luego, no solo preocupó a los administradores de las empresas, de allí pensar en reclamar que lo planeado se traduzca realmente en ocupaciones correctas, lo cual entregó sitio al desarrollo del criterio de gestión estratégica. A partir de la década de 1960 hasta mediados de 1980, la planificación estratégica subrayaba un enfoque de arriba abajo respecto al establecimiento de metas y organización, o sea la alta dirección y los especialistas en idealización estratégica desarrollaban metas y planes para toda la organización. (Ansoff & Hayes, 1990).

A menudo los gerentes recibían metas y planes de miembros del personal y sus propias ocupaciones de idealización se limitaban a métodos específicos ya presupuestados para sus unidades. A lo largo de este lapso organizaciones particulares y compañías de consultoría han innovado distintas técnicas analíticas y enfoques de organización, muchas de las cuales se convirtieron en modas corporativas. Comúnmente, estas técnicas se utilizaban en forma poco correcta y conducían a elecciones estratégicas que estaban basados en conclusiones y evaluaciones simplistas. Constantemente nace una enorme brecha entre gerentes estratégicos, tácticos y operativos. Los gerentes y empleados se sentían ajenos en cada una de sus empresas y perdían su compromiso con el triunfo de la organización.

Tiempos después surgiría la figura de Nicolás Maquiavelo quien en su libro *El príncipe* explica la necesidad de la planificación para la ejecución de un régimen. Aun cuando hay varios ejemplos por medio de la historia, los precedentes son una muestra representativa sobre cómo se realiza el raciocinio estratégico siendo el más destacado en de Aníbal una vez que

planeaba conquistar Roma debido a que da inicio con la definición de la tarea de su reino, después formulo las tácticas, analizo los componentes de medio ambiente y los compro y combino con sus propios recursos para establecer las técnicas, proyectos y pasos a continuar. Esto representa el proceso de planeación estratégica que se aplica en la actualidad en cualquier organización.

En la era moderna, al finalizar la segunda guerra mundial, las organizaciones empezaron a percatarse de ciertos puntos que no eran controlables, la incertidumbre, el peligro, la inestabilidad y un ambiente cambiante. Nació, entonces, la necesidad de tener control relativo sobre los cambios rápidos. Como contestación a tales necesidades los gerentes empiezan a usar la idealización (planeación) estratégica la misma que con sus propiedades modernas ha sido introducida por primera ocasión en varias organizaciones comerciales alrededor de los años 1950, desde entonces, la planeación estratégica formal se ha ido perfeccionando a partir de la década de los 60 demostrando su progreso en las diferentes fases a continuación detallamos:

Pese a sus ventajas, alrededor de los años 80 surgieron críticas en el área privado por tener en cuenta este abordaje bastante estructurado y centralizado, ya que requería mucho papeleo y por tender a ahogar la innovación y la función de contestación. Hacia los noventa, la planeación estratégica había caído en desuso además en las agencias de todo el mundo y la idealización se restringió al grado sectorial (no integral de país). El Acuerdo de Washington fundamentalmente eliminó los procesos de organización. Empero la caída en los logros vigilados en dicha década hizo revivir la idealización como forma de llegar a superiores resultados.

Muchos de los inconvenientes que se pueden observar con la planeación estratégica surgieron de su fama temprana, debido a

que no se contaba con un acuerdo sobre qué procedimiento era el más efectivo. Además, en especial en las instituciones con una estructura más complejas que otras, nació una brecha entre la organización y las operaciones. Ruiz (2019) mencionaba que: "Los que hacían la organización ("ideas") a menudo estaban separados de la utilización ("acción"), sin una retroalimentación que permitiera cerrar esta brecha. Esto tuvo amplias implicaciones en diversos campos, incluyendo la zona de cooperación universal, donde, para finales de los años noventa, enseñar resultados -con rendición de cuentas, transparencia y efectividad- estaba adquiriendo una trascendencia esencial".

Al intentar minimizar la separación ideas-acción, la sociedad mundial reconoció que no era suficiente la perspectiva clásica de mantener el control de solamente insumos y desembolsos y empezó a focalizarse en el efecto a mediano y extenso plazo, una mejor calidad de vida o una productividad económica tangible. Este abordaje es materia de discusión por un lado los que se orientan a las interrelaciones y procesos, y por otro lado los que creen que el enfoque en impactos sólo lleva a realidades "confusas" al no reconocer la dificultad de las intervenciones de desarrollo.

En el cuadro uno se detalla el gráfico de la evolución de la planificación estratégica en el tiempo

Tabla 1 Evolución de la planificación estratégica en el marco del desarrollo internacional

| Década | Modalidad de planificación | Importancia de la planificación | Ejecución | Enfoque | Abordaje | Planificación vinculada a la implementación |
|--------|--|---------------------------------|--|--|--|--|
| 1950 | Ninguna | Muy poca | Agencias de Naciones Unidas (NU) (establecidas 1948) | Sector público (infraestructura) | Proyectos con base en suministros | A nivel de proyecto |
| 1960 | Planificación a mediano plazo a nivel de país | Alta | Agencias de NU | Sector público (productivo) | Programas de país orientados a insumos / aportaciones (planes) | A nivel de proyecto |
| 1970 | Equiparar ayuda internacional con demanda nacional | Media | Agencias de NU y ONG (emergiendo) | Sector público (social) | Programas "verticales" | A nivel de proyecto |
| 1980 | NU ajusta programas ("ideas") a planes ("acción") | Media | Inicio de la ejecución nacional | Planificación nacional y cooperación sur-sur | Intentos de hacer planes integrados | Vinculos aumentados |
| 1990 | Planificación sectorial | Baja | NU (desempeño menor) -Sector privado y ONG (desempeño medio) -Gobiernos nacionales (mayor desempeño) | Reforma sectorial en el campo social (esto es, sistemas de salud en vez de enfermedades específicas) | Programas "horizontales" - Consenso de Washington (abordaje de proyectos basado en el mercado) | Cambio poco claro en el desempeño del Estado como proveedor primario |
| 2000 | Renacimiento de la planificación como una herramienta sistémica de planificación para mejorar la efectividad de la ayuda | Media moviéndose hacia alta | Ejecución nacional (énfasis en ONG y nuevos agentes como Fundación Gates y Fondo Mundial) | Armonización y alineamiento de los productos (Declaración de París) | Gestión basada en resultados (RBM) y Financiamiento basado en resultados (RBF) | Alta coordinación de la ayuda, requiere de planes estratégicos como base para las intervenciones |

Fuente: (Rodríguez 2011) *Aplicación del ciclo estratégico por resultados a la planificación de estrategias*

a) DEFINICIONES DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:

Según Drucker (2002), señala que la planeación estratégica es “el proceso continuo que consiste en adoptar en el presente decisiones (asumir riesgos) empresariales sistemáticamente, con el mayor conocimiento posible de los resultados futuros; en organizar sistemáticamente los esfuerzos necesarios para ejecutar esas decisiones” (p. 31).

La planeación estratégica es la elección que tomamos hoy para el futuro, precisamente nos explica el creador con una buena planificación estratégica tenemos la posibilidad de llegar a tener buenos resultados internamente y externamente de la organización. Según Matilla (2008), La planeación estratégica es como un conjunto de acciones orientados a lograr un resultado claramente definido en un determinado tiempo, siempre cuando se tenga que llevar a cabo un elevado control de los factores, menciona también que la estrategia está relacionada con la el

logro de los objetivos a través de medios en definición dialéctica a fines cumplimiento. (p.17).

Según López y Correa (2017), define la planeación estratégica se parte del concepto de organizaciones, la planeación es organizar una producción un servicio un proyecto o una empresa conforme un plan. La planeación para concretar una idea exige conocer los sucesos con todos los procesos habilidades toda la capacidad de una persona. Para definir en el campo competitivo la planeación de una empresa se tomará en cuenta la matriz FODA (análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades amenazas) (p. 22).

A lo que quisieron llegar a entender los autores que para entender el concepto inicial de la planeación estratégica primero debemos diagnosticar quienes somos donde estamos que nos rodea, pronosticar hacia dónde queremos ir, los objetivos precisos medible y alcánzale, tener estrategias, tácticas para lograr nuestras estrategias y objetivos, ejecución y por últimos resultados de los objetivos en comparación al plan.

Según Acle Tomasini, Alfredo: la planeación de acciones que deber ser desarrolladas para lograr los objetivos estratégicos; lo que implica definir y priorizar los problemas a resolver, planear soluciones, determinar los responsables para realizarlos, asignar recursos para llevarlos a cabo y establecer la forma y periodicidad para medir los avances.

Según Manso, Francisco: la planeación estratégica es el proceso de negociación entre varias decisiones que presentan conflictos de objetivos.

Según Menguzzato Y Renau: la planeación estratégica no es más que el proceso de relacionar las metas de una organización,

determinar las políticas y programas necesarios para alcanzar objetivos específicos en camino hacia esas metas y establecer los métodos necesarios para asegurar que las políticas y los programas sean ejecutados, o sea. Es un proceso formulado de planeación a largo plazo que se utiliza para definir y alcanza metas organizacionales.

Planeación

Según Mercado (1997, p. 64), la planeación es un proceso de decisiones anticipatorio, es actuar sobre un sistema con un propósito determinado, es definir el propósito de cambio que uno desea realizar en un sistema.

La planeación parte de la decisión de la misma organización, es en sí desarrollarlo antes de aplicarlo porque está hecho para la mejora para el futuro de la organización, definimos los cambios y las mejores que necesitamos en el desarrollo del plan.

b) MODELOS DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:

Según, Mintzberg y Quinn (1998, p.11), señalan que los pasos principales de un programa de planeación estratégica:

- Fijación de objetivos: consiste en la elaboración de extensos procedimientos para explicar y siempre que fuera posible, cuantificar los objetivos de la organización.
- Verificación externa: un elemento importante en la revisión de las condiciones externas de la organización es el conjunto de pronósticos que se realizan respecto al futuro.
- Verificación interna: consiste en el estudio de las propias virtudes y flaquezas de la organización.
- Evaluación de estrategias: como el proceso de evaluación presta a la elaboración y cualificación, abunda las tecnologías, desde lo simples y primitivos cálculos de rédito sobre la inversión, hasta un torrente de técnicas más modernas como la valoración de las estrategias competitivas, análisis de riesgo, curva de valor y diversos

métodos asociados con el cálculo de valor para los accionistas, la mayoría está orientado hacia el análisis financiero.

- Puesto en operación de la estrategia: la puesta en operación de las estrategias de lugar a todo un conjunto de jerarquía, las cuales se cree que existen en distintos niveles y con diferentes perspectivas temporales. Los amplios planes estratégicos a largo plazo tienen prioridad, seguidos por los planes a mediano plazo, los cuales a su vez dan lugar a los planes operativos a corto plazo para el año siguiente.
- Fijar plazos para todo el proceso: No solo deben programarse las etapas del proceso, sino también los momentos precisos en que deben ser llevados a cabo.

Según, Ramírez y Cabello (1997), exponen un modelo para realizar la planeación estratégica el cual incluye ocho etapas. Este modelo se integra por tres grandes puntos muy importantes los cuales son: hacia dónde se quiere ir, dónde se está y como llegar allá.

- Definir dónde se quiere estar, incluye dos etapas: la definición de la misión del negocio y la definición de los valores del negocio.
- Profundizar sobre dónde estoy incluye: identificación del negocio, análisis de la industria, identificación de los factores básicos de competencia e identificación de las fuerzas y debilidades.
- Cómo llegar a dónde se quiere estar, partiendo de dónde se está, incluye la definición de la dirección estratégica y la definición de planes de acción.

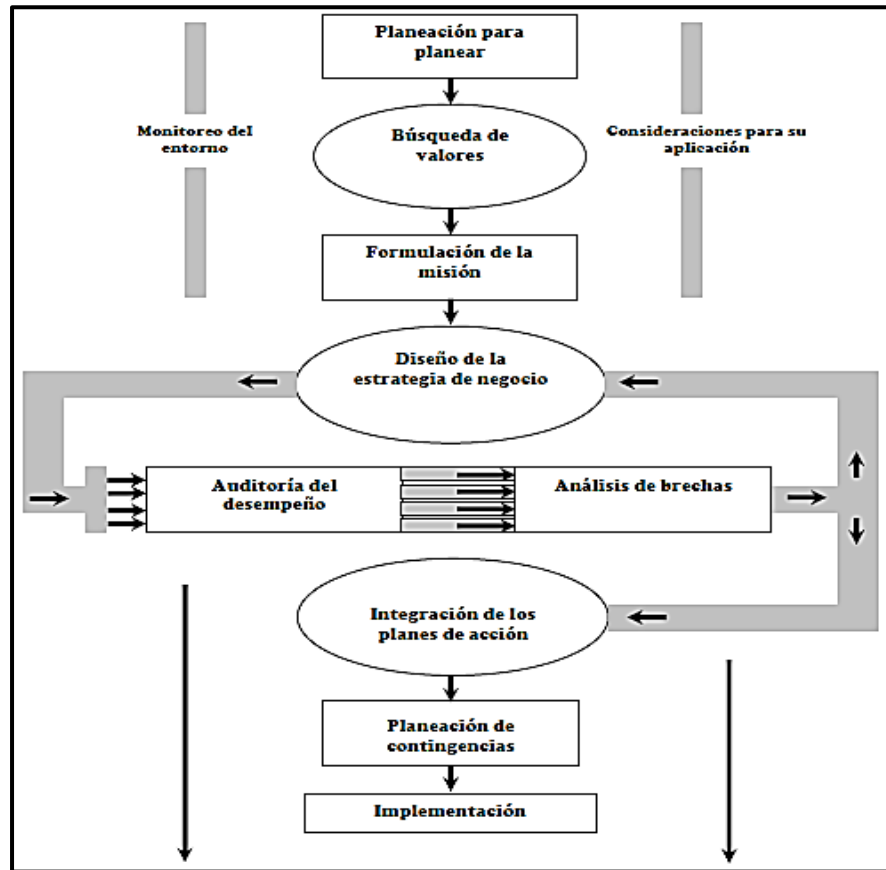


Figura 1 Modelo de Planeación Estratégica

Nota. Planeación estratégica fundamentos y aplicaciones, tomada del libro *Planeación Estratégica*, Goodstein D, Nolan T. y Pfeiffer J. (2005).
<https://www.buscalibre.co/libro-planeacion-estrategica/9781456263140/p/51581448>

c) CARACTERÍSTICAS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

De acuerdo con Castelán (1985), dos son las características de planeación estratégica dado su enfoque a largo plazo:

- La incertidumbre, porque la dirección de la empresa normalmente tendrá informaciones imperfectas en cuanto a su medio ambiente, a la competencia, consumidores e inclusive en cuanto a sus potencialidades.
- La decisión: no obstante, la situación de incertidumbre a la cual el dirigente de la empresa hace frente, es imperativo para él, con base en la información con que cuenta, asumir el riesgo y decidir.

De acuerdo con Mintzberg, Ahlstrand et al. (1999), las premisas de la escuela de la planificación son:

- Las estrategias deben provenir de un proceso controlado y consciente de planificación formal, separado en etapas claras, cada una de ellas delineada a través de listados y sustentada por técnicas.
- En principio, la responsabilidad por ese proceso general descansa en el directivo superior; en lo que se refiere a su ejecución práctica, los responsables son los encargados de la planificación.
- A partir de este proceso, las estrategias aparecen completamente acabadas, listas para hacerse explícitas de modo que puedan ser aplicadas presentando minuciosa atención a los objetivos, presupuestos, programas y planes operativos de diversos tipos.

Según Rodríguez (2005), la planeación estratégica es planeación a largo plazo, que enfoca a la organización como un todo y sus principales características son:

- Actividad en la que tiene que intervenir la dirección superior
- Trata con cuestiones básicas
- Ofrece un marco para la planeación detallada y para decisiones gerenciales cotidianas
- Se trata de una planeación de largo alcance.
- Analiza el medio ambiente interno y externo de la empresa.
- Se ocupa de situaciones fundamentales, ya que da respuestas a preguntas como: ¿En qué negocio estamos y en cual deberíamos estar?, ¿Cuáles son nuestros clientes y cuales deberán ser?, ¿Cómo está organizada nuestra empresa y como deberá ser?
- Ofrece un marco de referencia para una planeación más detallado y para las decisiones ordinarias. Cuando se afronta tales decisiones el gerente se pregunta cuales opciones serán las más adecuadas con nuestra estrategia.

- Concede un marco temporal más largo que otros tipos de planeación.

Ayuda a orientar el uso de las energías y recursos de la organización hacia las actividades de alta prioridad

d) BENEFICIOS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Para Steiner (Steiner, 2007), algunos beneficios de la planeación estratégicas son:

- Aclarar los objetivos y metas a largo plazo, fijando la dirección.
- Brindar caminos de acción para poder desarrollar las políticas y mejorar la toma de decisiones.
- Apoyar en las designaciones de los recursos y así viendo cuales son los puntos débiles.
- Ayudar al cambio para los valores y la mística de la empresa o institución.
- Contribuye al compromiso de todo el equipo de trabajo.
- Contribuye a mejorar los procesos de la empresa o institución.
- Se tiene la visión del futuro y presente de la empresa o institución.
- Es necesario que la alta gerencia vea la planificación desde una visión holística, mencionando cuáles son los objetivos centrales para que se pueda encaminar a lograrlos.
- Ayuda a que se visualice de manera conjunta, toda vez que ayuda a gerencia a observar las relaciones de suma importante.

Según, Quintal (2005, p.61), considera que entre los beneficios más importantes se encuentran los siguientes:

- Mejorar la eficiencia y la efectividad organizacional.
- Construir un equipo de trabajo experto.

- Mejorar la toma de decisiones con una perspectiva externa y una amplia base interna.
- Mejorar las comunicaciones y relaciones públicas.
- Proporcionar apoyo político.
- Incrementar la productividad de los empleados.
- Reforzar la capacidad de las organizaciones para prevenir problemas.
- Como proceso de capacitación a los directivos.
- Crear sentido de participación a todos los niveles.
- Proporcionar una mayor capacidad para manejar las situaciones de incertidumbre.
- Detectar oportunidades y amenazas que se generan en el entorno, y ubicar las fortalezas y debilidades de la organización.
- Producir información estratégica para la toma de decisiones.

e) **DIMENSIONES DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA**

1. **DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

Según, Amaya (2005) menciona que el direccionamiento estratégico pretende responder a la pregunta ¿en dónde queremos estar? En donde se deben revisar nuevamente los principios, la misión y visión. Las organizaciones para crecer, generar utilidades y permanecer en el mercado deben tener muy claro hacia dónde ven, es decir, haber definido su direccionamiento estratégico (pag.50).

INDICADORES

✓ **Misión**

Según Enrique, Madroñero y Morales (2008), es el elemento que da la razón de ser, constituye la esencia de toda persona, empresa u organización. La misión indicara que es lo que hacemos, hacia donde está

dirigido nuestro esfuerzo y aquello que nos hace diferentes.

✓ **Visión**

Según Enrique, Madroñero y Morales (2008) manifestaron: que la visión responde a donde desea estar una organización a largo plazo. Esta es el futuro aspirado y deseado por una organización y comprende visualiza el resultado que se pretende alcanzar.

✓ **Valores**

Según Enrique, Madroñero y Morales (2008), los valores de una organización o equipo de trabajo reflejan la cultura corporativa, son los componentes que riegan las reglas dentro de las cuales deben colaborar los integrantes del equipo. Es importante que los valores vayan acorde a la esencia de la institución.

2. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Según, Urzúa (2004) definió que:

El seguimiento es una acción permanente a lo largo del proceso de los proyectos, permite una revisión periódica del trabajo, tanto en su eficiencia en el manejo de recursos humanos y materiales, como de su eficiencia en el cumplimiento de los objetivos propuestos. Es de vital importante que el seguimiento se realice como parte integrante del proceso del proyecto, acordaba con los responsables de la gestión, para que no suceda como una mera supervisión. Recordemos que la función del sistema consiste en aportar aprendizaje institucional y no en emitir dictámenes. (p.19).

La teoría define que el seguimiento es una acción periódica sobre los procesos de los proyectos en la buena utilización de los recursos en cumplimiento de los

objetivos, como parte del proceso del proyecto aportando aprendizaje y no seas sancionadora.

Según, Rodríguez (1999) definió como:

Un sistema de monitoreo es un proceso continuo y sistemático que mide el progreso y los cambios causados por la ejecución de un conjunto de actividades en un periodo de tiempo, con base en indicadores previamente determinados. Es un mecanismo para dar seguimiento a las acciones y comprobar en qué medida se cumple las metas propuestas. Es una herramienta de la evaluación que no solo mide ejecuciones: también revisa y da señales de advertencia sobre actividades problemáticas que no funcionan de acuerdo a lo planificado. (p. 8-9).

INDICADORES

✓ **Seguimiento a las acciones**

Según, Rodríguez (1998) las metas especifican las “las acciones que deben ejecutar cada departamento de la empresa para lograr los objetivos oficiales de la misma. Estas son el medio tangible para alcanzar la misión de la empresa”. (p.17).

✓ **Cumplimiento de las metas propuestas**

Según, Jaquez (2006) las metas proporcionan “un conjunto de estándares para medir el razonamiento organizativo de la organización, especificadas en la misión y la visión de la empresa. Por otro lado, procedimientos actuales de operación de la organización y explican lo que esta intenta”. En conclusión, las metas responden a la razón de ser de la organización. (p.41).

✓ **Revisión de actividades problemáticas**

Dentro de las actividades diarias se presentan distintos problemas en el trabajo, por ello que el

gerente o jefe de la empresa o institución realizan las revisiones de cada proceso de las actividades con ello posteriormente no perder tiempo en las correcciones en la solución de problemas.

3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Según Martínez y Milla (2005), un objetivo estratégico es un fin deseado, clave para la organización y para la consecución de su visión, debe ayudar a la compañía a explicar cómo va a conseguir la implementación de sus estrategia corto y largo plazo (p. 211).

Los objetivos estratégicos tienen su relación directa con la causa y efecto ya que con ellos son la causa de lo que se tenemos pensado lograr para tener como efecto la meta de los objetivos.

INDICADORES

✓ **Objetivos**

Según, Sampieri (2010) Los objetivos son los resultados deseados que se esperan alcanzar con la ejecución de las actividades que integran un proyecto, empresa o entidad.

Será nuestra ruta o guía de las actividades a realizar, por lo que dan direccionamiento al proyecto, con ello se realiza la evaluación de éxito o fracaso del proyecto.

✓ **Desempeño a nivel de objetivos**

Según, Cristóbal (2006) La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos. Los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada colaborador de la organización tienen la finalidad de establecer estrategias para solución de problemas, motivar a los trabajadores y

fomentar su desarrollo personal dentro de la organización.

- Efectuar la medición del potencial humano en el desarrollo de sus tareas.
- Establecer criterios y estándares para medir la productividad de los trabajadores.

✓ **Logros alcanzados**

Según, Ntoumanis (2001) Son todos aquellos resultados concretos, puntuales, positivos que signifiquen una ganancia o éxito para la empresa u organización donde desempeñemos el puesto de trabajo o la colaboración.

f) IMPORTANCIA DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

Permite identificar lo que debe hacerse durante una auditoria, por quien y cuánto. Generalmente, el planeamiento es visto como secuencia de pasos que conduce a la ejecución de procedimiento sustantivos de auditoria; sin embargo, este proceso debe proseguir en forma continua durante el curso de auditoria. Por el ejemplo los resultados de la comprensión de la estructura de control interno tienen un impacto directo al planear los procedimientos sustantivos de auditoria. La importancia de la planeación estratégica, acorde a lo que manifiestan los autores

Koontz y o, Donnell. (1967) y Mercado Salvador, H. (1995).

Radica fundamentalmente en los siguientes aspectos:

- Promover la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y, la calidad de los servicios.
- Proteger y conservar los recursos públicos contra pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.
- Cumplir las leyes, reglamentos y otras normas gubernamentales de la contraloría (OCI).
- Elaborar información financiera valida y confiable, presentada con oportunidad.

- Promover la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y la calidad de los servicios.
- Ayuda analizar los resultados obtenidos.
- Para asegurar el éxito de la planificación se debe anticipar y así tener una reacción oportuna a los cambios que se puede dar. Y no dejándose llevar por las intuiciones sino todo lo contrario, trabajar con estrategia bien establecida.

Control de cumplimiento

El objetivo de los controles de cumplimiento es promover seguridad razonable que la entidad cumple con las disposiciones establecidas en las leyes y regulaciones aplicables. Los objetivos de control de cumplimiento deben ser ajustados y podrían ser documentados en una hoja de trabajo separado para controles de cumplimiento.

En base a los resultados de las pruebas de cumplimiento y otros procedimientos de auditoria, el auditor debe:

- Determinar si los controles internos proveen seguridad razonable que la entidad cumplió con las disposiciones de las leyes y regulaciones presupuestarias en el periodo, para apoyar la opinión sobre la aseveración gerencial acerca de la efectividad de los controles internos y durante el periodo.
- Identificar las debilidades en los controles de cumplimiento.

Si los controles se cumplieron son efectivos en prevenir o detectar el incumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias durante el periodo, el alcance de la prueba de cumplimiento puede ser menor que si tales controles no fueron efectivos.

2.2.2. CUMPLIMIENTO DE LABORES DE CONTROL

a) DEFINICIÓN

El Órgano de Control Institucional está encargado del Control Gubernamental interno a través de actividades y

acciones de control, con el objetivo de supervisar, vigilar y verificar los actos y resultados de los órganos internos del Gobierno Regional de Huánuco, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes de la Entidad, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes, de conformidad con lo señalad en los artículos 7 y 17 de la Ley N.º 27785 Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

La Oficina de Órgano de control Institucional, tiene que preparar los procedimientos integrales de las actividades para el cumplimiento de los controles de la auditoria en las fechas programadas, los cuales son los que forman el pilar para poder desarrollar adecuadamente sus actividades, establecido responsabilidades a los encargados de todas las áreas, generando información útil y necesario para mejores resultados.

b) IMPORTANCIA

El cumplimiento de labores de control es importante ya que comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos debidamente protegidos, la actividad de la entidad se desarrolla eficazmente según los directrices mercados por la administración, el cumplimiento de labores de control, favorecerá a que obtenga una mayor fiabilidad en sus operaciones y actividades.

También ayudara a que no existan irregularidades en las actividades de la entidad ya que los labores control establece la obligación de asumir conducta ética en todos los niveles de organización, como base para su funcionamiento

El cumplimiento de labores de control debería ser de mucha importancia para una entidad ya que mediante este se puede conocer si las metas y objetivos organizacionales que se trazaron se están logrando según lo panificado.

c) OBJETIVOS

- Protección de los activos de la entidad contra cualquier situación indeseable, sea por pérdida debidas a errores no intencionales o irregularidades.
- Lograr los beneficios y metas establecidos.
- Contar con información confiable y oportuna.
- Lograr mayor eficiencia, eficacia y transparencia en las operaciones.

d) CARACTERÍSTICAS

El cumplimiento de las labores de control es de factor imprescindible para el logro de los objetivos en una entidad, este debe reunir ciertas características para ser efectivos.

- Oportunidad
- Accesibilidad
- Ubicación estratégica

e) DIMENSIONES DE CUMPLIMIENTO DE LABORES DE CONTROL:

I. CONOCIMIENTO DE LA MATERIA A AUDITAR

Para realizar una auditoria se requiere conocimientos en la materia a tratar, depende en gran medida del profesionalismo y sensibilidad del auditor y de su comprensión de las actividades que debe revisar, elementos

que implican la conjunción de los conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias necesarias para realizar un trabajo esmero y competente. Según, Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica.

INDICADORES

✓ **Experiencia a las actividades a desarrollar**

Uno de los elementos fundamentales que se debe descartar entre las características del auditor, es el relativo a su experiencia personal en las actividades a desarrollar, ya que de ello depende el grado medida el cuidado y diligencia profesionales que emplea para determinar la profundidad de sus observaciones de su trabajo realizado.

✓ **Capacidad del personal**

Consiste que la persona logro eficazmente los resultados en el tiempo y fechas programados, por ello tener en consideración sobre el trabajo en equipo, capacidad para resolver problemas e imprevistos y tener motivación laboral de esa forma desempeñarse mejor las tareas.

✓ **Conocimiento del trabajo**

El conocimiento del trabajo es la fuente de la competitividad del Órgano de Control Institucional OCI, la capacidad de conocimiento de saber y saber hacer, lo cual implica en planificar las actividades del trabajo, cual importante es saber lo que uno debe hacer para así poderlo hacer bien de la manera eficiente, lo cual un auditor debe tener en cuenta, ser imparcial, sincero honesto; ser discreto, y comprender el concepto de confidencialidad.

II. CARGA LABORAL

Es la cantidad de actividades que se le asigna al auditor, a lo que se viene sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, ritmos de trabajo y contenido del trabajo. La consecuencia más directa de la carga laboral tanto física como mental, la fatiga como la disminución de la capacidad física y mental después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado. Según, Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica.

INDICADORES

✓ **Tareas ejecutadas**

Es la acción que realiza el auditor de forma rutinaria durante la jornada de trabajo de manera apropiada para lograr los objetivos del Órgano de Control Institucional (OCI).

✓ **Procesamiento información**

El Auditor una vez ya recopilado todas las informaciones necesarias para analizarlos, evaluarlos dichas documentaciones y luego para levantar observaciones correspondientes para finalmente realizar el procesamiento o informe final de todos los servicios de control realizado.

✓ **Ambiente de control**

Conjunto de factores de los ambientes organizacionales, que deben establecer todos los funcionarios y mantener para generar una actitud positiva y de apoyo hacia el control interno. Mantener, demostrar y promover integridad y valores éticos en sus obligaciones, establecer las relaciones de jerarquía responsabilidad y comunicación adecuadas.

III. CAPACIDAD OPERATIVA DE OCI

La capacidad operativa se refiere a la utilización de la infraestructura, el personal, las máquinas y la tecnología con la que se cuenta actualmente, y conocimientos para realizar servicios de control con el fin de lograr niveles de eficiencia y productividad en el Órgano de Control Institucional (OCI). Según, Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica.

INDICADORES

✓ **Personal especialista**

Factor fundamental responsable del funcionamiento y la imagen general del Órgano de Control Institucional (OCI) por sus profesionalismos en los servicios de control que se realiza durante la trayectoria de control.

✓ **Horas laboradas por el auditor**

Es el tiempo que cada Auditor dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado, se contabiliza por el número de horas que el Auditor ha de desempeñarse para desarrollar su actividad laboral dentro del periodo de tiempo de que se trate: días, semanas o años.

✓ **Equipos necesarios**

Los equipos satisfacen las necesidades de adaptación al cambio aportando la diversidad en conocimientos, habilidades y experiencias que permiten dar respuestas rápidas, promoviendo el rendimiento y la satisfacción de cada trabajador.

1. CONTROL SIMULTÁNEO.

El Contralor General de la Republica apruebe la Directiva N° 002 – 2019 –CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo”. Aprobada con la Resolución de Contraloría (RC) N° 115 – 2019 – CG, publicada el 30 de marzo de 2019.

El Control Simultáneo forma parte de Control Gubernamental, el cual consiste en examinar de forma objetiva y sistemática los hitos de control o las actividades de un proceso en curso, con el objetivo de identificar y comunicar oportunamente a la entidad, el resultado o el logro de los objetivos del proceso, a fin que este adopte las acciones preventivas y correctivas que correspondan, contribuyendo de esa forma a que el uso de destino de los recursos y bienes del Estado se realice con eficiencia, eficacia, transparencia, económica y legalidad. En caso se adviertan situaciones oportunamente a estas para los fines que correspondan.

Este servicio de control se rige por los principios del artículo 9 de la ley N° 27785, se ejerce por la Contraloría y por el OCI, se efectúa de manera electiva a través de las modalidades establecidas en la presente Directiva y conforme a sus disposiciones.

Dentro del control Simultáneo la oficina de Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional Huánuco, realizan las siguientes auditorias.

a) CONTROL CONCURRENTE

Es la modalidad de Control Simultáneo que se realiza a modo de acompañamiento sistemático, multidisciplinario, y tiene por finalidad realizar la evaluación, a través de la aplicación de diversas técnicas, de un conjunto de hitos de control perteneciente a un proceso en curso, de forma ordenada, sucesiva e interconectada, en el momento de su ejecución, con el propósito de verificar si esto se realiza conforme a la normativa aplicable, las disposiciones internas, estipulaciones contractuales u

otras análogas que les resultan aplicable, e identificar de ser el caso, la existencia de situaciones adversas que afecta o pueden afectar la continuidad, el resultado o el logro de los objetivos de la proceso, y comunicarlas oportunamente a la entidad o dependencia a cargo del proceso, a efecto que se adopten las acciones preventivas o correctivas que correspondan.

El proceso de todo servicio de Control Concurrente se desarrolla mediante tres etapas interrelacionadas.

- i. Inicio de la etapa de planificación:** la etapa de la planificación del Control Concurrente se inicia, luego de determinar sus relaciones, desde el día en que se efectúa el registro del servicio de control en el aplicativo informático que corresponda, y tiene por objeto elaborar el Plan de Control Concurrente, sobre las bases de información obtenida en las acciones de planeamiento descrito en la presente Directiva, y considerando la naturaleza del proceso en curso. El plazo de la etapa de planificación es de hasta cinco (5) días hábiles de iniciada la etapa de planificación.
- ii. Etapa de ejecución:** La ejecución de Control Concurrente es la etapa en la que se desarrollan y documenta de forma sistemática e iterativa, los procedimientos establecidos en el Plan de Control Concurrente, con el objeto de obtener la evidencia que determine la existencia o no de situaciones adversas, el plazo de la etapa de ejecución de Control Concurrente, se contabiliza por cada hito de control de forma independiente, por un máximo de diez (10) días hábiles de control.
- iii. Informe del Control Concurrente:** El Informe de Control Concurrente es elaborado por la Comisión de Control una vez concluida a etapa de ejecución de

Control Concurrente, detallando las situaciones adversas identificadas en el último hito de control, las cuales se describen de forma objetiva, clara y precisa, identificado sus elementos, la evidencia que las sustentan e incluyendo sus conclusiones y la recomendación general. El plazo máximo para la elaboración del Informe del Control Concurrente es de diez (10) días hábiles desde concluida la etapa de ejecución; el incumplimiento de dicho plazo, genera responsabilidad por parte de los integrantes de la Comisión de Control, según corresponda.

b) VISITA DE CONTROL:

Es la modalidad de Control Simultáneo, en la cual se aplica principalmente, las técnicas de inspección u observación de una actividad o un único hito de control que forma parte de un proceso en curso, en el lugar y momento de sus ejecución, a efecto de constatar si se efectúa conforme a la norma aplicable, e idéntica, de ser el caso, alguna situación adversa que afecta o puede afectar la continuidad, el resultado o el logro de los objetivos del proceso, y comunicarla a la entidad o dependencia a cargo del proceso en curso, para la adopción de las acciones preventivas o correctivas que corresponda.

El proceso de Visita de Control se desarrolla mediante tres etapas interrelacionadas.

i. Etapa de planificación: La etapa de la planificación de la Visita de Control se inicia, luego de determinada su realización, desde el día en que se efectúa el registro del servicio de control en el aplicativo informático que corresponda, y tiene por objetivo elaborar el Plan de Visita de Control, sobre la base de información obtenida en las acciones de

planeamiento descrita en la presente Directa, y considerando la naturaleza del proceso en curso. El plazo de la etapa de la planificación Plan de Visita de Control es de hasta tres (3) días hábiles de inicio de la etapa de planificación.

ii. Etapa de ejecución: La ejecución de Visita de Control es la etapa en la que se desarrollan y documentan de forma sistemática e iterativa, los procedimientos establecidos en el Plan de Visita de Control, con el objetivo de obtener la evidencia que determine la existencia o no de situaciones adversa. El plazo máximo para la etapa de ejecución de la Visita de Control es de diez (10) días hábiles.

iii. Etapa de elaboración de informe de visita de control: El Informe de Visita de Control es elaborado por la Comisión de Control una vez concluida la etapa de ejecución, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, y contiene el detalle de las situaciones adversas identificadas en la actividad o hito de control objeto de Visita de Control, las Cuales se describen de forma objetiva, clara y precisa, identificando sus elementos, la evidencia que la sustenta e incluyendo sus conclusiones y recomendación general a la que haya lugar. De igual forma, en caso no se hayan identificado situaciones adversas, se dejan constancia de ello, dando cuenta de la evaluación realizada.



REPORTE E2 OCI: EJECUCIÓN DE SERVICIOS DE CONTROL SIMULTÁNEO

Periodo (01/01/2019 - 31/12/2019)

Fecha: 28/01/2020

Hora: 04:33 PM

Reporte: Formato B-1

5339 - GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

A. SERVICIOS DE CONTROL SIMULTÁNEO INICIADOS EN EL AÑO

| CÓDIGO DEL SERVICIO | DENOMINACIÓN DEL SERVICIO | ESTADO | N° INTEGRANTES | PLAZO | | PROGRAMACIÓN | | | EJECUCIÓN | | |
|---------------------|---------------------------|-----------|----------------|----------------------|-----------------------|--------------|-------|---------------|-----------|-------|---------------|
| | | | | INICIO dd/mm/yyyy | TÉRMINO dd/mm/yyyy | META | N° HH | COSTO DIRECTO | META | N° HH | COSTO DIRECTO |
| 2-5339-2019-001 | VISITA DE CONTROL | Concluida | 8 | 02/01/2019 | 08/11/2019 | 4 | 0 | 0 | 4 | | |

SERVICIO DE CONTROL SIMULTÁNEO (Visita de Control)

| N° O/S | DENOMINACIÓN O/S | ESTADO | FECHA INICIO | FECHA TÉRMINO | META EJECUTA | N° H/H EJECUTAD | COSTO DIRECTO |
|---------------|--|-----------|--------------|---------------|--------------|-----------------|---------------|
| 5339-2019-003 | VISITA DE CONTROL A LA EJECUCION DE LA OBRA: ¿MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL COLEGIO NACIONAL INDUSTRIAL HERMILO VALDIZÁN, DISTRITO DE HUÁNUCO, PROVINCIA DE HUÁNUCO, ¿REGION HUÁNUCO? | Concluida | 25/03/2019 | 16/04/2019 | | | |
| 5339-2019-005 | VISITA DE CONTROL AL CUMPLIMIENTO DE LAS CLAUSULAS DEL CONTRATO N°084- 2017-GRH/GR Y LO DISPUESTO EN LOS PLANOS DEL EXPEDIENTE TECNICO DE LA OBRA: ¿REHABILITACIÓN Y CONSTRUCCIÓN CAMINO VECINAL BAJO PICUROYACU ¿MANTARO, DISTRITO DE RUPA RUPA | Concluida | 02/05/2019 | 15/05/2019 | | | |
| 5339-2019-006 | OPERATIVO "VERIFICACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS EN LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES" | Concluida | 29/04/2019 | 10/05/2019 | | | |
| 5339-2019-016 | VERIFICACIÓN AL PROCESO DE DISTRIBUCIÓN Y ENTREGA DE PETROLEO DIESELB-5 PARA ATENDER EMERGENCIAS Y DESASTRES EN LOS DISTR. DEL AMBITO DE LA REG. HCO A CARGO DE LA OFICINA REGIONAL DE DEFENSA CIVIL, DEFENSA NACIONAL Y SEGURIDAD CIUDADANA | Concluida | 10/10/2019 | 14/11/2019 | | | |



**REPORTE P2 OCI
PROGRAMACIÓN DE SERVICIOS DE CONTROL SIMULTÁNEO**

A. SERVICIOS DE CONTROL SIMULTÁNEO INICIADOS EN EL AÑO

(1) CÓDIGO DEL SERVICIO DE CONTROL SIMULTÁNEO

| TIPO ORG | CÓDIGO ENTIDAD | AÑO | CORRELATIVO |
|----------|----------------|------|-------------|
| 2 | 4764 | 2019 | 3 |

(2) MODALIDADES DE SERVICIO DE CONTROL SIMULTÁNEO (Anexo N° 3)

| | |
|-----------------------|-------------------------------------|
| Acción Simultánea | <input type="checkbox"/> |
| Visita de Control | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Orientación de Oficio | <input type="checkbox"/> |
| Visita Preventiva | <input type="checkbox"/> |

(3) ORIGEN

| | |
|----------------|-------------------------------------|
| Planificada | <input checked="" type="checkbox"/> |
| No Planificada | <input type="checkbox"/> |

(4) DENOMINACIÓN DEL SERVICIO DE CONTROL SIMULTÁNEO

| ÍTEM | DENOMINACIÓN |
|------|-------------------|
| | VISITA DE CONTROL |

(5) UNIDAD DE MEDIDA (Anexo N° 2)

| CÓDIGO | NOMBRE |
|--------|---------|
| 60 | INFORME |

(6) FECHAS PLANIFICADAS - CRONOGRAMA

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| FECHA INICIO | <input type="text" value="1/07/2019"/> | FECHA TÉRMINO | <input type="text" value="30/09/2019"/> | | | | | | | | | |
| (MARCAR CON UNA "X" EL O LOS MESES CORRESPONDIENTES) | | | | | | | | | | | | |
| | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SET | OCT | NOV | DIC |
| | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

(7) META ACUMULADA (N°)

(8) HORAS/HOMBRE ACUMULADAS (N°)

(9) COSTO DIRECTO ACUMULADO (\$/.)

| | ENE | ENE-FEB | ENE-MAR | ENE-ABR | ENE-MAY | ENE-JUN | ENE-JUL | ENE-AGO | ENE-SET | ENE-OCT | ENE-NOV | ENE-DIC |
|-----|--------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| (7) | 1 | 2 | 3 | | | | 4 | 5 | | 6 | | |
| (8) | 112.00 | 134.40 | 224 | | | | 672 | | | | | |
| (9) | 0.00 | 0.00 | 0.00 | | | | 29,252.72 | | | | | |

(10) INTEGRANTES Y COSTO DIRECTO

| PARTICIPANTES | (11) NOMBRE COMPLETO | (12) COSTO DIRECTO H/H | (13) N° DE H/H | COSTOS DIRECTOS (\$/.) | | | | | (18) TOTAL POR INTEGRANTE |
|--|---------------------------------|----------------------------|----------------|------------------------|---------------|---------------|------------|---------------------|---------------------------|
| | APELLIDOS Y NOMBRES | | | (14) REMUNERACIONES | (15) PA SAJES | (16) VIÁTICOS | (17) OTROS | | |
| | | (a) | (b) | (c) = a * b | (d) | (e) | (f) | (g) = c * d * e * f | |
| PERSONAL QUE FORMA PARTE DEL OCI | | | | | | | | | |
| INTEGRANTE 1 | JOSE ALFREDO MORAN SALVADOR | 112 | 56 | 6,272.00 | | | | 6,272.00 | |
| INTEGRANTE 2 | HECTOR CORNELIO MONTES TARAZONA | 56.09 | 112 | 6,282.08 | | | | 6,282.08 | |
| INTEGRANTE 2 | ALDO STERLIN CACHAY CASTIGLIONI | 56.09 | 112 | 6,282.08 | | | | 6,282.08 | |
| INTEGRANTE 3 | IVÁN APOLINARIO MORALES | 56.09 | 56 | 3,141.04 | | | | 3,141.04 | |
| INTEGRANTE 4 | CONISLLA OSORIO ANIBAL | 20.40 | 168 | 3,427.20 | | | | 3,427.20 | |
| INTEGRANTE 5 | MERY LUZ MARIN CHAVEZ | 25.44 | 56 | 1,424.64 | | | | 1,424.64 | |
| INTEGRANTE 6 | MILAGROS CASTRO RAMIREZ | 21.64 | 112 | 2,423.68 | | | | 2,423.68 | |
| INTEGRANTE 7 | YULIANA DONGO DE LOMBARDI | 21.64 | 0 | 0.00 | | | | 0 | |
| INTEGRANTE 8 | JENADIO LAURENCIO DURAN | 21.64 | 0 | 0.00 | | | | 0 | |
| PERSONAL QUE NO FORMA PARTE DEL OCI | | | | | | | | | |
| ESPECIALISTA 1 | | | | | | | | | |
| ESPECIALISTA 2 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | (19) TOTAL GENERAL DEL AÑO | | 25404 | | | | 29,252.72 | |

c) ORIENTACIÓN DE OFICIO:

Es la modalidad de Control Simultáneo por la cual se efectúa principalmente la revisión documental y el análisis de información vinculada a una o más actividades de un proceso en curso, con la finalidad de verificar si estas se efectúan conforme a la normativa aplicable, disposiciones internas o estipulaciones contractuales u otra análoga que resulten aplicables, e identificar alguna situación adversa que afecte o puede afectar la continuidad, el resultado o el logro del proceso en curso, a fin que esta adopte las acciones preventivas y correctivas que correspondan. La realización de la Orientación de Oficio no implica necesariamente el desplazamiento físico del profesional o equipo de profesionales a cargo de la misma.

i. Etapa de Planificación: La Orientación de Oficio se realiza a partir de información proveniente u obtener de diversas fuentes, no requiriendo para ello estrictamente realizar acciones de planificación o contar con una etapa de planificación, ni está sujeta a plazos predeterminados.

ii. Etapa de ejecución de la Orientación de Oficios:

La Orientación de Oficios se inicia con el registro en el aplicativo informativo que corresponda, y se ejecuta conforme a lo siguiente:

- Se determina una o varias actividades de un proceso en curso, que ameritan la aplicación de la Orientación de Oficio.
- De ser el caso, se requiere información a ser proporcionado por la entidad o dependencia sujeta o al responsable de la dependencia.

- Con la información necesaria, se procede a la revisión y análisis de la misma para identificar la existencia o no de situaciones adversas respecto de las actividades determinadas.

iii. Informe de Orientación de Oficio: Como resultado de la ejecución de la Orientación de Oficio, siempre y cuando se identifica alguna situación adversa, se prepara el Informe de Orientación de Oficio, el cual se caracteriza por ser abreviado y contener el detalle sucinto de la actividad o actividades evaluadas dentro de los alcances de la Orientación de Oficio, la descripción de forma objetiva, clara y precisa de las situaciones adversas, identificando sus elementos, la evidencia que las sustentan, incluyendo sus conclusiones y la recomendación.

El Informe de Orientación de Oficio se comunica de forma oportuna al titular de la entidad o al responsable de la dependencia.



REPORTE E2 OCI: EJECUCIÓN DE SERVICIOS DE CONTROL SIMULTÁNEO

Fecha: 28/01/2020

Hora: 04:33 PM

Reporte: Formato B-1

5339 - GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

Periodo (01/01/2019 - 31/12/2019)

A. SERVICIOS DE CONTROL SIMULTÁNEO INICIADOS EN EL AÑO

| CÓDIGO DEL SERVICIO | PLAZO | PROGRAMACIÓN | EJECUCIÓN | | | | | | | | |
|---------------------|---------------------------|--------------|----------------|----------------------|-----------------------|------|-------|---------------|------|-------|---------------|
| | DENOMINACIÓN DEL SERVICIO | ESTADO | N° INTEGRANTES | INICIO dd/mm/yyyy | TÉRMINO dd/mm/yyyy | META | N° HH | COSTO DIRECTO | META | N° HH | COSTO DIRECTO |
| 2-5339-2019-002 | ORIENTACIÓN DE OFICIO | Concluida | 10 | 02/01/2019 | 30/11/2019 | 6 | 80 | 3261.20 | 12 | | |

| N° O/S | DENOMINACIÓN O/S | ESTADO | FECHA INICIO | FECHA TÉRMINO | EJECUCIÓN DEL MES | | |
|---------------|---|-----------|--------------|---------------|-------------------|------------------|---------------|
| | | | | | META EJECUTADA | N° H/H EJECUTADA | COSTO DIRECTO |
| 5339-2019-004 | Orientación de oficio - gobierno regional Huánuco | Concluido | | | 5 | | |
| 5339-2019-007 | Fondo depositado en la cta cte mancomunada producto de la intervención económica a la obra: ¿mantenimiento periódico de la carretera puente rancho tambillo ¿Panao? Chaglla ¿piñayog? | Concluido | | | 1 | | |
| 5339-2019-009 | Verificación de los metrados realmente ejecutado respecto a los metrados acumulados de la valorización N° 8 correspondiente al mes de abril de 2019 de la obra: ¿mejoramiento de los servicios de educación inicial N° 460 | Concluido | | | 1 | | |
| 5339-2019-011 | Verificación de la ejecución de la obra: ¿construcción del canal de irrigación minaragra-shunqui-pachas, distrito de pachas-dos de mayo- Huánuco ¿ | Concluido | | | 1 | | |
| 5339-2019-012 | Verificación técnica de la construcción de la cobertura para las áreas de juegos infantiles y de recreación en la obra: mejoramiento de los servicios educativos de la I.E.I. n° 001-Carlos showing Ferrari de la ciudad de Huánuco | Concluido | | | 1 | | |
| 5339-2019-013 | verificación respecto a la distribución de saldos de las transferencias realizadas al fondo de asistencia y estímulo cafae en el ejercicio fiscal 2018 | Concluido | | | 1 | | |
| 5339-2019-015 | verificación del cumplimiento de la culminación de la obra: ¿mejoramiento del servicio de comercialización de productos de primera necesidad ¿mercado de abastos de la ciudad de la unión, provincia de dos de mayo - Huánuco | Concluido | | | 1 | | |
| 5339-2019-017 | Verificación de la obra: mejoramiento y construcción de las vías vehiculares, peatonales y áreas verdes de la avenida Juan Velasco Alvarado, distrito de Pillco marca Huánuco. | Concluido | | | 1 | | |

2. CONTROL POSTERIOR:

Los servicios de control posterior son aquellos que se realizan con el objeto de efectuar la evaluación de los actos y resultados ejecutados por la entidad en la gestión de los bienes, recursos y operaciones institucionales.

La Ley Orgánica de la Contraloría General del estado señala que el control posterior es el examen especial que verificará, estudiará y evaluará las actividades de la gestión financiera, administrativa, operativa y de medio ambiente con posterioridad a su ejecución, para formular el correspondiente informe que contendrá comentarios, conclusiones y recomendaciones, el mismo que ayudará a fortalecer el control interno de la entidad pública y a máxima autoridad en la toma de decisiones.

El proceso de todo servicio de control posterior se desarrolla mediante tres etapas interrelacionadas.

- i. **Planificación:** La comisión auditora es el equipo encargado de la realización de la planificación conformado, un jefe de comisión e integrantes de la comisión, deberá planificar en un plazo de cinco (5) días hábiles, los servicios de control a realizar.
- ii. **Ejecución:** La ejecución del control posterior es la etapa en la que se desarrollan y documentan de forma sistemática e interactiva, el plazo de la etapa de ejecución en el control posterior, se contabiliza por cada hito de control de la independiente, por un máximo de treinta (30) días hábiles por hito de control.
- iii. **Elaboración de informe:** El informe de control posterior es elaborado por la comisión de control una vez concluida la etapa de ejecución de control posterior detallando las situaciones adversas identificadas en el último hito de control, la evidencia que la sustentan e incluyendo sus conclusiones y la recomendación, dando cuenta la evaluación realizada, el plazo máximo

es de diez (10) días hábiles desde concluida en el plan de control posterior.

El cumplimiento integral de dichas etapas propende a que el proceso se lleva a cabo de modo ordenado y efectivo, garantizando la solidez, calidad y oportunidad de los resultados de la acción de control.

Dentro del control posterior la oficina de Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional Huánuco, realizan las siguientes auditorías.

a) AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO.

El Contralor General de la Republica aprueba la Directiva N° 007 – 2014 – CG/GCSII “Auditoría de Cumplimiento”. Aprobada con la Resolución de Contraloría (RC) N° 473 – 2014 – CG, publicada el 23 de octubre de 2014, en el diario oficial el peruano. “La auditoría de cumplimiento es un tipo de servicio control posterior realizado por las unidades orgánicas de la Contraloría y los OCI, de acuerdo con su competencia funcional, en el marco de la normativa y principios del control gubernamental, establecidos en la ley; así como las normas, métodos y procedimientos técnicos establecidos por la Contraloría”.

Tiene como finalidad la mejora de la gestión, transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de las entidades, mediante las recomendaciones incluidas en el informe de auditoría, que permitan optimizar sus sistemas administrativos, de gestión y control.

Con este tipo de control se busca identificar si se han cumplido los resultados y las metas trazadas por la institución durante el proceso de ejecución, además, del adecuado uso de recursos y el cumplimiento de normas.



FORMATO B-1: "EJECUCIÓN DE SERVICIOS DE CONTROL POSTERIOR"

Periodo (01/01/2019 - 31/12/2019)

Fecha: 28/01/2020

Hora: 04:33 PM

Reporte: Formato B-1

5339 - GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

CODIGO SERVICIO DE CONTROL

2-5339-2019-001

ORIGEN

No Planificada

Planificada

X

DENOMINACIÓN

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO A LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO N.º 521-2013-GRH/PR Y A LA CONCILIACIÓN N.º 072-2018, CORRESPONDIENTE A LA OBRA: ¿MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO DE LAS LOCALIDADES TAMBILLO, RAMOS CURVA, CRUZ

TIPO SERVICIO DE CONTROL

Auditoria de Cumplimiento

ETAPA DEL SERVICIO DE CONTROL

Elaboración y Aprobación del Informe

MONTO AUDITADO

S/. 494,793.95 US\$

MONTO EXAMINADO

S/. 494,793.95 US\$

EJECUCIÓN REAL DEL SERVICIO DE CONTROL

| | | | |
|---------------|------------|----------------|------------|
| INICIO | 22/05/2019 | TERMINO | 05/11/2019 |
|---------------|------------|----------------|------------|

ESTADO DEL SERVICIO DE CONTROL

Concluida

MONTO OBSERVADO

S/. 320,318.59 US\$

PERJUICIO ECONÓMICO

S/. 320,318.59 US\$

MACRO PROCESO / PROCESO / MATERIA - AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO (Anexo N° 4)

| | |
|----------------------|--|
| Macro Proceso | SISTEMA NACIONAL DE ABASTECIMIENTO |
| Proceso | PROCESO TÉCNICO DE OBTENCIÓN [ADQUISICIONES DE BIENES, OBRAS, SUMINISTROS Y SERVICIOS] |
| Materia | EJECUCIÓN DEL CONTRATO |

| | | |
|------------------------|----------|----------|
| GRADO DE AVANCE | 100 | 100 |
| HORA/HOMBRE(N°) | 880 | 2448 |
| COSTO(S/.) | 49359.20 | 93718.72 |

INTEGRANTES Y COSTO DIRECTO



FORMATO B-1: "EJECUCIÓN DE SERVICIOS DE CONTROL POSTERIOR"

Periodo (01/01/2019 - 31/12/2019)

5339 - GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

Fecha: 28/01/2020

Hora: 04:33 PM

Reporte: Formato B-1

| Cargo en la Comisión | Nombre Completo | | Costo H/H (a) | N° de H/H (b) | COSTOS DIRECTOS | | | | |
|----------------------|-----------------|---------|------------------|------------------|---------------------------|---------------|-----------------|--------------|---------------------------|
| | Apellidos | Nombres | | | Remuneración (c) = a*b | Pasaje (d) | Viáticos (e) | Otros (f) | Total (g) = c +d +e +f |

PERSONAL QUE FORMA PARTE DEL OCI

| | | | | | | | | | |
|------------------|--------------------|------------------|-------|-----|----------|---|---|---|----------|
| Supervisor | MARIN CHAVEZ | MERY LUZ | 25.44 | 368 | 9361.92 | 0 | 0 | 0 | 9361.92 |
| Integrante | CACHAY CASTIGLIONI | ALDO STERLIN | 56.09 | 512 | 28718.08 | 0 | 0 | 0 | 28718.08 |
| Integrante | LAURENCIO DURAN | JENADIO | 21.64 | 352 | 7617.28 | 0 | 0 | 0 | 7617.28 |
| Integrante | MARTEL QUISPE | YUDITH ELIDA | 14.04 | 480 | 6739.20 | 0 | 0 | 0 | 6739.20 |
| Jefe de Comisión | SANCHEZ SINCHE | ADRIANA NATHALIA | 56.09 | 736 | 41282.24 | 0 | 0 | 0 | 41282.24 |

PERSONAL QUE NO FORMA PARTE DEL OCI

COMENTARIOS

| N° Informe | Fecha de Emisión | N° de Oficio | Fecha de Oficio |
|--------------|------------------|------------------|-----------------|
| 013201925339 | 05-NOV-19 | 268-2019-grh/oci | 05-NOV-19 |



FORMATO B-1: "Ejecución de Servicios de Control Posterior"

Periodo (01/01/2019 - 31/12/2019)

Fecha: 28/01/2020

Hora: 04:33 PM

Reporte: Formato B-1

5339 - GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

CODIGO SERVICIO DE CONTROL

2-5339-2019-002

ORIGEN

| | |
|----------------|---|
| No Planificada | |
| Planificada | X |

DENOMINACIÓN

RESERVADO

TIPO SERVICIO DE CONTROL

Auditoría de Cumplimiento

EJECUCIÓN REAL DEL SERVICIO DE CONTROL

| | | | |
|---------------|------------|----------------|------------|
| INICIO | 01/10/2019 | TERMINO | 09/12/2019 |
|---------------|------------|----------------|------------|

| | | | | |
|---------------------------------------|----------------------------|-----|------|------|
| ETAPA DEL SERVICIO DE CONTROL | MONTO AUDITADO | S/. | 0.00 | US\$ |
| | MONTO EXAMINADO | S/. | 0.00 | US\$ |
| ESTADO DEL SERVICIO DE CONTROL | MONTO OBSERVADO | S/. | | US\$ |
| | PERJUICIO ECONÓMICO | S/. | | US\$ |

Cancelada

MACRO PROCESO / PROCESO / MATERIA - AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO (Anexo N° 4)

| | PLANIFICADO | EJECUCIÓN REAL |
|------------------------|-------------|----------------|
| GRADO DE AVANCE | 100 | 0 |
| HORA/HOMBRE(N°) | 880 | 0 |
| COSTO(S/.) | 59199.36 | 0 |

INTEGRANTES Y COSTO DIRECTO

COMENTARIOS

"Se cancela en virtud de lo establecido en la R.C. N° 201-2019-CG que dispuso que las auditorías de cumplimiento aplican para montos a auditar mayores a S/. 30 000 000.00, ejecutándose en su reemplazo la el servicio de control específico con código 2-5339-2019-004".

b) AUDITORIA DE DESEMPEÑO.

El Contralor General de la Republica aprueba la Directiva N°008 – 2016 – CG/GPROD “Auditoria de Desempeño”. Aprobada con la Resolución de Contraloría (RC) N° 122 – 2016 – CG, publicada el 05 de mayo de 2016, en el diario oficial el peruano.

La Auditoria de Desempeño es un examen de la eficiencia, eficacia, económica y calidad de la producción y entrega de los bienes o servicios que realizan las entidades públicas, con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano, consiste en analizar y evaluar el desempeño de programas gubernamentales o servicio público. Es una actividad basada en información que requiere habilidades analíticas y creativas.

Las preguntas básicas en la auditoria de desempeño son:

- ¿Se han hecho las cosas correctas?
- Si es así, se hace las cosas de manera correcta
- De no ser así, ¿Cuáles son las causas?

c) SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD.

El Contralor General de la Republica aprueba la Directiva N° 007 – 2019 – CG/NORM “Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad”, aprobado con la Resolución de Contraloría (RC) 198 – 2019 – CG, publicado el 03 de julio de 2019 en el Diario Oficial el peruano mención lo siguiente:

“El Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad forma parte del Control Gubernamental, es una modalidad del servicio de control posterior, que consiste en la intervención oportuna, puntual y abreviada, que permita identificar la existencia de presunta responsabilidades respecto a la utilización y gestión de los recursos y bienes del estado así como el cumplimiento de las normas legales aplicables, con el objetivo de verificar la existencia de hechos con evidencia de presunta irregularidad e identificar las posibles responsabilidades civiles, penales o administrativas que correspondan”.



FORMATO B-1: "Ejecución de Servicios de Control Posterior"

Periodo (01/01/2019 - 31/12/2019)

Fecha: 28/01/2020

Hora: 04:33 PM

Reporte: Formato B-1

5339 - GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

CODIGO SERVICIO DE CONTROL

| |
|-----------------|
| 2-5339-2019-004 |
|-----------------|

ORIGEN

| | |
|----------------|---|
| No Planificada | X |
| Planificada | |

DENOMINACIÓN

"USO DE LOS SALDOS PROVENIENTES DE LA ASIGNACIÓN DE FONDOS PARA PERSONAL: GASTOS POR LAS TRANSFERENCIAS FINANCIERAS A FONDOS PARA EL ABONO DE INCENTIVOS LABORALES A LOS SERVIDORES QUE CUMPLEN FUNCIÓN ADMINISTRATIVA EN EL SECTOR PÚBLICO"

TIPO SERVICIO DE CONTROL

| |
|--|
| Servicio de control específico a hechos con presunta irregularidad |
|--|

EJECUCIÓN REAL DEL SERVICIO DE CONTROL

| | | | |
|---------------|------------|----------------|------------|
| INICIO | 05/09/2019 | TERMINO | 12/12/2019 |
|---------------|------------|----------------|------------|

| | | | | |
|---------------------------------------|----------------------------|-----|--------------|------|
| ETAPA DEL SERVICIO DE CONTROL | MONTO AUDITADO | S/. | 6,084,860.40 | US\$ |
| Elaboración y Aprobación del Informe | MONTO EXAMINADO | S/. | 0.00 | US\$ |
| ESTADO DEL SERVICIO DE CONTROL | MONTO OBSERVADO | S/. | 1,118,810.00 | US\$ |
| Concluida | PERJUICIO ECONÓMICO | S/. | 1,118,810.00 | US\$ |

ÁREA A SER EXAMINADA - AUDITORÍA FINANCIERA (Anexo N° 3)

Área Principal (0)

| | |
|------------------|--|
| Adicional | |
|------------------|--|

PLANIFICADO EJECUCIÓN REAL

| | | |
|------------------------|---|-----------|
| GRADO DE AVANCE | 0 | 100 |
| HORA/HOMBRE(N°) | 0 | 1992 |
| COSTO(S/.) | 0 | 106528.96 |

INTEGRANTES Y COSTO DIRECTO



FORMATO B-1: "Ejecución de Servicios de Control Posterior"

Periodo (01/01/2019 - 31/12/2019)

5339 - GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

Fecha: 28/01/2020

Hora: 04:33 PM

Reporte: Formato B-1

| Cargo en la Comisión | Nombre Completo | | Costo H/H (a) | N° de H/H (b) | COSTOS DIRECTOS | | | | |
|----------------------|-----------------|---------|------------------|------------------|---------------------------|---------------|-----------------|--------------|---------------------------|
| | Apellidos | Nombres | | | Remuneración (c) = a*b | Pasaje (d) | Viáticos (e) | Otros (f) | Total (g) = c +d +e +f |

PERSONAL QUE FORMA PARTE DEL OCI

| | | | | | | | | | |
|------------------|---------------------------|-----------------|-------|-----|----------|---|---|---|----------|
| Supervisor | MORAN SALVADOR | JOSE ALFREDO | 112 | 104 | 11648 | 0 | 0 | 0 | 11648 |
| Integrante | DONGO LOMBARDI DE GUEVARA | YULIANA YSABEL | 21.64 | 456 | 9867.84 | 0 | 0 | 0 | 9867.84 |
| Integrante | VERAMENDI VIDAL | KATHERINE | 65.40 | 504 | 32961.60 | 0 | 0 | 0 | 32961.60 |
| Jefe de Comisión | MONTES TARAZONA | HECTOR CORNELIO | 56.09 | 544 | 30512.96 | 0 | 0 | 0 | 30512.96 |

PERSONAL QUE NO FORMA PARTE DEL OCI

COMENTARIOS

| N° Informe | Fecha de Emisión | N° de Oficio | Fecha de Oficio |
|--------------|------------------|----------------------------|-----------------|
| 016201925339 | 11-DEC-19 | oficio n° 307-2019-grh/oci | 01-JAN-01 |

2.3. Definiciones Conceptuales

1. **Actividad:** Es el conjunto de tareas necesarias para mantener, de forma permanente y continua, la operatividad de la acción de gobierno. Representa de producción de los bienes y servicios que la entidad lleva a cabo de acuerdo a sus funciones y atribuciones dentro de los procesos y tecnologías.
2. **Ambiente de control:** Define el establecimiento del entorno organizacional favorable al ejercicio de buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la entidad y generar una cultura de servicio de control. Carrasco (2006).
3. **Calidad de trabajo:** excelencia de trabajo a realizar, implica tener amplios conocimientos en los temas de área del trabajo.
4. **Capacidad:** aptitud, talento, cualidad que dispone alguien para el buen ejercicio de algo.
5. **Confidencialidad:** el personal del Sistema está obligado a guardar debida reserva y discreción sobre la documentación y resultados de los servicios de control o servicios relacionados que sean de sus conocimientos en el ejercicio de sus funciones.
6. **Control:** consiste en evaluar, medir y ponderar los resultados de las ejecutado, con lo previsto en el plan o programa de desarrollo de la entidad, pudiendo en ejercer dicho control durante todo el proceso y al final del mismo.
7. **Costo:** Valoración monetaria de la suma y esfuerzos que han de invertirse para la producción de un bien o de un servicio. El precio y gastos que tiene una cosa, sin considerar ninguna ganancia. Alvarado (2012).
8. **Eficacia:** se define como, hacer las cosas correctas, es decir; las actividades de trabajo con las que la organización o institución alcanza sus objetivos.
9. **Eficiencia:** el logro de las metas con menor cantidad de recursos.
10. **Ejecución:** realizar, hacer o llevar a la práctica lo que ha establecido en la fase de programación. Meriñez (2001).

11. **Estratégica:** es el medio, la vía. Es el como para la obtención de los objetivos de la organización o institución.
12. **Ética del servidor público:** los funcionarios de las instituciones públicas están obligados a lograr el cumplimiento de los deberes encargados aplicados con valores como oportunidad, empatía, honradez, rectitud, y solidaridad son la obligación de tener que necesariamente otros beneficios adicionales por el buen desempeño de sus funciones, que tengan evidencia en el salario pactado con la entidad. Alvarado (2012).
13. **Evaluación:** la evaluación es una de las fases muy importantes ya que nos permite ver los resultados que pretendemos o esperamos; y sobre ello tomar decisiones. Meriñez (2001).
14. **Metas:** define el rumbo que se quiere seguir y evaluar si el camino es correcto o hay que corregirlos.
15. **Misión:** La misión indicara que es lo que hacemos, hacia donde está dirigido nuestro esfuerzo y aquello que nos hace diferentes.
16. **Objetivos:** son los resultados deseados que se esperan alcanzar con la ejecución de las actividades que integran un proyecto, empresa o entidad.
17. **Plan:** un plan es ante todo la consecuencia de una idea, en función de lograr una óptima organización, adoptara la forma de un documento escrito en el cual se plasmará dicha idea acompañada de metas, estrategias, directrices y políticas a seguir en el tiempo y espacio, que se usaran para alcanzar los fines propuestos.
18. **Planeación estratégica:** es un conjunto de acciones que debe ser desarrolladas para lograr los objetivos estratégicos, lo que implica definir y priorizar los problemas a resolver, plantear soluciones, determinar los responsables para realizarlos, asignar recursos para resolverlos a cabo y establecer la forma y prioridad para medir los avances.
19. **Planeación:** la planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguir, estableciendo los principios que habrán de orientar, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización.

- 20. Servicio de control:** los servicios de control constituyen en conjunto de procesos cuyo producto tiene como propósito dar una respuesta satisfactoria a las necesidades de control gubernamental que corresponde atender a los Órganos del Sistema.
- 21. Valores:** los valores de un organización o equipo de trabajo reflejan la cultura corporativa, que rieguen las reglas, que los valores vayan acorde a la esencia de la institución.
- 22. Visión:** Es una herramienta estratégica y operativa que propone una meta a largo plazo, define la ruta a seguir y llevará a establecer objetivos a corto plazo, ayuda a tomar decisiones directivas y les dice a los empleados cual es el panorama a seguir.

2.4. Sistema de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

HI: La planeación estratégica se relaciona positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

HO: La planeación estratégica no se relaciona positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

2.4.2. Hipótesis Específicos

- El Direccionamiento estratégico influye positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.
- El monitoreo y seguimiento del plan influye positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

- Los objetivos estratégicos influyen positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

2.5. Sistema de Variables

2.5.1. Variable Independiente

Planeación estratégica (X)

Dimensiones:

- Direccionamiento estratégico
- Monitoreo y seguimiento del plan
- Objetivos estratégicos

2.5.2. Variable Dependiente

Cumplimiento de labores de control (Y)

Dimensiones:

- Conocimiento de la materia a auditar
- Carga laboral
- Capacidad operativa de OCI

2.6. Operacionalización de variables (Dimensiones e Indicadores)

| "PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LABORES DE CONTROL EN LA OFICINA DEL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL G.R.H. - 2020" | VARIABLES INDEPENDIENTE (X) | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS |
|---|--------------------------------------|--|--|--|
| | La Planeación estratégica | Direccionamiento estratégico | Misión | ¿Considera usted que la entidad de OCI tiene articulado la misión con la Planeación estratégico? |
| | | | Visión | ¿Cómo considera usted que la planificación estratégica conlleva al logro de la visión de la institución del OCI? |
| | | | Valores | ¿Usted cómo auditor del OCI conoce todos los principios y valores que se deben practicar en la Institución? |
| | | Monitoreo y seguimiento del plan | Seguimiento a las acciones | ¿Cree usted que la ejecución del monitoreo y seguimiento del plan se realiza considerando las acciones de desempeño esperados? |
| | | | Cumplimiento de las metas propuestas | ¿Considera usted que el monitoreo del plan se toma en cuenta el cumplimiento de las metas propuestas por el OCI? |
| | | | Revisión de actividades problemáticas | ¿Cómo considera usted que el monitoreo y revisión del plan se toma en cuenta las actividades problemáticas en la Oficina de Órgano de Control Institucional? |
| | | Objetivos estratégicos | Objetivos | ¿Considera usted que los objetivos de lo planificado son realizados de manera eficiente en el tiempo y en las fechas establecidas? |
| | | | Desempeño a nivel de objetivos | ¿Cree usted que se evalúa permanentemente el Plan Estratégico Institucional OCI, para determinar el desempeño a nivel de objetivos? |
| | | | Logros alcanzados | ¿Al finalizar el año la gerencia presenta los resultados de las evaluaciones de todo el trabajo desplegado, para confirmar el logro o no de objetivos e indicadores? |
| VARIABLE DEPENDIENTE (Y) | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | |
| Cumplimiento de labores de Control | Conocimiento de la materia a auditar | experiencia a las actividades a desarrollar | ¿Cree usted que tiene experiencias suficientes para realizar eficientemente su trabajo de las labores de control en el OCI? | |
| | | Capacitación del personal | ¿Usted como trabajador del OCI recibe capacitaciones para el conocimiento de las labores de control y el cumplimiento de los objetivos dentro de las fechas programadas? | |
| | | Conocimiento del trabajo | ¿Cree usted que tiene conocimiento del trabajo de control para el cumplimiento de los objetivos eficientemente en las fechas programadas? | |
| | Carga laboral | Tareas ejecutadas | ¿Considera usted que recibe carga laboral en las tareas de control por parte del director del OCI? | |
| | | Procesamiento de información | ¿Crees usted que existe un correcto procesamiento de información de los actos identificados en el informe de control que asegure el cumplimiento laboral? | |
| | | Ambiente de control | ¿Considera usted que el ambiente donde desempeña su trabajo es adecuado para desarrollar eficientemente sus labores cotidianas? | |
| | | Exceso de servicio de control | ¿Cree usted que existe carga laboral en el OCI para el cumplimiento del servicio de control en las fechas programadas de la planificación? | |
| | Capacidad operativa de OCI | Personal especialista | ¿En su opinión, cree usted que es suficiente el número del personal asignado a la unidad de auditoría interna en el OCI? | |
| | | Horas laboradas por el auditor | ¿Usted como trabajador como considera que las horas laboradas es suficiente para el cumplimiento de las labores de control a su cargo? | |
| Equipos necesarios | | ¿Considera usted que los equipos y materiales de trabajo del OCI le ayudan a cumplir exitosamente en las fechas y en el tiempo programadas las labores de control? | | |

CAPÍTULO III

MÉTODOLÓGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación (Referencial)

La presente investigación **es de tipo Aplicada**, dado que busca ampliar y profundizar la realidad de las variables tanto independiente como dependiente en el sujeto de investigación así sostiene en su libro Metodológico de la Investigación. (Hernández, 2006). Ello a partir de la caracterización de los componentes que integran cada uno de ellos sustentados en la operacionalización de variables.

3.1.1. Enfoque

El presente estudio es de **enfoque Cuantitativo** (Hernández, 2006) ya que requiere que el investigador recolecte datos numéricos de los objetivos, fenómenos, participantes que estudia y analiza mediante procesamientos estadísticos, de este conjunto de pasos llamado Investigación cuantitativa, se derivan otras características del enfoque cuantitativo que se precisan a continuación: las hipótesis que se generan antes de recolectar y analizar los datos y la recolección de datos se fundamenta en la medición. Debido a que los datos son productos de mediciones, se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar a través de métodos estadísticos. Dicho de otra manera, las mediciones se transforman en valores números datos cuantificables que se analizan por medio de la estadística.

3.1.2. Alcance o nivel de la investigación

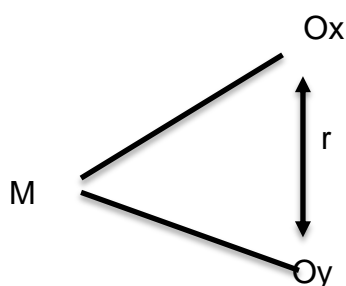
El nivel de la Investigación es Correlacional (Hernández, 2006). La investigación correlacional es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más variables en un contexto en particular. Los estudios cuantitativos correlaciones miden el grado de relación entre esas dos o más variables, en el caso particular de la investigación la variable independiente (Planeación Estratégica) para ver su realización en la variable dependiente (Cumplimiento de las

labores de Control). Este tipo de estudio nos permite enumerar como la planeación Estratégica influye en el desempeño de los auditores de la Oficina del Órgano de Control institucional del Gobierno Regional de huaco- 2020.

En tal sentido se mide cada variable presuntamente relacionada y después se mide y analiza la correlación. Tal correlación se expresa en hipótesis sometidas a prueba.

3.1.3. Diseño de la investigación

La investigación es **no Experimental** es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir es una Investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, lo que hacemos en la Investigación no experimental es observar fenómenos tal cual, y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Los diseños no experimental transaccional o transversal recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado. Determinando mediante el siguiente esquema (Hernández, 2006).



DONDE:

Mo = Muestra

Xo = Variable Independiente (Planeación Estratégica)

Yo = Variable Dependiente (Cumplimiento de labores de control)

r = relación

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población:

Según (Hernández, 2006) menciona a la población como aquel conjunto de todos los elementos definidos antes de la selección de la muestra.

La presente investigación tuvo una población de 40 auditores y por ser un número menor a 50 no se usó la fórmula estadística, se optó por tomar como muestra a la misma población $N=n$ es decir a los 40 auditores de la Oficina del Órgano de Control Institucional, para aplicar la técnica de evaluación sobre la planeación estratégica y la influencia del cumplimiento de las labores de control dentro de las fechas programadas.

3.2.2. Muestra:

Según (Hernández, 2006) nos dice que la muestra se clasifica en probabilística y no probabilística en donde todos los miembros de una población tienen la misma opción de conformarla y a su vez pueden ser: Muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estadística, y por conglomerado de áreas.

En el caso de la no probabilística, la elección de los miembros para el estudio, dependerá de la elección del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen la misma posibilidad de conformarla. La muestra a utilizar será los auditores de la oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno regional Huánuco – 2020 un total de 40 auditores

Tabla 2 Auditores de la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco encargado de muestra de estudio.

| N° | Ocupación | Cantidad de trabajadores |
|----|-----------------|--------------------------|
| 1 | Jefe de oci | 1 |
| 2 | Auditor abogado | 4 |

| | | |
|--------------|--------------------------|-----------|
| 3 | Especialista legal | 4 |
| 4 | Auditor jefe de comisión | 4 |
| 5 | Supervisor de auditor | 4 |
| 6 | Auditor Sénior | 8 |
| 7 | Auditor Semi sénior | 10 |
| 8 | Auditor Junior | 5 |
| Total | | 40 |

FUENTE: Órgano de Control Institucional (2020)

ELABORACIÓN: propia, 2020

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de entrevista Carrasco (2005) menciona que: es un instrumento muy utilizado en la investigación social, y consiste en un dialogo interpersonal entre el entrevistador y el entrevistado, en una relación cara a cara, es decir, en forma directa. (p.325) cabe resaltar que la entrevista puede ser realizada de manera escrita o verbal.

En la recolección de datos e información se utilizó las técnicas e instrumentos siguientes.

a. Técnicas:

- **Encuestas.** Se aplicó la encuesta a los auditores de la oficina del Órgano del Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco para conocer el punto de vista respecto al planeación estratégica y el cumplimiento de las labores de control dentro de las fechas programadas
- **Entrevista.** Se entrevistó al gestor sobre la planeación estratégica en la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional Huánuco.
- **Análisis.** Se analizó los datos obtenidos y las respuestas a los auditores y gestores aplicados en la encuesta, tabulación e interpretación de los resultados y contrastación de hipótesis.

b. Instrumentos:

- **Cuestionario.** Este instrumento se elaboró comprendiendo las variables de investigación motivo de estudio, las mismas se aplicó a los auditores de la Oficina del Órgano de Control Institucional

- **Guía de Entrevista.** Se elaboró una guía ayuda para llevar a cabo las entrevistas a los auditores de la Oficina del órgano de Control Institucional.

3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Se aplicaron las siguientes técnicas.

- ✓ **Análisis documental:** esta técnica permitió conocer, comprender, analizar e interpretar cada una de las normas, textos, libros, artículos y otras fuentes documentales.
- ✓ **Spss software:** para procesar información obtenida a través de las encuestas aplicadas a los auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional Huánuco.
- ✓ **Excel software:** que facilitara el diseño y presentación de cuadros y gráficos en el informe final.
- ✓ **Word software:** que facilitara el procesamiento y redacción del informe final de Investigación.
- ✓ **Power Paint software:** que permitirá hacer una presentación didáctica de los resultados obtenidos.
- ✓ **Tabulación de cuadros con cantidad y porcentaje:** la información cuantitativa se ordenó en cuadros e indican conceptos, cantidades, porcentajes y otros detalles de unidad para la investigación.
- ✓ **Comprensión de gráficos:** se utilizó gráficos para presentar información y comprender la evolución de la información entre elementos y otros aspectos.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

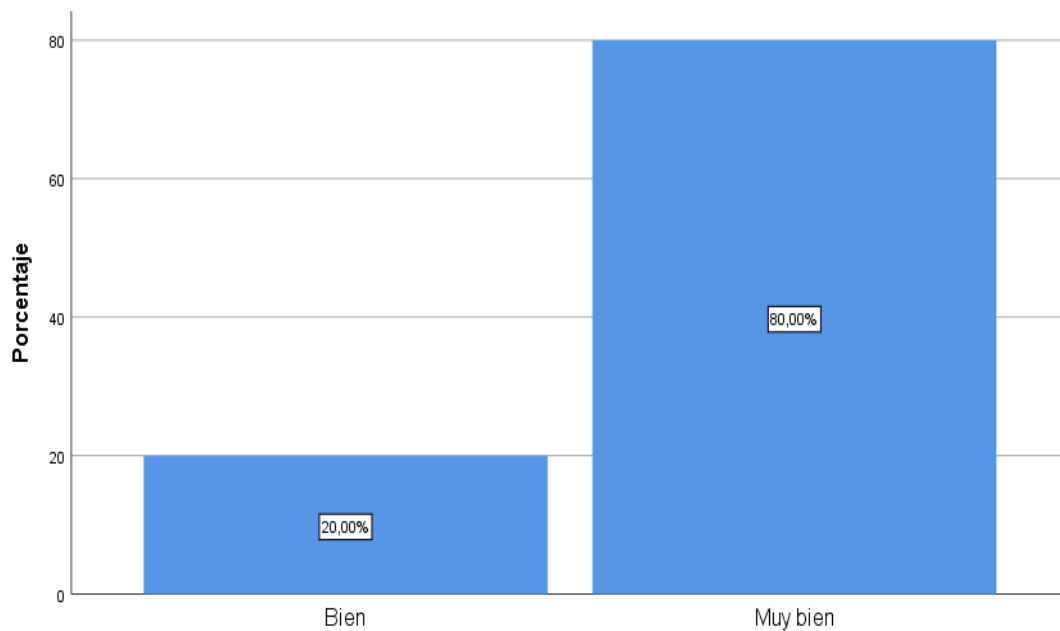
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su misión?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bien | 8 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Muy bien | 32 | 80,0 | 80,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 03

Elaboración: Tesista

Figura 2 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su misión?

Análisis e interpretación

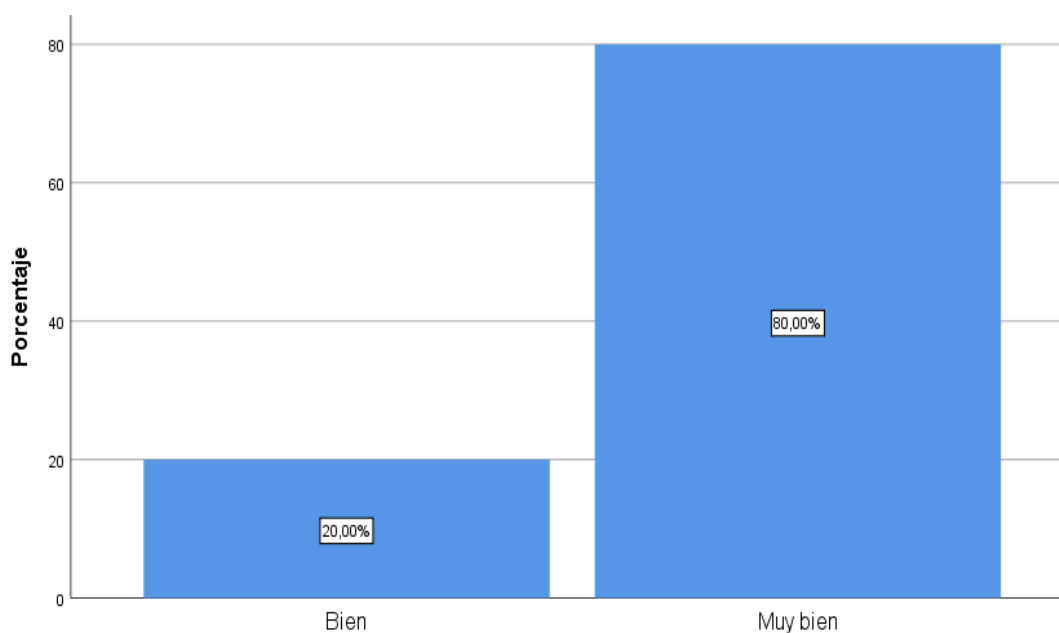
Según las encuestas se puede observar que el 20% de los encuestados considera bien, que la oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su misión y el 80% considera que está muy bien, por ello decimos que la misión refleja el trabajo diario.

Tabla 4 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su visión?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bien | 8 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Muy bien | 32 | 80,0 | 80,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 04

Elaboración: Tesista

Figura 3 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su visión?

Análisis e interpretación

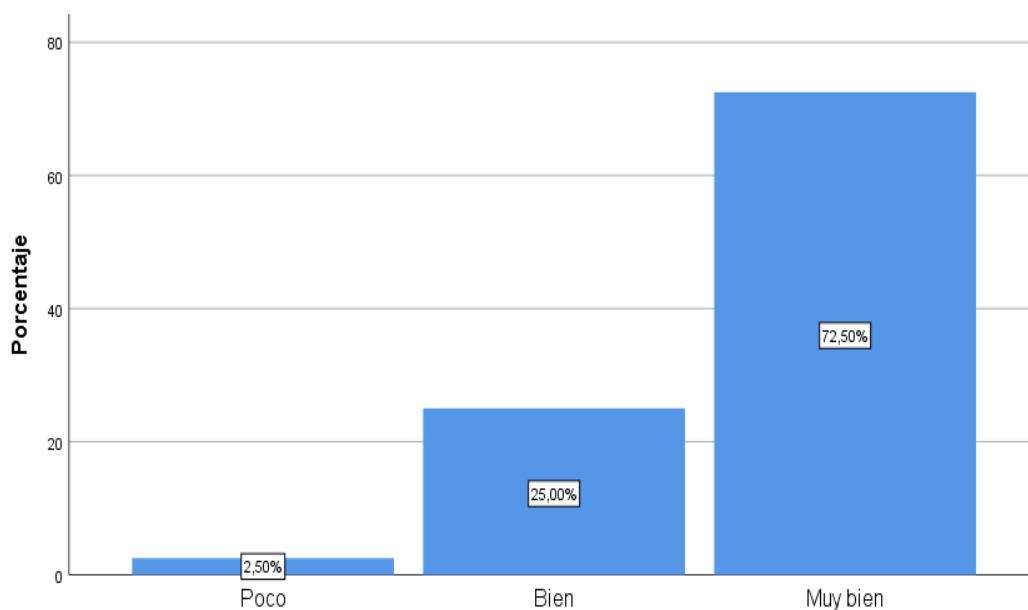
Con respecto a la pregunta si la oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su visión; el 80% considera que está muy bien y solo el 20% bien, de estos resultados decimos que la mayoría considera que los trabajadores están cumpliendo sus labores para llegar a la visión deseada.

Tabla 5 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente sus principios y valores?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Poco | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | Bien | 10 | 25,0 | 25,0 | 27,5 |
| | Muy bien | 29 | 72,5 | 72,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 05

Elaboración: Tesista

Figura 4 ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente sus principios y valores?

Análisis e interpretación

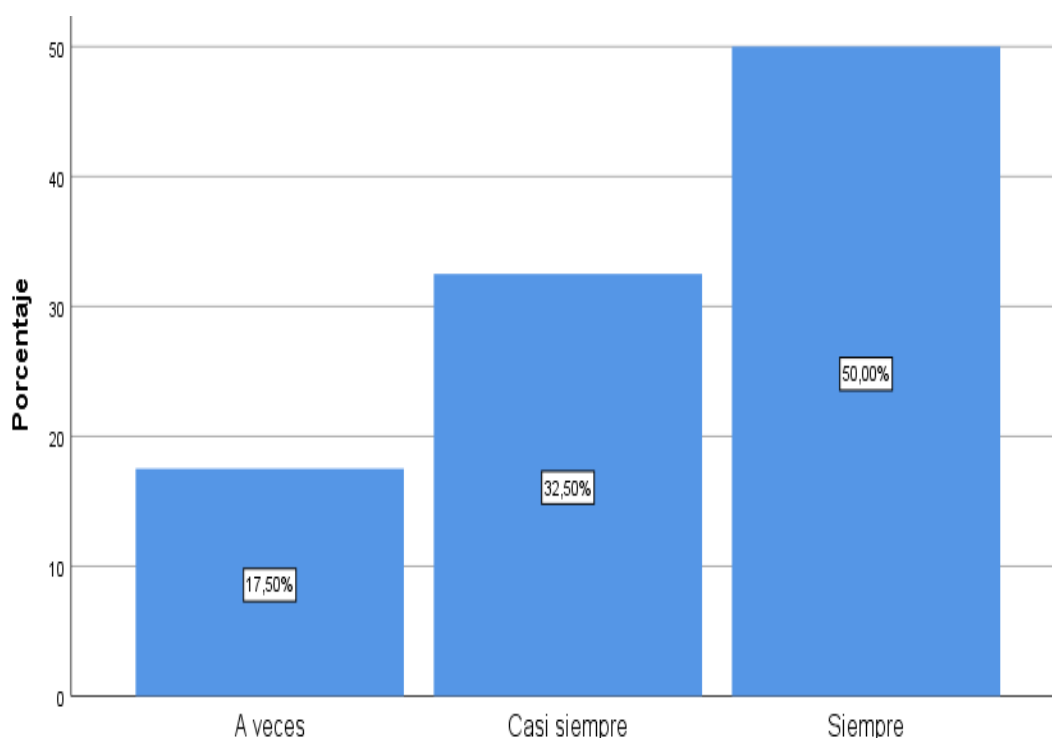
De las encuestas podemos observar que el 72.50% menciona que La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene muy bien definido claramente sus principios y valores, el 25% considera que esta bien, y el 2.5% poco; con estos resultados decimos que la mayoría considera que los principios y valores de la institución están planteados correctamente.

Tabla 6 ¿Cree usted que la ejecución del monitoreo y seguimiento del plan se realiza considerando las acciones de desempeño esperados?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 7 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| | Casi siempre | 13 | 32,5 | 32,5 | 50,0 |
| | Siempre | 20 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 06

Elaboración: Tesista

Figura 5 ¿Cree usted que la ejecución del monitoreo y seguimiento del plan se realiza considerando las acciones de desempeño esperados?

Análisis e interpretación

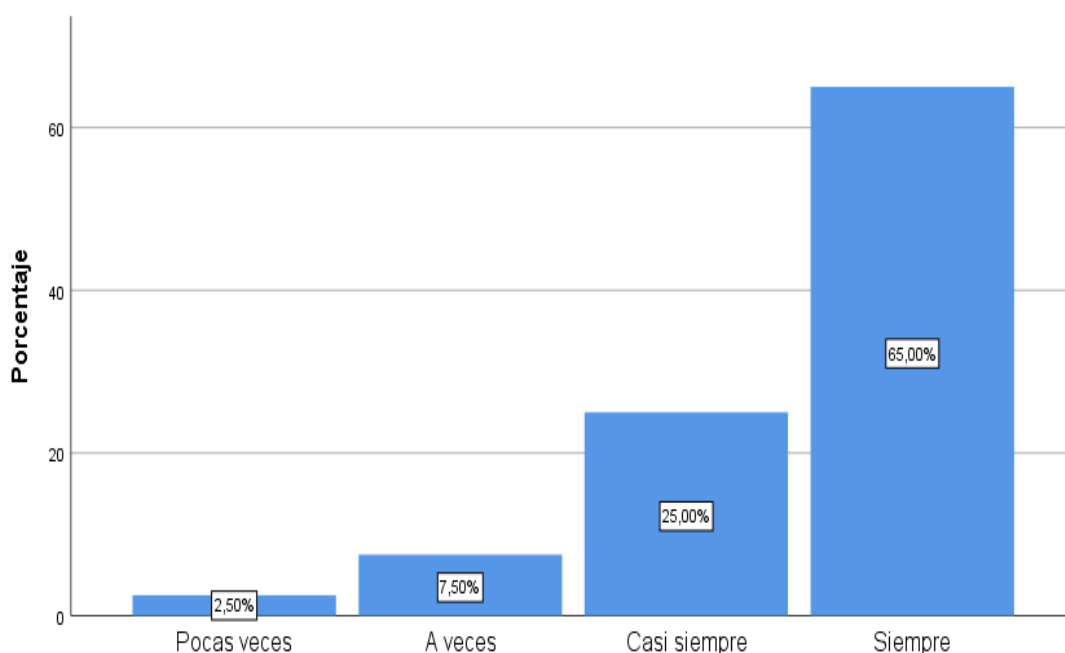
De estos resultados se puede observar que el 50% considera que siempre la ejecución del monitoreo y seguimiento del plan se realiza considerando las acciones de desempeño esperados, el 32.50% considera que casi siempre y solo el 17.5% con estos resultados observamos que solo la mitad de los encuestados consideran que se hace el seguimiento del plan con acciones de desempeño.

Tabla 7 ¿Se toma en cuenta el cumplimiento de las metas propuestas por el OCI, durante el monitoreo y seguimiento del plan?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Pocas veces | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | A veces | 3 | 7,5 | 7,5 | 10,0 |
| | Casi siempre | 10 | 25,0 | 25,0 | 35,0 |
| | Siempre | 26 | 65,0 | 65,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 07

Elaboración: Tesista

Figura 6 ¿Se toma en cuenta el cumplimiento de las metas propuestas por el OCI, durante el monitoreo y seguimiento del plan?

Análisis e interpretación

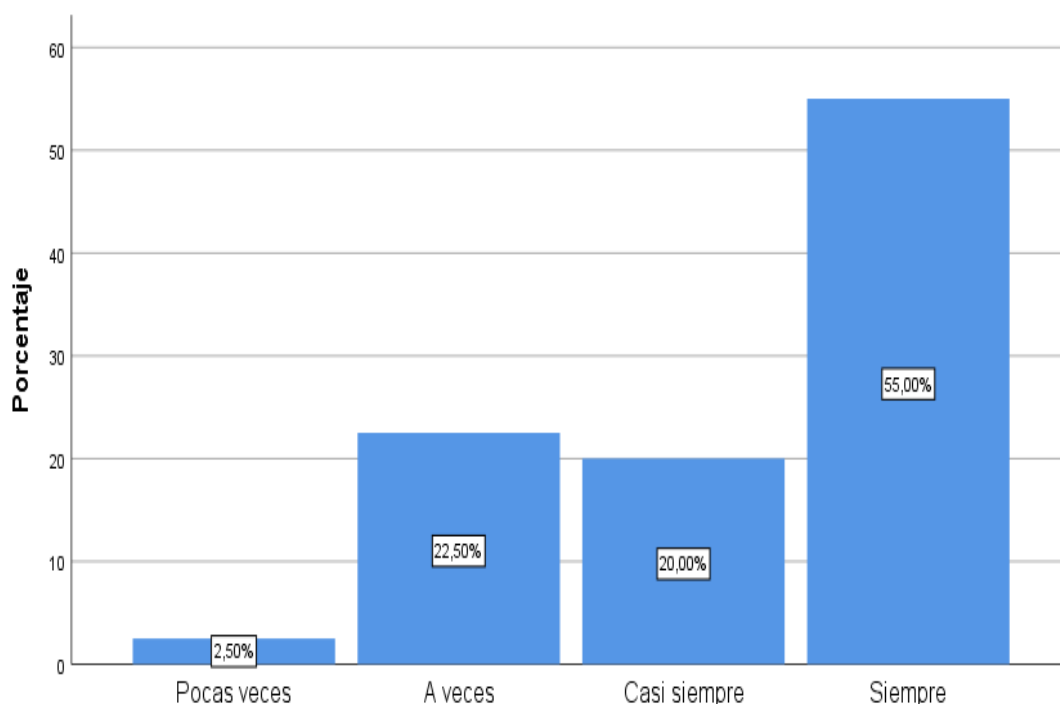
Según el este gráfico se observa que el 65% considera que siempre se toma en cuenta el cumplimiento de las metas propuestas por el OCI, durante el monitoreo y seguimiento del plan, el 25% considera que casi siempre, el 7.5% a veces y el 2.5% pocas veces.

Tabla 8 ¿La revisión del plan toma en cuenta las actividades problemáticas en la Oficina de Órgano de Control Institucional?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Pocas veces | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | A veces | 9 | 22,5 | 22,5 | 25,0 |
| | Casi siempre | 8 | 20,0 | 20,0 | 45,0 |
| | Siempre | 22 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 08

Elaboración: Tesista

Figura 7 ¿La revisión del plan toma en cuenta las actividades problemáticas en la Oficina de Órgano de Control Institucional?

Análisis e interpretación

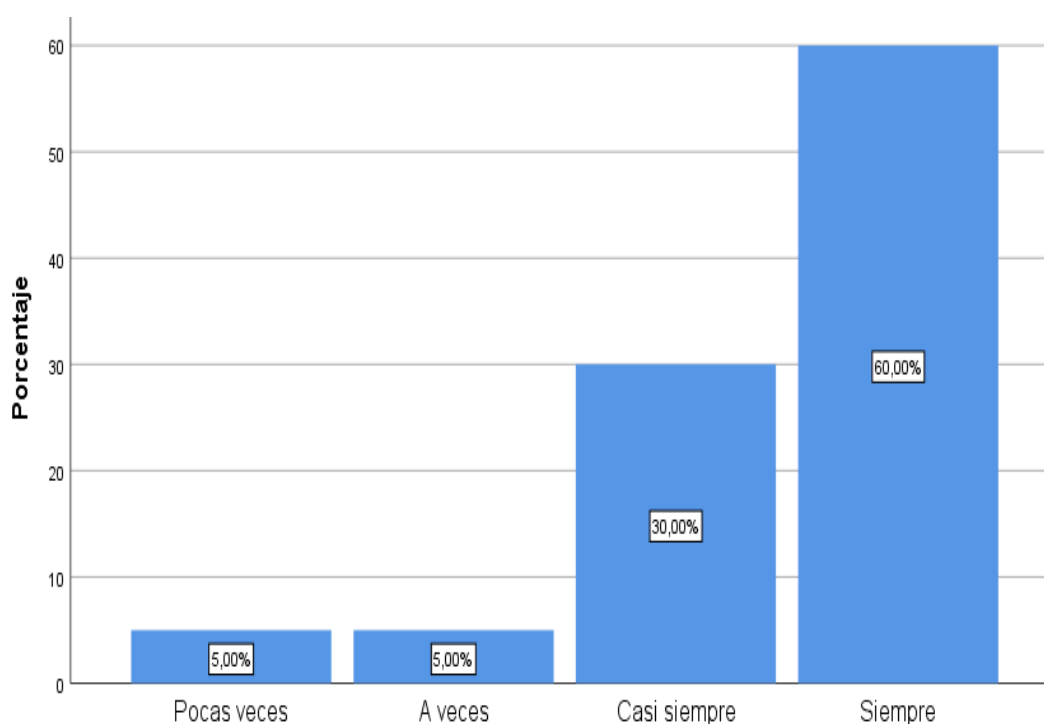
En este gráfico se observa que el 55% considera que siempre la revisión del plan toma en cuenta las actividades problemáticas en la Oficina de Órgano de Control Institucional, el 20% considera que casi siempre, el 22.50% a veces, el 2.5% pocas veces, es decir que solo la mitad considera que se toman en cuenta los problemas para poder planificar.

Tabla 9 ¿Los objetivos de lo planificado son realizados de manera eficiente en el tiempo y en las fechas establecidas?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Pocas veces | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | A veces | 2 | 5,0 | 5,0 | 10,0 |
| | Casi siempre | 12 | 30,0 | 30,0 | 40,0 |
| | Siempre | 24 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 09

Elaboración: Tesista

Figura 8 ¿Los objetivos de lo planificado son realizados de manera eficiente en el tiempo y en las fechas establecidas?

Análisis e interpretación

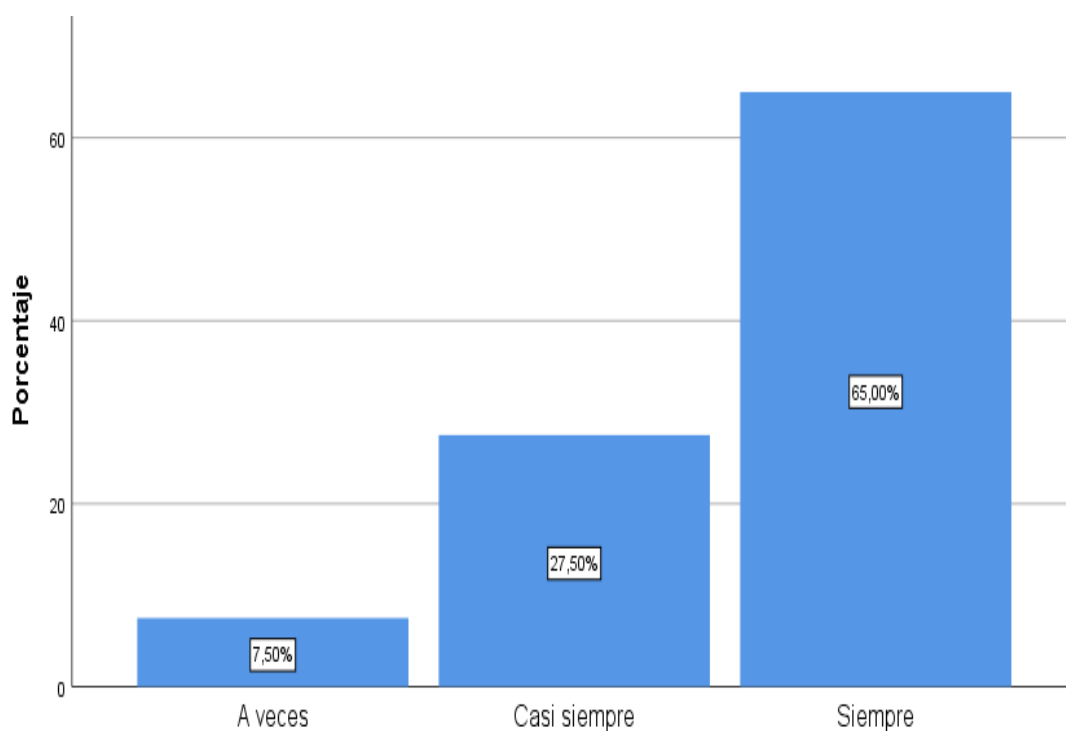
De las encuestas podemos observar en el gráfico que el 60% considera que siempre los objetivos de lo planificado son realizados de manera eficiente en el tiempo y en las fechas establecidas, el 30% considera casi siempre, el 5% a veces y pocas veces, es decir que más de mitad manifiesta que los objetivos se cumplen de acuerdo a lo planificado

Tabla 10 ¿Se evalúa permanentemente el Plan Estratégico Institucional OCI, para determinar el desempeño a nivel de objetivos?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | Casi siempre | 11 | 27,5 | 27,5 | 35,0 |
| | Siempre | 26 | 65,0 | 65,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 10

Elaboración: Tesista

Figura 9 ¿Se evalúa permanentemente el Plan Estratégico Institucional OCI, para determinar el desempeño a nivel de objetivos?

Análisis e interpretación

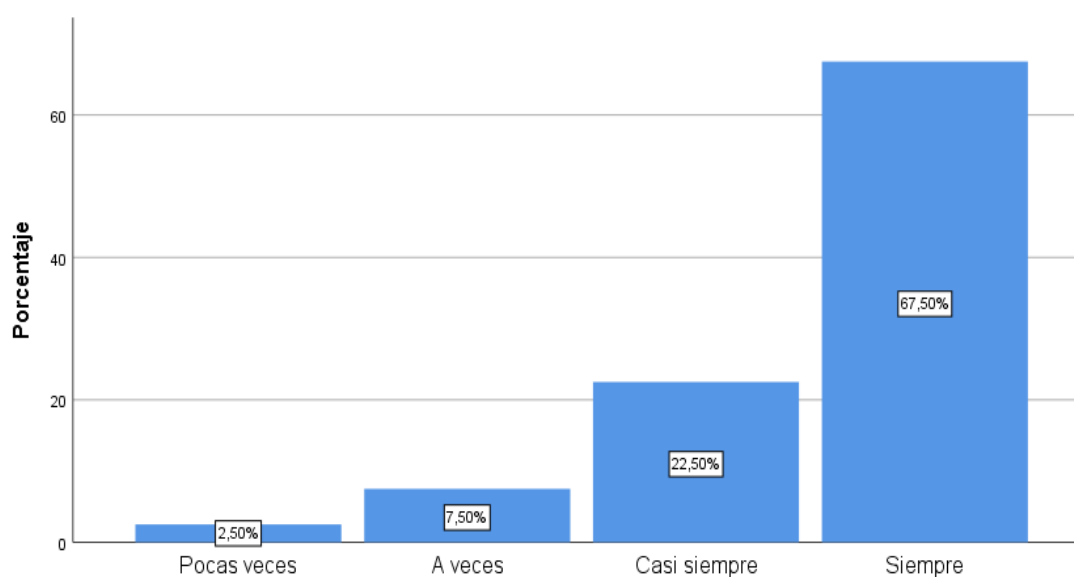
De estos resultados se puede ver en el gráfico que el 65 % manifiesta que se evalúa siempre y permanentemente el Plan Estratégico Institucional OCI, para determinar el desempeño a nivel de objetivos, el 27.5% manifiesta que casi siempre y solo el 7.5% manifiesta a veces.

Tabla 11 ¿La gerencia al cierre de año presenta los resultados de las evaluaciones de todo el trabajo desplegado, para confirmar el logro o no de objetivos e indicadores?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Pocas veces | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | A veces | 3 | 7,5 | 7,5 | 10,0 |
| | Casi siempre | 9 | 22,5 | 22,5 | 32,5 |
| | Siempre | 27 | 67,5 | 67,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 11

Elaboración: Tesista

Figura 10 ¿La gerencia al cierre de año presenta los resultados de las evaluaciones de todo el trabajo desplegado, para confirmar el logro o no de objetivos e indicadores?

Análisis e interpretación

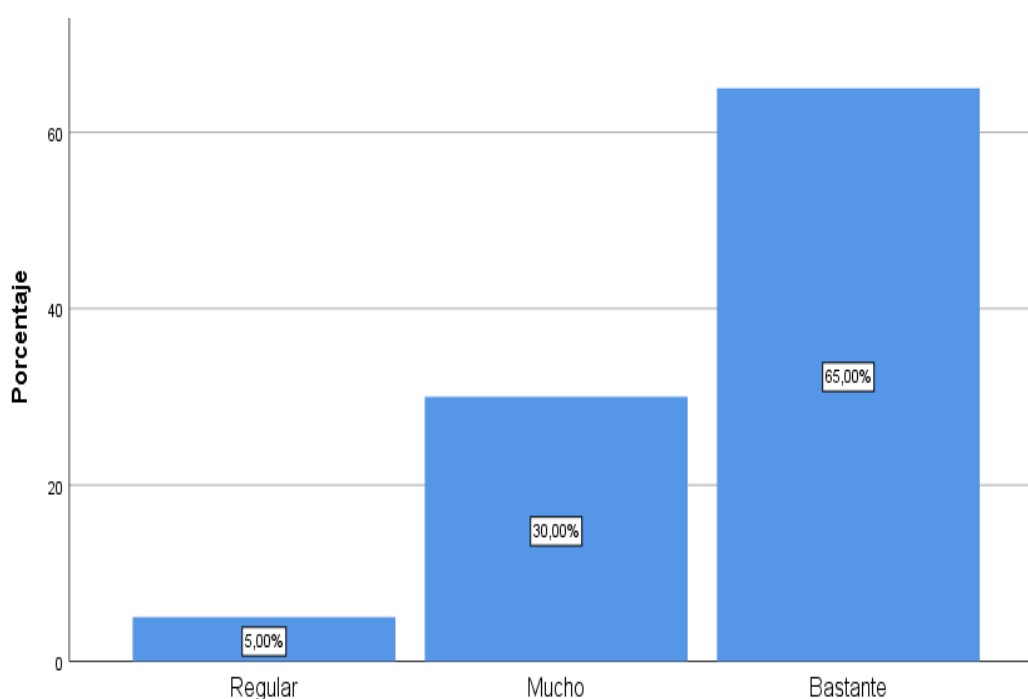
Según estos resultados se puede observar en el gráfico que el 67.50% manifiesta que siempre la gerencia al cierre de año presenta los resultados de las evaluaciones de todo el trabajo desplegado, para confirmar el logro o no de objetivos e indicadores, el 22.5% considera casi siempre, el 7.5% manifiesta a veces y solo el 2.5% manifiesta pocas veces, en tal sentido decimos que la mayoría considera que a fin de año se presenta los resultados para ver los logros.

Tabla 12 ¿Cuánto contribuye la experiencia en realizar eficientemente las labores de control en el OCI?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Regular | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | Mucho | 12 | 30,0 | 30,0 | 35,0 |
| | Bastante | 26 | 65,0 | 65,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 12

Elaboración: Tesista

Figura 11 ¿Cuánto contribuye la experiencia en realizar eficientemente las labores de control en el OCI?

Análisis e interpretación

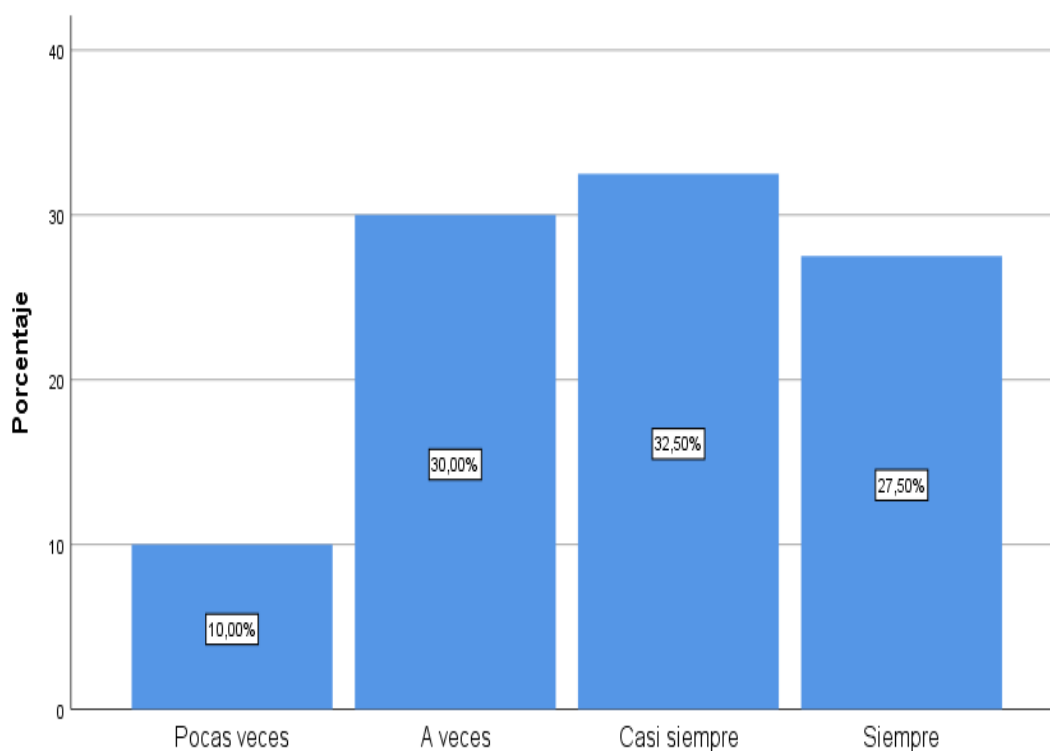
Según estos resultados se observa que el 65% considera que la experiencia contribuye en realizar eficientemente las labores de control en el OCI, el 30% manifiesta que contribuye mucho, y solo el 5% manifiesta que contribuye regularmente; es decir que más de la mitad de los encuestados consideran que la experiencia es importante

Tabla 13 ¿Recibe capacitaciones en cuanto a las labores de control y el cumplimiento de los objetivos?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Pocas veces | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 12 | 30,0 | 30,0 | 40,0 |
| | Casi siempre | 13 | 32,5 | 32,5 | 72,5 |
| | Siempre | 11 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 13

Elaboración: Tesista

Figura 12 ¿Recibe capacitaciones en cuanto a las labores de control y el cumplimiento de los objetivos?

Análisis e interpretación

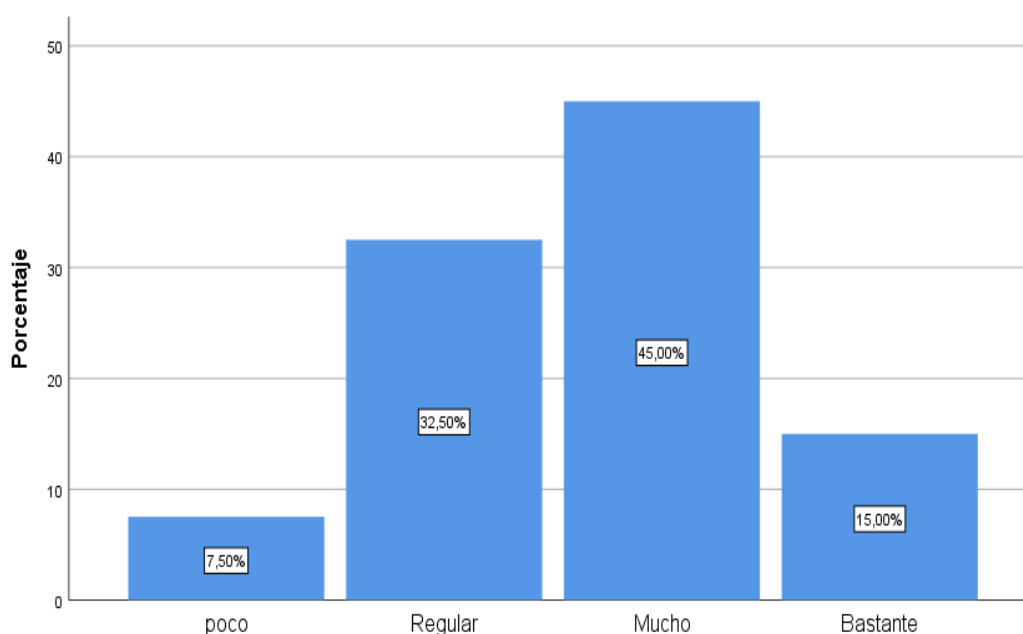
Del presente gráfico podemos observar que el 32.5% manifiesta que casi siempre recibe capacitaciones en cuanto a las labores de control y el cumplimiento de los objetivos, el 30% manifiesta a veces, el 27.5% siempre y solo el 10% pocas veces.

Tabla 14 ¿Cuánto conoce usted sobre las labores de control?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | poco | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | Regular | 13 | 32,5 | 32,5 | 40,0 |
| | Mucho | 18 | 45,0 | 45,0 | 85,0 |
| | Bastante | 6 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 14

Elaboración: Tesista

Figura 13 ¿Cuánto conoce usted sobre las labores de control?

Análisis e interpretación

De estos resultados se observa que el 45 % manifiesta que conoce mucho sobre las labores de control, el 32.5% manifiesta regular, el 15% considera bastante y el 7.5% manifiesta poco, es decir que la mayoría conoce las actividades para poder desempeñar mejor sus labores.

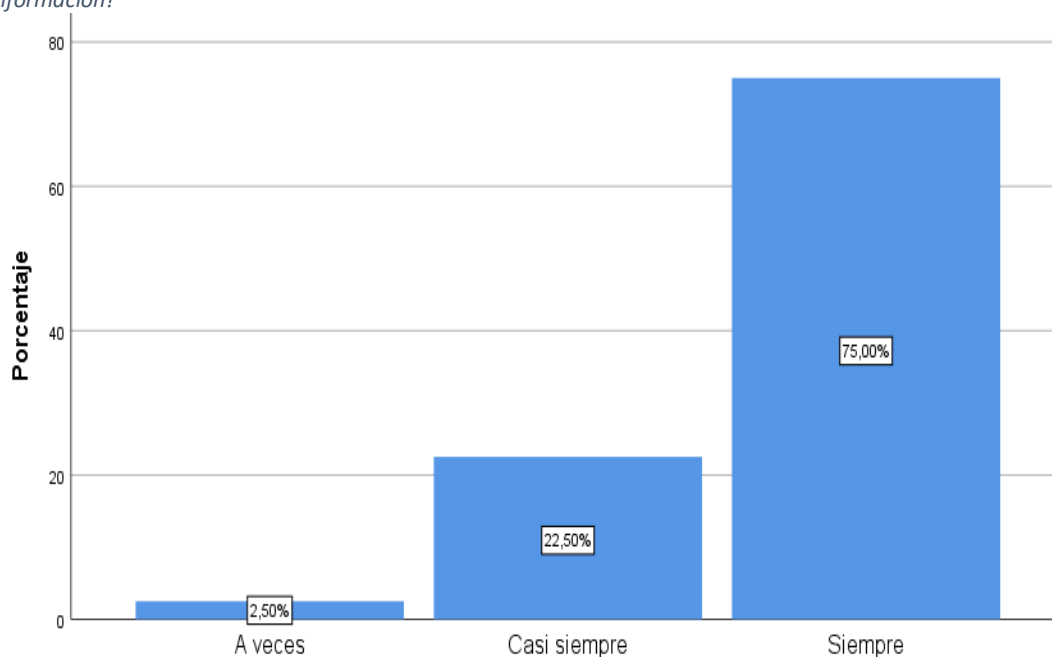
Tabla 15 ¿Los actos identificados en el informe de control siguen un correcto procesamiento de información?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | Casi siempre | 9 | 22,5 | 22,5 | 25,0 |
| | Siempre | 30 | 75,0 | 75,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista

Figura 14 Tabla 15 ¿Los actos identificados en el informe de control siguen un correcto procesamiento de información?



Fuente: Tabla N° 15

Elaboración: Tesista

Análisis e interpretación

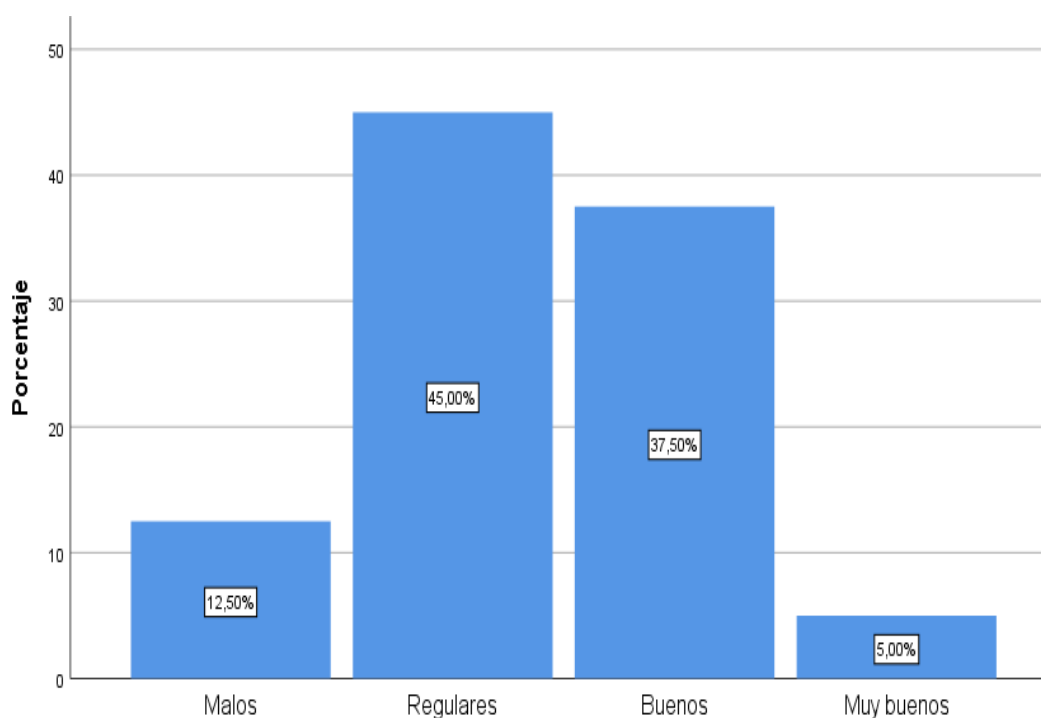
De estos resultados se observa que el 75% manifiesta que siempre los actos identificados en el informe de control siguen un correcto procesamiento de información, el 22.5% considera que casi siempre y solo el 2.5% a veces; es decir la mayoría está realizando su trabajo correctamente de acuerdo a los procesos.

Tabla 16 ¿Los ambientes donde desempeña su trabajo son?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malos | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Regulares | 18 | 45,0 | 45,0 | 57,5 |
| | Buenos | 15 | 37,5 | 37,5 | 95,0 |
| | Muy buenos | 2 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 16

Elaboración: Tesista

Figura 15 ¿Los ambientes donde desempeña su trabajo son?

Análisis e interpretación

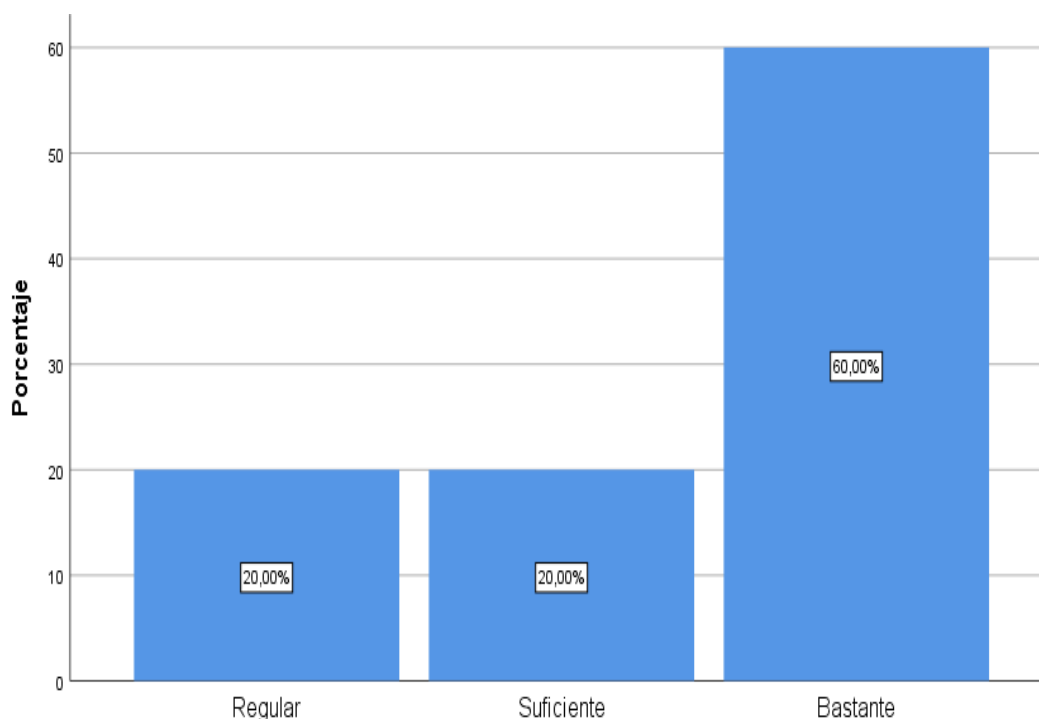
De estos resultados se observa que el 45% considera regular los ambientes donde desempeña su trabajo, el 37.5% considera bueno el 12.5% malo y solo el 5% manifiesta muy buenos; es decir que casi la mitad de los encuestados considera regular los ambientes y esto no está permitiendo realizar adecuadamente sus funciones de control

Tabla 17 ¿Considera usted que la carga laboral en el OCI para el cumplimiento del servicio de control es?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Regular | 8 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Suficiente | 8 | 20,0 | 20,0 | 40,0 |
| | Bastante | 24 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 17

Elaboración: Tesista

Figura 16 ¿Considera usted que la carga laboral en el OCI para el cumplimiento del servicio de control es?

Análisis e interpretación

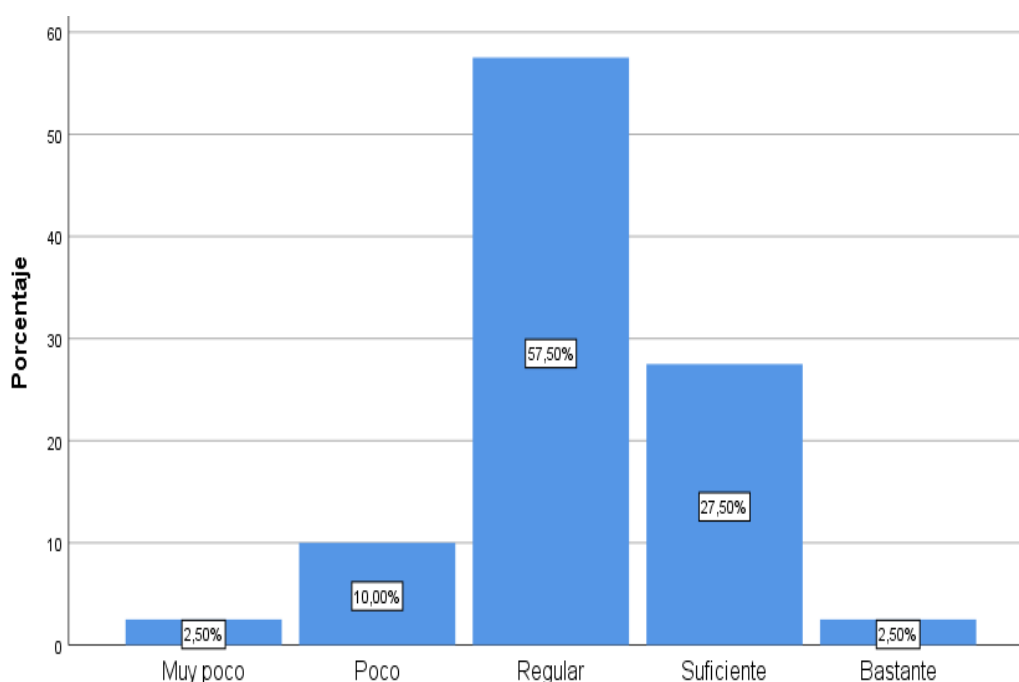
De estos resultados se observa que el 60% considera que es bastante la carga laboral en el OCI para el cumplimiento del servicio de control, el 20% considera suficiente, y también el 20% considera regular, es decir que a los trabajadores le están saturando demasiado con la carga laboral.

Tabla 18 ¿El número de personal asignados a la unidad de auditoría interna en el OCI son?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy poco | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | Poco | 4 | 10,0 | 10,0 | 12,5 |
| | Regular | 23 | 57,5 | 57,5 | 70,0 |
| | Suficiente | 11 | 27,5 | 27,5 | 97,5 |
| | Bastante | 1 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 18

Elaboración: Tesista

Figura 17 ¿El número de personal asignados a la unidad de auditoría interna en el OCI son?

Análisis e interpretación

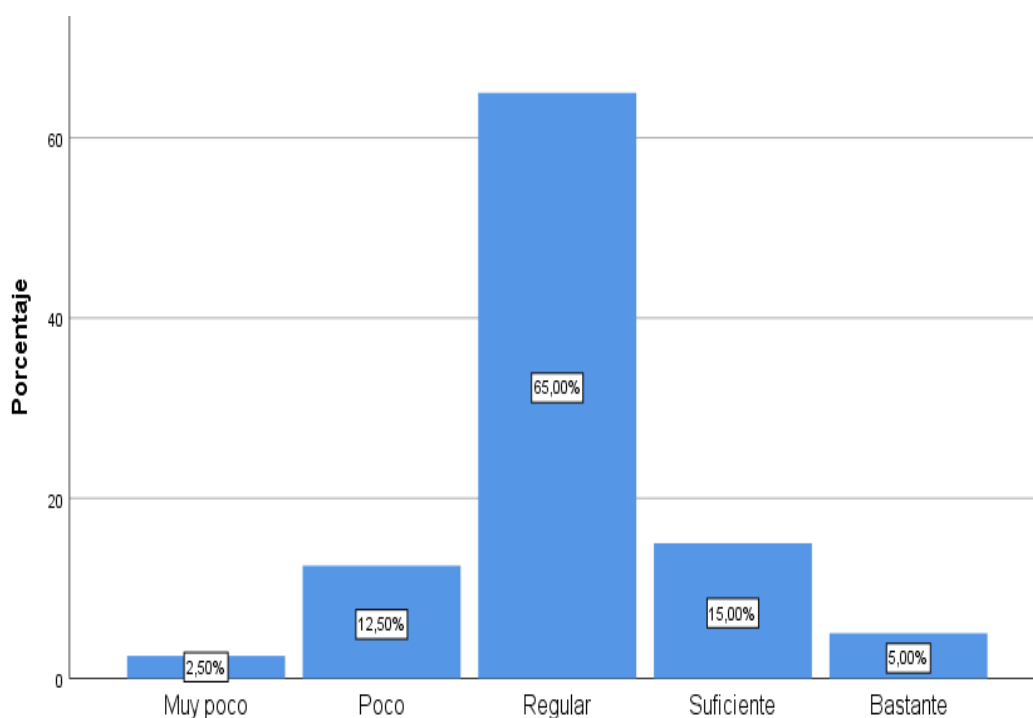
De las encuestas se observa que el 57.5% considera regular el número de personal asignados a la unidad de auditoría interna en el OCI, el 27.5% considera suficiente, el 10% poco, y el 2.50% bastante y muy poco, es decir que la mayoría considera regular el número de trabajadores y esto está perjudicando a las labores de control que se planifica.

Tabla 19 ¿Considera que las horas asignadas para el cumplimiento de las labores de control son?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy poco | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | Poco | 5 | 12,5 | 12,5 | 15,0 |
| | Regular | 26 | 65,0 | 65,0 | 80,0 |
| | Suficiente | 6 | 15,0 | 15,0 | 95,0 |
| | Bastante | 2 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 19

Elaboración: Tesista

Figura 18 ¿Considera que las horas asignadas para el cumplimiento de las labores de control son?

Análisis e interpretación

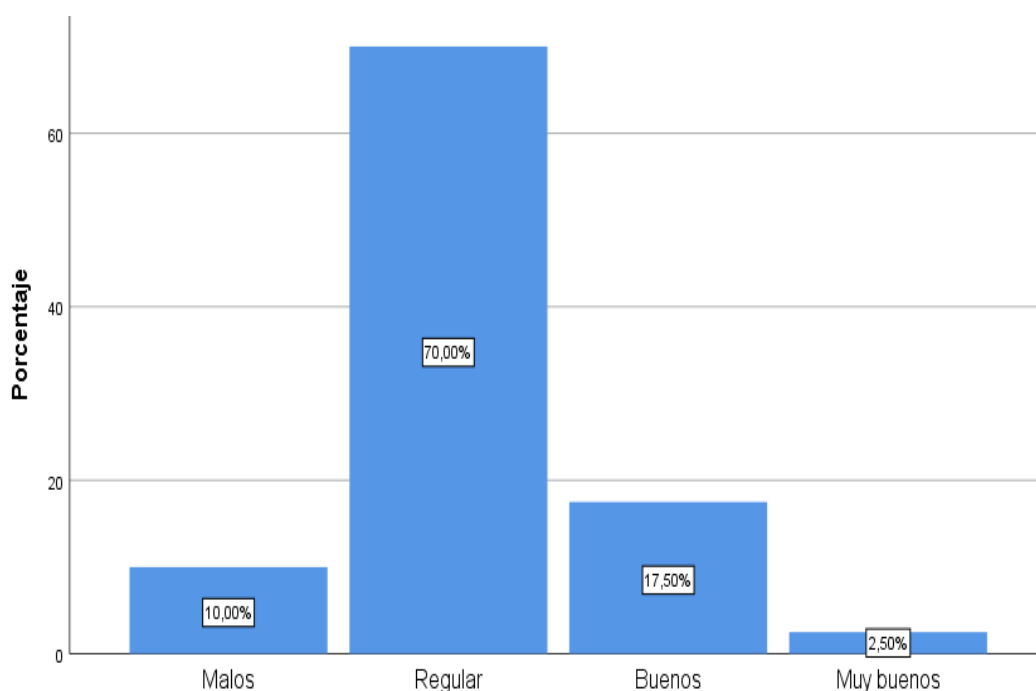
De los resultados se observa que el 65% considera regular las horas asignadas para el cumplimiento de las labores de control, el 15% considera suficiente, el 12.5% considera poco, el 5% bastante y solo el 2.5% muy poco, es decir que la mayoría considera regular las horas de trabajo para cumplir lo planificado.

Tabla 20 ¿Los equipos y materiales de trabajo asignados al OCI son?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malos | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Regular | 28 | 70,0 | 70,0 | 80,0 |
| | Buenos | 7 | 17,5 | 17,5 | 97,5 |
| | Muy buenos | 1 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista



Fuente: Tabla N° 20

Elaboración: Tesista

Figura 19 ¿Los equipos y materiales de trabajo asignados al OCI son?

Análisis e interpretación

Según las encuestas el 70% considera que, los equipos y materiales de trabajo asignados al OCI son regulares, el 17.5% considera bueno, el 2.5% muy buenos, y el 10% malos, es decir que la mayoría considera regular los equipos que le otorga la oficina de control interno para poder cumplir sus labores de acuerdo a lo panificado.

4.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

4.2.1. Contrastación y prueba de hipótesis general

H₀: La planeación estratégica no se relaciona positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. – 2020

H₁: La planeación estratégica se relaciona positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

Estadístico de prueba:

Para hallar la prueba de hipótesis se realizará la prueba estadística de chi cuadrado, por tratarse de variables de tipo ordinal en escala Likert tomado en cuenta la escala valorativa que se muestra en la tabla N° 45, asignándole valores numéricos a cada criterio de valoración siendo “1” para el criterio casi nunca, “2” Pocas veces, “3” A veces, “4” para el criterio Casi siempre y “5” para el criterio Siempre

Tabla 21 Puntaje y criterio valorativo

| Puntaje | Criterio Valorativo |
|---------|---------------------|
| 5 | Siempre |
| 4 | Casi siempre |
| 3 | A veces |
| 2 | Pocas veces |
| 1 | Casi nunca |

Fuente: Propia

Elaboración: Tesista

Tabla 22 Tabla cruzada Planeación Estratégica Cumplimiento de labores de control*

| | | A veces | Casi siempre | Siempre | Total |
|---------------------------|--------------|---------|--------------|---------|-------|
| Planeación Estratégica | A veces | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Casi siempre | 5 | 10 | 0 | 15 |
| | Siempre | 6 | 17 | 1 | 24 |
| | Total | 12 | 27 | 1 | 40 |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista

Elaboración: Tesista

Tabla 23 Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 3,272a | 4 | ,513 |
| Razón de verosimilitud | 3,686 | 4 | ,450 |
| Asociación lineal por lineal | 1,795 | 1 | ,180 |
| N de casos válidos | 40 | | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista

Interpretación

La tabla N° 22 y 23 nos muestra los resultados de la aplicación de la prueba Chi-cuadrado de Pearson, el cual nos muestra el valor de significación asintótica bilateral (p valor) de 0,513, siendo este $> 0,05$; entonces rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula con lo que podemos afirmar que a un nivel de significancia del 5% no existe asociación entre la planeación estratégica y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

4.2.2. Contrastación y prueba de hipótesis Específicos

Hipótesis específico N° 1

H_{E1} El Direccionamiento estratégico influye positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

H_{E0} El Direccionamiento estratégico no influye positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

Tabla 24 Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|-------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | ,478 ^a | 2 | ,787 |
| Razón de verosimilitud | ,742 | 2 | ,690 |
| Asociación lineal por lineal | ,000 | 1 | ,986 |
| N de casos válidos | 40 | | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista

Interpretación

La tabla N° 24 nos muestra los resultados de la aplicación de la prueba Chi-cuadrado de Pearson, el cual nos muestra el valor de significación asintótica (p valor) de 0,787, siendo este > 0.05 , entonces rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula con lo que podemos afirmar que a un nivel de significancia del 5% no existe asociación entre el Direccionamiento estratégico y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. – 2020.

Hipótesis específico N° 2

H_{E1} El monitoreo y seguimiento del plan influye positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

H_{E0} El monitoreo y seguimiento del plan no influye positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

Tabla 25 Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,812 ^a | 6 | ,568 |
| Razón de verosimilitud | 5,039 | 6 | ,539 |
| Asociación lineal por lineal | ,986 | 1 | ,321 |
| N de casos válidos | 40 | | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista

Interpretación

La tabla N° 25 nos muestra los resultados de la aplicación de la prueba Chi-cuadrado de Pearson, el cual nos muestra el valor de significación asintótica (p valor) de 0,568, siendo este > 0.05 , entonces rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula con lo que podemos afirmar que a un nivel de significancia del 5% no existe asociación entre el monitoreo y seguimiento del plan y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

Hipótesis específico N° 3

H_{E1} Los objetivos estratégicos influyen positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

H_{E0} Los objetivos estratégicos no influyen positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

Tabla 26 Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 8,691a | 4 | ,069 |
| Razón de verosimilitud | 8,378 | 4 | ,079 |
| Asociación lineal por lineal | 3,142 | 1 | ,076 |
| N de casos válidos | 40 | | |

Fuente: Encuesta dirigida Planeamiento estratégico y Cumplimiento de labores de control

Elaboración: Tesista

La tabla N° 26 nos muestra los resultados de la aplicación de la prueba Chi-cuadrado de Pearson, el cual nos muestra el valor de significación asintótica (p valor) de 0,069, siendo este > 0.05 , entonces rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula con lo que podemos afirmar que a un nivel de significancia del 5% no existe asociación entre los objetivos estratégicos y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con la Hipótesis General

La investigación, estuvo fundamentada en la hipótesis general en la cual se suponía que, la planeación estratégica se relaciona positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020. Para ello, se obtuvo información mediante un cuestionario, la cual fue aplicada a 40 trabajadores, de este modo, para la contratación de la hipótesis, se procesaron los datos mediante el estadístico de la Pruebas de chi-cuadrado, el cual arrojó como resultados un P valor (sig. bilateral=,513) mayor al margen de error ($\alpha=0.05$), y un coeficiente de asociación $r=0.180$, determinándose que las variables estudiadas no se relacionan significativamente, entonces rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula con lo que podemos afirmar que a un nivel de significancia del 5% no existe asociación entre la planeación estratégica y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. – 2020, es decir; por más que se trabaje el planeamiento estratégico no va incidir en el cumplimiento de labores de los trabajadores del Órgano de Control Interno del Gobierno Regional Huánuco; estos resultados estadísticos, permiten rechazar la hipótesis planteada en la investigación.

Con la Hipótesis Específica N° 01

Velásquez (2018) en su investigación “Propuesta de planeación estratégica para una empresa del sector de comercio al por menor y al por mayor de libros, textos escolares y cuadernos. Caso de estudio: Alternativa Pedagógica Col S.A.S”, concluye que “el diseño y establecimiento de la visión y misión darán sentido y un propósito más tangible a la organización y sus miembros, permitiendo que sus estrategias sean diseñadas bajo un horizonte temporal. También, el definir la estructura organizacional, permite que sea más claro y evidente conocer el capital humano que necesita adquirir para su continuo desarrollo y establecimiento”; estos resultados reflejan claramente con los resultados obtenidos en la investigación, donde el 80% menciona que está bien definido su misión y el mismo porcentaje también menciona que tiene

bien definido la visión; con estos resultados vemos que está bien planteado la visión y la misión; pero los trabajadores también manifiestan que las horas asignadas para el cumplimiento de labores de control son regulares, por ello no permite cumplir con todo lo que plantea en la misión para cumplir la visión, entonces no se puede cumplir lo que manifiesta Velásquez (2018) donde menciona que “la visión y misión darán sentido y un propósito más tangible a la organización y sus miembros, permitiendo que sus estrategias sean diseñadas bajo un horizonte temporal”

Con la Hipótesis Especifica N° 02

Barreiros (2012) en su investigación “Planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors” concluye que “es necesario implementar el plan estratégico porque contribuirá a lograr una institución que tenga los procesos organizados y sistematizado, de esta manera lograr una mejor atención a los clientes”, en tal sentido para lograr la satisfacción y mejor atención a los clientes es necesario evaluar permanentemente el plan estratégico; por ello según los resultados de la investigación mencionaron que solo el 60 menciona que siempre se evalúa permanentemente el plan estratégico, también uno de los resultados refleja que el 67.5% menciona que siempre la gerencia presenta los resultados para ver el logro; hay que mejorar estos resultados y tratar de llegar a un mayor porcentaje y esto se tiene que verse reflejados en la satisfacción de los usuarios ya que ellos son el fin último de institución. Y así aseveramos lo que menciona Barreiros (2012) donde concluye que “A través de este esfuerzo de cambio que se va presentando se podrá ofrecer un mejor servicio al cliente de tal manera que estos se encuentren satisfechos y de esta manera se logrará la fidelidad del cliente”.

Con la Hipótesis Especifica N° 03

Zamora, Ponce, Chávez, & Cedeño, (2018). En su investigación “El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público”, concluye que la “evaluación del control interno nos permite obtener un conocimiento de las empresas e informar a la administración o a los responsables del gobierno corporativo, respecto a fallas o debilidades en el sistema de control interno, las cuales han sido identificadas en el transcurso de nuestra auditoría” tal

como menciona este autor el control interno ayuda a ver las fallas que hay en la institución para poder mejorar, según los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis nos muestra los resultados de la aplicación de la prueba Chi-cuadrado de Pearson, el cual nos muestra el valor de significación asintótica bilateral (p valor) de 0,513, siendo este $> 0,05$; entonces rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula con lo que podemos afirmar que a un nivel de significancia del 5% no existe asociación entre la planeación estratégica y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.; en tal sentido decimos que la planificación que se hace no se está tomando en cuenta para el cumplimiento del control interno y esto podría estar afectando a los usuarios finales y no estar consiguiendo un buen informe para nuestros jefes inmediatos, que permita identificar fallas para así poder planificar mejor, tal como menciona Zamora, Ponce, Chávez, & Cedeño, (2018)

CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación de la planeación estratégica con el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional Huánuco; en el cual se obtuvo los resultados al aplicar la prueba Chi-cuadrado de Pearson, el cual nos muestra el valor de significación asintótica bilateral (p valor) de 0,513, siendo este $> 0,05$; entonces, en tal sentido podemos decir que a un nivel de significancia del 5% no existe asociación, es decir no hay relación entre la planeación estratégica y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno regional Huánuco.
2. Se determinó la influencia del direccionamiento estratégico en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno regional Huánuco, tal como menciona el objetivo específico N° 01 y para tener este resultado se aplicó la prueba Chi-cuadrado de Pearson, el cual nos muestra el valor de significación asintótica (p valor) de 0,787, siendo este > 0.05 , con este resultado podemos afirmar que a un nivel de significancia del 5% no existe asociación e influencia entre el Direccionamiento estratégico y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional Huánuco.
3. Se determinó la influencia del monitoreo y seguimiento del plan en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional Huánuco, para ello se aplicó la prueba Chi-cuadrado de Pearson, el cual nos muestra el valor de significación asintótica (p valor) de 0,568, siendo este > 0.05 , entonces, decimos que a un nivel de significancia del 5% no existe asociación e influencia entre el monitoreo y seguimiento del plan y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional Huánuco.

4. Se determinó la influencia de los objetivos estratégicos en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional Huánuco, para esto se aplicó la prueba Chi-cuadrado de Pearson, el cual nos muestra el valor de significación asintótica (p valor) de 0,069, siendo este > 0.05 , entonces decimos que a un nivel de significancia del 5% no existe asociación e influencia entre los objetivos estratégicos y el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional Huánuco.

RECOMENDACIONES

1. Como recomendación al objetivo general, de acuerdo a las conclusiones obtenidas, se recomienda al jefe del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco, llevar a cabo un análisis general en la planeación estratégica en cuestión a identificar sus fortalezas y debilidades con el propósito de realizar un planteamiento de nuevas estrategias y políticas de ejecutar acciones en corto, mediano y largo plazo que facilite a los Auditores el cumplimiento de labores de control, también como jefe realizar mayor control en las actividades diarias de los colaboradores, en que los Auditores evidencien el cumplimiento de sus actividades, de tal manera muestren un comportamiento más eficiente a generar una mayor productividad, con la finalidad de evaluar el cumplimiento de labores de Control.
2. Con respecto al direccionamiento estratégico, se recomienda al jefe del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco, realizar acciones necesarias de controles permanentes para el cumplimiento de labores de control, si es bien cierto el grupo de Auditores es reconocida por el trabajo que viene realizando, cuentan con las horas de trabajo de manera regular por ello no permite cumplir con todo lo que plantea en la misión para cumplir la visión lo cual viene a ser una desventaja para lograr sus objetivos laborales en las fechas ya planificadas.
3. Con respecto al monitoreo y seguimiento del plan, se recomienda al jefe del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco, realizar intervenciones permanentes en los trabajos que realizan los auditores para que el personal no se sienta frustrado al presentar su informe final de auditorías en los últimos momentos, por ello se debe mejorar el ambiente y los equipos donde el personal trabaja y buscar la manera de motivar a los Auditores, asimismo la evaluación permanente del plan estratégico ayudara a mejorar eficientemente el cumplimiento de las normas, procedimientos y otras disposiciones internas de control.

4. Con respecto al objetivo estratégico, se recomienda a los auditores de la oficina del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Huánuco, que deben aplicar estrategias eficientes en sus trabajos de auditorías internas, que sirvan para el logro de sus objetivos para lo cual deben contar con sistemas de información útiles y oportunas para tomar decisiones acertadas para el fortalecimiento del control interno y mantener el control de los recursos y bienes públicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arciniega, L. F. (11 de Noviembre de 2018). Plan estratégico, reto de gerentes y empleados. *Diario Gestión*, pág. 8.
- Ávila Figueroa , L. D. (2019). *La Planeación Estratégica y el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo 2018*. Huánuco - Perú: Universidad de Huánuco .
- Berrios Carrera , A. E. (2017). “*Planificación Estratégica como una Herramienta de Gestión para Promover la Competitividad en la Empresa Kawa Motors*”. Ecuador : Universidad Centro del Ecuador .
- Castelán, B. G. (1985). *Características de la Planeación Estratégica*. México: Ecasa.
- Colque Huamán , G. G. (2018). *La Planeación Estratégica y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Tai Loy, Comas, 2018*. Lima - Perú : Universidad César Vallejo .
- Contralor General de la Republica aprueba la Directiva N° 002 – 2019 – CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo”. Aprobada con la Resolución de Contraloría (RC) N° 115 – 2019 – CG, publicada el 30 de marzo de 2019.* (2019). Lima: Perú.
- Contraloría General de la República Manual de Auditoría Gubernamental (MAGU).* (1999). Lima: Editora Perú.
- Contraloría General de la República Directiva N° 007 – 2014 – CG/GCSII “Auditoria de Cumplimiento”. Aprobada con la Resolución de Contraloría (RC) N° 473 – 2014 – CG, publicada el 23 de octubre de 2014.* (2014). Lima Perú: Perú.
- Contraloría General de la República Directiva N° 007 – 2019 – CG/NORM “Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad”, aprobado con la Resolución de Contraloría (RC) 198 – 2019 – CG, publicado el 03 de julio de 2019.* (2019). Lima : Perú.
- Contraloría General de la República Directiva N°008 – 2016 – CG/GPROD “Auditoria de Desempeño”. Aprobada con la Resolución de Contraloría*

(RC) N° 122 – 2016 – CG, publicada el 05 de mayo de 2016. (2016).
Lima - Perú.

Cruz Iturria , J. (2016). *“La Planeación Estratégica como Herramienta para el logro de los Objetivos Organizacionales en una empresa comercializadora de equipo de seguridad”*. Mexico: Instituto Politécnico Nacional de Mexico .

Cuzco Lopez, M., & Correa-Peralta, M. (2017). *planeación estratégica*. México: (1era Edición)Comunicación S. C.

Daniel Leiva, H. S. (2015). *Control Interno como Herramienta para una Gestión Eficiente y Prevencción de Irregularidades*. Lima: Primera Edición .

Drucker, P. F. (2002). *Planeación Estratégicas y la Gestión del Conocimiento*. Colombia: (2ª ed.) Mc Graw Hill.

Fiestas, S. R. (2010). *Priorización de los proyectos de inversión pública mediante el análisis, Universidad Nacional de Ingeniería. Facultad de Ingeniería Económica y Ciencias Sociales*. Lima - Perú.

Flores Arciniega, L. (Martes de setiembre de 2018). *Diario Gestión . Plan estratégico, reto de gerentes y empleados*, págs. 1 - 5.

Harry Igor Ansoff, R. H. (1990). *Planeación Estratégica Nueva tendencia de la Administración*. México : Editorial Trillas.

Henry, M., & James, B. Q. (1998). *Modelos de la Planeación Estratégica*. México: Editorial Prentice Hall.

Hernández Sampieri;, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Méxco: Macgrraw-hill.

Jesús Aquino , Y. (2018). *“Planeamiento Estratégico y su relación con la Gestión de la Calidad en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario de la Ciudad de Huánuco 2017”*. Huánuco - Perú : Universidad Nacional Hermilio Valdizán .

Juipa Machado , K. M. (2016). *“La Planeación Estratégica y la Gestión del Talento Humano de las Asociaciones de Artesanías en las Provincias*

de Huánuco y Ambo - 2016". Huánuco - Perú : Universidad de Huánuco

Koontz, H., Ciril, D., & Mercado, S. R. (1967). *Importancia de la Planeación Estratégica*. México: Mc Graw and Hill.

La Contraloría General de la República Medición de la implementación del Sistema de Control. (2019). Lima - Perú: Edición Cooperación Alemana.

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República Ley N° 27785 y su modificatoria Ley 28422. (2002).

Mantilla, K. (2008). *Modelos de la planificación estratégica en la teoría de las relaciones públicas*. Barcelona: UOC.

Octavio Reyes, R. (2012). *Planeación Estratégica Para Alta Dirección*. México: Palibrio.

Parra, M. E. (2013). *La Planeación Estratégica. Un Pilar en la Gestión Empresarial*. México: Instituto Tecnológico de Sonora.

Romero Robles , P. J. (2017). *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .

Solis Pablo, K. A. (2017). *La planificación estratégica y la productividad laboral en la Empresa Vica Gas S.R.L. - Huancayo en el año 2017*. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.

Steiner, F. G. (2007). *Beneficios de la Planeación Estratégica*. Colombia: Editorial CECSA.

Velásquez Pulido , K. X. (2018). *Propuesta de planeación estratégica para una empresa del sector de comercio al por menor y al por mayor de libros, textos escolares y cuadernos. Caso de estudio: Alternativa Pedagógica Col S.A.S*. Italia: Universidad de Pontificia Gaverina .

Zarpan Alegría, D. J. (2013). *Identificación de distintos problemas en los Gobiernos Regionales y Locales del Perú*. Perú.

Escobar Romero, M. M. (2018). EL CONTROL GUBERNAMENTAL Y EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

Zamora, W. M. M., Ponce, T. Y. G., Chávez, M. I. D., & Cedeño, I. M. B. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | POBLACIÓN Y MUESTRA | METODOLOGÍA |
|--|---|---|---|--|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera la Planeación Estratégica se relaciona con el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera el direccionamiento estratégico influye en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. – 2020</p> | <p>GENERAL</p> <p>La planeación estratégica se relaciona con el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.</p> | <p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p><u>planeación estratégica</u></p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Direccionamiento estratégico Monitoreo y seguimiento del plan Objetivos estratégicos | <p>Población</p> <p>40 Auditores</p> <p>Muestra</p> <p>Considerando que la población es pequeña y asequible se va trabajar con el total de la población = 40</p> | <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental - de corte transversal, descriptivo - correlacional</p> |
| <p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera el direccionamiento estratégico influye en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020?</p> | <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar de qué manera el direccionamiento estratégico influye en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.</p> | <p>ESPECÍFICO</p> <p>El Direccionamiento estratégico influye positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.</p> | <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p><u>Cumplimiento de labores de Control</u></p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de la materia a auditar Carga laboral Capacidad operativa de OCI | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> | |
| <p>¿De qué manera el monitoreo y seguimiento del plan influyen en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020?</p> | <p>Determinar de qué manera el monitoreo y seguimiento del plan influye en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.</p> | <p>El monitoreo y seguimiento del plan influye positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.</p> | | | |
| <p>¿De qué manera los objetivos estratégicos influyen en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020?</p> | <p>Determinar de qué manera los objetivos estratégicos influye en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020</p> | <p>Los objetivos estratégicos influyen positivamente en el Cumplimiento de Labores de Control en la Oficina del Órgano de Control Institucional del G.R.H. - 2020.</p> | | | |



ANEXO N° 02
UNIVERSIDAD DE HUANUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



CUESTIONARIO

Instrucciones: El siguiente cuestionario tiene como objetivo recolectar información referente al planeamiento estratégico en el OCI, para ello marcar con un aspa (X) según estime conveniente en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe contestar todas las preguntas.

| N° | Preguntas | Respuestas | | | | |
|----|---|----------------|---------------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | | Muy bien | Bien | Regular | Poco | Muy poco |
| 01 | ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su misión? | | | | | |
| 02 | ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente su visión? | | | | | |
| 03 | ¿La oficina del órgano de control institucional del GRH tiene definido claramente sus principios y valores? | | | | | |
| | | Siempre | Casi siempre | A veces | Pocas veces | Casi nunca |
| 04 | ¿Cree usted que la ejecución del monitoreo y seguimiento del plan se realiza considerando las acciones de desempeño esperados? | | | | | |
| 05 | ¿Se toma en cuenta el cumplimiento de las metas propuestas por el OCI, durante el monitoreo y seguimiento del plan? | | | | | |
| 06 | ¿La revisión del plan toma en cuenta las actividades problemáticas en la Oficina de Órgano de Control Institucional? | | | | | |
| 07 | ¿Los objetivos de lo planificado son realizados de manera eficiente en el tiempo y en las fechas establecidas? | | | | | |
| 08 | ¿Se evalúa permanentemente el Plan Estratégico Institucional OCI, para determinar el desempeño a nivel de objetivos? | | | | | |
| 09 | ¿La gerencia al cierre de año presenta los resultados de las evaluaciones de todo el trabajo desplegado, para confirmar el logro o no de objetivos e indicadores? | | | | | |



ANEXOS N° 03
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



CUESTIONARIO

Instrucciones: El siguiente cuestionario tiene como objetivo recolectar información referente al cumplimiento de labores en el OCI, para ello marcar con un aspa (X) según estime conveniente en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe contestar todas las preguntas.

| Nº | Preguntas | Respuestas | | | | |
|----|--|-------------------|---------------------|------------------|--------------------|-------------------|
| | | Bastante | Mucho | Regular | Poco | Muy poco |
| 01 | ¿Cuánto contribuye la experiencia en realizar eficientemente las labores de control en el OCI? | | | | | |
| | | Siempre | Casi siempre | A veces | Pocas veces | Casi nunca |
| 02 | ¿Recibe capacitaciones en cuanto a las labores de control y el cumplimiento de los objetivos? | | | | | |
| | | Bastante | Mucho | Regular | Poco | Muy poco |
| 03 | ¿Cuánto conoce usted sobre sobre las labores de control? | | | | | |
| | | Siempre | Casi siempre | A veces | Pocas veces | Casi nunca |
| 04 | ¿Los actos identificados en el informe de control siguen un correcto procesamiento de información? | | | | | |
| | | Muy buenos | Buenos | Regulares | Malos | Muy malos |
| 05 | ¿Los ambientes donde desempeña su trabajo son? | | | | | |
| | | Bastante | Suficiente | Regular | Poco | Muy poco |
| 06 | ¿Considera usted que la carga laboral en el OCI para el cumplimiento del servicio de control es? | | | | | |
| 07 | ¿El número de personal asignados a la unidad de auditoría interna en el OCI son? | | | | | |
| 08 | ¿Considera que las horas asignadas para el cumplimiento de las labores de control son? | | | | | |
| | | Muy buenos | Buenos | Regulares | Malos | Muy malos |
| 09 | ¿Los equipos y materiales de trabajo asignados al OCI son? | | | | | |

ANEXO N° 04

