

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

**Vice-Rectorado de Infraestructura y
Procesos Industriales
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Administración
Mención: Gerencia General**

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
CONTROL INTERNO EN LA FUNDACIÓN PARA EL BIENESTAR
SOCIAL (FUNDACONTIGO), SAN CARLOS COJEDES**

Requisito parcial para optar al grado de

***Magister Scientiarum en Administración,
Mención: Gerencia General***

**Autora: Lcda. Castellar, Lisbeth
C.I: 13.358.701
Tutora: MSc. Rosa Jiménez
C.I: 10.328.556**

SAN CARLOS, OCTUBRE 2018



UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"



Programa de Estudios Avanzados

ACTA DE PRESENTACIÓN / DEFENSA TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/>	Tesis Doctoral	<input type="checkbox"/>
---------------------------	-------------------------------------	------------------	--------------------------	----------------	--------------------------

Titulado(a):

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CONTROL INTERNO EN LA FUNDACIÓN PARA EL BIENESTAR SOCIAL (FUNDACONTIGO), SAN CARLOS COJEDES

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

Castellar, Lisbeth, C.I. V-13.358.701

Como requisito parcial para optar al grado académico de: *Magister Scientiarum*, el cual es ofrecido en el programa de: *Maestría en Administración* mención *Gerencia General*, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ - San Carlos, hacemos constar que hoy, 02 de Noviembre de 2018, a las 11:30 am, se realizó la presentación / defensa del mismo, acordando:

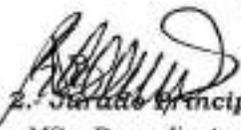
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN HONORÍFICA.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN Y HONORÍFICA.

Dando fe de ello levantamos la presente acta, la cual finalizó a las: 12:10

1.- Jurado Coordinador (a)

Dr. Antonio Flores

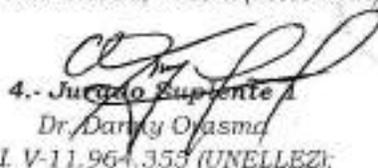
C.I. V-11.962.937 (UNELLEZ);



2.- Jurado Principal

MSc. Rosa Jiménez

C.I. V-10.328.556; Tutora (EXTERNA);



4.- Jurado Suplente 1

Dr. Darly Ojasma

C.I. V-11.964.355 (UNELLEZ);



3.- Jurado Principal

MSc. Orlando Sánchez

C.I. V-15.018.296 (UNELLEZ);

5.- Jurado Suplente 2

MSc. Carmen Pinto

C.I. V-4.101.093 (UNELLEZ);

Nota: Esta acta es válida con tres (03) firmas y un sello.

DEDICATORIA

Dedico este Trabajo de Grado principalmente a Dios, por haberme dada la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi Madre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntas, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí. A mi Padre, que con su demostración de padre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A mi Esposo, por sus palabras y confianza, quien me brindo su amor, su cariño y su apoyo constante.

A mis Hermanas, por brindarme su apoyo y cariño, por estar en los momentos más importantes de mi vida.

A mis Sobrinos, que este logro les sea de inspiración y motivación.

AGRADECIMIENTO

Como prioridad en mi vida agradezco a **Dios** por su infinita bondad, y por haber estado conmigo en los momentos que más lo necesitaba, por darme salud, fortaleza, responsabilidad y sabiduría, por haberme permitido culminar un peldaño más de mis metas, y porque tengo la certeza y el gozo de que siempre va a estar conmigo.

Agradezco de manera muy especial por su esfuerzo, dedicación, colaboración y sabiduría por ser una profesional de éxito, a la **Msc. Rosa E. Jiménez**, por darme la confianza y la ayuda para culminar el estudio de Trabajo de Grado de la mejor manera por sus conocimientos impartidos y su labor.

A mi Padre, **Jesús Manuel**, quien me enseñó a valorar los resultados de un gran esfuerzo, y brindarme cada día su apoyo incondicional, este es un logro que quiero compartir contigo, gracias por ser mi papá y por creer en mí, quiero que sepas que ocupas un lugar muy especial en mi corazón.

A mis hermanas **Lilibeth y Yelibeth**, quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

A mi esposo, **José Felix** que con su valor y entrega ha sido una persona incondicional en mi vida, ha sido mi soporte, mi mejor amigo, mi consejero, mi apoyo, mi guía, mi todo para seguir adelante y no bajar los brazos en los momentos difíciles, por su innegable dedicación, amor y paciencia. Gracias por estar conmigo en este tiempo tan importante para mí.

Mis Sobrinos, **José Manuel y Hevelyn Alejandra**, Ustedes representan una gran inspiración en mi vida, los quiero muchísimo.

INDICE GENERAL

LISTA DE TABLAS	vii
LISTA DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
1. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Objetivos de la Investigación	5
1.2.1 Objetivo General	5
1.2.2 Objetivos Específicos	5
1.3 Justificación de la Investigación.....	5
1.4 Alcance.....	7
2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación	8
2.2 Bases Teóricas	10
2.2.1 Plan.....	11
2.2.2 Control.....	16
2.2.3 Control Interno.....	18
2.3 Bases Legales.....	31
2.4 Marco Contextual o Situacional.....	36
2.5 Sistemas de Variables.....	37
3 . CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Enfoque de la Investigación	40
3.2 Diseño de la Investigación	40
3.3 Tipo de Investigación	40
3.4 Población o Universo	41
3.5 Muestra	41

3.6 Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos	41
3.7 Validez del Instrumento.....	42
3.8 Confiabilidad del Instrumento.....	42
4. CAPÍTULO IV: ANALISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS	
4.1 Técnicas de Procesamientos y Analisis de Datos.....	44
5. CAPÍTULO V: LA PROPUESTA	
5.1 Presentación del Plan de Capacitación.....	56
5.2 Objetivos del Plan	57
5.2.1 Objetivo General	57
5.2.2 Objetivos Específicos	57
5.3 Justificación del Plan.....	58
5.4 Factibilidad del Modelo.....	60
5.5 Marco regulatorio específico del Plan.....	60
5.6 Descripción del Plan.....	61
5.6.1 Primera Fase Diagnóstico del Plan.....	61
5.6.2 Segunda Fase Identificación de la temática a desarrollar.....	62
5.6.3 Tercera Fase Ejecución del Plan.....	63
5.6.4 Cuarta Fase Valoracion del Plan.....	72
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES.....	77
BIBLIOGRAFÍA	78
ANEXOS.....	82
Anexo A. Instrumento.....	83
Anexo B. Validación de Instrumento.....	84
Anexo C. Confiabilidad del Instrumento.....	84
Anexo D. Cronograma de Actividades.....	88

LISTA DE TABLAS

	Pág.
1. Operacionalización de las variables.....	39
2. Valoración del coeficiente de confiabilidad.....	43
3. Planes de desarrollo del talento humano.....	45
4. Planes de acciones correctivas.....	47
5. Técnicas de Control Interno.....	48
6. Detección de errores, omisiones o irregularidades.....	49
7. Controles exhaustivos.....	50
8. Documentación suficiente y pertinente.....	51
9. Metas previstas.....	52
10. Manuales de Normas y Procedimientos.....	54
11. Mecanismos de Control Interno.....	54
12. Integrantes del Sistema de Control Fiscal.....	66
13. Evolución del Control Interno en Venezuela.....	67
14. Marco Jurídico venezolano en materia de Control Interno.....	68
15. Elementos de Control Interno.....	69
16. Código de Ética de los profesionales en Venezuela.....	70
17. Ítem 1 Integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal.....	72
18. Ítem 2 Aspectos relevantes del Control Interno en Venezuela.....	73
19. Ítem 3 Marco Jurídico del Control Fiscal.....	73
20. Ítem 4 Componentes del Control Interno.....	74
21. Ítem 5 Código de Ética del desempeño laboral.....	74

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
1. Tipos de Control Interno.....	17
2. Concepción Integral e Integrado del Control Interno.....	25
3. Concepción Sistémica del Control Interno.....	26
4. Planes de Desarrollo del talento humano.....	46
5. Planes de Acciones Correctivas.....	47
6. Técnicas de Control Interno.....	48
7. Detección de errores, omisiones o irregularidades.....	50
6. Controles exhaustivos.....	51
9. Documentación suficiente y pertinente.....	52
10. Metas Previstas.....	53
11. Mecanismos de Control Interno.....	55
12. Procedimientos de Capacitación adoptado de las Normas ISO 9001.....	64
13. Inicio del Plan de Capacitación.....	71
14. Participación de funcionarios en la actividad.....	71
15. Desarrollo de Casos.....	71

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN:
GERENCIA GENERAL**

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
CONTROL INTERNO EN LA FUNDACIÓN PARA EL BIENESTAR
SOCIAL (FUNDACONTIGO), SAN CARLOS COJEDES**

Autora: Lcda. Castellar, Lisbeth

Tutora: MSc. Jiménez, Rosa

Año: 2018

RESUMEN

La investigación versa sobre el fortalecimiento del control interno en la Fundación para el Bienestar Social, FUNDACONTIGO San Carlos-Cojedes, una vez detectadas condiciones contraproducentes que limitan los mecanismos de control garantes del apoyo solidario a personas Naturales o Jurídicas, en particular, la atención del menor, la mujer y la protección de las familias cojedeñas de escasos recursos. Para ello, la investigadora plantea como objetivo general aplicar un plan de capacitación en materia de control interno para los funcionarios de esta administración descentralizada, toda vez que rigurosamente existe un amplio articulado dentro Administración Pública Nacional, que respaldan la temática. El trabajo está concebido en primer lugar, bajo un enfoque cuantitativo, diseño de investigación de campo, tipo descriptivo. La población estuvo compuesta por 51 sujetos representada por el personal empleado (profesionales y técnicos) de la institución; la muestra conformada por el 100% de la población por considerarse finita. Para recabar los datos se estructuró una encuesta tipo cuestionario estándar de nueve (09) preguntas con cinco (05) alternativas, empleándose la escala de estimación tipo Lickert, a través de las opciones siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. La validez del instrumento se determinó mediante el método del juicio de tres expertos; el grado de confiabilidad se obtuvo por medio del Coeficiente de Alfa de Cronbach con un resultado de 0.81, luego de aplicar una prueba piloto al 51% a la muestra, para un total de 26 encuestados, codificando los resultados en tablas de doble entrada, para lograr las frecuencias y porcentajes de la información analizada, que permitieran posteriormente ilustrarlas en diagramas de barras y representar así la información obtenida. Del estudio se obtuvo como resultado general, la necesidad de proponer un Plan de Capacitación para el fortalecimiento del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Cojedes.

Palabras Claves: Plan, capacitación, control interno.

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA
NATIONAL EXPERIEMNTAL UNIVERSITY
OF THE WESTERN PLAINS
"EZEQUIEL ZAMORA"
POSTGRADUATE COORDINATION
MASTERY IN ADMINISTRATION MENTION:
GENERAL MANAGEMENT**

**TRAINING PLAN FOR THE STRENGTHENING OF INTERNAL CONTROL
IN THE FOUNDATION FOR WELFARE
SOCIAL (FUNDACONTIGO), SAN CARLOS COJEDES**

**AUTHOR: Lcda. Castellar, Lisbeth
GUARDIAN: MSc. Jiménez, Rosa
YEAR: 2018**

ABSTRACT

The investigation is about the strengthening of internal control in the Foundation for Social Welfare, FUNDACONTIGO San Carlos-Cojedes, once detected counterproductive conditions that limit the control mechanisms guaranteeing solidarity support to Natural or Legal persons, in particular, the attention of the minor, women and the protection of poor families from La Rioja. For this, the researcher raises as a general objective to apply a training plan in terms of internal control for the officials of this decentralized administration, since there is a rigorous articulation within the National Public Administration that supports the subject. The work is conceived in the first place, under a quantitative approach, field research design, descriptive type. The population consisted of 51 subjects represented by the staff employed (professionals and technicians) of the institution; the sample conformed by 100% of the population because it is considered finite. To collect the data, a standard questionnaire survey of nine (09) questions with five (05) alternatives was structured, using the Lickert type estimation scale, through the options always, almost always, sometimes, almost never and never. The validity of the instrument was determined by the judgment method of three experts; the degree of reliability was obtained by means of the Cronbach's Alpha Coefficient with a result of 0.81, after applying a 51% pilot test to the sample, for a total of 26 respondents, coding the results in double entry tables, for achieve the frequencies and percentages of the analyzed information, which would later be able to illustrate them in bar charts and thus represent the information obtained. The general result of the study was the need to propose a Training Plan to strengthen internal control in the Foundation for Social Welfare (FUNDACONTIGO), San Carlos Cojedes.

Keywords: Plan, training, internal control.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se le ha dado un papel preponderante a la administración del talento humano, por eso la gestión de su conocimiento representa un elemento fundamental para este activo empresarial, con frecuencia es preciso entrenarlos, capacitarlos, adiestrarlos y mantenerlos actualizados en las funciones, actividades o tareas bajo su responsabilidad, incluso se hace necesario proporcionales nuevos conocimientos, para su desempeño en atención a nuevos cargos. Al mismo tiempo, girarles lineamientos en lo que respecta a mecanismos de control, considerando la perspectiva funcionalista, condición imprescindible para lograr los objetivos propuestos, garantizando la efectiva productividad.

En ese sentido, es indiscutible que el control en las organizaciones ha cambiado, llevándolas a redefinir visión, misión, objetivos, estructuras, procesos y productos, entre otros aspectos. Desde esta disposición sistemática las diferentes áreas organizacionales, antes independientes, hoy se constituyen en estrategias fundamentales para sus políticas; sobre esta configuración, el área de gestión humana como estrategia, tiene el papel de contribuir desde su quehacer, al logro de los objetivos de la organización, sin dejar de lado los atributos que traen consigo los demás componentes del control que posibilitan la sobrevivencia de las empresas.

Por eso, la mayoría de las empresas del mundo hacen intentos por modernizar su gestión administrativa, motivo por el cual es inconcebible un estado moderno si carece de un adecuado sistema de control, como factor elemental para responder al logro de los planes previstos en los órganos y entes que conforman la Administración Pública Nacional. Pues, el control de recursos obedece a razones de tipo político, jurídico, social, entre otras, y se encuentra directamente vinculado con el equilibrio del poder, la verificación de los actos administrativos y la obligación de rendir cuentas de los resultados de la gestión, bajo principios de eficacia, eficiencia, economicidad, pero sobre todo de transparencia.

Desde lo público, el control interno debe ser oportuno, económico, revelar tendencias y situaciones integradas a los procesos, entre otros aspectos; sobre todo

estructurado conforme a la naturaleza gubernamental, a fin de garantizar el uso del erario público. En ese sentido, dadas las relaciones interpersonales de los funcionarios dentro de las organizaciones, se ha hecho indispensable establecer una serie de condiciones que permitan el fluido de su funcionamiento conforme a las políticas preestablecidas. No obstante, hoy día ninguna empresa del estado, que aspire a la excelencia y al apego a las normas que regulan la Administración Pública Nacional, pueden operar sin disposición de un sistema de control idóneo.

Sin embargo, la gestión del conocimiento, elemento importante en los procesos de cambios, como base fundamental en el aprendizaje y puesta en práctica de nuevas paxis en diversas áreas del saber y en particular en el entorno organizacional se ha limitado en su alcance. De allí, que la capacitación permite al talento humano empoderarse de información, esto viene a representar una cultura orientada al mejoramiento de procesos, creación de equipos efectivos de trabajo, para la satisfacción del cliente o usuario. Al respecto, Davenport (2006) afirma “Si las empresas hubieran considerado verdaderamente a las personas como valiosos activos estratégicos, los directivos advertirían que una fuerza laboral competente y consagrada constituía un requisito previo para el éxito en cualquiera de esas áreas.” (p.23).

Bajo estas premisas se desarrolla este trabajo de grado, considerando que los planes de capacitación inciden en el fortalecimiento del control interno de los órganos y entes e la Administración Pública Nacional; se estructura en cinco capítulos a saber:

El primero, describe las condiciones presentadas o problemática, objetivos y justificación; el segundo, da a conocer el marco teórico, antecedentes, base teórica, conceptos básicos, base legal y contextual; el tercero, describe el marco metodológico utilizado para la investigación, así como las unidades de investigación (población, muestra, validez y confiabilidad del instrumento), las técnicas de procesamiento y análisis de datos; el cuarto expone el diagnóstico que sustenta la propuesta y el análisis consecuente de los resultados. El quinto capítulo, representa el desarrollo de la propuesta y posterior a ello, se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones sugeridas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Las organizaciones empresariales, en particular las que conforman las instituciones públicas, están creadas a objeto de proveer bienes y servicios que satisfagan las necesidades fundamentales y colectivas. Esto refleja la importancia que tienen para un país, de allí que su control se convierte en una pieza clave que garantiza la eficiencia, eficacia, transparencia y honestidad de la ejecución de los recursos que les son asignados. Dentro de ellas, se llevan a cabo procesos administrativos que constituyen un desarrollo armónico, donde están presentes las funciones básicas de: Planeación, Organización, Dirección y Control; esta última en particular, en su concepción más general examina y censura con anterioridad suficiente, determinadas condiciones que aprueba, corrige o sanciona, pudiendo ser externo o interno.

Sin embargo, la preocupación por la eficacia del control está estrechamente vinculada al grado de democratización y modernización de las sociedades. En América Latina, la irrupción de una activa sociedad civil ha modificado la relación Estado-sociedad y propulsado la apertura de la administración pública al escrutinio ciudadano. De ahí que los gobiernos refinan los mecanismos de control del gasto público, como garantía del mejor uso de los recursos y de prevención de actos irregulares que afecten el patrimonio, así lo afirman Caamaño y Sarante (2009), citados en la Revista de Control Fiscal N° 165.

Por eso, el control interno se desarrolla y vive dentro de la organización, a fin de alcanzar los objetivos previstos. Sin embargo, estas pudieran estar sometidas a riesgos por la vulnerabilidad que representa por si misma el manejo de recursos, así como debilidades en la propia estructura y gestión. En consecuencia, los organismos e instituciones gubernamentales de la nueva era, enfrentan cambios estructurales y administrativos, haciendo indispensable que las máximas autoridades gerenciales

establezcan procedimientos adecuados a fin de garantizar un control interno sobre sus operaciones, salvaguardando el correcto manejo de los recursos.

A pesar de estos fundamentos, pareciera que las instituciones públicas se han constituido más por hacer que para lograr los fines, sin importar los medios, o por estudios de planes, diseño organizacional y experiencia. Esto genera que los sistemas de control interno no respondan a las verdaderas necesidades organizacionales, limitando la posibilidad de incrementar su productividad para dar respuestas a la satisfacción de los bienes o servicios que prestan.

Con base en lo señalado, surge la inquietud de presentar un plan de capacitación para el fortalecimiento del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Cojedes. Toda vez, que en la misma se presentan una serie de condiciones en materia de control interno, que merman la posibilidad de la gestión a responder conforme a sus planes previstos. Dentro de los hallazgos o problemática encontrada se tienen entre otras, según actuación fiscal llevada a cabo por la Contraloría General de la República del Estado Cojedes (2016), lo siguiente: (1) Debilidades en el manual de organización y funcionamiento de la Fundación; (2) Carencias del Plan Operativo Anual para el ejercicio económico financiero 2009 y para el 2010, falta de indicadores de gestión; y (3) Falta de realizaron de actividades de seguimiento, control y ajustes en relación a la planificación establecida, entre otras.

Existen además debilidades en los procesos financieros y presupuestarios, según lo indica Olvera (2017), en nota de prensa del diario Las Noticias de Cojedes, titulado “Obreros de FUNDACONTIGO cerraron la institución por incumplimiento de pagos”. La representante sindical, dijo que han conversado con los directivos y están en disposición de ayudarlos, pero no han recibido respuestas; indicando que los obreros mantendrán cerrada la institución hasta tanto le ofrezcan respuesta sobre el pago de sus deudas que sostienen las autoridades del Ejecutivo Regional desde el año 2009, compromisos contractuales como: días feriados, paro forzoso, seguro social y caja de ahorro, entre otros. Ante tales circunstancias, se pudiera plantear las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es la situación del control interno en FUNDACONTIGO?
- ¿Cómo se fortalecería el control interno en FUNDACONTIGO?
- ¿Con qué mecanismo la aplicación del control interno asegura la transparencia del manejo de los recursos en FUNDACONTIGO?
- ¿Será posible presentar un plan de control interno que permita optimizar y coordinar efectivamente la gestión administrativa que se desarrolla en FUNDACONTIGO?
- ¿Cuál sería el impacto del fortalecimiento del control interno en FUNDACONTIGO?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Determinar un plan de capacitación para el fortalecimiento del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Estado Cojedes.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos del estado Cojedes.
- Describir los elementos para el fortalecimiento del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Estado Cojedes.
- Diseñar un plan de capacitación para el fortalecimiento del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Estado Cojedes.
- Aplicar el plan de capacitación para el fortalecimiento del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Estado Cojedes.

- Evaluar el plan de capacitación para el fortalecimiento del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Estado Cojedes.

1.3. Justificación de la Investigación

Desde tiempos antiguos, el ser humano ha tenido la necesidad de controlar sus pertenencias y las del grupo al cual pertenecen, por lo que de alguna forma disponían de algún tipo de control para evitar desfalcos, fraudes o desviaciones. Por tal motivo, es necesario que las organizaciones establezcan un control interno razonablemente adecuado a su naturaleza, ya que con esto logra adecuar y mejorar la situación financiera, presupuestaria, administrativa, normativa y de gestión, impactando en forma favorable dentro y fuera de él.

En este estudio su importancia radica en primer lugar, por ser el contexto de investigación una instancia que promueve y fomenta en el Estado programas de índole social, dirigidos particularmente a personas de escasos recursos, atención al adulto mayor a través de la adjudicación de casas debidamente dotadas y dirigidas a su dignificación como ciudadano, así como el apoyo económico mediante subsidios. En este sentido, tiene un impacto hacia el hombre como ser social, racional y útil para el colectivo.

Además, esta investigación se orienta en la identificación de limitaciones y fallas del sistema del control interno, preparando a los funcionarios públicos para el desenvolvimiento eficiente, eficaz de la gestión pública. Por cuanto, agrupa los estándares necesarios para atender las inobservancias normativas que regulan la gestión de gobierno, demostrando incluso dilemas éticos y debilidades de los profesionales, que les impide el manejo idóneo de los recursos asignados; a fin de evitar en lo sucesivo penalizaciones o sanciones sobre los servidores públicos sujetos a las normas, es decir, que se ofrece como un mecanismo práctico para evitar errores procedimentales.

En efecto, la investigación permite profundizar aún más en el tema del control interno en instituciones sujetas al control y evaluación de los órganos de control

fiscal, sirviendo de posible referencia de investigación para el expectante, sobre todo en aquellos que asuman la responsabilidad de escoger la reciente línea investigativa. Desde lo particular, se reconoce la influencia sobre el grado de conciencia que tiene un control interno sobre el personal o funcionarios públicos. Por cuanto, el control interno está en función de la integridad y la capacidad del talento humano de la entidad; donde la eficacia de los controles está en correspondencia con la ética y los valores de las personas que lo aceptan, administran y supervisan.

Asimismo, porque en los órganos y entes que conforma la Administración Pública Nacional, el control interno se encuentra integrado a los procesos, y comprende el plan de organización, las políticas, normas, así como los métodos y procedimientos adoptados dentro de un ente u organismo, para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia, economía y calidad en sus operaciones, estimular la observancia de las políticas prescritas y lograr el cumplimiento de su misión, objetivos y metas, tal como lo regulan las normativa que lo rige, de allí su importancia.

En cuanto, a lo institucional este trabajo permitirá capacitar a los funcionarios adscritos a la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Cojedes, en materia de control interno, con la finalidad de garantizar el mejoramiento del acatamiento de las leyes y normas que regulan sus procesos administrativos, financieros, presupuestarios, contables, de políticas y de gestión; así como el respaldo a la transparencia del manejo de los recursos que le son asignados. Esta referencia investigativa aportará elementos idóneos, que pueden ser considerados para respaldar la conceptualización y la posterior vinculación de los procesos de control interno en estudios o trabajos investigativos en los entes descentralizados adscritos a la Gobernación del Estado Cojedes, así como cualquier otro ente que conforme la Administración Pública Nacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

En toda investigación se consideran los trabajos preliminares relacionados con el tema a desarrollar, a fin de darle autenticidad y rigurosidad científica al ulterior trabajo investigativo, por eso se plantean los antecedentes, bases metodológicas, conceptuales y teóricas que respaldan el estudio. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que es: “Un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual de conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente.” (p.64). Al respecto, dentro de los antecedentes investigativos acordes con esta investigación, se tienen:

El trabajo desarrollado por Granadillo (2015), “El Control Interno y los sistemas de información contable en empresa del sector repuesto, caso REFRE-DIESEL, C.A.”, para optar al grado de Magister en Ciencias Contables, impartido en la Universidad de Carabobo, Campus la Morita. El investigador lo enmarcó bajo un paradigma cuantitativo, diseño no experimental y transversal, en una investigación de campo, bajo un nivel descriptivo con apoyo en la revisión documental, enmarcada en un estudio explicativo. La población estuvo conformada por doscientas ochenta y ocho (288) empresas, la muestra seleccionada fue realizada a través de un muestreo probabilístico, al azar e intencional a través de tres (03) individuos. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, aplicando como instrumento el cuestionario tipo escala de lickert. Los resultados permitieron concluir el análisis sobre control interno al sistema de información contable de la empresa Refre-Diesel, C.A.

El aporte de este trabajo a la investigación, es el enfoque que le da al informe COSO como herramienta de gestión para coadyuvar a las organizaciones en el logro

de sus objetivos y por consiguiente, su contribución en parámetros necesarios para la implementación, mantenimiento y supervisión del sistema de control interno. Pues del procedimiento y análisis de resultados obtenidos por el investigador, estableció como conclusión que el sistema de control interno en la empresa estudiada, presenta una serie de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas las cuales identificó en función a los componentes establecidos en el informe COSO, como: ambiente de control, valoración de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.

Además, el trabajo de Castillo (2015), “Estrategias basadas en el control interno que optimicen la gestión financiera de la empresa Distribuidora Puche y Asociados, C.A., San Felipe, Estado Yaracuy”. Estudio sustentado en un diseño de campo descriptivo, orientado bajo el paradigma positivista, no experimental; población estuvo integrada por un total de nueve (9) personas siendo la muestra igual a la misma, a quienes se les aplicó como técnica la encuesta bajo la forma de un cuestionario contentivo de veinte (20) ítems según las dimensiones e indicadores del cuadro de operacionalización de las variables. Proponiendo finalmente un conjunto de estrategias con lo cual concluyó con el cumplimiento de todos los objetivos previstos.

La correlación, del citado trabajo con la investigación se atribuye a la necesidad de adecuar estándares mínimos para la presentación de documentos que respaldan los procesos financieros, en concordancia con las normas que regulan la materia, esta situación genera que los factores de evaluación sean determinantes para la gestión.

El estudio de Dugarte (2013), “Estándares de control interno administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública nacional”; para optar al título de Magister en Ciencias Contables, impartido en la Universidad de los Andes. Investigación tuvo como finalidad establecer estándares de control interno para el fortalecimiento de los sistemas, incremento de la eficacia y efectividad de la gestión administrativa; considerando el estudio bajo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, analítico y explicativo, de campo, cuyos métodos se basaron en principios apegados al positivismo y el neopositivismo. Esto con el fin de obtener como resultados la prevención de deficiencias en la ejecución de obras civiles

realizadas por los órganos de la administración pública municipal del estado Mérida.

El objetivo de esta investigación, enfoca una visión específica de lo que pretende el autor alcanzar, a fin de mejorar las funciones del proceso administrativo y contable, así la segregación de funciones en la empresa, con la finalidad de mitigar las debilidades, brindando un medio estratégico que contribuya al desarrollo efectivo de la planeación organizacional, permitiendo esquematizar cada factor influyente al logro de los objetivos; de allí su contribución con este trabajo de grado.

Por último, el trabajo de Reyes (2012), “Modelo de Control Interno como Estrategia Operativa para Optimizar la Gestión Administrativa de la Empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes”, para optar al título de Magister Scientiarum en Administración Mención: Gerencia General, impartido en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, cuyo propósito fue diseñar un modelo, a fin de que el ente estudiado aplique los estándares presentados para abordar y mitigar las debilidades en materia de control interno.

El investigador enmarcó el trabajo en la modalidad de estudio de campo, nivel descriptivo, diseño no experimental, la cual le permite recoger los datos en forma directa en la realidad existente, su población total fue cuarenta y ocho (48) funcionarios que hacen vida laboral en la institución objeto de estudio. Utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario; validándolo a través del juicio de expertos y midiendo la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach con el Programa Estadístico SPSS, el cual es de 0.90%. Esta investigación coincide en la forma como está estructurada y tiene como uno de sus objetivos la actualización del personal, en este caso de los funcionarios que se encuentran en todos los niveles que conforman las diferentes áreas de la fundación.

2.2. Bases Teóricas de la Investigación

Las bases teóricas representan el apoyo científico a la investigación, de allí que se considera el conocimiento previamente construido, esto implica analizar información

y constructos que circunscriben la temática que sirve de orientación para dar respuesta a los objetivos planteados. A continuación, se detallan las principales bases teóricas que sustentan los descriptores objeto de estudio, dentro de ellos se tienen:

2.2.1. Plan

Una definición tradicional de un plan, según Taylor y Fayol citados por Vegas (2013), comprende el primer paso del proceso administrativo, el cual debe ser alcanzado para cumplir con las fases de ejecución, coordinación, motivación, control y evaluación. Esto implica determinar los escenarios esperados de la organización en corto, mediano y largo plazo, a través de la fijación de objetivos. Se puede asumir que desde esta perspectiva, se administran los recursos diariamente y bajo estándares implantados conforme a la naturaleza organizacional.

Carucci (2003), señala que un plan puede ser definido como el conjunto de propuestas de acción que el decisor considera necesario ejecutar para enfrentar los problemas que cree importantes sean resueltos en su gestión. Expresa la situación deseable, solución o atenuación de las condiciones, por eso se considera en primera instancia hipotética ideal, aun cuando los objetivos sean razonables y factibles de alcanzar; pues no ofrecen garantías en cuanto a su real concreción por la presencia de ciertas incertidumbres, eventualidades o contingencias internas o externas que en ocasiones se toman como riesgosas.

Cabe decir entonces, que un plan se concibe como una serie de acciones y actividades concatenadas entre sí, estructuradas y contenidas en un documento que reflejan el inicio y desarrollo de un proyecto, tendiente a alcanzar las metas previstas. Por consiguiente, debe tener su origen en el establecimiento de prioridades y los recursos para satisfacerlas. Según Vegas (2011), por regla general las organizaciones se administran de acuerdo a una serie de planes, específicamente, uno estratégico, el cual es diseñado por la alta gerencia, que a su vez definen las metas generales de la misma organización; así como por planes operativos, los cuales contienen todos los detalles conmensurables para poner en práctica el anterior plan en la actividad diaria.

2.2.1.1 Tipos de Planes

a) Plan Estratégico. Concebido como una herramienta utilizada en la búsqueda de una o varias ventajas competitivas para la organización, formulación y puesta en marcha de acciones, permitiéndole su supervivencia. Figueroa, Paladines y Romero (2017), afirman que un plan estratégico “Es el conjunto de análisis, decisiones y acciones que una organización lleva a cabo para crear y mantener ventajas comparativas sostenibles a lo largo del tiempo” (p. 25). Por eso, las ventajas que ofrecen es el establecimiento de métodos y utilización legítima de recursos, pues reducen los niveles de indecisión y prepara a las organizaciones para hacer frente a lo destinado.

En ese sentido, un plan estratégico contempla los lineamientos de las decisiones consideradas idóneas por los niveles gerenciales, según cada situación, a fin de solucionar una o varias condiciones presentes en la organización, consensuadas con la finalidad de realizar en forma efectiva los procesos administrativos, operativos y de gestión, permitiendo prever y decidir sobre la direccionalidad futura, a partir del análisis de elementos claves como revisión, monitoreo y ajustes periódicos que impacten, haciendo posible una organización proactiva.

A juicio de Matus (2007), la planificación estratégica surge como una respuesta a la complejidad derivada de la gerencia, como conducción en la cual se destacan los conceptos de ciencia horizontal orientada a la acción, como complemento de la vertical de cada gerente. Esto significa, que los planes estratégicos han superado los límites económicos, al resaltar la importancia de la acción, refuerzo de procesos implícitos en la organización, bajo la perspectiva de un ambiente competitivo, dinámico y con baja incertidumbre ante los eventos.

b) Plan Operativo. Es un documento de gestión útil para cumplir objetivos y desarrollar la organización, por medio del establecimiento de acciones y metas a cumplir. Para Elinbaum (2013), “Los planes operativos se plantean con una visión unitaria, son blueprints. Una vez adoptados, son una guía explícita para la acción. Su adopción implica una imagen finalista y la consideración temporal se restringe a un

programa por etapas pautadas” (p.188). Esto implica la congruencia entre los intereses de todos los agentes de la organización con las necesidades de estabilidad, crecimiento y desarrollo; representando el marco referencial para la actividad de los miembros desde los niveles de apoyo hasta los niveles gerenciales.

De lo expuesto, se deduce que los planes estratégicos difieren de los planes operativos en cuanto a su horizonte de tiempo, alcance y grado de detalle. Al respecto, Steiner (1998) que señala lo siguiente:

La planificación estratégica está orientada a cubrir las metas generales de la empresa, mientras que la planificación operativa muestra cómo se pueden aplicar los planes estratégicos en el quehacer diario. Los planes estratégicos y los planes operativos están vinculados a la definición de la misión de una organización, la meta general que justifica la existencia de una organización. (p.CC)

En lo anterior, se encuentra una distinción interesante, por cuanto los planes estratégicos forman parte de los planes operativos, pues este último representa la culminación en detallada del primero, contenido en áreas de gestión y centrado más en los detalles concretos de cómo avanzar diariamente hacia la consecución de los objetivos, preocupándose del qué hacer y cómo hacer; refiriéndose a las tareas, operaciones, recursos, plazos, costos y resultados para ir adicionando elementos que garanticen un planeamiento de largo alcance.

c) Plan de Capacitación. Chiavenato (2009), plantea que un plan de capacitación corresponde a las expectativas y necesidades de una empresa en un determinado período de tiempo; es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al talento humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. Por consiguiente, los órganos y entes que conforman la Administración Pública necesitan mantener capacitados al personal, a fin de dar respuestas idóneas al colectivo para el cual trabajan.

Según Drucker (2005), el negocio de cada organización, es la formación y el desarrollo de la gente, porque la verdad, es que la capacidad de cada organización, se

detendrá donde su capacidad de recursos humanos se detiene. Los productos y servicios que una organización ofrece, son todas las cosas que hace para cumplir con su negocio, pero el verdadero negocio es la formación y el desarrollo de las personas. Los productos y servicios que ofrece una organización, no sucederán sin la gente.

Por lo tanto, la capacitación debe ser considerada como una actividad sistemática, planificada y continua, cuyo objetivo sea encaminar, preparar, desarrollar e integrar al talento humano al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para mejorar sus competencias orientadas hacia el mejor desempeño de todos, en los diversos niveles de la organización, bien sea de apoyo, operativos o jerárquicos, en sus actuales y futuros cargos, adaptándolos continuamente a las exigencias cambiantes del momento.

d) Plan de Acción Correctiva. De acuerdo con las Normas Generales de Auditoría de Estado (2013), este es una medida adoptada a que hubiera lugar, a fin de subsanar deficiencias detectadas como hechos o situaciones producto de una actuación fiscal o por medio. Sin embargo, también puede ser utilizado por mecanismos de supervisión o control por parte de los niveles gerenciales.

2.2.1.2 Plan de Capacitación

Para que la capacitación sea efectiva deberá estar enfocada a cumplir con una función muy importante en la empresa u organización, formar y educar en forma sistémica a los trabajadores, por lo tanto, la capacitación y/o formación del recurso humano será un proceso planeado, constante y permanente, que permite a los trabajadores empoderarse de conocimientos teóricos-prácticos, con el objeto de adquirir las competencias necesarias para el desempeño de sus responsabilidades laborales, adquirir valores, estilos o actitudes, que lo conlleven a conseguir un trabajo en equipo idóneo bajo ciertos estándares.

En ese sentido, tal como lo planteo Chiavenato (ob.cit.), se diseña un plan de este tipo, a fin de responder a las expectativas y necesidades organizacionales en un determinado período de tiempo; para preparar e integrar al talento humano en el

proceso producto, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. Este plan deberá considerar al menos los siguientes atributos:

1) Objetivos generales de la capacitación, relacionados con lo que la organización quiere lograr de su personal mediante este plan de acción.

2) Quién necesita ser capacitado, tanto en lo general como en lo particular, cualquier aprendizaje específico que incremente la efectividad de las funciones del personal o desarrolle las habilidades necesarias.

3) Los resultados del aprendizaje, lo que se espera que cada persona capacitada sea capaz de hacer y de saber en las diferentes etapas del proceso y al final de la capacitación. Los principales objetivos a los que debería estar enfocada la capacitación como: (1) Preparación de las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto; (2) oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas, y (3) cambio de actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

Definidos los objetivos, se estará en condiciones de desarrollar los planes, seleccionar las metodologías apropiadas y adecuarlos en función de los recursos disponibles o presupuesto. Al definir y establecer objetivos de aprendizaje es recomendable que éstos sean claros, retadores, cuantificables, pero también alcanzables, adecuándolos al área de aprendizaje en que se pretenden aplicar y desde luego, que estén planteados en forma correcta, al igual que las actividades a realizar que permitirán a su vez alcanzarlos y finalmente, definir y establecer las medidas de control que pudieran facilitar el proceso de evaluación de si fueron o no alcanzados o cumplidos.

Para obtener el impacto deseado en la capacitación durante el diseño de la misma, habrá que considerar que existen cinco niveles para aprender, esto es, adquirir un conocimiento o aptitud, y esto son: (1) conocer, (2) comprender, (3) aplicar, (4) sintetizar y (5) evaluar, esto nos debe llevar a que hay que utilizar acciones que

impacten en forma directa cada acción deseada o esperada. Considerando estos niveles, se puede capacitar en los dos aspectos básicos, en las actitudes para cambiarlas o modificarlas y en el hacer, esto es, en el desarrollo de habilidades psicomotrices:

1. Los objetivos para denotar un campo afectivo, es decir, desarrollar o modificar una actitud, valor o apreciación en la conducta de un individuo, de tal manera que permitan: concientizar, responder, valorar, organizar y/o caracterizar lo que se pretenda lograr con la capacitación.

2. Los objetivos para el hacer, o campo psicomotriz, se clasifican principalmente en destrezas o conductas que implican el hacer con precisión, exactitud, facilidad, economía de tiempo y esfuerzo, éstas conductas pueden variar en frecuencia, intensidad y duración.

2.2.2. Control

El control, según el Diccionario de la Real Academia Española, DRE (2017), es la comprobación, inspección, fiscalización e intervención, como una forma de dominio, mando o preponderancia; manual o automática sobre un sistema. Este término proviene del francés “*controle*” que a su vez viene de “*contre role*”, vocablo usado para comprobar la autenticidad original de algo.

Para Robbins y De Cenzo (2002), el control es una función administrativa que se concentra en el proceso de vigilar las actividades con el fin de asegurarse de que estén siendo realizadas conforme a los planes. Incluye la posibilidad de corregir las desviaciones significativas que pueden existir entre metas y los resultados reales. Entonces un sistema eficaz de control garantiza que las actividades se cumplan de tal forma que se alcancen las metas de la organización; por cuanto, la eficacia de este elemento está determinada por la medida en que éste facilite la posibilidad de alcanzar los objetivos.

Por su parte, la Enciclopedia de Auditoría Grupo Océano (2005), plantea que el control es un proceso de vigilar que la acción directa sea llevada a cabo según lo

planificado para completar los objetivos y metas deseadas. Los controles, son las medidas establecidas para determinar el logro de los objetivos y metas, por eso está estrechamente relacionada con la planificación. Es decir, que los controles deben estar diseñados para realizar un plan a fin de mejorar las condiciones que limitan la gestión organizacional.

2.2.2.1 Tipos de Control

El entorno económico, político y social genera cambios en los sistemas organizacionales, ya que los riesgos varían, las necesidades son otras, las culturas se transforman y los avances tecnológicos son vertiginosos. De allí, la variabilidad de la implantación de tipos de controles, combinación y aplicación de acuerdo con la naturaleza, filosofía de gestión, estructura organizacional, procesos o actividades a realizar dentro o fuera de la empresa, tales como se detalla, en la siguiente figura:

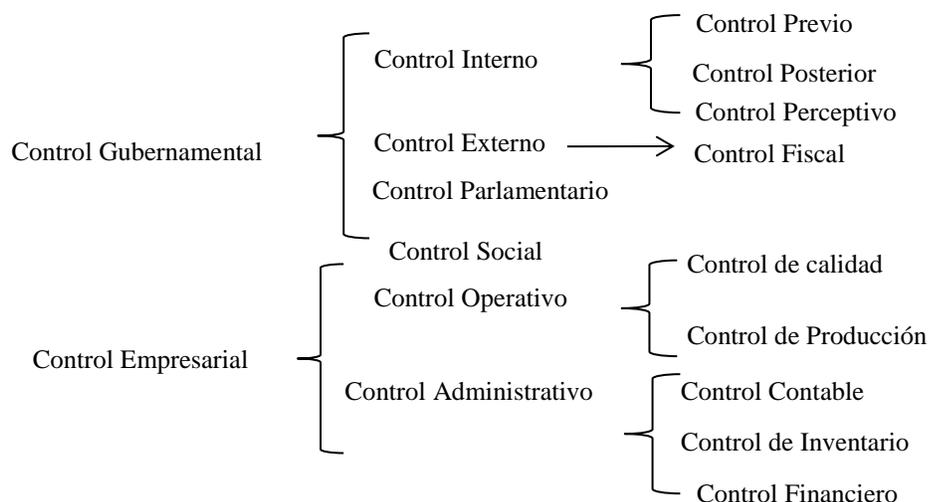


Figura 1. Tipos de Control
Fuente: Castellar, (2017)

Dada la gama de controles, lo importante es reconocer que todos se generan conforme a tres elementos: normas, comparaciones y acciones, según la Enciclopedia de Auditoría Grupo Océano (ob.cit.). Por cuanto, un control válidamente implantado no podrá lograrse si falta alguno de estos aspectos; por ejemplo las comparaciones

pueden hacerse en forma meticulosa entre las normas y los informes de rendimientos, en este último representa la acción de las actividades u operaciones. No obstante, estas comparaciones no tendrán ningún significado o efecto, si no dan como resultado una acción posterior correctiva, de ser necesario; bajo este escenario se vislumbra la combinación entre los controles aplicables. En ese sentido, se estudiará en particular el control interno, dado la naturaleza de la temática estudiada.

2.2.3. Control Interno

El control interno, según Cardozo (2006), “Es el plan de organización entre contabilidad, funciones de empleados y procedimientos coordinados que adopta una compañía para obtener información confiable, salvaguardar sus bienes, promover la eficiencia de sus operaciones adhesión a sus políticas administrativas” (p.28). Según las Normas Profesionales el AICPA, citadas por este mismo autor, el control interno abarca el plan de organización y métodos coordinados y medidas adoptadas dentro de una empresa para salvaguardar sus activos, verificar la adecuación y fiabilidad de a información de la contabilidad, promover la eficacia operacional y fomentar la adherencia a las políticas establecidas de dirección.

En ambas definiciones se observa el alcance del control interno para las empresas y es mucho más que un instrumento dedicado a la prevención o el descubrimiento de errores, constituye la guía o respaldo para una eficiente gestión de recursos e incluye todas las actividades de todos los departamentos o unidades que conforman una empresa de bienes o servicios; incluso los diferentes niveles gerenciales pues involucra los procedimientos por medio de los cuales los altos funcionarios delegan autoridad, asignan responsabilidades y funciones, para mantener y sobrevivir en el tiempo, por eso la necesidad de ser atendido.

2.2.3.1 Modelos de Control Interno contemporáneo

Los modelos de control son números, estos incluyen una serie de lineamientos

para un mejor gobierno corporativo. Al respecto, Rivas (2011), expresa que dentro de los modelos de control interno más reconocidos se tienen: “el COSO, propio de USA, COCO de Canadá, Cadbury del Reino Unido, el Vienot de Francia, el Peters de Holanda, King utilizado en Sudáfrica y MICIL representación de una adaptación del COSO para Latinoamérica” (p. 120). Sin embargo, los modelos COSO, COCO y MICIL son los más adoptados en las empresas del continente americano, partiendo de eso los fundamentos teóricos del control interno que se presenta a continuación centra su atención en:

1. Modelo COSO. El Informe COSO (Committee of Sponsoring Organizations), fue delegado por los cinco organismos profesionales financieros más importantes de los Estados Unidos, American Accounting Association (AAA), American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Financial Executive Institute (FEI), Institute of Internal Auditors (IIA) y Institute of Management Accountants (IMA), en 1992; tras cinco años de estudio, se generó un nuevo marco conceptual del control interno con el objetivo fundamental de integrar las diversas definiciones y conceptualizaciones vigentes. Al respecto, Coopers y Lybrand, citado por Rivas, (ob. cit.), señalan que el control interno desde el punto de vista de este modelo se define:

Es un proceso ejecutado por el consejo de directores, la administración y el resto del personal de una entidad, diseñado para proporcionar seguridad razonable con miras a la consecución de objetivos en las siguientes categorías: a) Efectividad y eficiencia de las operaciones; b) Confiabilidad en la información financiera; y c) Cumplimiento de las leyes aplicables. (p. 118).

Además, el control interno visto desde el Modelo COSO, consta de cinco componentes interrelacionados, provenientes de la forma como la administración realiza los negocios y están integrados a los procesos administrativos de las empresas u organizaciones. Para, Mantilla, citado por Dugarte (ob.cit.), dentro de los componentes que conforman el control interno se tienen: Ambiente de control; Valoración de Riesgos; Actividades de Control; Información y Comunicación; y Monitoreo (p. 5)

2. Modelo COCO. El modelo COCO (Criteria of Control) por su parte proviene de Canadá y fue publicado tres años más tarde que COSO; simplificando los conceptos y el lenguaje para hacer posible una discusión sobre el alcance total del control, con la misma facilidad en cualquier nivel de la organización, empleando un lenguaje accesible para todos los empleados. La concepción del control interno visto desde este modelo según Lazcano, mencionado por Rivas (ob. cit.) presenta una serie de argumentos relevantes, saber:

El control incluye aquellos elementos de una organización (recursos, sistemas, procesos, cultura, estructura y metas) que tomadas en conjunto apoyan al personal en el logro de los objetivos de la entidad. Estos objetivos pueden referirse a una o más de las siguientes categorías: (a) Efectividad y eficiencia de las operaciones; (b) Confiabilidad de los reportes internos o para el exterior; y (c) Cumplimiento con las leyes y reglamentos... (p.119).

El cambio importante que plantea este modelo canadiense, radica que en lugar de conceptualizar al proceso de control como una pirámide de componentes y elementos interrelacionados, proporciona un marco de referencial a través de veinte (20) criterios generales, que el personal en toda la organización puede usar para diseñar, desarrollar, modificar o evaluar el Control. Estos criterios aparecen agrupados en los siguientes: “(a) Objetivos; (b) Compromiso; (c) Aptitud; y (d) Evaluación y Aprendizaje. Estos representan elementos básicos para entender y aplicar el sistema de control plasmado en el modelo COCO, cuyo fin es orientar en el desarrollo de lineamientos generales para el diseño, implementación, evaluación y reportes sobre estructuras de control en una organización, bien sean estas de naturaleza pública o privada.

3. Modelo MICIL. Para el año 2000, el Proyecto Rendición de Cuentas Anticorrupción en las Américas (Proyecto AAA), financiado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y administrado por Casals & Associates, (C&A), reconoció la necesidad de contar con un modelo que sirviera de marco para el control interno de las empresas y de los gobiernos de la región de América Latina. Seguido de diferentes consultas con funcionarios gubernamentales,

responsables de la administración financiera en Latinoamérica, líderes empresariales y funcionarios de USAID en la región y en Washington, DC, el Proyecto AAA se comprometió a apoyar el desarrollo de este marco a fin de proteger y manejar los recursos.

A tal punto que la Federación Latinoamericana de Auditoría Interna (FLAI) con la receptividad del Proyecto Anticorrupción y Rendición de Cuentas en las Américas (conocido como Proyecto AAA de sus siglas del inglés) promovió y aprobó el Marco Integrado de Control Interno Latinoamericano (MICIL) en la asamblea realizada en La Paz, Bolivia, el 25 de octubre del 2003, constituyéndose en el documento de referencia técnica para el diseño, aplicación y operación del control interno de las organizaciones públicas y privadas en Latinoamérica. Este modelo constituye una demostración de la solidez del control interno institucional para el funcionamiento participativo, organizado, sistematizado, disciplinado y sensibilizado (empoderamiento) del talento humano para el logro de los objetivos de la organización.

Según Casals & Associates (2004), los componentes de control interno para el Modelo (MICIL), están representados por: “(a) Ambiente de control y trabajo; (b) Evaluación de riesgos; (c) Actividades de control, (d) Información y comunicación; y (e) Supervisión” (p.24). Además, expresa que estos componentes de control interno presentan un esquema que partiendo del ambiente de control como la parte más amplia de la pirámide, auspicia el funcionamiento efectivo, llegando hasta el final y asegurando su funcionamiento en cada uno de los niveles de la organización.

Es importante resaltar, que el control interno, ha sufrido diversos cambios en cuanto a su conceptualización, debido al crecimiento acelerado de las estructuras organizacionales tanto públicas como privadas. De allí, que representa un proceso adoptado de diversos modelos de control, así como de numerosos lineamientos, pues se ha hecho indispensable perfilar un tipo de control organizacional dirigido precisamente a regular el funcionamiento de las actividades operacionales y la supervivencia de las instituciones gubernamentales, empresariales y mixtas; situación que se debe al gran volumen de decisiones administrativas, presupuestarias,

financieras y contables a las cuales están sometidos los procesos medulares.

2.2.3.2 Control Interno origen y evolución en Venezuela

De acuerdo con la Contraloría General de la República de Venezuela (2016), en Venezuela, los primeros procedimientos de control se remontan a la época colonial, con la creación de la Real Hacienda de Venezuela (Coro, 1529), donde se ejercía la vigilancia del manejo de los bienes para enviarse a la Corona Española y no sobre los bienes del Estado. El Arca de las tres llaves, fue otro recurso de control que se mantuvo en todo el período colonial y permitía realizar el control y la vigilancia del erario real. También, el primer libro de la Real Hacienda de la provincia de Venezuela que data del 29 de abril de 1529, se inicia con un asiento de lo recaudado de Juan de Ampíes y su gente, cuando el gobernador Micer Ambrosio desembarcó en esta tierra, como medida de control.

Además, acatando el "Programa de Febrero", el gobierno venezolano solicitó colaboración a la República de Colombia, quien organizó su institución por recomendaciones de la Comisión Kemmerer. De allí se crea la Contraloría General de la Nación con la Ley Orgánica de Hacienda Nacional el 15 de julio 1938; iniciando sus actividades el 17 de octubre de ese año, bajo la conducción del doctor Gumersindo Torres, primer Contralor General de la Nación. La Ley de Hacienda de 1938 otorgó así una organización similar a la Ley de Contraloría General de Hacienda de 1918, al reafirmar la existencia de la Sala de Examen, la Sala de Centralización y crea la Sala de Control) y un Departamento Jurídico, estructura vigente hasta 1975.

La Contraloría venezolana adquirió rango constitucional a partir de la promulgación de la nueva Constitución de los Estados Unidos de Venezuela el 5 de julio de 1947, incluyendo por primera vez en un texto constitucional venezolano las normas referidas a la Contraloría General de la Nación; evento ratificado en la Constitución Nacional del 23 de enero de 1961, donde se instituyó la denominación de Contraloría General de la República, conservándose en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999. Fortaleciéndose en la última la

autonomía funcional y organizativa de este órgano, al formar parte del Poder Ciudadano en conjunto con el Ministerio Público y la Defensoría del Pueblo.

La Administración Pública Nacional venezolana, demandó durante mucho tiempo un sistema de administración financiera eficiente, a pesar de algunos esfuerzos hechos en el pasado para mejorar los existentes en áreas específicas como presupuesto, crédito público y contabilidad fiscal, estos fueron limitados en cuanto a su cobertura y en su vinculación con otros sistemas de información, dificultando la evaluación oportuna de la gestión pública, en términos objetivos y metas a nivel de las instituciones y del sector público en su conjunto; todos estos necesarios para la optimización de la administración pública.

El Ministerio de Finanzas fue el encargado de ajustar y diseñar los nuevos procedimientos administrativos; por medio de la preparación de manuales y el desarrollo de aplicaciones informáticas para la etapa de ejecución presupuestaria. En ese mismo orden, diseñaron los procesos para liquidación de ingresos y gastos, administración de recursos humanos y un nuevo sistema contable, el cual fue aprobado por la Contraloría General de la República. Posteriormente a eso, elaboraron los instrumentos legales necesarios y pertinentes del Sistema Integrado de Gestión y Control de las Finanzas Públicas (SIGECOF), componente del Programa de Modernización de la Administración Financiera del Estado (PROMAFE).

Uno de los hechos de mayor relevancia fue la creación de la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público y de los siguientes Reglamentos: Ley Orgánica de Régimen Presupuestario, Organización del Control Interno y el de Contabilidad Pública en la Administración Pública Nacional. A partir de allí el estado dedicó un gran esfuerzo en capacitar y adiestrar alrededor de a cinco mil (5.000) funcionarios de la Administración Central. Durante el año 2000 cumplieron el período de pruebas en el área de administración y de presupuesto y a partir del primero de enero de 2001 entró en vigencia el sistema SIGECOF en todos los organismos del Poder Nacional. Su operatividad presenta resultados satisfactorios, sin embargo, se mantiene el proceso de evaluación y ajuste que es característico de todo nuevo sistema y esperándose lograr su estabilización.

Es de resaltar, que dentro del Poder Ciudadano se encuentra adscrita la Contraloría General de la República como máximo órgano de control fiscal y rector del Sistema Nacional de Control Fiscal (SNCF), actuará como control externo, pero coordinadamente con la Superintendencia Nacional de Auditoría Interna (SUNAI), como órgano rector del Sistema de Nacional de Control Interno en el país; a objeto de promover la eficiencia en la captación y uso de los recursos públicos, el acatamiento de las normas legales en las operaciones del Estado, la confiabilidad de la información que se genere y se divulgue sobre los mismos.

A la fecha, la actualización en materia de control interno en la Administración Pública Nacional, vino dada a través de las “Normas Generales de Control Interno” con fundamento en estudios, normas, directrices y guías que en materia de control interno ha emitido la Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), las cuales abordan el importante rol que cumple la tanto la Contraloría General de la República como Entidad Fiscalizadora Superior en la implementación de controles efectivos que garanticen la transparencia en la gestión pública y la activa participación ciudadana. Como la SUNAI, como órgano rector del control interno.

2.2.3.3 Concepción del Control Interno en Venezuela según la SUNAI

La Superintendencia Nacional de Control Interno SUNAI (2017), concibe al control interno en primer orden, desde la perspectiva COSO-ERN, el objetivo de este nuevo marco es generar conciencia de que los riesgos cambian todos los días. Con base en ello, las empresas deben estar preparadas para enfrentar aquellos que ponen en peligro el desempeño de la organización y aprovechar las oportunidades que generan. Bajo esta una concepción el control interno es un proceso integral e integrado en la gestión de las organizaciones públicas, diseñado para agregar valor y ejercido por todos los servidores públicos, a fin de gestionar el riesgo y proporcionar una seguridad razonable en el logro de los objetivos y metas propuestas del órgano o ente respectivo.

Tal concepción se detallada en la siguiente figura, partiendo de hecho que se encuentra en los niveles estratégicos, medios y operativos:

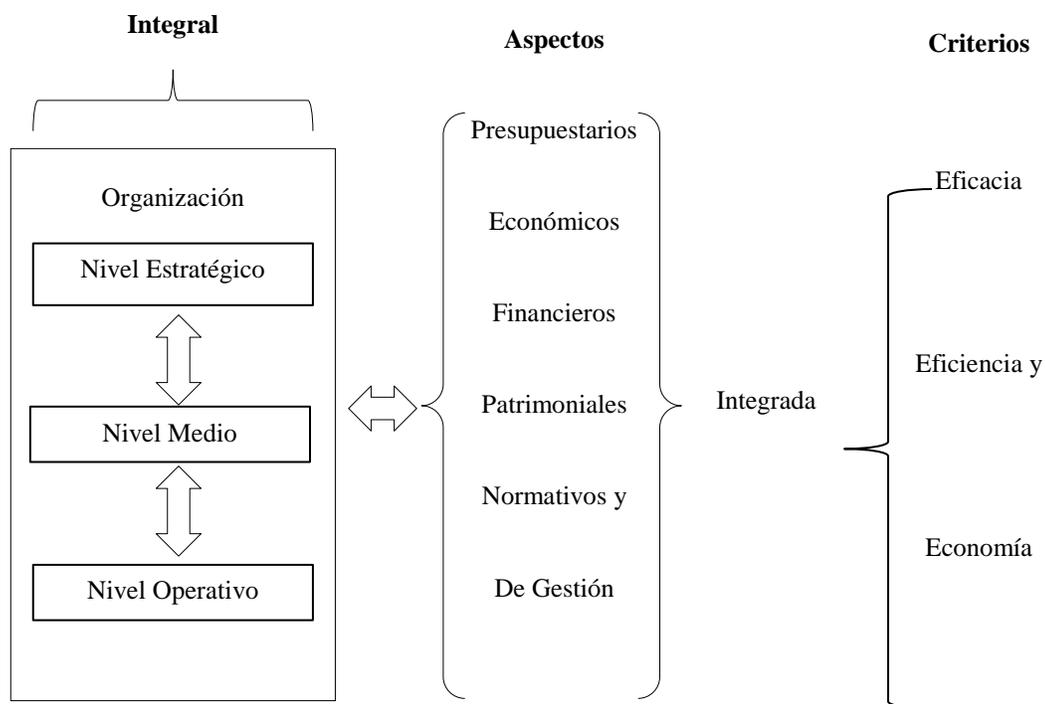


Figura 2. Concepción Integral e Integrado del Control Interno.
Fuente: SUNAI (2017)

Tal como se aprecia, la SUNAI conceptualiza al control interno como un proceso integral porque no es un área individual o especializada sino que se encuentra en todos los niveles de apoyo, medio y operativo; e integrado porque abarca los sistemas presupuestarios, económicos, financieros, patrimoniales, normativos y de gestión, regidos bajo los principios de eficacia, eficiencia y economía; a fin de garantizar el acatamiento de las decisiones adoptadas y lograr el cumplimiento de los planes, programas y presupuestos, con concordancia con las políticas prescritas.

La SUNAI además, según sus líneas de investigación percibe al control interno bajo una concepción sistémica, fundamentada en el COSO I y COSO II, el primero diseñado como un proceso llevado a cabo por la dirección y el resto del personal de una entidad, con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos y cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables; su estructura se divide en cinco componentes. Mientras que el

segundo, diseñado para gestionar los riesgos implicando necesariamente a todo el personal, incluidos los directores y administradores; se compone de ocho elementos.

Esta concepción sistemática del control interno, se representa en figura siguiente:

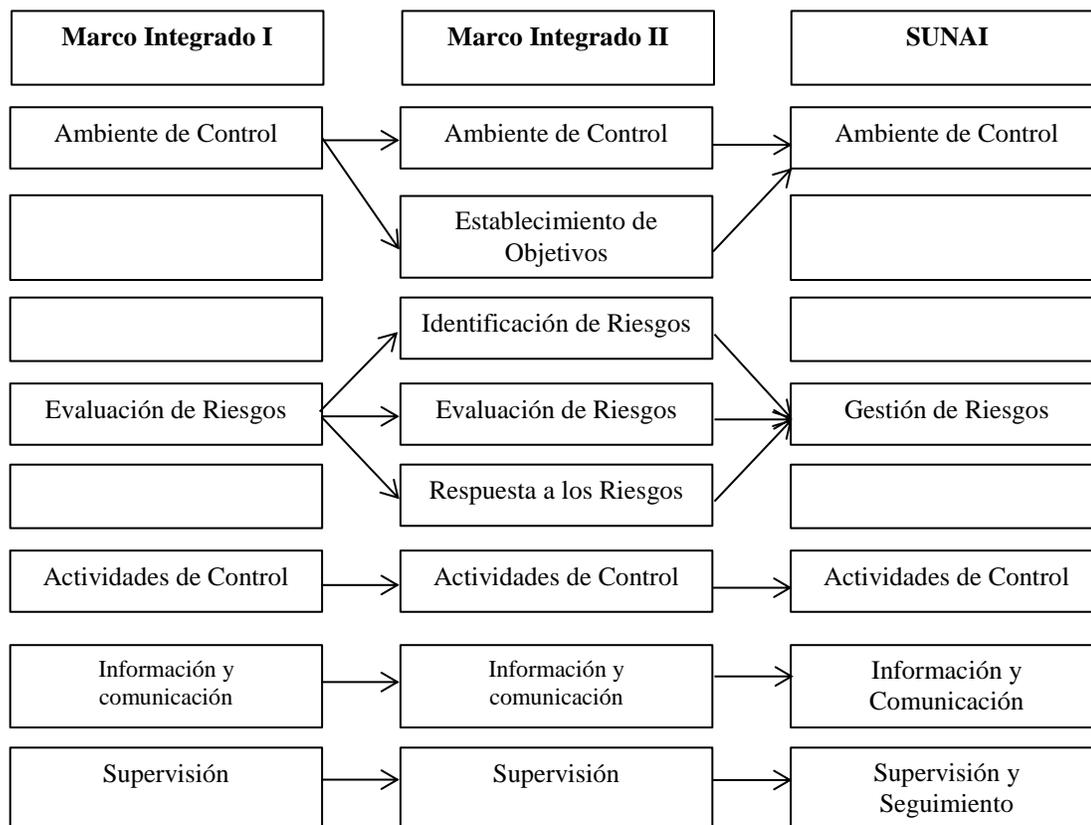


Figura 3. Concepción Sistémica del Control Interno.
Fuente: SUNAI (2017)

En la figura muestra el control interno bajo la concepción adoptada por la SUNAI, con la vinculación de los cinco elementos presentes en el COSO I, el primero limitado a esa cadena de acciones integradas para atender fundamentalmente los objetivos; así como también con los ocho componentes del COSO II, interrelaciones entre sí, que considera tres elementos no dispuestos en el anterior (establecimiento de objetivos, identificación de riesgos y respuesta a los riesgos). La Superintendencia por su parte, asume ambas percepciones a fin de adoptarlas a los procesos medulares y de gestión, agrupándolas en cinco elementos, cuyo enfoque es la gestión de riesgos, estructurado para manejar incertidumbres, hacer frente a las amenaza, reducir los

efectos negativos del riesgo, aceptar consecuencias y mitigarlas.

En cuanto, a la capacitación propiamente dicha, como mecanismo para el fortalecimiento del control interno en los órganos y entes sujetos a su control, la SUNAI, ha desarrollado como estrategia institucional, una serie de actividades programadas con la finalidad de difundir y reforzar conocimientos sobre la materia. De estas actividades se tomó, en forma y contenido el material denominado: “Curso Básica de Control Interno”; dictado de manera permanente sobre los componentes del control interno visto desde la demanda del ámbito de la Administración Pública Nacional.

2.2.3.4 Componentes del Control Interno en Venezuela según la SUNAI

1. Ambiente de Control. Es la plataforma de los demás componentes. Concierna a la cultura y al comportamiento organizacional, influye en la conciencia de control de los servidores públicos y fortalece el comportamiento ético. Dentro de los factores que caracterizan este componente se tienen:

a) Integridad y Valores Éticos. Deben estar definidos en un código de ética y conducta, adecuada a las características y fines del órgano o ente. Con la finalidad de fomentar un ambiente de trabajo caracterizado por una conducta honesta y solidaria, basada en valores morales y normas comunes compartidas por todos sus integrantes.

b) Estilo de Dirección. Define el establecimiento de líneas generales emanadas de la máxima autoridad y enfocadas en motivar el compromiso de los servidores públicos para cumplir la misión y los objetivos del órgano o ente. Esto con el fin de fomentar actitudes y conductas que favorezcan el trato respetuoso, participativo y protagónico de los servidores públicos.

c) Direccionamiento Estratégico. Trata de la alineación de los proyectos enmarcados con la estrategia del Plan Nacional de Desarrollo, el cual debe difundirse en todos los niveles organizacionales y por consiguiente, en la comunidad; logrando con ello articular los procesos, planes y proyectos con la misión de los órganos o entes que conforman la Administración Pública Nacional.

d) Modelo Organizativo. Representa el conjunto de relaciones existentes entre los cargos de una organización y las responsabilidades, así como los canales por donde fluye la información; logrando disponer de la estructura organizativa, relaciones, responsabilidades y funciones, permitiendo la coordinación racional y efectiva del recurso humano y físico en la consecución de los objetivos.

e) Políticas de Recursos Humanos. Permite definir, implantar y evaluar las políticas de acuerdo a la normativa aplicable a la materia y a los lineamientos emitidos por el órgano rector, generando un marco de referencia escrito sobre el recurso humano, para su valoración, desarrollo e integración de las actitudes y aptitudes, y su sensibilización hacia su entorno social, económico y político de la nación.

2. Gestión del Riesgo. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional (APN) se enfrentan a una variedad de riesgos de fuentes externas e internas que afectan a toda la organización. Con este componente se evalúa y da respuesta oportuna a los mismos, disminuyendo la incertidumbre y contribuyendo al éxito de la gestión. Dentro de los factores que identifican este componente se tienen:

a) Establecimiento del Contexto. Este pone de manifiesto la importancia de conocer el entorno con respecto al espacio y el tiempo. Con la finalidad de establecer la relación existente entre el entorno y el órgano o ente, para detectar con mayor facilidad las amenazas, debilidades, oportunidades y fortalezas.

b) Identificación de Riesgo. Factor indispensable para reconocer los riesgos a los que puede estar sometida la institución, de lo contrario el logro de las metas pueden verse afectadas. Con este se identifican y documentan los riesgos que impiden, desmejoran o afectan el logro de los objetivos, así como las causas que los originan y el impacto en caso de materializarse.

c) Calificación y Evaluación de Riesgo. Se trata del análisis de los riesgos por medio de la estimación de la probabilidad o frecuencia de ocurrencia e impacto de los mismos. Se califican para obtener un listado jerarquizado por prioridades, de los riesgos a los cuales está expuesto el órgano o ente, una vez que han sido identificados y analizados. Este puede usar como herramienta la matriz o mapas de riesgos.

d) Valoración de Riesgos. Consiste en evaluar la suficiencia de los controles existentes (preventivo, detectivo o correctivo) para mitigar los riesgos. Para luego determinar el valor del riesgo y establecer así los controles pertinentes de su atención o tratamiento.

e) Respuesta al Riesgo. Establece políticas de riesgo que generan acciones para su adecuado tratamiento, definiendo las líneas de acción de respuestas ante cualquier evento o riesgos producidos o provocados tanto por factores internos como externos al ente, organismo o entidad.

3. Actividades de Control. Con este se establecen los controles a través de políticas y procedimientos para la ejecución de los procesos, actividades y tareas que se ejecutan en el organismo. Además, se llevan a cabo en toda la organización, compromete a todos los niveles e intervienen en todas las funciones; están orientadas principalmente a asegurar razonablemente la consecución de los objetivos y metas institucionales. Los factores que lo representan son:

a) Procesos y Procedimientos. Deben estar contenidos en Manuales de Normas y Procedimientos que operativicen las actividades de los procesos, definiendo y diseñando cada uno de procesos y procedimientos, así como las actividades y tareas requeridas para el logro de los objetivos institucionales y su impacto sobre la gestión.

b) Indicadores. Estos consisten en un conjunto de variables que pueden ser medibles, para observar cómo marcha la organización pública, en relación con el logro de los objetivos y metas previstas. Deben disponer de una metodología con la finalidad de efectuar el seguimiento, evaluación y control de la gestión.

4. Información y Comunicación. Representa una estrategia comunicacional abierta, dirigida a todos los niveles, con el fin de apoyar la difusión de los objetivos institucionales. Así, como el conjunto de políticas, mecanismos y sistemas para identificar, capturar y comunicar información pertinente, en forma y tiempo que permitan cumplir las responsabilidades. Debe suministrarse información confiable, oportuna y veraz para la toma de decisiones; además es el inventario de las fuentes de información interna y externa asociadas a los procesos. Sus factores son:

a) **Direccionamiento de la Información y Comunicación.** A través de este se establecen y articulan las políticas de información y comunicación que direccionan la gestión institucional al cumplimiento de sus objetivos en forma eficaz, eficiente y económica; con el objeto de diseñar y crear políticas articuladas que orienten el flujo de información de acuerdo al contexto del entorno del órgano o ente.

b) **Información Externa e Interna.** Trata de la disposición del inventario de la información interna y externa, la cual permite identificar información considerada valiosa para el órgano o ente, afín de realizar con eficiencia las operaciones y la toma de decisiones.

c) **Sistemas de Información.** Se debe diseñar e implementar sistemas de información automatizados, manuales o mixtos en cada órgano y ente de la Administración Pública Nacional; como una herramienta de apoyo, que adecue flujo de información entre los procesos administrativos, financieros, presupuestarios y contables.

d) **Estrategia Comunicacional.** Se trata de definir y formular objetivos y/o líneas estratégicas en materia de comunicación; abierta y dirigida a todos los niveles de la organización, a objeto de apoyar la difusión de sus principios y valores, así como la divulgación de su misión, políticas, objetivos y resultados de la gestión.

5. **Supervisión y seguimiento.** Con este se evalúa la efectividad del control interno por parte de los responsables de los procesos, la gestión del organismo y se consolidan las acciones para el mejoramiento y corrección de las desviaciones detectadas en el control interno y en la gestión. Sus factores están representados por:

a) **Autoevaluación del Control.** Son mecanismos de evaluación para determinar la eficacia y efectividad de los controles internos a nivel de procesos. Permiten medir la calidad con la cual están operando los controles diseñados a nivel de todos los procesos.

b) **Autoevaluación de la Gestión.** Se trata de un examen continuo de las metas planificadas a través de los indicadores de gestión. Con este se identifican las desviaciones en el cumplimiento de las metas a los fines de tomar las acciones

correctivas que permitan el logro de los objetivos propuestos para el órgano, ente o entidad.

c) Mejoramiento Continuo. Por medio de este factor se consolidan las acciones de mejoramiento, necesarias para corregir las desviaciones determinadas, permitiendo adoptar las acciones correctivas orientadas al fortalecimiento de los procesos, la gestión y el sistema de control interno.

Con base en las consideraciones anteriores, se aprecia que los componentes de la estructura de control interno para la Administración Pública en Venezuela, comprende básicamente cinco elementos, constituidos por una serie de acciones integradas a la gestión, a tal punto que ella misma enfoca como elemento primordial la gestión del riesgo en toda su extensión (evaluación, identificación, valoración y respuesta al riesgo), permitiendo a los órganos o entes tomar decisiones de manera informada, a fin de obtener el máximo retorno de oportunidades, pues interviene, modifica, mitiga y en el mejor de los casos elimina la incertidumbre.

2.3. Bases Legales de la Investigación

Dentro de la normativa legal referencial que regula el propósito de aplicar un plan de capacitación para el fortalecimiento del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Estado Cojedes; se dispone:

2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

De este texto constitucional, se desprenden las demás bases legales que respaldan la temática, en particular, los planes de capacitación y control interno como mecanismos para fortalecer las instituciones del estado; asegurando el primer orden, el derecho al trabajo, la educación y la capacitación, entre otros aspectos, a través de la función pública, por la necesidad de un aparato administrativo orientado al cumplimiento de procedimientos y el logro de resultados. En ese sentido, la Constitución prevee en su artículo 144 lo siguiente:

Artículo. 144. La ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública, y proveerán su incorporación a la seguridad social.

La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicas para ejercer sus cargos.

Con lo expuesto, se crean las obligaciones adicionales o derechos especiales para los funcionarios públicos, según el ente y órgano de la Administración Pública de adscripción, sean proporcionales según el grado de dificultad y las potestades que ostenten dichos funcionarios en el ejercicio de sus funciones, todo lo cual implica la práctica forense en el área al cual pertenezcan; por eso la importancia de conocer y adecuar, su perfil, experiencia, habilidades y destreza al cargo para el logro de objetos propuestos.

Asimismo prevé artículo 137, del Capítulo I, en sus disposiciones generales, señala las atribuciones de los órganos, cuando establece que la Constitución y la ley definen las atribuciones de los órganos que ejercen el Poder Público, a las cuales deben sujetarse las actividades que realicen. En ese sentido, se aprecia la obligación de crear mecanismos que permitan el control de las actividades de los órganos y entes sujetos a los órganos que conforman el sistema nacional de control fiscal. Adicional a ello, en el artículo 300, del Capítulo I, referido al Régimen Socio Económico y de la Función del Estado en la Economía, indica un elemento que guarda estrecha relación el objeto para lo cual fue creada la fundación en estudio, que reza lo siguiente:

Artículo. 300. La ley nacional establecerá las condiciones para la creación de entidades funcionalmente descentralizadas para la realización de actividades sociales o empresariales, con el objeto de asegurar la razonable productividad económica y social de los recursos públicos que en ellas se inviertan.

2.3.2 Ley del Estatuto de la Función Pública (2002)

Esta Ley constituye el instrumento normativo que rige las relaciones del empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicas con las instituciones de la

Administración Pública Nacional; y particularmente lo establecido en el artículo 40 del Título V, relacionado con el Sistema de Administración de Personal, que indica:

Artículo 40. El proceso de selección de personal tendrá como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la Administración Pública, con base en las aptitudes, actitudes y competencias...

Según lo citado, la Administración Pública Nacional en todos sus niveles y modalidades, como toda persona jurídica creada por el hombre, necesita el elemento humano que la motorice, es allí donde se inicia la necesidad de satisfacer el perfil necesario, para que la actividad desplegada cumpla con los principios establecidos constitucionalmente, en consecuencia surgió el estatuto de la función pública, a fin de regular todo lo relacionado con los funcionarios públicos, pues se deben al servicio del Estado, sin parcialidad alguna.

2.3.3 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), hace referencia a la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo, señalando en el Título III, Capítulo I, artículo 110, el reconocimiento por la productividad, indicando los aumentos de productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción, causarán una más alta remuneración para los trabajadores y las trabajadoras. Para esos fines, acordarán, con relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los y las participantes, según su contribución.

Esta Ley además, ampara la formación como esencia del proceso social del trabajo, estableciendo en el artículo 295, la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras, para el desarrollo potencial creativo de cada uno formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores

éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos. En concordancia con lo tipificado en el artículo 298, el cual prevé que:

Artículo 298. Con base a los planes de desarrollo económico y social de la Nación, el Estado, en corresponsabilidad con la sociedad, generará las condiciones y creará las oportunidades para la formación social, técnica, científica y humanística de los trabajadores y las trabajadoras, y estimulará el desarrollo de sus capacidades productivas...

2.3.4 Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal (2014)

Dispone en el Capítulo II, del Título II del Sistema Nacional de Control Fiscal, todo lo concerniente al control interno dentro de la Administración Pública Nacional, con el objeto de salvaguardar los recursos, verificar la exactitud y veracidad de la información financiera y administrativa, promover la eficiencia, economía y calidad en sus operaciones, estimular la observancia de las políticas prescritas y lograr el cumplimiento de su misión, objetivos y metas. Estableciendo en el artículo 35, lo siguiente:

Artículo 35. El control interno es un sistema que comprende el plan de organización, las políticas, normas, así como los métodos y procedimientos adoptados dentro de un ente u organismo sujeto a esta Ley, para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia, economía y calidad en sus operaciones, estimular la observancia de las políticas prescritas y lograr el cumplimiento de su misión, objetivos y metas.

2.3.4 Normas Generales de Control Interno (2016)

Las Normas Generales de Control Interno, establecen en todo su contenido los estándares mínimos que deben ser observados por los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, a los fines de organizar, establecer, mantener y evaluar el sistema de control interno. En tal sentido, estas normas como base legal y

normativa del Sistema Nacional de Control Fiscal, son de obligatorio cumplimiento, correspondiendo a sus máximas autoridades jerárquicas el deber de organizar, establecer, mantener y evaluar su correspondiente sistema de control interno. Es importante destacar que un efectivo control interno contribuye con la transparencia de la gestión institucional, pues fortalece los sistemas administrativos con acciones tendientes al logro de los objetivos; brinda confiabilidad en la información, garantizando que sea oportuna, eficaz, precisa y disponible al servicio ciudadano.

2.3.5 Código Civil Venezolano (1982)

Este fundamento legal facilita el conocimiento de los deberes y obligaciones en el conocimiento del ejercicio del derecho y en particular en el Título Preliminar referido a las Leyes y sus efectos, y de las reglas generales para su aplicación, establece en sus artículos del 1 al 8, lo siguiente:

Artículo 1. La Ley es obligatoria desde su publicación en la GACETA OFICIAL o desde la fecha a posterior que ella misma indique.

Artículo 2. La ignorancia de la ley no excusa de su cumplimiento.

Artículo 3. La Ley no tiene efecto retroactivo.

Artículo 4. A la Ley debe atribuírsele el sentido que aparece evidente del significado propio de las palabras, según la conexión de ellas entre sí y la intención del legislador. Cuando no hubiere disposición precisa de la Ley, se tendrán en consideración las disposiciones que regulan casos semejantes o materias análogas; y, si hubiere todavía dudas, se aplicarán los principios generales del derecho.

Artículo 5. La renuncia de las leyes en general no surte efecto.

Artículo 6. No pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden público o las buenas costumbres.

Artículo 7. Las leyes no pueden derogarse sino por otras leyes; y no vale alegar contra su observancia el desuso, ni la costumbre o práctica en contrario, por antiguos y universales que sean.

Artículo 8. La autoridad de la Ley se extiende a todas las personas nacionales o extranjeras que se encuentren en la República.

Artículo 9. Las leyes concernientes al estado y capacidad de las personas obligan a los venezolanos.

Este marco normativo puntualiza la responsabilidad y obligación de implantar un

sistema de control interno en las instituciones públicas, adecuado a la naturaleza del órgano u ente. Resaltando que forman parte de este sistema de control las políticas que en materia de desarrollo humano tengan a bien implantar, bien dentro de sus planes operativos y estratégicos. A los fines de fortalecer el sistema control interno conforme a las normas que lo regulan y dispuestos a ser evaluados conforme a lo previsto por los órganos que conforman el Sistema Nacional de Control Fiscal.

2.4. Marco Contextual o Situacional

La Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), fue creada mediante Decreto Nro. 115 de fecha 10 de Junio de 1996, emanado del Ejecutivo Regional, bajo la Gobernación de Alberto Galíndez, registrada ante la Oficina Subalterna de Registro Público del Distrito San Carlos estado Cojedes, bajo el Nro. 12, Folios 51 al 52 Protocolo 1º, de fecha 31 de Octubre de 1996. Es una institución sin fines de lucro, orientada a solucionar problemas sociales de la población, arraigada a las costumbres de los adultos mayores de Cojedes y geográficamente sitiado en el centro-oeste de Venezuela. Cuyo estado limita al norte con los estados Lara, Yaracuy y Carabobo, al oeste con el estado Portuguesa, al sur con el estado Barinas, al este con el estado Guárico, con una superficie de 14.800 km² y representa el 1,6 del territorio nacional.

Esta institución, tiene como misión, brindar apoyo a todas aquellas iniciativas solidarias de personas Naturales o Jurídicas, Grupos organizados y a la sociedad civil dirigidas a promover la familia como núcleo fundamental, y a desmarginalizar la colectividad, al efecto la Fundación aportará su concurso y financiará o subsidiará actividades formativas, cooperativas y asistenciales encaminadas a la prestación y transferencia de servicios atinentes a la atención a la atención del menor, de la mujer y la protección de la familia del estado Cojedes.

Su visión, es coadyuvar con todos los órganos del sector público, privado en la búsqueda o procurso de recursos convenientes para la ejecución de los programas sociales previstos para la atención de las personas de escasos recursos. Dentro de sus principales objetivos destacan:

- a) Otorgar pensiones a aquellas personas que por razones de avanzada edad, invalidez, enfermedad u otro motivo justificado.
- b) Atención Integral al adulto mayor de (60 años), a través de centros o casas donde se les provee de una alimentación balanceada, atención médica asistencial y recreación en la geografía del estado y
- c) Entrega de donativos a personas de escasos recursos económicos.

2.5. Sistemas de Variables

Arias, (2009), expone que las variables representan “Una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57). A los fines de sistematizar la temática se establecen dos variables ajustadas al objetivo general, operacionalizadas a través de su definición conceptual, dimensiones e indicadores concatenados entre sí.

2.5.1. Definición conceptual de las Variables

La definición conceptual de las variables, una vez identificadas, deben ser definidas conceptualmente, tomando en cuenta que tienen que descomponerse en sus partes constitutivas o dimensiones. Al respecto, Arias (ob.cit.), expresa que la definición conceptual: “Consiste en establecer el significado de la variable, con base en la teoría y mediante el uso de otros términos” (p.63). Por eso, se estudiaron dos variables, definidas conceptualmente bajo rigor científico.

2.5.2. Dimensión de las Variables

Arias (ob.cit.) afirma que “Una dimensión es un elemento integrante de una variable compleja, que resulta de su análisis o descomposición”. (p.61). En ese sentido, se establecieron las variables, con el objeto de revelar los elementos y evidencias suficientes, que demuestren como se manifiestan o comportan las mismas,

considerando cada una de las dimensiones que las componen; estos elementos son los que se identifican como indicadores. En este estudio se tomaron como dimensiones la Necesidades, Plan de Organización y Salvaguarda de Recursos; por considerarlas pertinentes y relevantes.

2.5.3. Indicadores de las Variables

Arias (ob. cit.) define a un indicador como: “Un indicio, señal o unidad de medida que permite estudiar o cuantificar una variable o sus dimensiones”. (p.62). De acuerdo con este estudio, los indicadores se desprenden del objetivo general; en ese sentido, cada dimensión que lo integra posee varios indicadores de los cuales se desprenden las interrogantes o ítems del instrumento de recolección de datos, como son: Nivel de conocimientos, Nivel de habilidades y destrezas, Conductas y actitudes, así como el índice de objetivos y metas; las cuales representaron las unidades de medidas a estudiar.

2.5.4. Operacionalización de las Variables

Hernández y otros (ob.cit.), indican que: “La Operacionalización de las variables especifican qué actividades deben realizarse para medir una variable, recolectar datos o información respecto a esta.” (p.171). En efecto, la tabla que se incluye a continuación presentan las variables contentivas dentro del estudio, desprendidas del objetivo general, lo cual facilitó la descomposición, simplificación y desagregación de las variables de tal forma que pudieron ser manipuladas; a los fines de constatarlas con el marco teórico y así dejar en evidencia el comportamiento de la realidad estudiada.

Al respecto, la tabla que se muestra seguidamente contienen las variables objeto de estudio.

Tabla 1**Operacionalización de variables**

Objetivo General	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems		
Proponer un plan de capacitación para el fortalecimiento o del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACO NTIGO), San Carlos Estado Cojedes.	Plan de capacitación	Corresponde a las expectativas y necesidades de una empresa en un determinado período de tiempo; es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al talento humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. Chiavenato (2009)	Necesidades	Nivel de conocimiento	1,2		
				Nivel de habilidades y destrezas	3,4		
				Conductas y actitudes	5,6		
	Control Interno		Es un sistema que comprende el plan de organización, las políticas, normas, así como los métodos y procedimientos adoptados dentro de un ente u organismo sujeto a esta Ley, para salvaguardar sus recursos... LOCGRSNCF (2014)	Plan de Organización	Nivel de efectividad	7,8,	
					Salvaguarda de recursos	Índice de objetivos y metas	9,

Castellar (2018)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la Investigación

El marco metodológico que sustenta esta investigación está dado en primer orden, por un enfoque cuantitativo, para Hernández y otros (ob.cit.), “El enfoque cuantitativo intenta explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. Esto significa que la meta principal es la construcción o demostración de teorías.” (p.6). Bajo este enfoque se estudia el plan de capacitación a los fines de fortalecer el control interno en FUNDACONTIGO San Carlos Cojedes; estableciendo un análisis estructural sobre el hecho investigado en su proceso y tiempo real.

3.2. Diseño de la Investigación

Este trabajo responde a un diseño de investigación de campo, el cual según Arias (ob.cit.), se fundamenta: “...en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (...). De allí, su carácter de investigación no experimental”. (p.31). Esto significa, que el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes, por el contrario, las procesa tal como ocurrió en el contexto de estudio, analizando la problemática, describiendo su naturaleza, las razones de desviación y sus consecuencias.

3.3. Tipo de Investigación

La investigación se esboza con un tipo de investigación descriptiva. Al respecto, Hernández y otros (ob.cit.), expresan: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos comunidades,

procesos, objetos o cualquier fenómeno que se someta a un análisis.” (p. 102). Bajo esta tipología, se pretende develar los datos sobre la situación actual del control interno en FUNDACONTIGO San Carlos Cojedes; a los fines demostrar con precisión las dimensiones que produce el fenómeno estudiado.

3.4. Población o Universo de la Investigación

La población representa la totalidad de los sujetos de la investigación, estos tienen características comunes y de ellos se obtuvieron los datos que permitieron demostrar la pertinencia de la misma. En ese sentido, Arias (ob.cit.), expone que la población, o en términos más precisos población objetivo, significa: “...un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y los objetivos del estudio.” (p.81). En ese sentido, la población estuvo compuesta por cincuenta y un (51) sujetos, constituida por el personal empleado, profesionales y técnicos de FUNDACONTIGO San Carlos Cojedes.

3.5. Muestra de la Investigación

Dada su caracterización esta población se considera finita. Al respecto, Arias (ob.cit) expone que: “Una población finita es una agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran.” (p.82). Esto permite, demostrar que la muestra estuvo constituida por la misma población de cincuenta y uno (51) sujetos, es decir, el 100% de los antes mencionados.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos de la Investigación

Para la recolección de datos, se usó la observación estructurada que según Hernández y otros (ob.cit.), “Implica elaborar un plan detallado de procedimiento que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico.” (p.274). Asimismo, se

utilizó la encuesta tipo cuestionario como instrumento para determinar cómo se encuentra implantado el control interno en FUNDACONTIGO San Carlos Cojedes y la capacidad de los funcionarios adscritos a estos para su aplicación. Al respecto, Arias (ob.cit.) señala: “Esta modalidad de encuesta se utiliza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas...” (p. 74).

Para valorar las preguntas del instrumento se empleó la escala de estimación tipo Lickert, a través de las opciones siempre, casi siempre, algunas veces y casi nunca y nunca, que según, Hernández y otros (ob.cit.) esta busca medir como se manifiesta una realidad, expresando que:

Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada uno se le asigna un valor numérico. (p.368)

3.7. Validez del Instrumento de la Investigación

La validez del instrumento centró su atención en el grado de seguridad en que cada pregunta identificaba una acción. Al respecto, Hernández y otros (ob. cit.) afirman: “La validez, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.” (p.278). En esta investigación la validez se fijó mediante el método de juicio de expertos, a través de: Un (01) experto en Recursos Humanos, una (01) metodóloga y un (01) Gerente Público. Por consiguiente, este procedimiento permitió determinar si el instrumento reunía los atributos necesarios para su aplicación.

3.8. Confiabilidad del Instrumento

La Confiabilidad del instrumento de medición, representa el grado en que su aplicación repetida produce resultados iguales o semejantes. Con respecto a esto, Hernández, y otros (ob. cit.), señalan: “La confiabilidad es el grado en el que un

instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p.277). En este estudio, los resultados fueron sometidos a medidas de consistencia interna, por medio del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \frac{St^2 - \sum Si^2}{St^2} \quad \text{Ec.I-1}$$

Dónde:

α = Coeficiente de Confiabilidad

St^2 = Varianza total de la prueba

Si^2 = sumatoria de la varianza individual de los ítems

n = número de ítems del instrumento

Empleada la fórmula se obtuvo como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0,81, luego de aplicar una prueba piloto al 51% de la muestra, para un total de 26 encuestados. Al respecto, Hernández y otros (ob. cit.), indican que la prueba piloto: “Consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra, cuyos resultados se usan para calcular la confiabilidad inicial y, de ser posible, la validez del instrumento.” (p.306). Es de mencionar, que la magnitud del coeficiente de confiabilidad obtenida fue calificada como muy buena, según la tabla de valoración de coeficiente de confiabilidad, representada por García (2006), la cual se indica a continuación:

Tabla 2

Valoración del coeficiente de confiabilidad

Valoración	Magnitud
Por debajo de 0,60	Inaceptable
De 0,60 a 0,65	Indeseable
Entre 0,65 y 0,70	Mínimamente aceptable
De 0,80	Es respetable
De 0,80 a 0,90	Es muy buena

Fuente: García (2006; p.8)

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Culminada la fase de recolección de datos producto de la aplicación del instrumento, se procedió a organizar y analizar la información obtenida, el propósito fue dar respuesta a los objetivos planteados. En ese sentido, Hernández y otros (ob. cit.), expresan: “Este paso implica realizar un análisis para confirmar tendencias y evaluar los datos desde diferentes ángulos (...). Se recomienda una vez obtenidos los resultados del análisis estadístico, representarlos en tablas, gráficas, cuadros, entre otros.” (p.485). De seguida, se codificó la información contenida en las encuestas aplicadas, para su ulterior análisis e interpretación, utilizando las técnicas y métodos a saber:

4.1 Técnicas de Procesamientos y Análisis de Datos

Se consideró la tabulación en una matriz de datos, diseñada en una hoja de cálculo, por medio de la herramienta Microsoft Office Excel 14.0 (Office 2010), registrándose la información recolectada en orden cronológico, presentándolas en nueve (09) columnas en forma secuencial, contenidas en el instrumento, aplicadas al 51% de los sujetos encuestados incorporados figuradamente en veintiséis (26) filas. Por consiguiente, las respuestas dadas se integraron a los ítems, generando la puntuación de los valores de los juicios expuestos. Estos datos se analizaron usando medidas de variabilidad o dispersión como: varianza y desviación típica o estándar, a fin de obtener la variación de los datos con respecto a la media aritmética.

Además, el análisis de resultados se realizó a partir de la estadística descriptiva (frecuencia y porcentaje) de cada variable, a través de cuadros de tabulaciones simples porcentual; levantando en tablas de frecuencias cada uno de los indicadores, para poder representarlas en forma gráfica; facilitándose la visualización e interpretación de los datos, obteniendo así las conclusiones de la investigación. Estos

resultado se representaron en nueve (09) figuras de diagramas de barras, ilustrándose en columnas separadas en tres dimensiones (3D), con un eje horizontal, uno vertical y uno de profundidad, permitiendo la observación de las disposiciones contenidas en la escala de estimación tipo Lickert, con las entradas siempre, casi siempre, algunas veces y casi nunca y nunca.

En efecto, los resultados se formulan con base en la estructura representada en la tabla de Operacionalización del mapa de variables, conforme con la evaluación de la variable independiente (control interno) y variable dependiente (plan de capacitación), obtenidas del objetivo general. A partir de estos procedimientos se consideró el Plan de Capacitación como propuesta para el fortalecimiento del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Cojedes. Dada la congruencia de la información obtenida con apoyo en las interrogantes formuladas al indagar sobre cada uno de los indicadores analizados se dan a conocer los resultados, en cuanto a:

4.1.1 Indicador Nivel de Conocimiento

Tabla 3

Planes de desarrollo del talento humano

Ítems		Preguntas											
		¿La inclusión en los planes de desarrollo del talento humano a través de la capacitación de los funcionarios en materia de control interno será necesaria para su fortalecimiento?											
1		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Totales			
	Siempre	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		6,00	23,08	6,00	23,08	7,00	26,92	5,00	19,23	2,00	7,69	26,00	100,00

Fuente: Castellar (2018)

Los datos señalados muestran que el veintiséis coma noventa y dos por ciento (26,92%) manifestó que algunas veces la capacitación de los funcionarios, en materia de control interno fortalece a la institución. Mientras que un veintitrés como ocho por

ciento (23,08%) dicen que siempre o casi siempre fortalece; un diecinueve como veintitrés por ciento (19,23%) que casi nunca y un siete coma sesenta y nueve por ciento (7,69%) que nunca. Estas cifras denotan el desconocimiento de los funcionarios adscritos a FUNDACONTIGO, de la importancia que reviste la capacitación en materia de control interno, como mecanismo de control para su fortalecimiento y acciones conducentes a la mejora de gestión en las instituciones públicas.

Tal es la magnitud de su valor, que el artículo 5 de las Normas Generales de Control Interno (ob.cit.), prevén que “El control interno es un sistema que comprende el plan de organización, las políticas, normas así como los métodos y procedimientos, adoptados para (...) la protección de los recursos y bienes públicos...” (p. 4). Es decir, que cubre en todas sus fases los procesos administrativos, operativos y procedimentales para alcanzar los objetivos previstos. Sin embargo, de acuerdo con los resultados obtenidos los encuestados no reflejan el conocimiento sobre la importancia que despliega, los planes de capacitación para fortalecimiento del control, indicativo de su imperiosa aplicación.

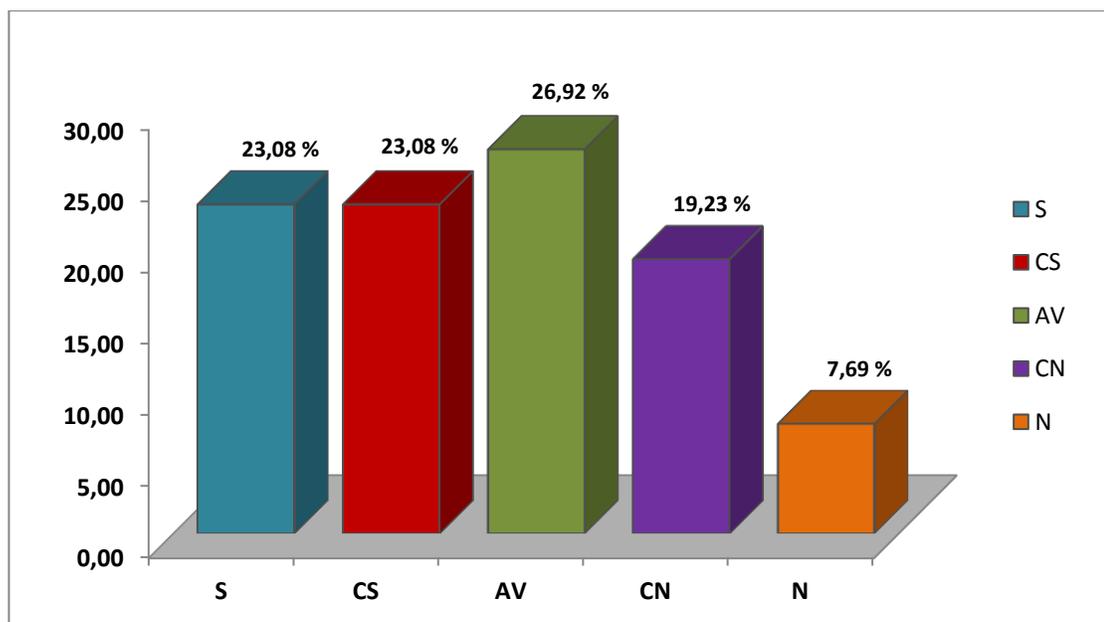


Figura N° 4. Indicador Nivel de Conocimiento
Fuente: Castellar (2018)

Tabla 4

Instrucciones sobre planes de acciones correctivas

Ítems	Preguntas											
	2	¿Reciben instrucciones para la elaboración de planes de acciones correctivas a fin de subsanar los hallazgos encontrados en las actuaciones fiscales efectuadas por los órganos de control fiscal?										
Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Totales		
f		%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7,00		26,92	7,00	26,92	11,00	42,31	0,00	0,00	1,00	3,85	26,00	100,00

Fuente: Castellar (2018)

Estas cifras expresan que el cuarenta y dos como treinta y un por ciento (42,31%) de los encuestados algunas veces reciben instrucciones para la elaboración de planes de acciones correctivas de hallazgos encontrados en sus actividades o tareas. Un veintiséis coma noventa y dos por ciento (26,92%) que siempre y casi siempre; mientras que un tres coma ochenta y cinco por ciento que nunca (3,85%). El porcentaje más alto demuestra que omiten las acciones correctivas necesarias para el fortalecimiento del control interno de la Fundación. En ese sentido, las Normas Generales de Auditoría de Estado (2013), indican que los planes de acciones correctivas, son los adoptados por los órganos y entes evaluados, a fin de erradicar las causas de las desviaciones detectadas y minimizar sus efectos.

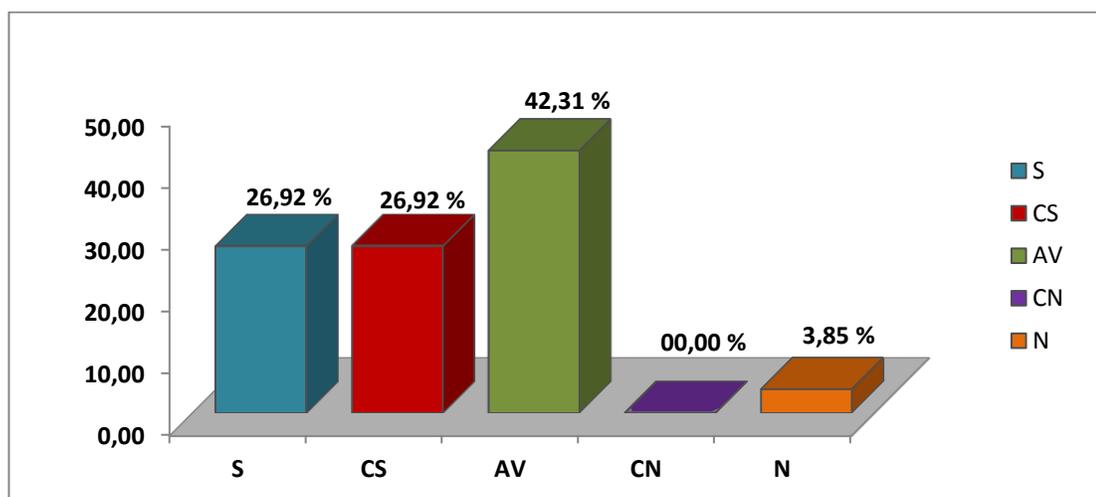


Figura N° 5. Indicador Nivel de Conocimiento

Fuente: Castellar (2018)

4.1.2 Indicador Nivel de Habilidades y Destrezas

Tabla 5

Técnicas de control interno sobre procesos medulares

Ítems	Preguntas											
	¿Las técnicas de procedimientos usadas en el área de tú desempeño te permiten obtener un mayor control sobre los procesos medulares?											
3	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	4,00	15,38	4,00	15,38	11,00	42,31	6,00	23,08	1,00	3,85	26,00	100,00

Fuente: Castellar (2018)

Se observa que el cuarenta y dos coma veintiún por ciento (42,21%) de la muestra respondió que algunas veces que utilizan técnicas para lograr un mayor control sobre los procesos sustanciales; un veintitrés coma cero ocho por ciento (23,08%) que casi nunca; un quince coma treinta y ocho por ciento (15,38%) que siempre o casi siempre y un tres coma ochenta y cinco por ciento (3,85%) que nunca. Los resultados reflejan la poca pericia utilizada para obtener un control razonable sobre los procesos, debido a las debilidades en el uso de técnicas de control interno. Al respecto, el artículo 30 de las Normas Generales de Control Interno (ob. cit.), indican que: “...Son elementos de actividades de control, (...) verificaciones, aprobaciones, autorizaciones, conciliaciones, revisión de operaciones, procesos y actividades...” (p.10)

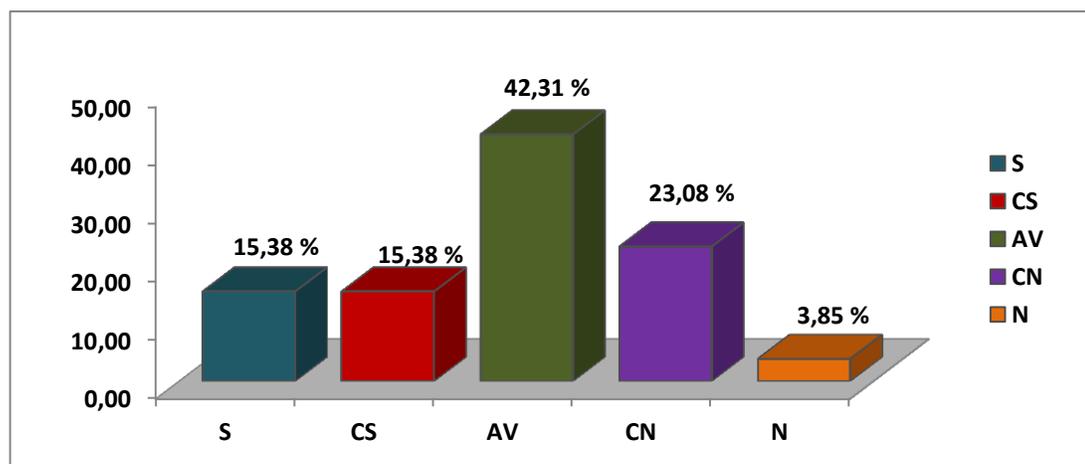


Figura N° 6. Indicador Nivel de Habilidades y Destrezas

Fuente: Castellar (2018)

Tabla 6**Detección de errores, omisiones o irregularidades**

Ítems	Preguntas											
	¿Con que frecuencia detectas los errores, omisiones o irregularidades cometidas en las actividades o tareas de tus compañeros de departamento u oficina?											
4	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	1,00	3,85	8,00	30,77	12,00	46,15	4,00	15,38	1,00	3,85	26,00	100,00

Fuente: Castellar (2018)

Los resultados indican que el cuarenta y seis coma quince por ciento (46,15%) de los encuestados expresan que algunas veces detectan los errores, omisiones o irregularidades cometidas en las actividades o tareas de sus compañeros; el treinta coma setenta y siete por ciento (30,77%) dice que casi siempre; el quince coma treinta y ocho por ciento (15,38%) que casi nunca y en extremos que siempre y nunca en un tres coma ochenta y cinco por ciento los detectan.

En ese sentido, es importante mencionar que el control interno está dirigido a la prevención o el descubrimiento de errores, fallas, omisiones, entre otros; constituyendo la guía o respaldo para una eficiente gestión de recursos que involucra las actividades en todos los niveles que conforman una empresa de adquisición de bienes, prestación de servicios o contratación de obras. Al respecto, las Normas Generales de Control Interno (ob.cit.), señalan en el artículo 16 del Capítulo II, sobre ambiente de control, lo siguiente:

Artículo 16. El ambiente de control es el conjunto de factores del entorno organizacional que estimulan e incentivan a los servidores públicos sobre el control, los cuales deben establecer y mantener las máximas autoridades jerárquicas, gerentes, jefes y autoridades administrativas de cada órgano o ente.

Son elementos del ambiente de control, entre otros, la integridad y los valores éticos, las políticas, la planificación, la estructura organizativa, la asignación de autoridad y responsabilidad, y las políticas para la administración de personal. (p.6)

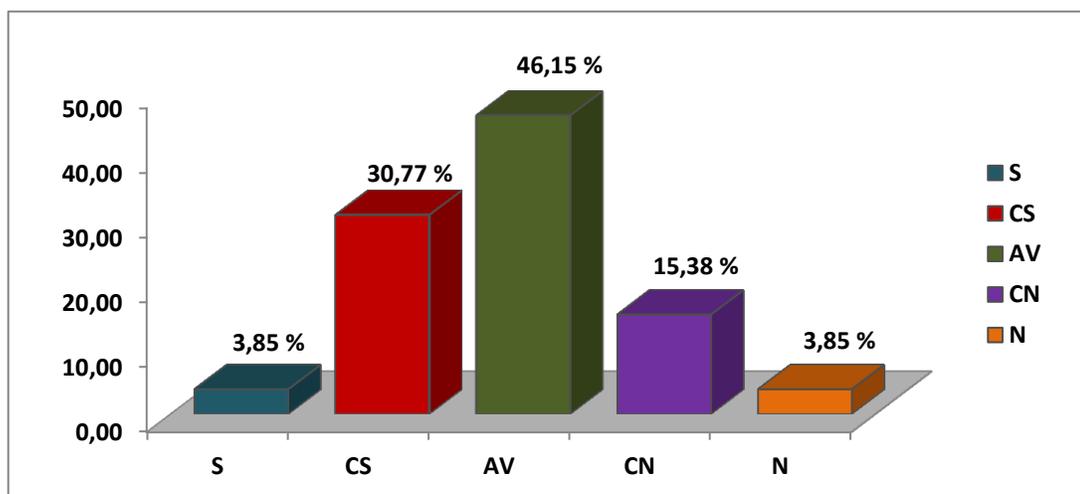


Figura N° 7. Indicador Nivel de Habilidades y Destrezas
Fuente: Castellar (2018)

4.1.3 Indicador Conductas y Actitudes

Tabla 7

Controles exhaustivos

Ítems	Preguntas											
	¿Aplicas controles exhaustivos en el desarrollo de tus actividades?											
5	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	11,00	42,31	7,00	26,92	6,00	23,08	1,00	3,85	1,00	3,85	26,00	100,00

Fuente: Castellar (2018)

Los resultados muestran el que el cuarenta y dos coma treinta y un por ciento (42,31%) de los entrevistados, siempre omiten controles exhaustivos en el desarrollo de actividades apremiantes; un veintiséis coma noventa y dos por ciento (26,92%) casi nunca; un veintitrés coma cero ocho (23,08%) algunas veces y un tres coma ochenta y cinco (3,85%) nunca o casi nunca la omiten.

Sin embargo, los controles exhaustivos se hacen necesarios en los procesos medulares y no menos importantes en procedimientos o tareas rutinarias; pues de ellos dependen en gran medida la exactitud, veracidad y legalidad de la información. De allí que uno de los elementos o componentes del control interno viene dado por

las actividades de control a ser implementados por los órganos o entes que conforman la Administración Pública Nacional.

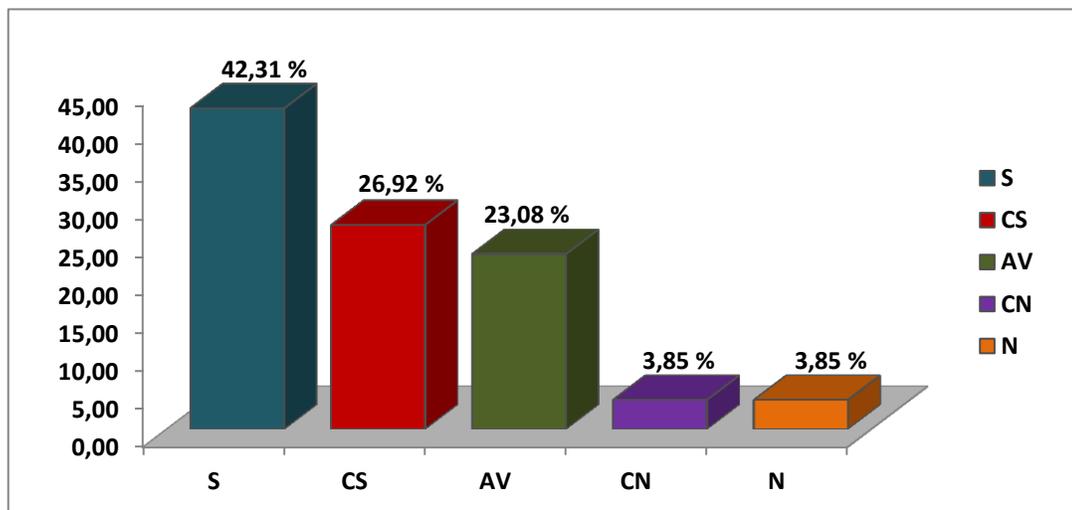


Figura N° 8. Indicador Conductas y Actitudes
Fuente: Castellar (2018)

Tabla 8

Documentación suficiente y pertinente

Ítems	Preguntas											
	¿Al ser evaluado por los órganos de control interno o externo cuentas con documentación suficiente y pertinente para respaldar tus actividades o tareas?											
6	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	7,00	26,92	15,00	57,69	2,00	7,69	2,00	7,69	0,00	0,00	26,00	100,00

Fuente: Castellar (2018)

Las cifras muestran que el cincuenta y siete coma sesenta y nueve por ciento (57,69%) casi siempre respaldan sus actividades o tareas con documentación suficiente y pertinente; un veintiséis como noventa y dos por ciento (26,92%) siempre; un siete coma sesenta y nueve por ciento (7,69%) algunas veces o casi nunca respaldan sus actividades o tareas.

No obstante, las Normas Generales de control interno (ob.cit), indican en el Capítulo IV, de las actividades de control, en específico en el artículo 31, que todas

las transacciones y operaciones financieras, presupuestarias, contables y administrativas deben estar respaldadas con suficiente documentación justificativa.

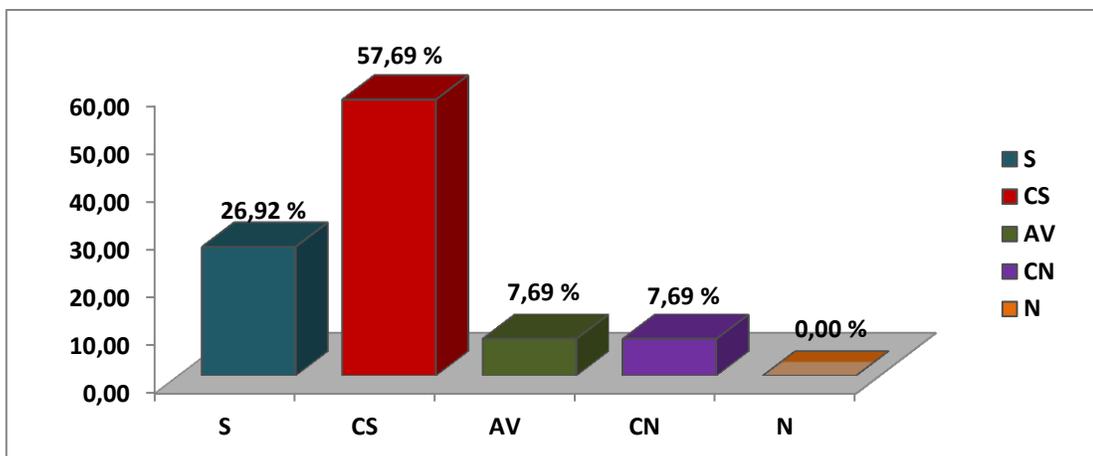


Figura N° 9. Indicador Conductas y Actitudes
Fuente: Castellar (2018)

4.1.4 Indicador Nivel de Efectividad

Tabla 9

Metas Previstas

Ítems	Preguntas											
	¿Se cumplen con todas las metas previstas en el área donde te desempeñas?											
7	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	9,00	34,62	7,00	26,92	6,00	23,08	4,00	15,38	0,00	0,00	26,00	100,00

Fuente: Castellar (2018)

Los datos señalados muestran que en un treinta y cuatro coma sesenta y dos por ciento (34,62%) siempre cumplen las metas previstas en el área de trabajo de los entrevistados; en un veintiséis coma noventa y dos por ciento (26,92%) casi siempre; en un veintitrés coma cero ocho por ciento (23,08%) algunas veces y en un quince coma treinta y ocho por ciento (15,38%) casi nunca las cumplen. Aun cuando en mayor porcentaje se observan que cumplen con las metas previstas en las áreas de desempeño laboral, estas cifras generan incertidumbre por el nivel de respuesta dada.

En ese sentido, las Normas Generales de Control Interno (ob.cit), en la parte de control de gestión, señala que se deberá verificar por parte de los gerentes, jefes o autoridades administrativas del órgano o ente, el cumplimiento o desempeño de las actividades, tareas y acciones ejecutadas; de manera que permita medir e informar oportunamente a los responsables de la toma de decisiones sobre la eficiencia, eficacia, economía, calidad e impacto de su gestión, con el acatamiento de las normas que regulan su desempeño.

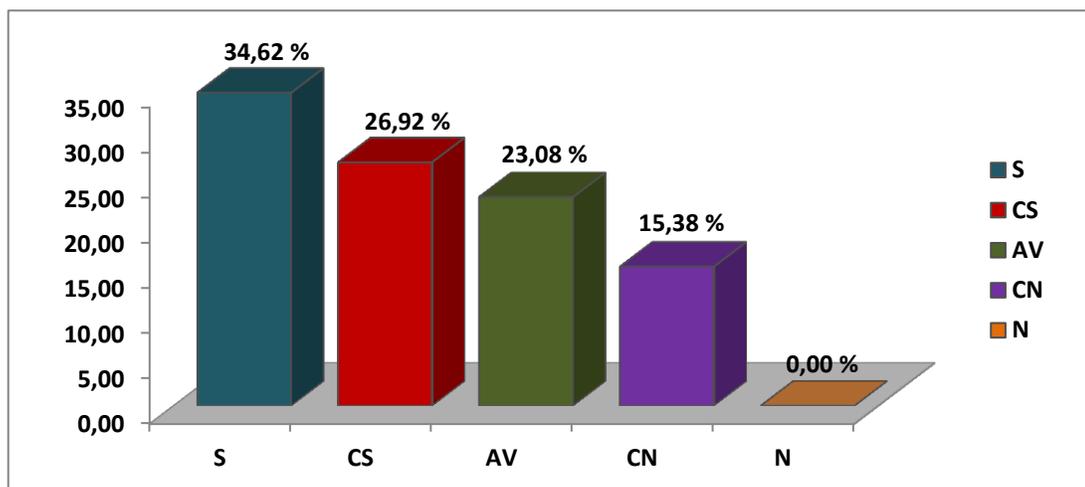


Figura N° 10. Indicador Nivel de Efectividad
Fuente: Castellar (2018)

Tabla 10

Manuales de Normas y Procedimientos

Ítems	Preguntas											
	¿Empleas manuales de normas y procedimientos para la ejecución de tus actividades o tareas?											
8	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	2,00	7,69	7,00	26,92	11,00	42,31	2,00	7,69	4,00	15,38	26,00	100

Fuente: Castellar (2018)

Los resultados señalan que el cuarenta y dos coma treinta y un por ciento (42,31%) de los entrevistados algunas veces utilizan manuales de normas y procedimientos para la ejecución de tus actividades o tareas; el veintiséis coma noventa y dos por ciento (26,92) que casi siempre; un quince como treinta y ocho por ciento (15,38%) que un

nunca y en igual porcentaje de siete coma sesenta y nueve por ciento (7,69%) que siempre o casi nunca. Estas cifras denotan las debilidades contentivas en la materia.

De allí, la importancia de mencionar la utilización de un documento de expresión analítica que indique los procedimientos administrativos a seguir, por medio del cual se canalicen las actividades o tareas. Por ello, las máximas autoridades jerárquicas de los órganos o entes de la Administración Pública Nacional, son responsables del diseño, implementación, adecuación y aplicación de manuales y normas.

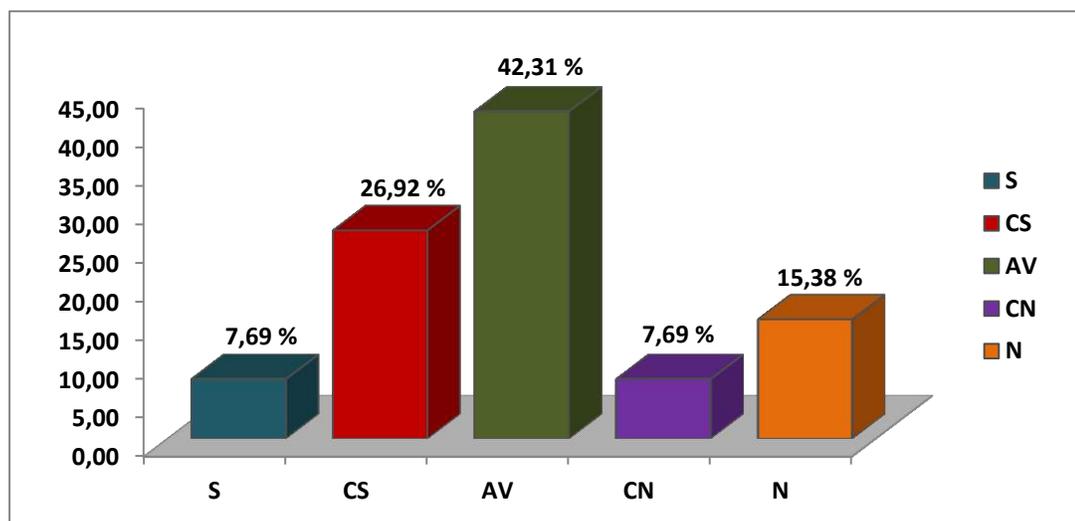


Figura N° 11. Indicador Nivel de Efectividad
Fuente: Castellar (2018)

4.1.5 Indicador Índice de Objetivos y Metas

Tabla 11

Mecanismos de Control Interno

Ítems	Preguntas											
	¿Se implementan en la Fundación mecanismos de control interno en la ejecución del Plan Operativo Anual Institucional POAI en todas sus fases?											
9	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	4,00	15,38	8,00	30,77	9,00	34,62	2,00	7,69	3,00	11,54	26,00	100

Fuente: Castellar (2018)

Tal como detalla la información anterior el treinta y cuatro coma sesenta y dos por ciento (34,62%) de los encuestados expresaron que algunas veces implementación

mecanismo de control interno para la ejecución del POAI; el treinta como setenta y siete por ciento (30,77%) que casi siempre; el quince coma treinta y ocho por ciento (15,38%) que siempre; el once como cincuenta y cuatro por ciento (11,54%) que nunca y el siete coma sesenta y nueve por ciento (7,69%) que casi nunca. Con estos porcentajes se observan debilidades sobre la materia y por consiguiente su efecto negativo sobre la ejecución de los planes previstos en la Fundación.

Al respecto, la SUNAI al conceptualizar al control interno lo enmarca en un proceso integral. Por consiguiente, debe abarcar los sistemas presupuestarios, económicos, financieros, patrimoniales, normativos y de gestión; donde sus fases o elementos implican mecanismos cuyos componentes denotan un sistema que aborda el ambiente de control, la valoración de riesgos, actividades de control, sistemas de información y comunicación, así como el monitoreo permanente por parte de la administración activa.

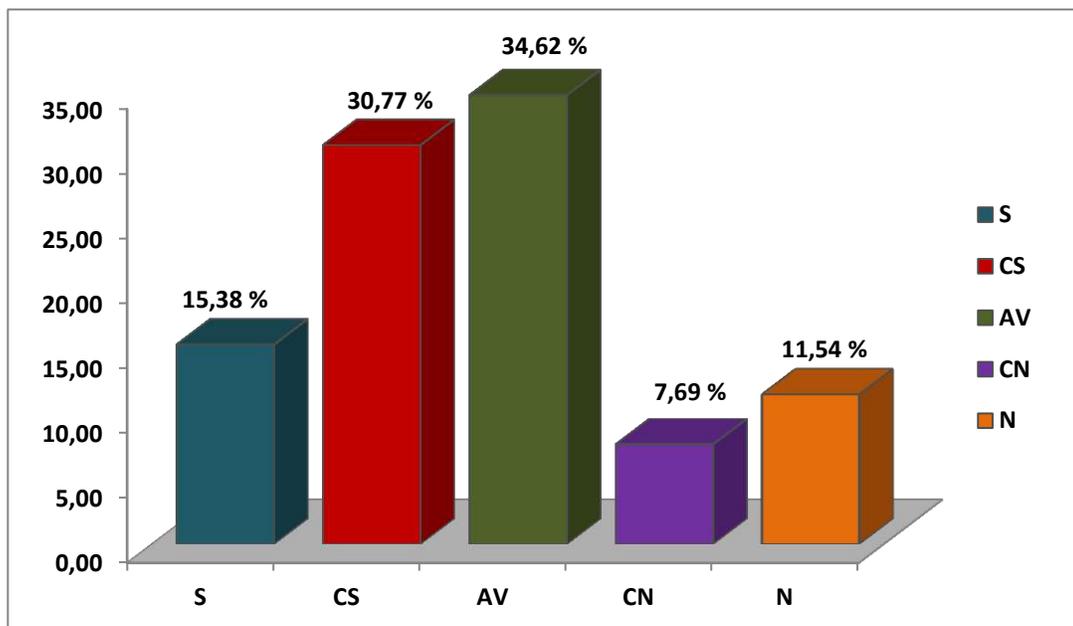


Figura N° 12. Indicador Índice de Objetivos y Metas
Fuente: Castellar (2018)

CAPÍTULO V

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CONTROL INTERNO EN LA FUNDACIÓN PARA EL BIENESTAR SOCIAL (FUNDACONTIGO), SAN CARLOS COJEDES

5.1. Presentación del Plan

La capacitación contenida en este plan incluye una serie de actividades formativas relacionadas con el control interno sobre la base constitucional y legal que rige la administración pública en Venezuela. Enmarca principalmente sus cinco elementos, (ambiente de control; valoración de riesgo; actividades de control; sistemas de información y comunicación; monitoreo), como estándares mínimos a ser ajustados para el funcionamiento, operatividad y evaluación de los sistemas dispuestos en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), a los fines de organizar, establecer y mantenerlos.

Es concebida como una herramienta orientadora, a los efectos de cubrir los procesos sustantivos y medulares de los ciclos de las actividades administrativas, abarcando aspectos presupuestarios, económicos, financieros, patrimoniales, normativos y de gestión, así como la evaluación de programas y proyectos, fundados en criterios de economía. Sin dejar de lado la tendencia en el universo del control, sobre los recursos dados a las organizaciones de base, lo cual representa una brecha para mejorar e internalizar la cultura práctica en el manejo del erario público, obligación para reconocer el sistema de control interno sobre el cual estarán sujetas.

Su intención es dinamizar el plan del ente, sus políticas, normas, métodos y procedimientos, implementados para la autorización, clasificación, registro, verificación de la exactitud y veracidad de su información financiera, administrativa y de gestión; estimulando la observación de sus planes, a fin de obtener el cumplimiento de su misión, objetivos y metas; promoviendo la eficiencia, economía

y calidad de sus operaciones; incrementado con ello la protección de su patrimonio y disminuyendo o mitigando los riesgos o daños contra el mismo.

Otro de los aspectos contenidos en este plan de capacitación es el reconocimiento por parte de los funcionarios de la fundación, del papel protagónico e indispensable que juega la Unidad de Auditoría Interna, como órgano de control fiscal a la cual están sujetas sus actividades. En ese aspecto, se desarrollará una temática puntual que aborde sus competencias y atribuciones.

5.2 Objetivos del Plan

5.2.1 Objetivo General

Dinamizar el mecanismo del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Cojedes, por medio de un ciclo de actividades de capacitación que genere una cultura organizacional apropiada al ente como carácter público.

5.2.2 Objetivos Específicos

- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios de la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), con relación a sus políticas, planes, proyectos y objetivos.
- Fortalecer las habilidades y conocimientos de los servidores en atención a los procesos de gestión que intervienen en su quehacer diario, mejorando así el desempeño laboral y el alcance de los objetivos institucionales.
- Fortalecer la capacidad institucional brindando una enseñanza, asesoría y orientación especializada hacia a la ciudadanía y organizaciones sociales, asertiva con sus intereses de seguimiento y con sus características como grupo objetivo.
- Fortalecer el conocimiento frente a la seguridad jurídica, estándares de calidad y oportunidad a la provisión de bienes, servicios como ente público.

- Brindar a los funcionarios oportunidades para su desarrollo continuo, en atención a sus responsabilidades laborales bajo estándares que les garanticen efectividad en sus competencias específicas.
- Mejorar la actitud de los funcionarios para la creación de un ambiente de satisfacción laboral y motivacional por medio de instrumentos de control interno.
- Valorar el plan de capacitación para el fortalecimiento del Control Interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO), San Carlos Cojedes.

5.3. Justificación del Plan

El plan de capacitación para el fortalecimiento del control interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO) San Carlos Cojedes, tiene como propósito fomentar un ambiente de control, a través de un modelo organizativo que defina un conjunto de relaciones existentes entre los cargos y responsabilidades, permitiendo la coordinación racional y efectiva de sus recursos humanos y materiales para la consecución de los objetivos previstos, utilizando canales de comunicación donde fluya la información efectiva. Este modelo organizativo, estará encaminado en el marco normativo que regula la Administración Pública en Venezuela; bajo una filosofía que defina la gestión de la fundación, a través de su misión, visión, valores, políticas y objetivos estratégicos; identificación de procesos medulares, de apoyo y estratégicos, bajo enfoques metodológicos y criterios organizativos.

Con este plan se pretende además, gestionar los riesgos internos y externos a los que pudiera estar sometida esta Administración descentralizada adscrita a la Gobernación del Estado Cojedes; a los fines de disminuir la incertidumbre y contribuir al éxito de la gestión. Tomará en cuenta factores como: establecimiento del contexto, para conocer la relación del entorno con el ente, a objeto de determinar las amenazas, debilidades, oportunidades y fortalezas; identificación de riesgo, causas y efecto en caso de materializarse que impidan, desmejoran o afecten los objetivos; calificación y evaluación de riesgo, por medio de la estimación de probabilidad y frecuencia con que ocurren; valoración de riesgos y respuesta a estos, a través de la

evaluación de los controles existentes, modificación y reorganización en caso de ser necesario.

Por otra parte, este plan busca el establecimiento de actividades de control, a través del reconocimiento de políticas idóneas y procedimientos para la ejecución de procesos, actividades y tareas que se ejecuten en FUNDACONTIGO; comprometiendo todos los niveles y sus funciones; a propósito de asegurar razonablemente la consecución de los objetivos y metas. Estas actividades deberán estar contenidas en los Manuales de Normas y Procedimientos y en caso de no existir, los funcionarios culminada la fase de ejecución del plan, estarán en capacidad de definir y diseñar los procesos, procedimientos; así como las actividades y/o tareas requeridas en las áreas en las cuales se encuentren adscritas, a los fines de elevarlas a las instancias competentes su opinión, para su análisis, consideración y aprobación.

Asimismo, trata de generar un direccionamiento de la información y comunicación que caracteriza a la fundación, con el conocimiento de estrategias comunicacionales abiertas dirigidas en todos los niveles, con el firme propósito de apoyar la difusión de los objetivos institucionales; a través de una información interna y externa, confiable, necesaria para la toma de decisiones y resultados de la gestión. Además, está destinado a fortalecer las acciones de supervisión y seguimiento para la corrección de posibles desviaciones de los planes previstos; mejorando la autoevaluación de los controles, autoevaluación de la gestión y determinando la forma idónea de impulsar continuamente los controles, para responder a las perspectivas ciudadanas.

5.4. Factibilidad del Plan

El plan de capacitación para el fortalecimiento del Control Interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO) San Carlos Cojedes, será factible en la medida en que las máximas autoridades gerenciales permitan su implantación, a fin de lograr una mejora en la calidad de sus procesos administrativos, financieros, presupuestarios, económicos, patrimoniales, normativos y de gestión; así como la evaluación de sus planes, políticas, programas y proyectos previstos, por parte de las

instancias competentes y el acatamiento de las recomendaciones tendientes a responder a las propias necesidades y de su entorno.

Este plan será factible técnicamente, por tratarse de una institución que presta un servicio social, cuya misión principal es brindar apoyo a todas aquellas iniciativas solidarias de personas Naturales o Jurídicas, Grupos organizados y sociedad civil, dirigidas a promover la familia como núcleo fundamental, des marginalizar la colectividad, por medio de aportes financieros y subsidiarios de actividades formativas, cooperativas y asistenciales encaminadas a la prestación y transferencia de servicios dirigidos a la atención del menor, mujer y protección de la familia, incluyendo donativos a personas de escasos recursos del estado Cojedes.

En ese sentido, en aras de su propia transformación debe estar dispuesta a recibir recomendaciones que optimicen su desempeño en función del cumplimiento de sus políticas previstas; factible psicosocialmente pues incluye de manera directa al factor humano, representado en cada una de las familias cojedeñas, carentes de recursos para cubrir al menos sus necesidades básicas; sobre las cuales recae en primer lugar, el beneficio de la capacitación de los funcionarios, por cuanto trata de optimizar el desempeño de los mismos, en función del resguardo del patrimonio que manejan.

Será factible financieramente el costo de su propuesta, porque los sistemas de control interno deben ser estructurados según ciertos atributos contenidos en la normativa que rige la Administración Pública en Venezuela; ejemplo, es responsabilidad de las máximas autoridades jerárquicas en establecer, mantener y perfeccionar un sistema de control interno adecuado a la naturaleza de la institución, para garantizar su efectivo funcionamiento; de los niveles directivos y gerenciales a quienes deben responder al eficaz funcionamiento del sistema en cada área operativa, unidad organizativa, programa, proyecto, actividad u operación bajo su compromiso.

5.5. Marco Regulatorio específico del Plan

1. Normas Generales de Control Interno. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.851, de fecha febrero 18 del 2016.

2. Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de N.º 6.013 Extraordinario, de fecha 23 de diciembre de 2010.

3. Normas Generales para el Funcionamiento Coordinado de los Sistemas de Control Externo e Interno. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 36.229 del 17 de junio de 1997.

4. Manual de Normas de Control Interno sobre un modelo genérico de la Administración Central y Descentralizada Funcionalmente. Superintendencia Nacional de Auditoría Interna. Providencia Administrativa N° 004/2005 de fecha 09 de septiembre 2005.

5.6. Descripción del Plan de Capacitación

5.6.1 Primera Fase. Diagnóstico del plan de Capacitación

Al respecto, Chiavenato (ob.cit.) plantea que el diagnóstico de las necesidades de capacitación o detección de necesidades de capacitación, como se le conoce en el ámbito empresarial se debe realizar “...en tres niveles de análisis 1) Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional, 2) Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación y 3) Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades”. De esto se obtiene como ventajas:

1. Planear, realizar y controlar la función de capacitación requerida.
2. Presupuestar la utilización de los recursos disponibles en forma eficiente y efectiva.
3. Reflejar una situación real que permite evaluar la necesidad imperante de capacitación en la organización.
4. Conocer quienes necesitan capacitación: qué tipo de conocimientos para las personas y en que departamentos de la empresa.
5. Establecer lineamientos para las políticas, planes, programas y su adecuada ejecución o impartición.

A partir de este razonamiento y tomando en consideración que la capacitación, es el proceso educativo de corto plazo, que aplicado de manera sistemática y organizada, entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias en función de objetivos definidos para la gestión. En ese sentido, se describe la forma de efectuar el diagnóstico para la ejecución del plan.

La necesidad de capacitación de los funcionarios de FUNDACONTIGO, como primer paso del proceso, se detectan a través del análisis de los resultados desarrollados en el capítulo anterior, enfocados en el estudio general de organización, debilidades y limitaciones en materia de control interno, así como la apreciación sobre el conocimiento de los trabajadores que arrojaron entre otras perspectivas: ¿Qué clase de capacitación ameritan? ¿A quién va dirigida la capacitación? Esto permitió diagnosticar las necesidades de capacitación para mejorar, corregir, adecuar y fomentar los mecanismos de control interno.

Aunado a esto, se hizo necesaria una revisión exhaustiva de los informes definitivos de auditoría, informes únicos, informes de seguimiento y otras actividades de control fiscal (Informes de Acta de Entrega, entre otras), facilitados tanto por la Unidad de Auditoría Interna de la Fundación, como los emitidos por la Contraloría General de Estado Cojedes. Permitiendo conocer las posibles omisiones, errores, irregularidades, debilidades y fortalezas propias de esta administración descentralizada, para así direccionar la temática a fin de prepararla, en función de las recomendaciones realizadas.

5.6.2 Segunda Fase. Identificación de la temática a desarrollar

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los funcionarios de FUNDACONTIGO, capacitarse en materia de control interno, con el propósito de lograr el mejoramiento de la calidad de los procesos; adecuación conforme a la naturaleza del ente y para que esta sea efectiva, deberá estar enfocada a cumplir la función de capacitar en forma sistémica a

los trabajadores, tomando en cuenta que la capacitación y/o formación del talento humano, deberá ser un proceso planeado, constante que permita la adquisición de competencias necesarias para desempeñar bien el trabajo o adquirir valores, estilos, trabajo en equipo, entre otros aspectos.

En ese sentido, se determinó la dirección de la temática a seguir, efectuando una revisión y selección del contenido sobre la base de la fase anterior y dada la características particulares del ente; de seguida se revisa y se obtiene en forma de generalizada la temática a desarrollar, a partir de a los fines de que persigue la Fundación. Analizando la información se pudo determinar la existencia de temas transversales necesarios para la cobertura en los distintos niveles. Dentro de los cuales pudieron destacar:

1. La Estructura del Estado venezolano.
2. El Sistema Nacional de Control Fiscal. Definición e integrantes.
3. La Superintendencia Nacional de Auditoría Interna (SUNAI) en el contexto de la estructura del Estado venezolano.
4. Roles Asignados por el Sistema Nacional de Control Fiscal.
5. Evolución del Control Interno en Venezuela. Aspectos más relevantes de los últimos 20 años (período 1998-2017).
6. Marco Jurídico Venezolano en materia de Control Interno.
7. Concepción Sistémica del Control Interno. Componentes y Factores.
8. Esquema práctico y elementos que evidencian la solidez y fortaleza del Sistema de Control Interno.
9. Código de Ética del Funcionario Público.

5.6.3 Tercera Fase. Ejecución del plan de capacitación

El temario está concebido para ser impartido a los servidores públicos de los distintos niveles jerárquicos y de apoyo de FUNDACONTIGO. Pues, la capacitación continua requiere la actualización permanente que otorgue a todo el personal, orientación profesional y ética especializada, de acuerdo con el puesto que ocupan y

las competencias requeridas para éste. El plan fue diseñado para satisfacer las necesidades de cada servidor público dentro de sus funciones específicas. En ese sentido, se informa mediante comunicación interna a las diferentes dependencias el cronograma de actividades a realizar, trabajo realizado conjuntamente con el área de Talento Humano, instancia que tiene la competencia de aprobar dichas actividades.

Además, para el desarrollo de la propuesta se consideraron las Normas ISO 9001, pues una organización a fin de obtener un sistema efectivo de calidad debe regirse por estándares que le generen garantía del servicio a prestar y por tratarse de un servicio público de índole social con particularidades especiales, que incluye en forma directa el factor humano, estará obligado a ofrecer un producto (atención) bajo patrones originados de la filosofía de gestión. Al respecto, la norma ISO 9001, en su apartado 6.2, trata sobre los recursos humanos en una empresa; la cual considera que la calidad del producto va a depender de los recursos humanos, que serán competentes en base a cuatro aspectos: educación, formación, habilidades y experiencia. En sentido, se tomaron en cuenta para el desarrollo del plan los aspectos, a saber:

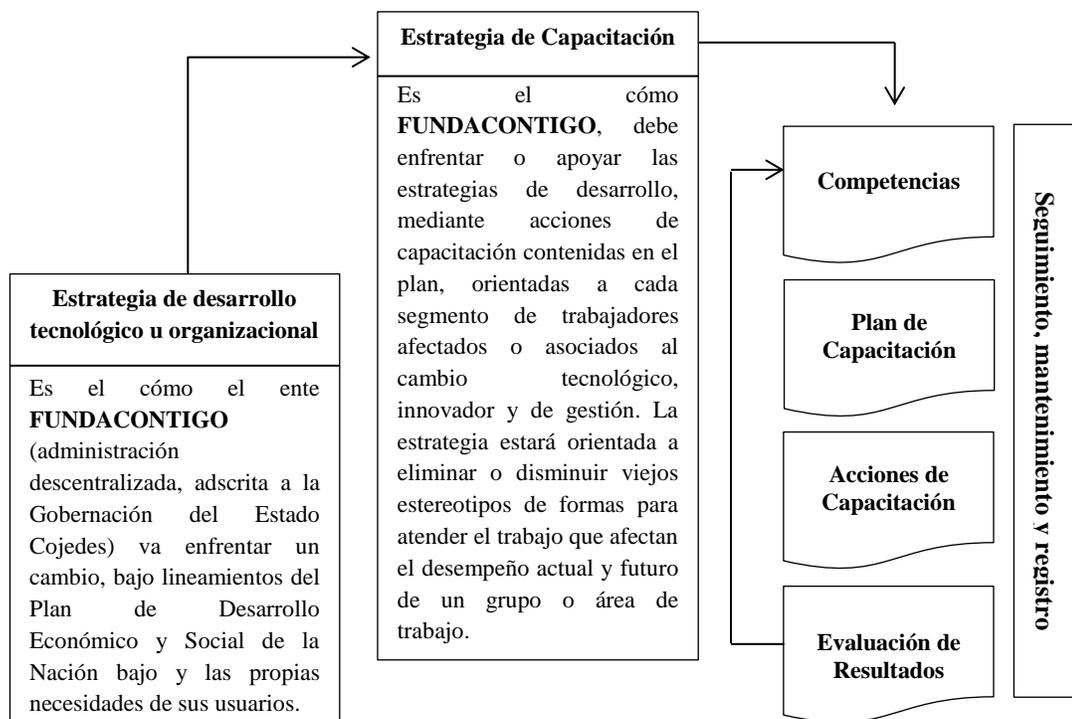


Figura N° 12. Procedimiento de Capacitación Adaptado de las Normas ISO 9001
Fuente: Castellar (2018)

Siendo el fin último del Plan de Capacitación fortalecer el Control Interno en la Fundación para el Bienestar Social FUNDACONTIGO, San Carlos Cojedes, se presenta la temática en correlación con las debilidades de los funcionarios sobre la materia, dispositivos legales, sub-legales y normativos que lo regulan. Además tomando en cuenta que el desarrollo humano es la posibilidad de crecer, lo cual implica permitirse llegar a ser, siendo viable en el ámbito laboral con oportunidades de adiestramiento y capacitación de forma permanente; por cuanto los códigos, elementos inmersos necesarios ya están dados en cada sujeto, solo hay que guiarlos y conducirlos para explotar al máximo el desempeño individual de cada funcionario.

Las siguientes actividades permitirán que el trabajador de la fundación, además del contenido a desarrollar, reconozca cuáles son las debilidades y fortalezas que los caracterizan, logrando con ello desarrollo integral que se requiere para direccionar los componentes del control interno, los cuales evidentemente generan la pauta para una mejora continua que facilite la corresponsabilidad con la gestión institucional. Estas actividades constan de un ciclo de 5 talleres teóricos-prácticos, de 8 horas cada uno, desarrollados 1 día por semana a partir del 01-05-2018.

La temática abarcó el control interno del contexto del ente dentro de los Poderes Públicos, la evolución y mejoras a la administración pública venezolana; marco jurídico en materia de control interno, sus componentes y el código de ética del grupo de profesionales en las distintas áreas de conocimiento que laboran en la institución, así como el código de ética del funcionario público en general. Sin dejar de lado, la actividad dirigida en específico a las consecuencias que traen para los funcionarios públicos actuar al margen de las regulaciones de la Administración Pública Nacional en Venezuela. La propuesta quedó estructurada según las tablas a saber y sobre:

1. Integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal
2. Evolución del Control Interno en Venezuela
3. Marco Jurídico venezolano en materia de Control Interno
4. Componentes del Control Interno
5. Código de ética de los profesionales en Venezuela y posibles consecuencias de actuar al margen de la misma y de las leyes que regulan sus funciones.

Tabla 12

Integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal

Taller I. Integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal		Duración: 8 horas	Fecha: 03-05-2018	
Objetivo específico de la propuesta: - Conocer la definición y los integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal				
Objetivos específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Estrategias de Evaluación
<p>Reconocer los integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal dentro de la Estructura del Estado Venezolano</p> <p>Dar a conocer los integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal en Venezuela</p>	<p>Poderes Públicos</p> <p>SUNAI en el contexto de la estructura del Estado Venezolano</p> <p>Roles asignados por el Sistema Nacional de Control Fiscal a la SUNAI</p>	<p>Presentación de facilitador y participantes.</p> <p>Video de entrada.</p> <p>Presentación de diapositivas en relación al contenido.</p> <p>Participación de los asistentes a través de la lluvia de ideas.</p> <p>Ciclo de preguntas y respuestas.</p> <p>Conclusiones del taller.</p>	<p>Revistas.</p> <p>Laptop.</p> <p>Video Beam.</p> <p>Hojas.</p> <p>Lápices.</p> <p>Recurso humano.</p>	<p>Asistencia.</p> <p>Participación.</p> <p>Elaboración de conclusiones y recomendaciones.</p>

Fuente: Castellar (2018)

Tabla 13

Evolución del Control Interno en Venezuela

Taller II. Evolución del Control Interno en Venezuela		Duración: 8 horas		Fecha: 10-05-2018
Objetivo específico de la propuesta: - Conocer la Evolución del Control Interno en Venezuela, durante los últimos veinte años.				
Objetivos específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Estrategias de Evaluación
Dar a conocer los aspectos relevantes del Control Interno en Venezuela	Creación del Programa de Modernización de la Administración Financiera del Estado (PROMAFE) Reforma la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República Creación de la Superintendencia Nacional de Auditoría Interna (SUNAI) Creación de la Superintendencia Nacional de Control Interno y Contabilidad Pública (SUNACIC)	Presentación de facilitador y participantes. Presentación de diapositivas en relación al contenido. Participación de los asistentes a través de la lluvia de ideas. Ciclo de preguntas y respuestas. Conclusiones del taller.	Laptop. Video Beam. Hojas. Lápices. Recurso humano.	Asistencia. Participación. Elaboración de conclusiones y recomendaciones.

Fuente: Castellar (2018)

Tabla 14

Marco Jurídico venezolano en materia de Control Interno

Taller III. Marco Jurídico venezolano en materia de Control Interno		Duración: 8 horas		Fecha: 17-06-2018
Objetivo específico de la propuesta: - Conocer el marco jurídico venezolano en materia de Control Interno.				
Objetivos específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Estrategias de Evaluación
Identificar el conocimiento que genera la seguridad jurídica y los estándares de control interno.	Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, Ley Orgánica de Simplificación de Procedimientos Administrativos, Ley Contra la Corrupción.	Presentación de facilitador y participantes. Presentación de diapositivas en relación al contenido. Participación de los asistentes a través de la lluvia de ideas. Ciclo de preguntas y respuestas. Conclusiones del taller.	Laptop. Video Beam. Hojas. Lápices. Recurso humano.	Asistencia. Participación. Elaboración de conclusiones y recomendaciones.

Fuente: Castellar (2018)

Tabla 15

Elementos de Control Interno

Taller IV. Componentes del Control Interno		Duración: 8 horas	Fecha: 24-05-2016	
Objetivo específico de la propuesta: - Conocer los Componentes del Control Interno en Venezuela.				
Objetivos específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Estrategias de Evaluación
Identificar los componentes de control interno y su impacto en la provisión de bienes o servicios en la Administración Pública Nacional.	Concepción sistémica del Control Interno a partir del Marco Integrado I y Marco Integrado II.	Presentación de facilitador y participantes. Presentación de diapositivas en relación al contenido. Socialización de Conceptos Ciclo de preguntas y respuestas. Conclusiones del taller.	Laptop Video Beam Hojas Lápices Recurso humano	Asistencia Participación Estudios de Casos

Fuente: Castellar (2018)

Tabla 16**Código de Ética de los profesionales en Venezuela**

Taller V. Código de ética de los profesionales en Venezuela		Duración: 8 horas		Fecha: 31-05-2018
Objetivo específico de la propuesta: - Reconocer el código de ética de la profesión que ejercen los profesionales de FUNDACONTICO.				
Objetivos específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos	Estrategias de Evaluación
Identificar el código de ética de la profesión que ejercen los profesionales de FUNDACONTIGO y posibles consecuencias de actuar al margen de la misma y de las leyes que regulan sus funciones.	<p>Códigos de éticas de diversas profesiones en Venezuela.</p> <p>Código de Ética de los funcionarios públicos.</p> <p>Determinación de responsabilidades administrativas, civiles y judiciales.</p>	<p>Presentación de facilitador y participantes.</p> <p>Presentación de diapositivas en relación al contenido.</p> <p>Participación de los asistentes a través de la lluvia de ideas.</p> <p>Ciclo de preguntas y respuestas.</p> <p>Conclusiones del taller.</p>	<p>Laptop.</p> <p>Video Beam</p> <p>Hojas.</p> <p>Lápices.</p> <p>Recurso humano.</p>	<p>Asistencia.</p> <p>Participación.</p> <p>Estudios de casos.</p>

Fuente: Castellar (2018)



Figura N° 13. Inicio del Plan de Capacitación



Figura N° 14. Participación de funcionarios en la actividad



Figura N° 15. Desarrollo de Casos

5.6.4 Cuarto Fase. Valoración del Plan de Capacitación

Culminada la fase de ejecución del plan de capacitación para el fortalecimiento del Control Interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO) San Carlos Cojedes, se procedió a la valoración de la propuesta, a través del reconocimiento de los funcionarios sobre sus apreciaciones del contenido desarrollado y su puesta en práctica, para esto se aplicó el 14-05-2018, dos semanas después, el instrumento diseñado a fin de evaluar el impacto que trajo consigo el ciclo de capacitación. En este sentido, la propuesta fue valorada por medio de un cuestionario contentivo de 5 preguntas destinadas a 26 funcionarios, en su mayoría distintos de la muestra de la prueba piloto, planteado en la forma siguiente:

Cuestionario de valoración del Plan de Capacitación para el fortalecimiento del Control Interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO) San Carlos Cojedes.

Tabla 17

Ítem 1. Conocer la definición y los integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal, le permite reconocer la importancia de sus funciones laborales dentro de su contexto de trabajo.

ALTERNATIVAS	Funcionarios FUNDACONTIGO	
	f	%
Totalmente De Acuerdo	26	100
De Acuerdo	0	0
Neutro	0	0
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	0	0
Totales	26	100

Fuente: Castellar (2018)

El cien por ciento de los funcionarios encuestados para la valoración se mostraron Totalmente De Acuerdo en que el conocimiento de la definición y los integrantes del Sistema Nacional de Control Fiscal, les permite reconocer la importancia de sus funciones laborales dentro de su contexto de trabajo.

Tabla 18

Ítem 2. Conocer los aspectos más importantes del Control Interno en Venezuela y su impacto para la Modernización de la Administración Pública le permite asumir su rol corresponsable como funcionario público.

ALTERNATIVAS	Funcionarios FUNDACONTIGO	
	f	%
Totalmente De Acuerdo	26	100
De Acuerdo	0	0
Neutro	0	0
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	0	0
Totales	26	100

Fuente: Castellar (2018)

De igual manera, el cien por ciento de la muestra manifestó como Totalmente De Acuerdo en que los aspectos más importantes del Control Interno en Venezuela y su impacto para la Modernización de la Administración Pública les permiten asumir su rol corresponsable como funcionario público, en la Administración desconcentrada que representa.

Tabla 19

Ítem 3. Identificar el marco jurídico venezolano en materia de Control Interno le genera seguridad en su desempeño laboral.

ALTERNATIVAS	Funcionarios FUNDACONTIGO	
	f	%
Totalmente De Acuerdo	26	100
De Acuerdo	0	0
Neutro	0	0
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	0	0
Totales	26	100

Fuente: Castellar (2018)

La totalidad de los encuestados indicaron estar Totalmente De Acuerdo, en que la identificación del marco jurídico venezolano en materia de Control Interno, les genera seguridad en su desempeño laboral.

Tabla 20

Ítem 4. Reconocer los componentes de control interno y su impacto en la provisión del servicio que presta en la fundación, le asegura identificar errores o irregularidades en sus actividades y tareas asignadas.

ALTERNATIVAS	Funcionarios FUNDACONTIGO	
	f	%
Totalmente De Acuerdo	26	100
De Acuerdo	0	0
Neutro	0	0
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	0	0
Totales	26	100

Fuente: Castellar (2018)

La totalidad de los encuestados manifestaron estar Totalmente De Acuerdo, en que los componentes de control interno y su impacto en la provisión del servicio que presta en la fundación, les asegura identificar errores o irregularidades en sus actividades y tareas asignadas.

Tabla 21

Ítem 5. Poner en práctica el código de ética de la profesión que ejerce le permite actuar en su desempeño laboral conforme a las políticas previstas en los planes de la fundación.

ALTERNATIVAS	Funcionarios FUNDACONTIGO	
	f	%
Totalmente De Acuerdo	26	100
De Acuerdo	0	0
Neutro	0	0
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	0	0
Totales	26	100

Fuente: Castellar (2018)

Los encuestados manifestaron estar Totalmente De Acuerdo, en que la puesta en práctica del código de ética de la profesión que ejercen les permite actuar en su desempeño laboral conforme a las políticas previstas en los planes de la fundación.



Figura N° 16. Valoración del Plan de Capacitación, por parte de funcionarios FUNDACONTIGO



Figura N° 17 Valoración del Plan de Capacitación, por parte de funcionarios FUNDACONTIGO

CONCLUSIONES

Con base en el planteamiento del problema, delimitación de los objetivos, desarrollo del marco teórico, marco contextual, marco legal, en particular, con el análisis e interpretación de los datos derivados, y con el propósito de respaldar la propuesta “plan de capacitación para el fortalecimiento del Control Interno en la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO) San Carlos Cojedes”, se presentan las conclusiones a saber:

1. Desconocimiento de los funcionarios adscritos a FUNDACONTIGO, de la importancia que reviste la capacitación en cuanto al control interno como mecanismo para el fortalecimiento de este mecanismo en las instituciones públicas.
2. Omisión de acciones correctivas necesarias para el fortalecimiento del control interno de la Fundación, garantes del cumplimiento de las políticas previstas.
3. Poca pericia utilizada para obtener un control razonable sobre los procesos, debido a las debilidades en el uso de técnicas de control interno, necesarias para el desempeño efectivo.
4. Dificultad para detectar errores, omisiones o irregularidades contenidas en las actividades o tareas realizadas por compañeros de trabajo.
5. Omisión de controles exhaustivos en el desarrollo de actividades apremiantes que respondan a los planes previstos, afectando seriamente la gestión institucional.
6. Escasa supervisión de los jefes o autoridades administrativas del ente, que garantice el efectivo el cumplimiento del desempeño de las actividades, tareas y acciones ejecutadas.
7. Insuficiente uso de manuales y normas de procedimientos de las actividades o tareas a realizar, que garantizan la eficiencia, eficacia del desempeño laboral.
8. Limitados mecanismos de control para la ejecución del Plan Operativo Anual Institucional que garanticen el cabal cumplimiento de ejecución física de las metas previstas, en correspondencia con el presupuesto asignado.

RECOMENDACIONES

Sobre la base de los hallazgos encontrados en el desarrollo de esta investigación, se recomienda en primer lugar, el plan de capacitación como una herramienta de talento humano necesaria y de carácter permanente, para fortalecer razonablemente los controles internos en FUNDACONTIGO, garantizando la efectividad de la gestión. Aunado a ello:

1. Se insta a los niveles gerenciales difundir los resultados de la investigación entre todo el personal profesional y de apoyo, para que de manera conjunta y corresponsable contribuyan a solucionar los problemas identificados, utilizando los canales de información dispuestos, en particular las herramientas electrónicas.
2. Optimizar la gestión de información presupuestaria, financiera, operativa y de gestión con el propósito de generar respuestas oportunas para la toma de decisiones.
3. Actualizar o diseñar los manuales de normas y procedimientos de la fundación, para la efectiva realización de las actividades y tareas, a los fines de garantizar la legalidad en los procesos.
4. Valorar los riesgos a los que pudieran estar sometidas las funciones, actividades o tareas efectuadas en las diversas dependencias de la fundación, incluyendo el desempeño del talento humano con que cuenta.
5. Diseñar un código de ética como parte de la filosofía de la gestión de la fundación.
6. En resumen, revisar las actividades de control que compromete a todos los niveles y por consiguiente donde intervienen las funciones, para asegurar la consecución de los objetivos y metas, a objeto de efectuar el seguimiento, evaluación y control de la gestión.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. 2012. El proyecto de la Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Sesta Edición. Editorial Episteme. Venezuela. Pp.26-88.
- Cardozo, H. 2006. Auditoría del Sector Solidario. Aplicación de normas internacionales. Editorial Econediciones. Primera Edición. Bogotá-Colombia. 28 pp.
- Carucci, F. 2003. Planificación Estratégica por problemas: Un enfoque participativo. Latinoamericano de Investigaciones Sociales ILDIS. Segunda Edición. Caracas-Venezuela. Pp.42-50.
- Casals & Associates, (2004). Marco Integrado de Control Interno para Latinoamérica (MICIL)/Integrated Internal Control Framework for Latin América. Proyecto de Rendición de Cuentas Anti-Corrupción en las Américas. This publication is funded under Contract AEP-I-00-00-00010-00, Task Order No. 01 Transparency and Accountability. 24 pp.
- Castillo, R. 2015. Estrategias basadas en el control interno que optimicen la gestión financiera de la empresa Distribuidora Puche y Asociados C.A., San Felipe, Estado Yaracuy. Trabajo de Grado para optar el título de Magister en Administración de Empresas, mención Finanzas. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económica y Sociales, Área de Postgrado. Campus Bárbula.
- Venezuela. 2016. Contraloría General de la República Resolución N° 01-00-000619. Normas Generales de Control Interno. Gaceta Oficial N° 40.851, febrero 18
- Venezuela. 2015. Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público. Gaceta Oficial N° 6.210,
- Venezuela. 2014. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de la Ley Contra la Corrupción. Gaceta Oficial N° 6.155 (Extraordinario). Caracas, noviembre 19.
- Venezuela, 2014. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Simplificación de Trámites Administrativos. Gaceta Oficial N° 40.549. Caracas, noviembre 26.
- Venezuela. 2012. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076 (Extraordinario). Caracas, mayo 7.
- Venezuela. 2013. Contraloría General de la República Resolución N° 01-00-000090. Normas Generales de Auditoria de Estado. Gaceta Oficial N.° 40.172, mayo, 22

- Venezuela. 2010. Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal Gaceta Oficial N° 6.013 (Extraordinario). Caracas, diciembre 23.
- Venezuela. 2002. Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficio 37.522 Septiembre, 06.
- Venezuela. 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860. Caracas, diciembre 30.
- Venezuela. 1982. Código Civil Venezolano. Gaceta N° 2.990 (Extraordinaria). Caracas, julio 26.
- Venezuela. 1981. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de La Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Gaceta Oficial N° 2.81 (Extraordinaria). Caracas, diciembre 30.
- Contraloría General de la República de Bolivariana de Venezuela. 2016. Historia. En: <http://www.cgr.gob.ve/contenido.php?Cod=012>. [Consulta 12 de octubre 2017].
- Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela 2009. Revista de Control Fiscal Nro. 165. En: <http://contraloria-social.ucol.mx/>. (Consulta el 23 de agosto 2017). Pp. 143-145.
- Contraloría General de la República de Bolivariana del Estado Cojedes. 2016. Resumen Ejecutivo, Informe de Gestión 2014. En: http://www.contraloriadecojedes.gob.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=95&c=1#2014. [Consulta 12 de octubre 2016].
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Cuarta Edición. Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editorial Mc Graw-Hill. Colombia-Bogotá.
- Davenport, T. 2006. Líderes del Managemente. Capital Humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas. Primera Edición. Editorial Deusto. Barcelona España. Pp. 22-23.
- Real Academia Española. 2017. Diccionario de la Real Academia Española, DRE. Vigésimotercera Edición. Edición Tricentenario.
- Dugarte, J. 2013. Estándares de control interno administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública municipal. Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Ciencias Contables, Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Económica y Sociales.

- Drucker, P. 2005. La productividad del trabajador del conocimiento: máximo desafío. Revista Harvard DEUSTO de Business Review, N° 141. 5 pp.
- Elinbaum, P. 2013. Planes híbridos: ¿Reforma o reciclaje? Revista de Estudios Regionales, núm. 97 mayo-agoto. Universidades Públicas de Andalucía. Malaga España. Pp. 171-197.
- Grupo Océano. 2005. Enciclopedia de Auditoría. Editorial Océano. Barcelona-España.
- Figueroa, Paladines y Romero. 2017. Modelo de Plan Estratégico de Sistemas para la Gestión y Organización a través de una plataforma informática. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. 25 pp.
- García, C. 2006. La medición en ciencias sociales y en psicología, en estadística con SPSS. Metodología de la investigación de René Landeros Hernández y Mónica T. Gonzalez Ramírez (compilación.), México Trillas. 8 pp.
- Granadillo, O. 2015. El control interno y los sistemas de información contable en empresas del sector repuesto, caso REFRE-DIESEL, C.A. Trabajo de Grado para optar el título de Magister en Ciencias Contables. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económica y Sociales, Área de Postgrado, Campus la Morita.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista, P. 2010. Metodología de la Investigación. 4ta Edición. Editorial. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. España. Pp. 64-277.
- Matus, C. (2007). Teoría del Juego Social. Colección Planificación y Políticas Públicas. Ediciones de la Universidad Nacional de Lanús. Primera Edición. Buenos Aires-Argentina.
- Olvera, A. 2017. Obreros de FUNDACONTIGO cerraron la institución por incumplimiento de pagos. Las Noticias de Cojedes. San Carlos, febrero 18. Pp. Regionales.
- Reyes, L. 2012. Modelo de Control Interno como estrategia operativa para optimizar la gestión administrativa de la empresa Desarrollo Hidráulicos del Estado Cojedes. Trabajo de Grado para optar el título de Magister en Administración, Mención: Gerencia General. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.
- Rivas, G. 2011. Modelos contemporáneos de control interno. Fundamentos Teóricos. Universidad de Carabobo. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 4, N° 8. 120 pp.

Superintendencia Nacional de Auditoría Interna SUNAI. 2017. Glosario de Términos. En: <http://www.sunai.gob.ve/index.php/glosario-de-terminos>. [Consulta 13 de noviembre 2017].

Vegas, H. 2013: a. La Administración Pública en Venezuela: Avances y desafíos. Universidad de Carabobo. (2da reimpresión). Pp. 101-110.

Vegas, H. 2011: b. Componentes de la Administración Financiera en el Sector Público Venezolano. Universidad de Carabobo. (2da reimpresión). Pp. 43-56.

Steiner, G. 1998. Planificación Estratégica, Lo que Todo Director debe Saber. Vigésima Tercera Reimpresión. Editorial CECSA.

Robbins, S., y De Cenzo, D. (2002). Fundamentos Administración. Tercera Edición. Editorial PEARSON PRENTICE HALL. México. Pp. 412-434.

ANEXOS

ANEXO A

ENCUESTA TIPO CUESTIONARIO DIRIGIDO A FUNCIONARIOS DE

FUNDACONTIGO, SAN CARLOS COJEDES

Según su opinión, marca con una equis (X) el número que guarda relación con las afirmaciones que se presentan a continuación:

	Nº	ÍTEMS	S (1)	CS (2)	AV (3)	N (4)	CN (5)
Nivel de Conocimientos	1.	¿La inclusión en los planes de desarrollo del talento humano a través de la capacitación de los funcionarios en materia de control interno será necesaria para su fortalecimiento?					
	2.	¿Reciben instrucciones para la elaboración de planes de acciones correctivas para subsanar los hallazgos encontrados en las actuaciones fiscales efectuadas por los órganos de control fiscal?					
Nivel de Habilidades y Destrezas	3.	¿Las técnicas de procedimientos usadas en el área de tú desempeño te permiten obtener un mayor control sobre los procesos medulares?					
	4.	¿Con que frecuencia detectas los errores, omisiones o irregularidades cometidas en las actividades o tareas de tus compañeros de departamento u oficina?					
Conductas y Actitudes	5.	¿Aplicas controles exhaustivos en el desarrollo de tus actividades?					
	6.	¿Al ser evaluado por los órganos de control interno o externo cuentas con documentación suficiente y pertinente para respaldar tus actividades o tareas?					
Nivel de Efectividad	7.	¿Se cumplen con todas las metas previstas en el área donde te desempeñas?					
	8.	¿Empleas manuales de normas y procedimientos para la ejecución de tus actividades o tareas?					
Índice de Objetivos y Metas	9	¿Se implementan en la Fundación mecanismos de control interno en la ejecución del POAI en todas sus fases?					

S= Siempre; CS= Casi siempre; AV=Algunas veces; N=Nunca; CN= Casi Nunca

ANEXO B-1

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



La Universidad que Siembra

Vicerrectorado de Infraestructura y
Procesos Industriales
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Administración
Mención: Gerencia General

Formulario para Evaluar el Instrumento de Recolección de Datos

Nombres y Apellidos: EDGAR RALFON ORTEGA VÉNDEZ
 Profesión: DIRECTOR Clato. Orientación - MSc. Gerencia Educativa
 Lugar de Trabajo: EB. MATUEY
 Nombre del Instrumento: Encuesta tipo cuestionario dirigido a los funcionarios de la Fundación para el Bienestar Social FUNDACONTIGO San Carlos Edo. Cojedes
 Fecha: 15-12-2017

N°	¿Considera que las preguntas elaboradas en el instrumento son redactadas en forma?			¿Considera que guardan relación con los objetivos planteados?	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Si	No
01	X			X	
02	X			X	
03	X			X	
04	X			X	
05	X			X	
06	X			X	
07	X			X	
08	X			X	
09	X			X	
10	X			X	
11	X			X	

Observación: LAS PREGUNTAS RESPONDEN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Firma del Evaluador EDGAR ORTEGA N° C.I. 8666315

ANEXO B-2

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



La Universidad que Siembra

Vicerrectorado de Infraestructura y
Procesos Industriales
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Administración
Mención: Gerencia General

Formulario para Evaluar el Instrumento de Recolección de Datos

Nombres y Apellidos: Solangel Pérez
Profesión: Administradora (MSc Gerencia Educativa)
Lugar de Trabajo: C. P. B "Rafael Solera"
Nombre del Instrumento: Encuesta tipo cuestionario dirigido a los funcionarios de la Fundación para el Bienestar Social FUNDACONTIGO San Carlos Edo. Cojedes
Fecha: 18-12-2017

N°	¿Considera que las preguntas elaboradas en el instrumento son redactadas en firma?			¿Considera que guardan relación con los objetivos planteados?	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Sí	No
01	X			X	
02	X			X	
03	X			X	
04	X			X	
05	X			X	
06	X			X	
07	X			X	
08	X			X	
09	X			X	
10	X			X	
11	X			X	

Observación: Cada una de las preguntas fueron formuladas considerando el mapa de variables

Firma del Evaluador: Solangel Pérez N° C.I. 5743 965

ANEXO B-3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



La Universidad que Siembra

Vicerrectorado de Infraestructura y
Procesos Industriales
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Administración
Mención: Gerencia General

Formulario para Evaluar el Instrumento de Recolección de Datos

Nombres y Apellidos: Roselyn Andreina Rincón Rivas
Profesión: MSc en Gerencia Pública
Lugar de Trabajo: UNELLEZ - VIPI
Nombre del Instrumento: Encuesta tipo cuestionario dirigido a los funcionarios de la Fundación para el Bienestar Social FUNDACONTIGO San Carlos Edo. Cojedes
Fecha: 16/12/2017

N°	¿Considera que las preguntas elaboradas en el instrumento son redactadas en forma?			¿Considera que guardan relación con los objetivos planteados?	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Si	No
01	X			X	
02	X			X	
03	X			X	
04	X			X	
05	X			X	
06	X			X	
07	X			X	
08	X			X	
09	X			X	
10	X			X	
11	X			X	

Observación: _____

Firma del Evaluador

Roselyn

N° C.I.

V-16157049

ANEXO C

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH

Sujetos	I T E M S									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	3	4	1	1	3	5	3	4	25
2	4	3	2	1	2	3	3	3	5	26
3	4	3	4	1	1	3	3	3	5	27
4	3	3	4	3	2	5	3	3	4	30
5	3	3	5	3	2	5	5	2	5	33
6	5	1	4	4	2	5	5	2	4	32
7	3	3	2	3	2	5	3	2	4	27
8	2	2	3	3	2	3	2	2	4	23
9	3	3	3	2	2	3	2	3	4	25
10	3	3	3	2	3	3	3	3	4	27
11	3	2	3	2	2	3	2	3	4	24
12	1	2	1	1	1	1	1	1	5	14
13	4	2	1	3	2	4	4	3	5	28
14	5	1	1	3	3	2	2	3	3	23
15	4	5	3	5	4	4	4	5	5	39
16	1	1	2	1	1	1	2	3	3	15
17	1	1	3	1	1	2	1	2	5	17
18	3	2	3	1	2	3	3	2	5	24
19	4	1	3	2	2	3	3	4	5	27
20	1	1	1	2	1	2	1	4	3	16
21	2	2	3	2	2	3	2	3	3	22
22	2	3	4	1	4	3	3	4	3	27
23	2	3	2	2	2	2	3	3	3	22
24	1	1	3	1	2	2	1	2	3	16
25	2	3	4	1	2	2	2	1	2	19
26	2	2	3	1	1	2	2	1	4	18
Σ	69	59	74	52	51	77	70	70	104	6,01
S	1,26	1,00	1,08	1,10	0,82	1,15	1,19	0,97	0,89	
S ²	1,60	1,00	1,18	1,20	0,68	1,32	1,42	0,94	0,80	10,14
VAR	1,78	1,14474	1,36	1,326	0,621	1,503	1,608	0,8	0,5368	36,0738

ST² = 36,07

N = 9

Si² = 10,14 $\alpha = 0,81$

ANEXO D

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A propósito de dar cumplimiento a los fines previstos en cada etapa del desarrollo del proyecto, se diseñó el siguiente cronograma de actividades.

Tabla 2

Actividades	Sept	Oct	Nov	Dic	Enero	Febrero	Mar	Abril	Mayo	Junio
Selección del Problema	■	■								
Arqueo bibliográfico	■	■								
Elaboración tesina	■	■								
Entrega tesina	■	■								
Desarrollo del Trabajo			■	■						
Diseño de instrumentos			■	■						
Prueba de instrumentos			■	■						
Recolección de Datos					■	■				
Análisis de Datos					■	■				
Desarrollo Propuesta							■	■		
Revisión y corrección									■	■
Presentación del Trabajo										■

Castellar (2018)