



UNIVERSIDAD POLITECNICA DE NICARAGUA

MAESTRIA EN AUDITORÍA INTEGRAL

Tesis de Grado

TEMA DE TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE MASTER EN AUDITORÍA INTEGRAL

***Propuesta de una metodología en la selección del universo auditable
a ser incorporada en el Plan Anual de Trabajo de la Unidad de
Auditoría Interna de la UNAN-León, para el año 2015***

Autor: Mónica Rafaela Sánchez Antón

Tutor: Msc. Uriel Baltodano

Managua, 23 de noviembre de 2014.

DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza, salud y vida para continuar cuando he estado a punto de ceder por el cansancio, por esto, con toda la humildad que mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Jehová Dios y a su amado hijo Jesucristo.

A mi madre Cándida Antón Muñoz que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, por apoyarme siempre, por ser mi pilar fuerte ayudándome a salir adelante en los momentos más difíciles.

Al hombre que mi dio la vida, mi padre José Leonardo Sánchez González el cual a pesar de no estar ya más con nosotros en este mundo, lo llevo para siempre en mi corazón, quién hubiese estado orgulloso de mí por lograr esta meta, ya que él anheló lo mejor para mí y fue un ejemplo de fortaleza y carácter positivo a seguir.

A mi esposo José Daniel López Delgado por brindarme su apoyo incondicional desde el inicio hasta la culminación de mis estudios.

A mis hijas Tania Verónica y Katerin Massiel López Sánchez, por esperarme pacientemente las horas que les robe para dedicarme a mis estudios y por ser ellas la razón de mi existencia y la inspiración de mi superación constante.

A mi familia en general por estar a mi lado animándome y compartiendo conmigo buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTO

A mi Dios Todopoderoso Jehová y a Jesucristo nuestro Salvador por brindarme otro triunfo personal y profesional, y darme salud, sabiduría y entendimiento para lograr esta meta.

A los docentes y tutores por compartir sus experiencias y conocimientos, por su dedicación y atención incondicional, por ayudarme a crecer personal y profesionalmente.

A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – León (UNAN-León), por formar parte de mi vida cotidiana, por brindarme la oportunidad de ser parte del gremio administrativo y por todo el apoyo recibido para que este logro se llevara a cabo.

Al personal de la Universidad Politécnica de Nicaragua (UPOLI) que estuvo siempre atendiendo nuestras inquietudes y necesidades, gracias por todas sus atenciones y colaboración prestada para llegar y conseguir mis objetivos trazados.

A mis amigas, compañeros y colegas de estudio con quienes compartí mutuamente momentos difíciles y sobre todo apoyo fraterno, lo cual hicieron de esta experiencia una de las más especiales e inolvidables, por formar parte de esta aventura, siempre se quedarán en mis recuerdos.

TEMA

***PROPUESTA DE UNA METODOLOGÍA EN LA SELECCIÓN DEL UNIVERSO
AUDITABLE A SER INCORPORADA EN EL PLAN ANUAL DE TRABAJO DE
LA UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA DE LA UNAN-LEÓN, PARA EL AÑO
2015.***

INDICE

	Páginas
INTRODUCCIÓN	1-3
CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	5-7
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7-8
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.3.1. Preguntas orientadoras	8-9
1.4. JUSTIFICACIÓN	9-11
1.5. OBJETIVO GENERAL	11
1.6. OBJETIVOS ESPECIFICOS	12
1.7. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION	12
CAPITULO 2: MARCO TEORICO	
2.1. BREVE REPASO CONCEPTUAL	14
2.1.1. Definición de Auditoría Interna	14
2.1.2. Función de la UAI en la UNAN-León	15
2.1.3. Estructura Organizacional de la UAI	15--17
2.1.4. Personal de la UAI (UNAN-León)	17-18
2.1.5. Objetivo y Alcance del Plan Anual de Trabajo de la UAI	18
2.1.6. Base Legal para la elaboración del Plan Anual de Trabajo de la UAI	19-22

<i>2.1.7. La Auditoría Interna como herramienta de Control</i>	22-26
<i>2.1.8. Misión de la UAI (UNAN-León)</i>	26
<i>2.1.9. Visión de la UAI (UNAN-León)</i>	27
<i>2.1.10. Alcances y Limitaciones de la UAI</i>	27-28
<i>2.1.11. Implementación del Control Interno con Informe COSO I y II</i>	28-31
<i>2.1.12. Pasos a considerar para la elaboración de un Plan Anual de Trabajo</i>	31-32

CAPITULO 3: MARCO METODOLOGICO

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACION	34
3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	34-35
<i>3.2.1. ¿En qué consiste la investigación descriptiva?</i>	35-36
<i>3.2.2. ¿En qué consiste la investigación cualitativa?</i>	37
<i>3.2.3. Origen de la entrevista</i>	38
<i>3.2.4. La entrevista en la investigación cualitativa</i>	39
3.3. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	40
<i>3.3.1. Tipos de Entrevista</i>	40
<i>3.3.1.1. Entrevista estructurada</i>	41
<i>3.3.1.2. Entrevista no estructurada</i>	41-42
<i>3.3.1.3. Entrevista grupal</i>	42-43

3.4.	TECNICAS DE INVESTIGACION A UTILIZAR EN LA RECOLECCION DE DATOS	43
3.4.1.	<i>Análisis de la información</i>	43
3.4.2.	<i>Procesamiento de la información</i>	44
3.4.3.	<i>Revisión bibliográfica</i>	44-45
3.4.4.	<i>Observación directa</i>	45
3.5.	POBLACION Y MUESTRA	45
3.5.1.	<i>Población</i>	45
3.5.2.	<i>Muestra</i>	46-47
3.6.	RECOLECCION DE DATOS	47-48

CAPITULO 4: RESULTADO FINAL DEL TRABAJO

4.1.	PROCEDIMIENTOS REALIZADOS PARA ELABORAR PROPUESTA	52-53
4.2.	PROPUESTA DE UNA METODOLOGÍA PARA SELECCIONAR EL UNIVERSO AUDITABLE	53-55
4.2.1.	<i>Matriz para seleccionar el Universo Auditable a ser incorporados en El Plan anual de Trabajo.</i>	56-57
4.2.2.	<i>Mapa de Riesgo Inherente - Impacto</i>	58
4.2.3.	<i>Mapa de calor – Riesgo Inherente</i>	59

<i>4.2.4. Mapa de calor – Riesgo Residual</i>	59
<i>CAPITULO 5: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES</i>	60
CONCLUSIÓN	61
RECOMENDACIONES	62-63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	64-66
ANEXOS	67-79

INTRODUCCION

La realización del estudio de tesis permitirá diseñar una Metodología para seleccionar el universo auditable a ser incluido en la Planeación Anual de Trabajo, en el cual se determinarán las auditorías a realizar, basada en riesgos, tomando las áreas altamente vulnerables, así como la capacidad del personal con que dispone la Unidad de Auditoría Interna (UAI) de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – León (UNAN-León) para el año 2015.

Los procedimientos, técnicas y prácticas de auditoría interna que aplican las Instituciones Públicas de Educación Superior, no han contribuido a solucionar la problemática de administración, control y claridad de los recursos. Se requiere además de una función delimitada del área de auditoría interna que permita asesorar a la institución y que la apoye en el cumplimiento de sus funciones de eficacia, eficiencia y economía de los recursos públicos.

En la actualidad existen asociaciones en Nicaragua que cumplen con la función de control y vigilancia, siendo la Contraloría General de la República de Nicaragua y las Unidades de Auditoría Interna, cuyo objetivo es alcanzar una mejora en la gestión y organización de los recursos públicos, y en el cumplimiento de los diferentes objetivos de la institución. Se busca además de un patrón general que incluya un marco de control interno y una propuesta de un modelo de autocontrol de las instituciones gubernamentales, como una guía de la administración de los recursos públicos. Sin embargo, no existe una

metodología que instruya o guie al auditor interno en la selección del universo auditable a ser incluidos en el Plan Anual de Trabajo de cada ejercicio.

El presente trabajo consiste en proponer una metodología para la selección del universo auditable, el que está dividido en cinco capítulos.

En el Capítulo I se proporciona un marco general sobre el planteamiento del problema, justificación del estudio, objetivos e hipótesis de la investigación y principalmente se describen las actividades de la UAI, cómo es que inicia la elaboración del Plan Anual de trabajo para cada ejercicio, la relación que tiene la UAI con la Contraloría General de la República de Nicaragua y con la máxima autoridad de la entidad universitaria.

En el Capítulo II se presenta el Marco Teórico que permita conocer la estructura orgánica de la UAI, el personal disponible y principalmente se describen las actividades de la UAI, aborda sobre la Metodología utilizada en la elaboración del Plan Anual de Trabajo de las Unidades de Auditorías Internas, además se recopilaron opiniones de diferentes autores respecto al tema en cuestión.

En el Capítulo III trata sobre el enfoque de la investigación, los instrumentos de la investigación, las técnicas a utilizar en la recolección de datos, población y muestra de nuestro estudio.

El Capítulo IV describe las etapas que integran Propuesta de la Metodología para la selección de los criterios de selección del universo auditable. En este apartado son desarrolladas las etapas presentadas en la metodología que se menciona en el capítulo anterior, se observan los procedimientos utilizados para elegir las áreas vulnerables de la UNAN-León a ser incorporados en el Plan anual de Trabajo. Con los datos obtenidos de los niveles de escogencia se realizará el análisis que permita determinar los criterios de desempeño para la selección adecuada del universo auditable.

Finalmente en el Capítulo V se presentan las conclusiones y recomendaciones de este trabajo, esperando que las aportaciones de esta labor contribuyan a la mejora en la selección del universo auditable vulnerable al riesgo, metodología que el auditor interno de la UNAN-León pueda tomar en cuenta al elaborar el Plan Anual de Trabajo y principalmente que sirva de base para futuras investigaciones relacionadas.

CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

[El proceso de la auditoría interna como herramienta principal para el cambio y la competitividad de las entidades públicas de educación superior, tratando en primer lugar la evaluación del sistema de control interno, lo que será de suma utilidad para este trabajo de investigación. (Hernández, 2007)].

Considera el Control Interno como: El Examen Interno ejercido por departamentos puede presentar algunos inconvenientes, como es la aparición de conflictos de interés, la falta de coherencia de los objetivos entre las distintas áreas o la tendencia a descuidar aspectos no medidos por los objetivos asignados a cada uno. Además, señala que el Control Interno se consigue en resumen, con la combinación de muchos pequeños controles, tanto estructurales como a través de los sistemas, integrando un verdadero sistema de Control Interno, (Fernández, 2003, p-204).

La Contraloría General de la República (CGR) en adelante, es el órgano rector de las Auditorías Internas Gubernamentales, quien orienta a elaborar sus actividades de auditoría a través de sus Planes Anuales, aplicando criterios de materialidad, economía, objetividad, oportunidad y evaluación periódicamente la ejecución de sus planes. El Plan Anual de Auditoría Gubernamental, es el documento que contiene el conjunto de actividades de Auditoría y el Universo de entidades y/o áreas a examinar, durante el período de un año y será elaborado en concordancia con las políticas y disposiciones establecidas por la Contraloría General de la República. En la CGR cada Unidad Orgánica de línea planificará anualmente sus acciones. En el caso de las entidades sujetas al sistema

lo ejecutará el Jefe de la Unidad de Auditoría Interna (UAI) en adelante, de acuerdo a las prioridades establecidas para el logro de los objetivos y metas institucionales o sectoriales, según sea el caso. Los Planes Anuales de Auditoría serán flexibles a fin de permitir cambios en las autorizaciones que considere necesario efectuar durante el tiempo de ejecución del Plan de Trabajo. (Fonseca, L. 2007, p-467).

Asimismo, La Ley Nº 681, Ley Orgánica de la Contraloría General de la República de Nicaragua y del Sistema de Control de la Administración Pública y Fiscalización de los Bienes y Recursos del Estado, señala en el Arto. 64, las Unidades de Auditoría Interna presentarán a la CGR, con copia a la máxima autoridad, a más tardar el treinta de septiembre de cada año, su Plan de Trabajo para el siguiente ejercicio, el que será aprobado por el órgano rector de control. La ejecución del Plan de Trabajo será supervisado por la CGR en todas sus etapas.

En la actualidad la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – León (UNAN-León) en adelante, cuenta con una Unidad de Auditoría Interna (UAI), que se encuentra ubicada en el organigrama a nivel staff. La UAI elabora su Plan Anual de Trabajo de acuerdo a la capacidad instalada en relación al personal disponible para ejecutar trabajos de auditoría, priorizando las áreas contables y administrativas, quedando descubiertas Proyectos y áreas críticas que ameritan evaluación al control interno ejercida por sus ejecutores.

Sin embargo, el personal que realiza trabajo de campo son dos Auditores “A” y un Auditor “B”, actuando en calidad de revisor y supervisor el Auditor Interno y jefe de la Unidad, además cuenta con el apoyo de una secretaria, que ejerce funciones meramente

administrativas dentro de la UAI, en total cinco (5) personas conforman la Unidad de Auditoría Interna. Por ende, consideramos que esta unidad cuenta con el personal competente en experiencia, pero insuficiente para realizar auditorías a todas las estructuras multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León.

Los trabajos de auditoría que se ejecutan en la UAI de la UNAN – León, son discutidos con los funcionarios y empleados responsables del área examinada, así como el personal involucrado con las observaciones encontradas, en cada auditoría realizada se hacen recomendaciones. Muchas de ellas son puestas en práctica, sin embargo una parte de las recomendaciones no cumplen su efecto, debido a que son hechos pasados y es irremediable corregir los errores cometidos, por la naturaleza del quehacer de la UAI cuya función es a posteriori y/o no se da la importancia debida para su implementación.

Por otro lado, las autoridades universitarias no están considerando a la UAI como una herramienta potencial que incida en las decisiones por mejorar los controles internos de las distintas áreas administrativas, la mayoría de los funcionarios de mandos superiores no le dan la prioridad en la implementación de las recomendaciones que emite la UAI.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La problemática se debe principalmente a que la selección del universo auditable carece de una metodología que permita identificar las áreas críticas que serán incluidas en el Plan Anual de Trabajo para ser auditadas en el siguiente período. Actualmente las áreas que generalmente se incluyen tienen un enfoque repetitivo, asimismo quedan excluidos los

Proyectos administrados con fondos propios, aunado el hecho que no se planifica la realización de auditorías de seguimiento que permita la verificación de la implementación a las recomendaciones de los informes presentados.

Por cuanto las recomendaciones emitidas por la UAI a través de los informes de auditorías no se les dan la importancia que ameritan. Esta situación no permite que la UAI ejerza una función asesora y consultora a la máxima autoridad (Rectoría), ya que no están vinculados entre sí, es decir, no generan una sinergia y por tanto no forman un sistema integrado que responda de manera dinámica a las circunstancias cambiantes y competitivas del entorno.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la auditoría interna, se puede convertir en una herramienta fundamental de asesoría a la máxima autoridad de la UNAN- León, a través de la selección adecuada del universo auditable a ser incorporado en el Plan Anual de Trabajo para el siguiente período?

1.3.1 Preguntas orientadoras

¿Qué es un Plan Anual de Trabajo de una Unidad de Auditoría Interna?

¿Cuáles son los pasos necesarios para elaborar un Plan Anual de Trabajo?

¿Cuáles son las características de un Plan Anual de Trabajo para el desarrollo de los auditores?

¿Qué criterios son considerados por la UAI para la selección del universo auditable a ser incorporadas en el Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Interna de la UNAN-León?

¿Cómo lograr la efectividad en la elaboración de un Plan Anual de Trabajo preparado para la unidad de auditoría interna de la UNAN-León?

¿Cómo lograr que la Auditoría Interna no permanezca inmóvil, retenga y aumente su valor ante la alta gerencia cada día?

¿Cómo podría un Plan Anual de Trabajo de la UAI contribuir al desarrollo corporativo y sinérgico entre la auditoria y la máxima autoridad?

¿Qué proceso debe usarse para elaborar un Plan Anual de Trabajo efectivo y oportuno en las áreas críticas de la UNAN-León?

¿Qué estrategia se puede desarrollar para que la alta gerencia tome en consideración las recomendaciones de la UAI?

¿De qué manera la UAI servirá de herramienta principal de asesoría a la Rectoría?

¿Qué procedimientos efectivos debe implementar la UAI para mejorar su Plan Anual de Trabajo?

1.4. JUSTIFICACIÓN

Este estudio es necesario hacerlo porque servirá de base principal para evaluar las áreas vulnerables al cumplimiento de las Leyes, Reglamentos y Normas de Control Interno y

primordialmente para verificar las áreas críticas que administran fondos de efectivo, provenientes de aporte del estado y fondos propios generados por los servicios brindados a la comunidad Nicaragüense en representación de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – León, como carreras sabatinas, maestrías, post grado, entre otros servicios.

Servirá de guía a los responsables del control y gestión de la UNAN - León, para que apliquen correctamente el proceso, procedimientos, técnicas y prácticas que la Unidad de Auditoría Interna, recomienda a través de sus informes de auditoría.

Una acertada selección del universo auditable altamente vulnerable al riesgo incluido en el Plan Anual de Trabajo por parte de la UAI en la UNAN-León, beneficiará a la máxima autoridad, funcionarios, docentes, trabajadores, estudiantes, egresados y comunidad universitaria, etc. El beneficio llegará en la aplicación de la Auditoría Interna como herramienta que facilitará el control efectivo y oportuno de los procesos y procedimientos usados en los diferentes ambientes universitarios. Además, contribuirá en la ampliación de mis conocimientos al elaborar informes de auditorías con calidad, cuyas recomendaciones puedan implementarse, siendo oportunas y efectivas.

Los procedimientos, técnicas y prácticas de auditoría interna que han aplicado en años anteriores en las universidades públicas, no han contribuido a solucionar la problemática del control efectivo de estas entidades de Educación Superior. Asimismo, se ha determinado la falta de una función asesora y consultora por parte de la Unidad de Auditoría Interna que facilite el cumplimiento de los procesos de control interno a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – León (UNAN- León).

La visión de la auditoría interna es la sinergia con la gestión, a través de la evaluación de las transacciones, asesoría y consultoría especializada. No más trabajo paralelo o apartado de la gestión. El paradigma es el trabajo en conjunto, pero haciendo valer la independencia de cada actividad. Para que la auditoría interna, cumpla con estos nuevos retos, debe estar no sólo en la estructura de su posición a nivel staff, si no especialmente en los valores de la UNAN - León, es decir formando parte de la esencia de la misma.

El moderno marco de la auditoría interna, de seguro va a ser muy beneficioso para la mejora de la práctica del control interno y del efecto positivo que tendrá sobre las funciones de auditoría interna y especialmente en la optimización de la gestión de la UNAN –León.

Para los cambios y la competitividad de las universidades públicas, es fundamental la práctica del moderno marco de la auditoría interna y además que se disponga de un sistema de control interno que contribuya al logro de las metas, objetivos, misión, visión y valores institucionales.

1.5. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Auditoría Interna con criterios de selección basados en la debilidad del riesgo de un universo auditable, para que contribuya en forma efectiva al desarrollo de auditorías de manera coherente y ordenada con eficiencia y calidad.

1.6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer la situación actual del área de auditoría interna en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – León.
- Proponer un mecanismo de selección del universo auditable de importancia relativa para ser incorporado en el Plan Anual de Trabajo de Auditoría Interna en la UNAN- León, que permita el fortalecimiento del control interno en la gestión de los recursos públicos.
- Lograr que la UAI sirva de herramienta principal de asesoría a la Rectoría, a través la emisión de recomendaciones oportunas, aplicables y efectivas, como resultado de una selección adecuada de las áreas vulnerables al riesgo que deben ser incorporadas en el Plan Anual de Trabajo 2015 de la UAI de la UNAN-León.

1.7. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Un Plan Anual de Trabajo elaborado de manera apropiada, que incluya áreas vulnerables, así como la selección de los tipos de auditorías que incluyan variabilidad, permitirá contribuir a la máxima autoridad y a sus estructuras de control, al emitir las recomendaciones oportunas y aplicables para el buen funcionamiento del Control Interno.

CAPITULO 2: MARCO TEORICO

2.1. BREVE REPASO CONCEPTUAL

2.1.1. Definición de Auditoría Interna

Auditoría Interna es una actividad independiente, objetiva orientada a dar seguridad y asesoramiento con el objetivo de agregar valor y mejorar las operaciones de una entidad; Contribuye al alcance de los objetivos de la entidad mediante la aplicación de un enfoque sistemático y disciplinado para la evaluación y el mejoramiento de la efectividad del sistema de administración de riesgos, procesos de control y gobernabilidad.

Los sistemas de control de gestión cierran el círculo para garantizar su eficacia con la auditoría. La Auditoría ayuda a garantizar a la Dirección que los sistemas de control en vigor sean eficaces, por eso se le ha dado en llamar el Control de los controles. (Fernández, 2003).

El concepto tradicional de Auditoría se restringía a una revisión de las cuentas en una empresa, realizada por profesionales independientes con el fin de pronunciarse sobre la veracidad de los Estados Financieros de la misma. Hoy la Auditoría va mucho más lejos y ya coexisten la Auditoría Externa realizada por profesionales independientes y la Auditoría Interna realizada por auditores miembros de la empresa y cuya finalidad, es la de asesorar a la Dirección de la Empresa en materias de control y, en especial, ofrecer a la alta Dirección una visión independiente de la que ofrecen los canales de la estructura de mandos de la misma. *Ibídem.*

2.1.2. Función de la UAI en la UNAN-León

La Unidad de Auditoría Interna (UAI) tiene una función de desempeño independiente, establecida dentro de la organización para examinar y evaluar sus actividades como un servicio para la organización. El objetivo de la UAI es el de asesorar a la máxima autoridad de la UNAN-León en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. En este aspecto, la UAI les proporciona análisis, evaluaciones, recomendaciones, asesoría de información relacionada con las actividades revisadas. La máxima autoridad asesorada por la UAI incluyen al Rector, Vicerector, Decanos, Vice-decanos, Directores y Administradores. La UAI les proporciona información acerca de lo adecuado y efectivo del sistema de control interno de la UNAN-León y la calidad del desempeño, conforme lo establece la Ley Orgánica de la Contraloría General de República de Nicaragua, sobre la aplicación del Control.

2.1.3. Estructura Organizacional de la UAI

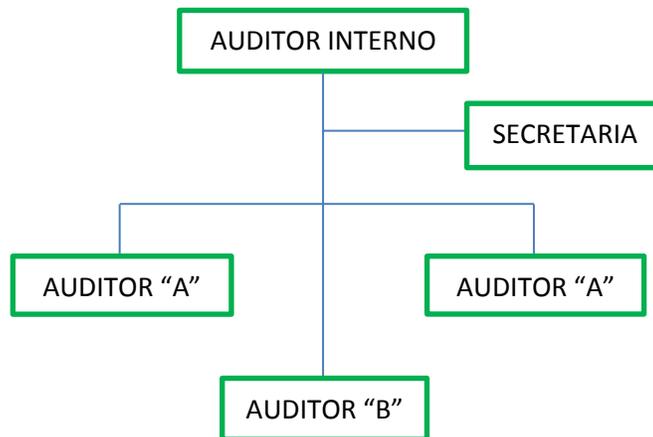
De acuerdo con lo establecido en el Organigrama de la UNAN-León y a la Ley N° 681, Ley Orgánica de la Contraloría General de la República de Nicaragua en el Arto. N° 48 Independencia y Arto. 62 Nombramiento, la UAI depende orgánicamente y administrativamente de la máxima autoridad (Rectoría), por lo que se encuentra ubicada a nivel staff en el organigrama y la metodología técnica, capacitaciones y orientaciones emanan de la CGR.

Gomez y Palmas (2012), señalan en su investigación que la estructura del Departamento de auditoría interna, juega un papel importante para la utilización de los servicios de auditores internos por instituciones privadas y públicas, la función de auditoría interna, en casi todas las organizaciones, está adquiriendo un papel mayor de reconocimiento y responsabilidad. El reconocimiento de la eficacia y el potencial de la Auditoría Interna han elevado al auditor a un rango responsable e independiente en la escala jerárquica a nivel staff por las funciones que realizan.

La posición del departamento de auditoría interna debe ser relevante para asegurar un amplio margen de cobertura y asegurar acciones efectivas y recomendaciones de auditorías seguras. Debe estar en los primeros niveles de la organización, para que permita asegurar un amplio margen de cobertura. Caso contrario si estaría ubicada en el tercer o cuarto nivel, no tendría la ascendencia suficiente para auditar, ser aceptado y respetado. A mayor nivel jerárquico, mayor peso tiene en la organización y mayor respeto y autoridad encontrará sobre los hallazgos u observaciones y aceptación a las recomendaciones o sugerencias. El departamento de auditoría interna puede reportar a diferentes niveles, pero siempre será dependiendo de la empresa, su tamaño y necesidades, de qué manera está organizada la UAI y el personal con que dispone para realizar auditorías. Factores que influyen en la relación administración-auditoría interna es la estructura y dimensión que se le había de dar al grupo de auditoría interna. El punto determinante es cuántos auditores lo deben conformar, que niveles jerárquicos lo integran, y con qué infraestructura se le habrá de dotar. El perfil del puesto de los integrantes de la Unidad de Auditoría Interna, al menos debe considerar: El Director de la

UAI debe planear, coordinar y dirigir la ejecución de auditores a todas las unidades administrativas (direcciones, departamentos, secciones, oficinas) que conforman la organización, así como a las funciones que ellos dependen. Los auditores Encargados deben llevar a cabo los trabajos de auditoría a las unidades administrativas y actividades de la organización y atender instrucciones especiales de revisión que se le encomienden. Trabajar con independencia en la ejecución de sus asignaciones, las cuales son revisadas por un supervisor para asegurar consistencia y competencia profesional en todos los trabajos que se le confíen. Recibir asignaciones con instrucciones generales con respecto a propósito y objetivos a perseguir y el tratamiento de problemas que se pueden presentar. *Ibíd.*

Organigrama actual de la UAI (UNAN-León)



2.1.4. Personal de la UAI en la UNAN-León

El equipo profesional de la UAI está conformado por un auditor en jefe quien es Licenciado en Contabilidad Pública (Autorizado) con maestría en Contabilidad con énfasis en Finanzas, con

una amplia experiencia en la ejecución de auditorías, tiene conocimientos relacionados con el sistema financiero, y gestión de riesgos; dos (2) Auditores “A” que ejercen funciones de Encargados los que cuentan con una amplia experiencia de más de quince años (15) ambos con Licenciatura en Contaduría Pública y Finanzas, siendo uno de ellos maestrante en Auditoría Integral; un (1) Auditor “B” que ejerce función de asistente, con experiencia de cinco años (5) con Licenciatura en Contaduría Pública y Finanzas y maestrante en Auditoría Integral, además el equipo de la UAI cuenta con el apoyo de una secretaria que ejerce funciones administrativas.

2.1.5. Objetivo y Alcance del Plan Anual de Trabajo de la UAI

El objetivo del Plan Anual de Trabajo elaborado por la UAI es presentar información detallada acerca de las actividades que conforman el universo auditable y que serán realizadas por la UAI durante el año 2015. Adicionalmente, el presente Plan pretende dar a conocer la metodología implementada para la determinar la selección del universo auditable, y los recursos necesarios para el desarrollo y ejecución de dicho Plan.

Las actividades financieras y diligencias administrativas de funcionamiento de la UNAN-León se clasifican en dos grandes áreas, tomando en consideración sus campos de aplicación, según sean inherentes a la contabilidad o asuntos administrativos.

- a) De Contabilidad: Se refiere a la preservación de los activos y al registro fiel de las operaciones financieras.

b) De Administración: Son aquellos procedimientos y medidas tendientes a mantener la organización, dentro de los planes previstos de eficiencia operativa y en acatamiento de las políticas administrativas.

2.1.6. Base legal para la elaboración del Plan Anual de Trabajo en la UAI

El auditor interno como responsable de la UAI, tiene a cargo la elaboración y seguimiento del Plan Anual de Trabajo, así como los recursos asignados con el fin de garantizar la adecuada cobertura de las áreas de alto riesgo, identificadas en la UNAN-León. De tal modo, que contribuyan a mejorar el proceso de auditoría y así evitar cualquier duplicidad de esfuerzos. Cabe señalar, que en los casos que sean necesarios, el auditor interno, puede recurrir a los servicios de un experto, con el objetivo de obtener evidencia suficiente y apropiada de auditoría.

La Ley n° 681, Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema de Control de la Administración pública y fiscalización de los bienes y recursos del estado (Nicaragua):

Art. N° 30 Marco normativo general: Para regular el funcionamiento del sistema de control y fiscalización, la Contraloría General de la República, expedirá: Normas Técnicas de Control Interno (NTCI), que constituyen el marco de referencia mínimo obligatorio en materia de control interno, para que la Administración Pública prepare los procedimientos y reglamentos específicos para el funcionamiento de sus Sistemas de Administración (SA) en adelante, y las UAI. Igualmente estas normas sirven de instrumento de evaluación tanto del diseño como del funcionamiento de los SA y de las UAI, en función del control interno, y por consiguiente, suministra bases objetivas para definir el grado de responsabilidad de los Servidores Públicos

en relación con la aplicación de las Normas Técnicas de Control Interno. Normas de Auditoría Gubernamental (NAGUN) en adelante, local e internacional, que constituyen los principales criterios técnicos, para sistematizar la ejecución de las auditorías en la Administración Pública y garantizar la calidad del servicio. Estas normas están dirigidas específicamente a la ejecución de las auditorías identificadas en la presente Ley.

Art. 64 Evaluación y Supervisión: Las unidades de auditoría interna presentarán a la Contraloría General de la República, con copia a la máxima autoridad, a más tardar el treinta de septiembre de cada año, su plan de trabajo para el siguiente ejercicio, el que será aprobado por la Contraloría General de la República. La ejecución del Plan de Trabajo será supervisado por la Contraloría General de la República en todas sus etapas. La Contraloría General de la República efectuará evaluaciones en las Unidades de Auditoría Interna.

Las Normas de Auditoría Gubernamental emitidas por la Contraloría General de la República de Nicaragua, señala lo siguiente:

NAGUN 2.10 Plan Anual de Auditoría

El Plan Anual de Auditoría Gubernamental, es el documento que contiene el conjunto de actividades de auditoría y el universo de entidades y/o áreas, según corresponda, a examinar durante el período de un año y será elaborado en concordancia con las políticas y disposiciones establecidas por la Contraloría General de la República.

En la Contraloría General de la República cada unidad orgánica de línea planificará anualmente sus acciones. En el caso de las entidades públicas lo efectuará el Responsable de la Unidad de Auditoría Interna, de acuerdo a las prioridades establecidas para el logro de los objetivos y metas institucionales y deberá remitir el Plan a más tardar el 30 de septiembre de cada año a la Contraloría General de la República.

NAGUN 2.20 Planeación específica

El propósito de esta Norma es proporcionar lineamientos sobre la planeación de una auditoría. El auditor deberá planear de forma previa cada trabajo de auditoría de modo que ésta sea desempeñada en una manera efectiva.

Para planificar el trabajo de auditoría, deberá tenerse en cuenta la finalidad del examen, el informe a emitir, las características del ente sujeto a control y las circunstancias particulares del caso. Esta actividad permite un adecuado acceso a cada una de las etapas de la auditoría, facilitando la administración del trabajo, el control del tiempo en ella empleado y una mejor utilización de los recursos humanos y materiales.

Si se establece un Modelo de Planificación y Ejecución de la Auditoría Interna en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – UNAN-León, se logrará que el control de actividades contables, administrativas y financieras, alcancen un alto nivel de eficiencia. El control interno mejorará con lo cual disminuirá riesgos y permitirá que las entidades distribuyan coordinadamente las actividades y procesos en todas sus áreas. La máxima autoridad, el

Gerente Administrativo-financiero, el contador general y el equipo de auditores, lograrán que el control de actividades contables, administrativas y financieras, alcancen un alto nivel de eficiencia. El control interno mejorará con lo cual disminuirá riesgos y permitirá que las entidades distribuyan coordinadamente las actividades y procesos en todas sus áreas. El auditor enfocará su trabajo al fiel cumplimiento del código de ética, normas constitucionales, legales, procedimientos y políticas vigentes, a través del cumplimiento de un Plan Anual de Trabajo efectivo y oportuno.

2.1.7. La Auditoría Interna como herramienta de control

Los Sistemas de Control Interno de una empresa no marchan por sí solos, es necesario que se implemente un plan de vigilancia, supervisión y seguimiento constantes, para descubrir a tiempo las fallas y desviaciones, para así tomar medidas correctivas.

Las actividades financieras administrativas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua son complejas, por la gran cantidad de operaciones que se realizan, por lo que requiere de un departamento de Auditoría Interna, para llevar a cabo las actividades de supervisión y seguimiento de la implementación a las recomendaciones emitidas a través de sus informes de auditoría.

Además, Hernández (2007), define los procesos, procedimientos, técnicas y prácticas de auditoría interna aplicados de forma independiente por las Instituciones Públicas de Educación Superior, no

contribuyen a solucionar los inconvenientes surgidos en la administración, control y claridad de los recursos. Se requiere además de una función delimitada del área de auditoría interna que permita asesorar a la institución y que la apoye en el cumplimiento de sus funciones de eficacia, eficiencia y economía de los recursos públicos.

Actualmente, existen asociaciones en varios países como es El Colegio de Contadores Públicos, de cara a implementación de capacitaciones continuas de los miembros colegiados y no colegiados, que conforman el gremio de la especialidad de Contadores Públicos que cumplen con la función de control y vigilancia de la aplicación de los controles internos, y cuyo objetivo es alcanzar una mejora en la gestión y organización de los recursos públicos, y en el cumplimiento de los diferentes objetivos de la institución. Se busca además de un patrón general que incluya un marco de control interno y una propuesta de un modelo de autocontrol de la institución como una guía de la administración de los recursos públicos. (Del Valle, Hernández, Buenrostro, 2011).

[Las funciones del Contador Público se han extendido hasta exceder el concepto de la auditoría independiente. El trabajo del Contador Público comprende actualmente servicios de asesoramiento a la gerencia y servicios financieros y funcionales, hasta llegar al examen de la dirección interna moderna, la inspección de los registros contables compilados mecánicamente, la clasificación y evaluación integral de datos y sus documentos afines y al uso de estadísticas en la selección y análisis de muestra de auditoría. De acuerdo a la conceptualización moderna se puede llegar a afirmar que la auditoría es una sola y que esta puede clasificarse teniendo como referencia la manera de ejercerla y el área o sistema de información sujeta a examen. Si tenemos en cuenta la manera como se ejerce la Auditoría, esta puede clasificarse en Externa e Interna. La auditoría Interna es el examen crítico y sistemático de los sistemas de control de una unidad económica, realizado por un profesional con vínculos laborales con la misma, utilizando técnicas determinadas y con el objeto de emitir informes y formular sugerencias para el mejoramiento de los mismos. Estos informes son de circulación interna y no tienen trascendencia a los terceros, pues no se producen bajo la figura de la Fe Pública. Las auditorías internas son hechas por personal de la empresa. Un auditor interno tiene a su cargo la evaluación permanente del control de las transacciones y operaciones y se preocupa en sugerir el mejoramiento de los métodos y procedimientos de control interno que redunden en una operación más eficiente y eficaz. Cuando la auditoría está dirigida por contadores públicos profesionales independientes, la opinión de un experto desinteresado e imparcial constituye una ventaja definida para la empresa y una garantía de protección para los intereses de los accionistas, los acreedores y el público. La imparcialidad e independencia absolutas no son posibles en el caso del auditor interno, puesto que no puede divorciarse completamente de la influencia de la alta administración, y aunque mantenga una actitud independiente como debe ser, esta puede ser cuestionada ante los ojos de los terceros. Por esto se puede afirmar que el auditor no solamente debe ser independiente, sino parecerlo para así obtener la confianza del público. La auditoría interna es un servicio que reporta al más alto nivel de la dirección de la organización y tiene características de función asesora de control, por tanto no puede ni debe tener autoridad de línea sobre ningún funcionario de la empresa, a excepción de los que forman parte de la planta de la oficina de auditoría interna, ni debe en modo alguno involucrarse o comprometerse con las operaciones de los sistemas de la empresa, pues su función es evaluar y opinar sobre los mismos, para que la alta dirección tome las medidas necesarias para su mejor funcionamiento. La auditoría interna solo interviene en las operaciones y decisiones propias de su oficina, pero nunca en las operaciones y decisiones de la organización a la cual presta sus servicios, pues como se dijo es una función asesora. Open-Content License (OPL) Versión 1.0 (1998)].

De acuerdo a Morell (2005), argumenta que el auditor interno debe preparar un plan de trabajo que contemple las auditorías que ejecutará en un período de tiempo determinado, este debe ser presentado a la autoridad superior correspondiente de más alto nivel jerárquico para su aprobación. El plan de auditorías, ideal para la empresa, ha sido una preocupación para el auditor interno en todo momento: Para tener éxito hoy en día, las organizaciones y los auditores internos deben diseñar un plan de auditoría centralizado en aquellas áreas de negocios significativas para los estados contables y que son vitales respecto al tipo de riesgo que enfrenta la empresa; el resultado no es sólo una auditoría eficiente, sino también una auditoría más efectiva. En la actualidad, en el plan anual de auditoría se confecciona donde se emite un procedimiento que tiene como objetivo establecer los métodos y sistemas para la elaboración, registro y control del Plan Anual de Auditoría, así como la información de su cumplimiento.

Como afirma Radburn (2002), los auditores internos deben preguntarse cuáles son las áreas de actividad más importantes de la organización. Una pregunta relacionada identificaría a aquellas áreas en las cuales, si algo saliera mal, se paralizaría toda la organización. Luego hace falta considerar que podría salir mal, calcular la probabilidad de una falla y las consecuencias de tal falla. Además agrega: Quizá 10% o 15% de todos los recursos de auditoría deberían permanecer sin agenda programada y disponible para asuntos inesperados y no planificados. La realidad es que los auditores no disponen de recursos ilimitados. No se puede auditar todo, pero todo no necesita ser auditado con el mismo nivel de detalle. El plan anual de auditoría debe reflejar la importancia relativa de

los asuntos a ser auditados. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para la organización en la actualidad la identificación de los riesgos y la imperiosa necesidad de accionar para ponerlos bajo control; la información obtenida a partir de la confección del mapa de riesgos global de la institución debe ser utilizada por el auditor interno para la confección del plan anual de auditorías que constituirán las prioridades a auditar en el centro por constituir los fundamentales riesgos que enfrenta la organización en el cumplimiento de los objetivos.

Slosse, Gordiez y Giordano (1999) afirman que: La planificación es un proceso dinámico que si bien se inicia al comienzo de la labor de auditoría, puede modificarse o continuarse sobre la marcha de las tareas, la planificación es importante en todo tipo de trabajo cualquiera que sea el tamaño del ente a auditar, es prácticamente imposible obtener efectividad y eficiencia sin una adecuada planificación. La planificación debe ser cuidadosa, creativa, positiva e imaginativa, debe tener en cuenta alternativas.

2.1.8. Misión de la UAI de la UNAN-León

La auditoría interna de la UNAN-León, es una unidad pública y con máximo grado de independencia de la entidad, es de carácter eminentemente técnico, cuya misión es ejercer el control externo posterior sobre la administración de los recursos del Estado y establecer, apoyar el Sistema de Control Interno para el manejo transparente, eficiente y eficaz de dichos recursos.

2.1.9. Visión de la UAI de la UNAN-León

Transformar a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – León en una entidad pública líder, confiable y digna de reconocimiento nacional e internacional por su calidad científica y humana, capacidad técnica y credibilidad en el desempeño de sus funciones Institucionales, trabajando con transparencia e independencia y alto niveles de eficiencia y eficacia en el control de la gestión pública.

La visión de la moderna auditoría interna es la sinergia con la gestión, a través del análisis, asesoría y consultoría especializada. En la actualidad la Contraloría General de la República es el ente regulador de las Unidades de Auditoría Interna (UAI) de las Entidades Públicas y están trabajando en función que la auditoría interna cumpla con estos nuevos retos y evitar que se realice trabajo paralelo o apartado de la gestión. El nuevo marco de la auditoría interna y su influencia en la optimización de los recursos gubernamentales bajo el contexto del informe COSO, permitirá mejoras en la aplicación y la práctica del control interno para lograr eficiencia, eficacia y economía en los recursos y en la gestión.(Del Valle, *Hernández, Buenrostro, 2011*).

2.1.10. Alcances y limitaciones de la UAI

Debemos tomar en cuenta los siguientes aspectos para los integrantes de la UAI:

- a) Entrenamiento: Por medio del entrenamiento del personal, la UAI además de lograr eficiencia en el trabajo, logra que el trabajador se identifique con su labor.
- b) Eficiencia: Determina los niveles de producción, productividad y costos.
- c) Lealtad: Comprende la moralidad y honestidad del personal en el desempeño de sus funciones.
- d) Remuneración: Es recibida por el trabajador para que realice sus labores, con la debida motivación y entusiasmo, por lo tanto, la remuneración debe ser justa y de acuerdo con el trabajo desempeñado.
- e) Supervisión: Los auditores encargados deben contar con la guía oportuna a través de un supervisor de auditoría, que este monitoreando las actividades de campo.

2.1.11. Implementación del Control Interno con Informe COSO I y II

El 29 de septiembre del 2004 se lanzó el Marco de Control denominado COSO II que según su propio texto no contradice al COSO I, siendo ambos marcos conceptualmente compatibles. Sin embargo, este marco se enfoca a la gestión de los riesgos (más allá de la intención de reducir riesgos que se plantea en COSO I) mediante técnicas como la administración de un portafolio de riesgos. Con el informe COSO (COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS), de 1992, se modificaron los principales conceptos del Control Interno dándole a este una mayor amplitud.

El Control Interno se define entonces como un proceso integrado a los procesos, y no un conjunto de pesados mecanismos burocráticos añadidos a los mismos, efectuado por el

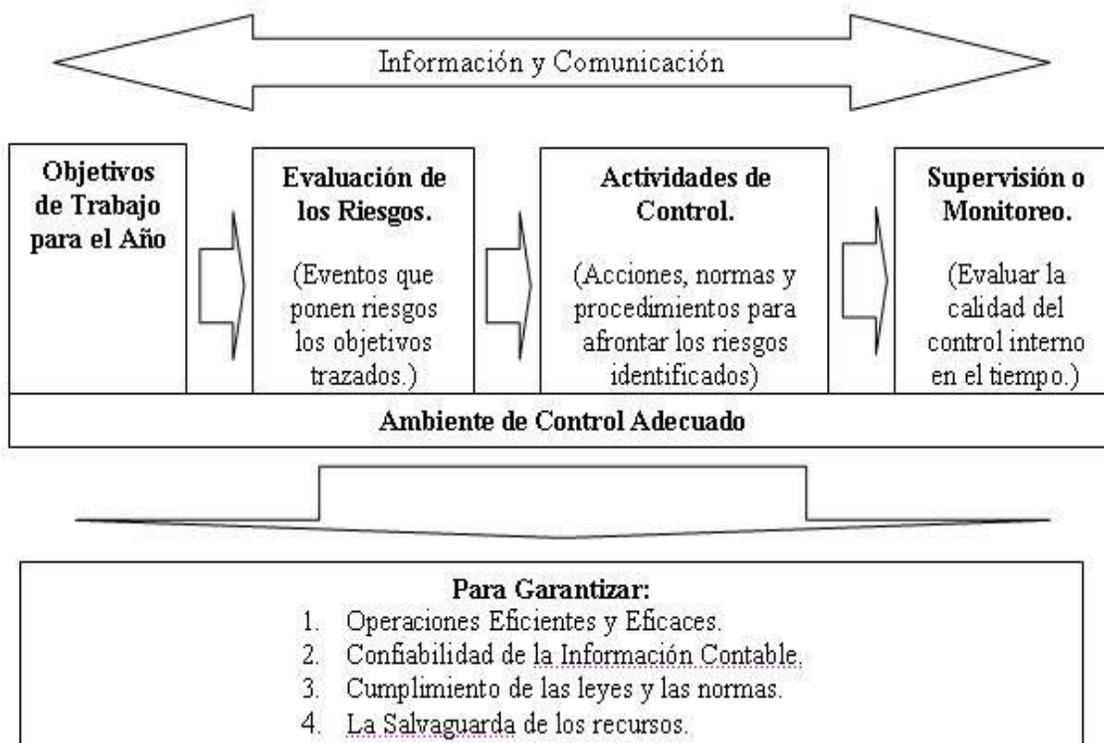
consejo de la administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar una garantía razonable para el logro de objetivos. La seguridad a la que aspira solo es la razonable, en tanto siempre existirá el limitante del costo en que se incurre por el control, que debe estar en concordancia con el beneficio que aporta; y, además, siempre se corre el riesgo de que las personas se asocien para cometer fraudes. Se modifican, también, las categorías de los objetivos a los que está orientado este proceso. De una orientación meramente contable, el Control Interno pretende ahora garantizar: Efectividad y eficiencia de las operaciones; Confiabilidad de la información financiera; Cumplimiento de las leyes y normas que sean aplicables; Salvaguarda de los recursos.

A través de la implantación de 5 componentes que son:

- Ambiente de control: Marca el comportamiento en una organización. Tiene influencia directa en el nivel de concientización del personal respecto al control.
- Evaluación de riesgos: Mecanismos para identificar y evaluar riesgos para alcanzar los objetivos de trabajo, incluyendo los riesgos particulares asociados con el cambio.
- Actividades de control: Acciones, Normas y Procedimientos que tiende a asegurar que se cumplan las directrices y políticas de la Dirección para afrontar los riesgos identificados.

- Información y comunicación: Sistemas que permiten que el personal de la entidad capte e intercambie la información requerida para desarrollar, gestionar y controlar sus operaciones.
- Supervisión: Evalúa la calidad del control interno en el tiempo. Es importante para determinar si éste está operando en la forma esperada y si es necesario hacer modificaciones.

El informe COSO plantea una estructura de control de la siguiente forma:



Olmedo (2006) destacó, que en América Latina en los últimos años se ha puesto en práctica el informe COSO a raíz de los grandes escándalos financieros que hubo a finales de los ochentas y los especialistas financieros internacionales, los gobiernos desarrollados y las grandes empresas que cotizaban en la bolsa de valores, se dieron cuenta que muchos

de los problemas de fraudes, tenían su origen en el control interno de las organizaciones, entonces se hizo un informe o guía de recomendaciones, que deberían llevar a cabo las organizaciones privadas, y fue rápidamente adaptado para los gobiernos de Estados Unidos, América Latina, África y Europa.

2.1.12. Pasos a considerar para la elaboración de un Plan Anual de Trabajo

Cordero, C. (2001) considera que en la Elaboración del Plan Anual de Trabajo se deben tomar en cuenta al menos los siguientes pasos:

- Identificar lista de posibles proyectos de mejora de la Auditoría Interna.
- Priorizarlos con base en los criterios de impacto en el desempeño de la Auditoría y facilidad de implementación.
- Determinar la cantidad días a destinar para proyectos de mejora de la Auditoría.
- Determinar la cantidad de días para estudios no planeados solicitados por los clientes de la Auditoría, la base en la experiencia de años anteriores.
- Estimar días a presupuestar para incapacidades, capacitación, permisos y otros.
- Determinar la cantidad de días efectivos de un auditor (después de restar días para incapacidades, capacitación, permisos, proyectos de mejora y estudios no planeados).
- Obtener misión, visión, objetivos estratégicos, proyectos, presupuesto y procesos de cada ambiente a auditar.

- La cantidad de días que se necesitan para cubrir el programa anual se divide entre los días efectivos de un auditor, para calcular la cantidad de auditores que necesitamos.
- En el caso de que no tengamos suficientes auditores, se programan las auditorias con base en la calificación de riesgo en orden descendente comenzando por los de mayor riesgo.
- Conocer sobre las mejores prácticas de Auditoría Interna.

CAPITULO 3: MARCO METODOLÓGICO

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Considerando la manera en que se obtendrá la información necesaria se hará uso de la investigación de campo y documental. La investigación de campo porque los datos requeridos para el desarrollo de ésta fueron obtenidos directamente en el área objeto de estudio, con el personal que labora en la UAI. También se utilizará la investigación documental, porque se recopilará información de fuentes bibliográficas, así como de otras investigaciones relacionadas con el tema objeto de estudio.

Con respecto a la investigación de campo, Tamayo y Tamayo (2000) expresa: “Los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual lo denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos”.

Sabino (2002) expone que: “Cuando los datos a emplear han sido recolectados en otras investigaciones y son conocidos mediante los informes correspondientes nos referimos a datos secundarios, porque han sido obtenidos por otros y nos llegan ya elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los obtuvieron y manipularon”.

3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACION

El enfoque del presente estudio es de tipo descriptivo, dado a que se hará un Análisis de los criterios que utiliza el Auditor Interno en la selección del universo auditable para el año

2015 e incluirlas en el Plan Anual de Trabajo, para el ejercicio mencionado. Asimismo se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados, ya que no se efectuará una medida numérica, por lo cual el análisis no es estadístico, sino cualitativo, además tomando en consideración que los datos serán obtenidos directamente con el personal que labora en la UAI, principalmente con el Auditor Interno.

3.2.1. *¿En qué consiste la investigación descriptiva?*

Según Sabino (1987) señala que las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos, homogéneos de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. No se ocupan pues, de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente. (p.93).

Al respecto Sabino (2000) define la población como: “En un sentido amplio, no es más que aquello que llamamos universo y que sirve para representarlo”. (p.122).

Para el desarrollo de esta investigación se utilizarán documentos, tales como:

- La Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.
- Normas de Auditoría Gubernamental (NAGUN).
- Formato de Plan Anual de Trabajo de años anteriores, entre otros.
- Como marco de referencia el estándar internacional COSO ERM (Committe Of Sponsoring Organizations – Enterprise Risk Management), citado:

Riesgos estratégicos: Riesgos que afectan los objetivos de alto nivel, alineados con la misión de la entidad y dándole apoyo;

Riesgos operacionales: Riesgos que afectan a los objetivos vinculados al uso eficaz y eficiente de los recursos de la entidad;

Riesgos de reporte: Riesgos que afectan los objetivos de fiabilidad de la información suministrada; y

Riesgos de cumplimiento: Riesgos relativos al cumplimiento de leyes y normas aplicables.

Además COSO ERM se encuentra integrado por los siguientes componentes:

1. Ambiente de control.
2. Establecimiento de objetivos institucionales.
3. Identificación de eventos.
4. Valoración de factores de riesgos.
5. Respuestas a factores de riesgos (Evitarlos, transferirlos o aceptarlos).
6. Actividades de control.
7. Información y comunicación, y
8. Supervisión y monitoreo.

Debido a que el tamaño de la población objeto de estudio es finita, no será necesario recurrir a la aplicación de técnicas de muestreo. La población será consultada con la finalidad de obtener la información que se requirió para el desarrollo de la investigación.

3.2.2. *¿Qué es la investigación cualitativa?*

Según Belkis (2012) define la investigación cualitativa como una actividad sistemática, de carácter interpretativo, constructivista y naturalista que incluye diversas posturas conocedoras y teóricas orientadas a la comprensión de la realidad estudiada y/o a su transformación y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos.

Sin embargo para Vargas, I. (2003) afirma que en la investigación cualitativa existen diferentes técnicas de colecta de datos, cuyo propósito principal es obtener información de los participantes fundamentada en las percepciones, las creencias, las opiniones, los significados y las actitudes por lo que la entrevista es una valiosa técnica que se estudiará en este análisis. Se hará un recorrido teórico con la aclaración de que la investigación está envuelta en una representación compleja de políticas, las cuales se ven reflejadas en la investigación social a través de las interacciones y las prácticas, que se llevan a cabo en donde el objeto de indagación constituye el principal aspecto de la investigación.

Para Denzin y Lincoln (2005, p-643) la entrevista es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”. Además, esta técnica está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador, así mismo, ha llegado a convertirse en una actividad de nuestra cultura, aunque la entrevista es un texto negociado, donde el poder, el género, la raza, y los intereses de clases han sido de especial interés en los últimos tiempos.

3.2.3. Origen de la entrevista

Según Fontana y Frey (2005), se tiene que la entrevista es una técnica utilizada desde tiempos milenarios, el uso de la entrevista se inicia desde la época ancestral egipcia cuando se conducían censos poblacionales. Asimismo, se destaca que en tiempos recientes la tradición de la entrevista evoluciona desde dos tendencias, la primera cuando la entrevista adquirió gran popularidad y expansión en casos de uso para diagnóstico clínico y orientación, y el segundo fue durante la primera guerra mundial donde la entrevista llegó a ser utilizada para pruebas de psicología con énfasis en medición.

Sin embargo, Lucca y Berríos (2003) señalan que no es sino a partir del siglo XIX cuando se comenzó a documentar el uso de la estrategia de la entrevista en la recopilación de información para usos de investigación, y mencionan como dato interesante al sociólogo Charles Booth, quien en 1886 realizó una encuesta social basada en entrevista y esto ocurrió durante la Primera Guerra Mundial.

Las encuestas de opinión ganaron terreno y se desarrollaron en los Estados Unidos, de donde se pueden destacar los miembros de la Escuela de Chicago alrededor de los años 1930, quienes utilizaron una combinación de observación, documentos personales y entrevistas formales en la realización de estudios. (Denzin y Lincoln, et al. 2005).

3.2.4. La entrevista en la investigación cualitativa

La entrevista cualitativa permite la recopilación de información detallada en vista de que la persona que informa comparte oralmente con el investigador aquello concerniente a un tema específico o evento acaecido en su vida. La misma continúa practicándose mano a mano con el método de la observación participante, aunque también esto es asumido por científicos cuantitativos a quienes les preocupan el rigor de la medición en investigaciones de grandes extensiones. (Fontana y Frey, et al. 2005).

Existe consenso para (Guardián, 2010; Hernández, Fernández y Baptista, 2005 y Lucca y Berríos, 2003) cuando se lleva a cabo una entrevista cualitativa se recomienda los siguientes aspectos: abordar a la persona entrevistada que propicie identificación y cordialidad, ayudar a que se sienta segura y tranquila, dejarla concluir el relato, utilizar preguntas fáciles de comprender y no embarazosas, actuar espontáneamente, escuchar tranquilamente con paciencia y comprensión, saber respetar las pausas y los silencios del entrevistado, buscar que las respuestas a las preguntas sean abarcadoras con relación al propósito de la investigación, evitar los roles de autoridad, no dar consejos ni valoraciones, ser empáticos, no discutir ni rebatir a la persona entrevistada, dar tiempo, no discutir sobre las consecuencias de las respuestas, ser comprensivo, demostrar al entrevistado la legitimidad, seriedad e importancia del estudio y de la entrevista.

3.3. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

En nuestro examen se aplicará la entrevista no estructurada con el objeto de obtener información sobre los aspectos relacionados con la investigación. Efectuaremos un análisis documental, utilizando técnicas para analizar las leyes, normas, información bibliográfica y otras fuentes relacionadas con la investigación, con el propósito de interpretar la información obtenida. Además, incluye una investigación de campo, porque la información requerida para el avance de ésta será obtenida directamente de la UAI de los empleados que ejercen Auditorías.

Así, en este tipo de entrevista elaboraremos las preguntas con anticipación, las cuales serán realizadas a las personas participantes, formulando las mismas preguntas preestablecidas con un límite de categorías por respuestas, para comparar la información obtenida, esto nos permitirá que las respuestas a esas preguntas se puedan clasificar y analizar con más facilidad.

3.3.1. Tipos de Entrevista

El tipo de entrevista puede variar de acuerdo con las tácticas que se utilicen para el acercamiento y la situación en la que se desarrolle, por lo que en este artículo se abordarán la entrevista estructurada, la entrevista no estructurada y la entrevista grupal.

3.3.1.1. Entrevista estructurada

En la entrevista estructurada todas las preguntas son respondidas por la misma serie de preguntas preestablecidas con un límite de categorías por respuestas. Así, en este tipo de entrevista las preguntas se elaboran con anticipación y se plantean a las personas participantes con cierta rigidez o sistematización; una crítica que señalan Lucca y Berríos et al. (2003), es que puede parecer demasiado formal, según Taylor y Bogdan citados por estos autores, se supone que se formula la misma pregunta a los participantes para entonces comparar la información obtenida, eso permite que las respuestas a esas preguntas se puedan clasificar y analizar con más facilidad.

Para Del Rincón, Latorre, Sans (1995) la entrevista estructurada se refiere a una situación en la que un entrevistador pregunta a cada entrevistado una serie de interrogantes preestablecidos con una serie limitada de categorías de respuesta. Se elabora un protocolo de preguntas y respuestas prefijado que se sigue con rigidez, las interrogantes pueden ser cerradas, que proporcionen al individuo las alternativas de respuesta que debe seleccionar, ordenar, o expresar sobre el grado de acuerdo o desacuerdo.

3.3.1.2. Entrevista no estructurada

La entrevista no estructurada puede proveer una mayor amplitud de recursos con respecto a los otros tipos de entrevista de naturaleza cualitativa. Según Del Rincón et al.

(1995), El esquema de preguntas y secuencia no está prefijada, las preguntas pueden ser de carácter abierto y el entrevistado tiene que construir la respuesta; son flexibles y permiten mayor adaptación a las necesidades de la investigación y a las características de los sujetos, aunque requiere de más preparación por parte de la persona entrevistadora, la información es más difícil de analizar y requiere de más tiempo.

Para Spradley citado por Lucca y Berrios et al. (2003), la entrevista no estructurada destaca la interacción entrevistador-entrevistado el cual está vinculado por una relación de persona a persona, cuyo deseo es entender más que explicar. Por lo que se recomienda formular preguntas abiertas, enunciarlas con claridad, únicas, simples y que impliquen una idea principal que refleje el tema central de la investigación.

3.3.1.3. Entrevista grupal

En este apartado se abordarán los grupos de discusión, técnica comúnmente utilizada por los investigadores cualitativos.

Siendo así, Patton citado por Flick (2007), define la entrevista grupal de la siguiente manera: La entrevista de grupo de discusión es la realizada con un pequeño grupo de personas sobre un tema específico, los grupos son normalmente de seis a ocho personas que participan en la entrevista durante una hora y media a dos horas. El entrevistador debe ser flexible, objetivo, empático, persuasivo, un buen oyente, ve la entrevista de

grupo de discusión como una técnica de recolección de datos cualitativa sumamente eficiente que proporciona algunos controles de calidad sobre la recogida de los datos, ya que los participantes tienden a proporcionarse controles y comprobaciones los unos a los otros que suprimen las opiniones falsas. (p-126).

“Para Fontana y Frey, et al. (2005), el grupo de discusión es esencialmente una técnica de recogida de información cualitativa, que depende del cuestionario sistemático que responden varios individuos simultáneamente de manera informal o formal”.

3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN A UTILIZAR EN LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos propuestos en nuestra investigación se empleará la observación directa, la entrevista no estructurada y la revisión bibliográfica.

Sabino (2000) define las técnicas de recolección de datos como: “Cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”. (p.129).

3.4.1. Análisis de la información

Las técnicas que aplicaremos para el análisis de la información, consistirá en el análisis documental, la indagación, observación directa, experiencia personal y de grupo en el campo de realización de auditorías, conciliación de datos y otras que pudieran surgir durante el trabajo de campo de nuestra investigación.

3.4.2. Procesamiento de la información

Las técnicas para el procesamiento de la información, se fundamentará en el ordenamiento y clasificación de datos, registro manual y proceso computarizado con Excel y/o Word, detallando las Facultades, dependencias, áreas, proyectos y empresas adscritas, así como las cuentas contables según el orden de importancia reflejadas en los Estados Financieros, de donde se obtendrá los posibles candidatos a ser incorporados en el Plan Anual de Trabajo de la UAI de la UNAN-León.

“Tamayo, T. (2000) expresa con respecto a la investigación de campo que los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual lo denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos. (p-71)”.

Además, Sabino (2002), argumenta que cuando los datos a emplear han sido recolectados en otras investigaciones y son conocidos mediante los informes correspondientes nos referimos a datos secundarios, porque han sido obtenidos por otros y nos llegan ya elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los obtuvieron y manipularon. (p-64).

3.4.3. Revisión bibliográfica

La revisión bibliográfica se emplea con el propósito de recopilar datos e información, además de detallar las bases teóricas que sustentan esta investigación. En tal sentido “El principal beneficio que el investigador obtiene mediante una indagación bibliográfica es

que puede incluir una amplia gama de fenómenos, la que no sólo tiene que basarse en los hechos a los cuales él tiene acceso de un modo directo, sino que puede extenderse para abarcar una experiencia inmensamente mayor. (Ibídem, 2000, p.94).

3.4.4. Observación directa

Realizaremos observaciones directas en situ, mientras generamos la entrevista de manera personalizada al Auditor Interno de la UAI de la UNAN-León, con el propósito de cumplir con los objetivos planteados en nuestra investigación.

“Mohammad (1996) lo define como la forma directa de recopilar datos en el momento en que ocurren ciertos eventos. (p-163)”.

3.5. POBLACION Y MUESTRA

3.5.1. Población

La población que comprenderá nuestra investigación será de un (1) funcionario de la UNAN-León, detallados como sigue:

Unidad de Auditoría Interna

- Auditor interno (1)

Solicitaremos al funcionario entrevistado, una cita para explicarle el motivo de la investigación y su posible participación; aquí exploraremos el interés de cada potencial informante y su nivel de dominio temático relativo al problema de investigación, su

experiencia, sus habilidades para reflexionar y la claridad de sus contestaciones, entre otras cosas.

“El universo está conformado por toda la población o conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrían ser observadas individualmente en el estudio (Bravo, 1998, p. 179)”.

Para Hernández Sampieri, et al. (2000), "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p-65). Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

“Según Chávez (1994), la población de un estudio es el universo de la población sobre la cual se pretende generalizar los resultados la cual se encuentra constituida por características o estratos que permiten distinguir los sujetos unos de los otros. (p-162)”.

3.5.2. Muestra

Nuestra población está compuesta por un (1) funcionario, siendo el principal encuestado el Auditor Interno, debido a que en él recae la responsabilidad de seleccionar el universo auditable que será incluido en el Plan Anual de Trabajo para el siguiente período. Además, es el funcionario autorizado para la elaboración del Plan Anual de Trabajo, según lo indica la Ley N° 681 de la CGR, así como las NAGUN 2.10 y 2.20 emitidas por la CGR.

“Para Morles, 1994, la muestra es Un Sub.-conjunto representativo de un universo o población. (p-54)”.

En la mayoría de los estudios se utilizan muestras, y para ello hay que definir la unidad de análisis. Existen dos tipos de muestras las probabilísticas y no probabilísticas, en la primera la probabilidad no tiene nada que ver en la elección de los elementos de la muestra y en la segunda es en base a la probabilidad y todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos. El estudio del caso se utiliza para cuando se va a generar una nueva teoría. (Hernández et al, 2002).

3.6. RECOLECCION DE DATOS

Una vez obtenida la muestra, se procederá a recoger y registrar ordenadamente los datos obtenidos de las diversas situaciones que se investigaron y preguntaron. El instrumento de recolección de datos, que se utilizará en este estudio consistirá en un cuestionario de aproximadamente diez (10) preguntas; y se requiere de una guía de información para recolectar los datos y para investigar los indicadores y las relaciones entre las variables.

La recolección de datos es el siguiente paso que se realizará en base al enfoque elegido. De acuerdo con Hernández et al (2002), la recolección de datos requiere de las siguientes actividades: La selección del instrumento o método de recolección, la aplicación del mismo y preparar las observaciones, registros y mediciones obtenidas para que se

analicen. Es necesario que el instrumento o método de recolección cumpla con dos requisitos importantes, los cuáles son: confiabilidad y validez, refiriéndose a la primera como el grado en que la aplicación repetida del mismo arroja resultados iguales y la validez al grado en que dicho instrumento mide en realidad la variable que pretende medir. Menciona también algunos pasos del procedimiento para construir el instrumento de medición los cuales son: listar las variables, revisar su definición conceptual y comprender su significado, revisar cómo han sido definidas operacionalmente, elegir el instrumento de medición que haya sido favorecido por la comparación y adaptarlo al contexto de la investigación, indicar el nivel de medición, indicar cómo e habrán de codificar los datos.

CAPITULO 4: RESULTADO FINAL DEL TRABAJO

Partiendo del principio básico de que la función de auditoría interna debe garantizar la eficacia y la eficiencia de su propia actividad, el Plan Anual de Auditoría ha de configurarse con los entes auditables prioritarios identificados, centrando la actuación de la Unidad de Auditoría Interna en ellos.

Con base a la metodología aplicada para la selección del universo auditable a ser incluidos en el Plan Anual de Trabajo 2015, establecimos actividades basadas en factores de riesgo, sin embargo las áreas determinadas como posibles candidatas a conformar nuestro universo auditable incluyó la evaluación de actividades de cumplimiento y otras actividades. Las actividades de cumplimiento corresponden a las actividades establecidas por el ente regulador, a través de sus leyes, normas e instrucciones y que deben ser de ineludible cumplimiento, las otras actividades son todas aquellas que complementan la ejecución del Plan Anual de Trabajo de la UAI y que son necesarias para el cumplimiento del mismo.

Como nuestro trabajo de investigación se fundamentó en un análisis de riesgo, se consideraron diversas fuentes, entre ellos se tomó en cuenta los requerimientos de la Rectoría y la experiencia del auditor.

La selección del universo de Auditoría Interna es crítico para la elaboración del Plan de Auditoría Interna, ya que representa todos los posibles puntos auditables en la entidad. El Universo no puede ser estático y debe ser visto como un proceso dinámico que cambia con el tiempo. El auditor debe tener un conocimiento permanente de la entidad a auditar, de

modo tal que, cualquier cambio en la entidad deba re direccionarse en el Universo para reflejar el ambiente actual.

Por ende, este capítulo se centra en el nivel de importancia relativa que el auditor interno debe considerar para incluir determinada área en el Plan de Auditoría, se hace imprescindible establecer un ranking de prioridades de los entes auditables, a través de una ponderación de las circunstancias que afecten a cada elemento en el Universo de Auditoría. Los aspectos con los que ponderamos son cuantitativos y cualitativos.

Los factores cuantitativos que consideramos dependen del juicio del auditor, pero pueden incluir otros elementos como: (1) impacto monetario de dichos procesos en los estados financieros, y/o (2) volumen de las transacciones procesadas.

Para el análisis cualitativo tomamos en cuenta los factores tales como:

- Madurez del proceso.
- Nivel de automatización.
- Nivel de subjetividad en la toma de decisiones.
- Tiempo transcurrido desde la última auditoría realizada.
- Nivel de centralización o descentralización, y
- Complejidad del proceso.

4.1. PROCEDIMIENTOS REALIZADOS PARA ELABORAR PROPUESTA

Es importante mencionar que para determinar propuesta de una metodología adecuada en la selección del universo auditable a ser incorporado en el Plan Anual de trabajo, tomamos en cuenta la siguiente información:

- Realizamos una entrevista no estructurada al Auditor Interno de la UAI de la UNAN-León, para determinar la situación actual de los procedimientos utilizados en la elaboración del Plan Anual de Trabajo (Ver Anexo N° 1).
- Identificamos las fuentes de obtención de la información a través de los Estados Financieros (Balanza de comprobación del Sistema Contable Español Universitat XXI-Económico) que refleja lista de las principales cuentas contables, así como facultades, dependencias, áreas, proyectos y los respectivos montos económicos que cada uno administra y analizamos cuáles de ellos son susceptibles de riesgo.
- Seleccionamos los procedimientos que serán utilizados para elegir las áreas críticas y/o vulnerables de riesgo en el manejo de los recursos del estado, basando nuestro entendimiento en criterios de riesgo.
- Se tomó como parte de nuestro análisis los formatos diseñados por la Contraloría General de la República, tomando como referencia datos del Plan Anual de Trabajo del año 2014, donde se ubicó como ejemplo el área que resultó con puntaje más alto entre la muestra de las áreas seleccionadas para incluirlas en el Plan Anual de Trabajo para el siguiente ejercicio 2015(Ver Anexos del N° 2 al N°8).

- Elaboramos una matriz para obtener el universo auditable procesada en Excel para obtener el puntaje de las áreas vulnerables a ser incorporadas en el Plan Anual de Trabajo de la UAI, la que contiene los posibles entes a auditar y los criterios identificados, con el propósito que sirva de herramienta principal para el Auditor Interno en la selección del universo auditable.
- Elaboramos un Mapa de Calor inherente conteniendo el puntaje asignado a cada uno de los resultados de la matriz, para determinar las áreas susceptibles de riesgo, y de acuerdo al puntaje obtenido será ubicado como primera instancia a auditar.

4.2. PROPUESTA DE UNA METODOLOGÍA PARA SELECCIONAR EL UNIVERSO AUDITABLE

En base a lo anterior hemos preparado una Propuesta para seleccionar el Universo Auditable a ser incluido en el Plan Anual de Auditoría. Esta propuesta consiste en una serie de criterios con características basadas en riesgo, cuya aplicación permitirá el fortalecimiento del control interno en la gestión y uso de los recursos públicos, a través de las recomendaciones emitidas en los Informes de Auditoría.

Además, servirán para determinar el grado de importancia relativa a la ponderación más alta, cuyo orden descendente conformará nuestro universo auditable a ser incorporados en el Plan Anual de Trabajo, a continuación detallamos los siguientes criterios identificados:

- Importancia relativa por la naturaleza de las actividades que realiza.

- No ha sido auditado nunca.
- Se ha auditado anteriormente y se han encontrado debilidades.
- A solicitud de la Rectoría.
- Perspicacia del auditor interno.
- Volumen de las transacciones de egresos.
- Nivel de recursos económicos que administra.
- Complejidad o susceptibilidad de riesgo al cumplimiento de Leyes.
- Cambios significativos de un ejercicio a otro.
- Cantidad de activos fijos administrados.

Continuando con nuestra investigación, los criterios mencionados anteriormente se plasman en una Matriz que refleja la selección del universo auditable, la que está compuesta como máximo de diez (10) riesgos, para un total de catorce (14) entes auditables, a los que habrá que ordenarlos en el Plan Anual Trabajo según la incidencia en la consecución de los objetivos del Plan Anual de Trabajo y la importancia obtenida en el puntaje más alto obtenido en dicha evaluación, estos criterios pueden irse incrementando de acuerdo a las necesidades y/o prioridades que vayan surgiendo en el entorno.

Para ello lo primero que habrá que ordenar es el nivel de vulnerabilidad de los diez (10) riesgos, de acuerdo con su vinculación con los objetivos estratégicos y operacionales de la UNAN-León, asignándoles un factor de trascendencia que será evaluado como sigue:

El Rango a evaluar será de 1 - 5 puntos. La suma total de la columna “Nivel de Riesgo” será determinante para la selección, tomando en cuenta la siguiente puntuación:

Valoración del Riesgo	Puntuación
Muy Alto	Mayor a 20
Alto	Mayor o igual a 15 y menor a 20
Medio	Mayor o igual a 10 y menor a 15
Bajo	Mayor o igual a 5 y menor a 10
Muy Bajo	Menor a 5

A continuación mostramos la Matriz que utilizaremos para la selección de nuestro universo, tomando en cuenta los criterios mencionados con anterioridad.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA – LEÓN
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA

4.2.1. MATRIZ PARA SELECCIONAR EL UNIVERSO AUDITABLE A SER INCORPORADOS EN EL PLAN ANUAL DE TRABAJO

(1ra. Parte)

Universo Auditable	CRITERIOS DE SELECCIÓN											NIVEL DE RIESGO Muy Bajo 0 y 5 Bajo 6 y 10 Medio 11 y 15 Alto 16 y 20 Muy Alto > 20
	Importancia relativa por la naturaleza de las actividades que realiza	No ha sido auditado nunca	Se ha auditado anteriormente y se han encontrado debilidades	Se realiza auditoría externa	A solicitud de la Rectoría	Perspicacia del auditor interno	Nivel de recursos económicos que administra	Volumen de las transacciones de egresos	Susceptibilidad de riesgo al cumplimiento de Leyes, Normas y Normativas	Cambios significativos de un ejercicio a otro	Cantidad de activos fijos administrados	
Facultad de Medicina	3				1		3	4	1			12
Facultad de Odontología	2		2									4
Facultad de Ciencias Químicas			3				3	3	1			10
Facultad de Derecho			3									3
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales			2						4			6
Facultad de Educación y Humanidades		1										1
Facultad de Ciencias y Tecnología		3										3
Rectoría		5										5
Escuela de Agroecología		5					3	3	4			15
Bodega Central	5	5				4	4				5	23

Universo Auditable	CRITERIOS DE SELECCION											NIVEL DE RIESGO Muy Bajo 0 y 5 Bajo 6 y 10 Medio 11 y 15 Alto 16 y 20 Muy Alto > 20
	Importancia relativa por la naturaleza de las actividades que realiza	No ha sido auditado nunca	Se ha auditado anteriormente y se han encontrado debilidades	Se realiza auditoría externa	A solicitud de la Rectoría	Perspicacia del auditor interno	Nivel de recursos económicos que administra	Volumen de las transacciones de egresos	Susceptibilidad de riesgo al cumplimiento de Leyes, Normas y Normativas	Cambios significativos de un ejercicio a otro	Cantidad de activos fijos administrados	
<u>Proyectos:</u>												
Maestría en Salud Pública			4			2	3		2			11
Maestría en Lengua y Literatura		5										5
<u>Empresas adscritas:</u>												
Laboratorio de Producción "Mauricio Díaz Miuller"	5	5			5		3		5			23
Fundación Alma Mater	5	5				5	5	5	5			30

El Rango a evaluar será de 1 - 5 puntos. La suma total de la columna "Nivel de Riesgo" será determinante para la selección, tomando en cuenta la siguiente puntuación:

Muy alto: Mayor a 20

Alto: Mayor o igual a 15 y menor a 20

Medio: Mayor o igual a 10 y menor a 15

Bajo: Mayor o igual a 5 y menor a 10

Muy bajo: Menor a 5

**4.2.2. MAPA DE RIESGO INHERENTE
IMPACTO**

		1	2	3	4	5
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
5	Muy Alto	5	10	15	20	25
4	Alto	4	8	12	16	20
3	Medio	3	6	9	12	15
2	Bajo	2	4	6	8	10
1	Muy Bajo	1	2	3	4	5

	Muy alto	Mayor a 20
	Alto	Mayor o igual a 15 y menor a 20
	Medio	Mayor o igual a 10 y menor a 15
	Bajo	Mayor o igual a 5 y menor a 10
	Muy bajo	Menor a 5

Este mapa muestra la identificación de los posibles impactos que provocaría a la institución si el riesgo llega a materializarse. Pueden ser económicos, de reputación, legal y de otro tipo.

4.2.3. MAPA DE CALOR RIESGO INHERENTE

		1	2	3	4	5
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
5	Muy Alto				R1	R4
4	Alto				R2	R3
3	Medio					
2	Bajo					
1	Muy Bajo					

El Riesgo inherente consiste en la medición del riesgo, basados en: La probabilidad, el impacto, el riesgo operacional, reputacional, legal y contagio, que pueda ocurrir un evento significativo.

4.2.4. MAPA DE CALOR RIESGO RESIDUAL

		1	2	3	4	5
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
5	Muy Alto					
4	Alto	R1	R4			
3	Medio	R2				
2	Bajo			R3		
1	Muy Bajo					

El Riesgo Residual es la acción de los controles existentes a través de los controles preventivos, de detección y correctivos, que resultan riesgos de menor escala.

CAPITULO 5: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

CONCLUSION

A través de nuestra propuesta que consiste en el diseño de una metodología para la selección adecuada del universo auditable a ser incorporados en el Plan Anual de Trabajo para el año 2015, se pretende primeramente contribuir de forma efectiva al desarrollo de las auditorías de manera coherente y ordenada de acuerdo a la vulnerabilidad del riesgo, que permitirá el fortalecimiento del control interno en las áreas que ameriten ser auditadas.

Asimismo se diseñó con el propósito que sirva de herramienta principal para el Auditor Interno de la UNAN-León en la selección del universo auditable, lo que conlleva que la Unidad de Auditoría Interna ejerza una función asesora y consultora a la Rectoría a través de las recomendaciones emitidas en los informes de auditoría que puedan aplicarse de manera oportuna, como un aporte para la mejora continua en el cumplimiento y reforzamiento del control interno, lo cual permitirá incrementar la eficiencia de los recursos materiales, humanos y económicos.

RECOMENDACIONES

Para que el Plan Anual de Auditoría Interna sea efectivo y la UAI aporte un servicio de valor agregado en sus distintos ambientes de control previo, es necesario que el Plan recoja las distintas Unidades de la UNAN-León, que sean consideradas como áreas críticas y vulnerables al riesgo, las que serán determinadas utilizando la propuesta metodológica que hemos diseñado para su selección. En tal sentido, el Director de la UAI deberá:

- Obtener un entendimiento de los cambios significativos y/o pendientes de cada ambiente de la UNAN-León.
- Comentar y entender los mayores riesgos de cada área o unidad, incluyendo los riesgos emergentes para los próximos doce meses. El análisis de los riesgos deberá basarse en el Modelo COSO-ERM.
- Basados en todos los niveles de aporte, y la ponderación de los riesgos efectuados para cada elemento del universo, el Auditor Interno de la UAI debe determinar los objetivos que se incluirán en el Plan de Auditoría Interna, pero antes de darlos por definitivos, debe comprobar si alguno de estos entes auditables están previsto a ser supervisados por algún otro proveedor de aseguramiento, (Auditoría Externa) coordinando las actuaciones y evitando duplicidades de esfuerzos. Aspecto que estará especificado en la información trasladada a los responsables de su aprobación (CGR).
- Sí por razones de capacidad de recursos humanos o económicos disponibles algún objetivo "auditable" no se pudiese desarrollar, la UAI deberá hacer un análisis final

para seleccionar los que pueden llevarse a cabo, para justificar la exclusión y la documentación de sustento respectiva.

- Después de este detallado trabajo de planificación, el resultado se debe plasmar en una hoja resumen o matriz del universo auditable a ser incorporados en el Plan anual de Trabajo, en la que aparezca la tipificación de los entes auditables.
- Finalmente, después de completar el llenado en la matriz diseñada para tal efecto, dependerá del peso mínimo que se haya estimado y que se requiere para ser considerado ente a auditar, tomando como referencia la columna “Nivel de Riesgo”, serán considerados como “auditables” todos aquellos valores que se encuentren en la valoración del riesgo Muy Alto y Alto.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Belkys Rojas, docente de la Universidad de Pedagogía Libertador, Jun 09, 2012, es.slideshare.net/belkys1947/qu-es-investigacin-cualitativa.
- Del Rincón, D., Arnal, J., Latorre, A., Sans, A. (1995). *Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Dykinson.
- Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. London, Inglaterra: Sage.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la Investigación cualitativa*. Madrid, España: Morata.
- Fontana, A., Frey, J. (2005). The Interview, from neutral stance to political involvement. En N. K. Denzin & S., Lincoln (Comp). *The Sage Handbook of Qualitative Research* (695-727). London, UK: Sage.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. 3era Edición. México, 2 TAMAYO Y TAMAYO, Mario. Metodología Formal de la Investigación Científica. Editorial Limusa. México, 2000.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
- Ileana Vargas Jiménez¹ (ivargas@una.ac.cr) Centro de Investigación y Docencia en Educación, Universidad Nacional, Costa Rica Volumen 3, Número 1; Mayo 2012, pp. 119-139.
- SABINO, Carlos. Como hacer una Tesis: Guía para la elaboración y redacción de trabajos científicos. Editorial Panapo. Caracas, 1987.

- SABINO, Carlos. El Proceso de Investigación. Editorial Panapo. Caracas, 2000.
- SABINO, Carlos. El Proceso de Investigación. Editorial Panapo. Caracas, 2002.
- Tesis: La moderna Auditoría Interna, herramienta para el cambio y competitividad de las Universidades Públicas, autor Dr. Domingo Hernández Celis (Año 2007).
- La planificación del trabajo de la auditoría interna. Un Enfoque Basado en la Valoración de Riesgos. Tutor *Rodolfo Cordero Carballo*, *Auditoría Interna del ICE*. (Octubre, 2001). http://jaguar.cgr.go.cr/content/dav/jaguar/Documentos/cenrel/XV_I_Congreso_AI/C2_material_apoyo.htm.
- Ley Nº 681, Ley Orgánica de la Contraloría General de la República de Nicaragua.
- Normas de Auditoría Gubernamental (NAGUN), emitidas por la Contraloría General de la República de Nicaragua.
- Libro: El Control, Fundamento de la Gestión por Procesos, autor Mario A. Fernández, 2da. Edición revisada y actualizado (Año 2003).
- Libro: Auditoría Gubernamental Moderna, autor Oswaldo Fonseca Luna (Año 2007).
- Luisa María Morell González, Licenciada en Contabilidad y Finanzas. Técnico Medio en finanzas. Cargo: Auditor Interno. Fecha de realización del trabajo: Junio 2005. País: Cuba. Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos27/manual-auditoria/manual-auditoria2.shtml#ixzz3BYkdRO9a>.
- Lucca, N. y Berríos, R. (2003). *Investigación cualitativa, fundamentos, diseños y estrategias*. Colombia: Ediciones S. M.
- (catatina.udlap.mx/u_dla/tales/documento/lco/romero).

- <http://www.buenastareas.com/ensayos/Tesis-Ejemplo-De-Poblacion-y-Muestra/7466407.html>.
- http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/barrientos_m_e/capitulo3.pdf.
- <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/04/poblacion-y-muestra-ejemplo.html>

ANEXOS

ANEXO N° 1

(1ra. Parte)

Entrevista No Estructurada realizada al Auditor Interno de la UAI de la UNAN-León

Las preguntas aquí enunciadas no pretenden abarcar todas las situaciones. Es necesario realizar un análisis y definir las preguntas requeridas de acuerdo al orden de importancia. A continuación detallamos:

N°	Preguntas	Respuestas
1.	¿Cuál es la función principal de la UAI en la UNAN-León?	La función principal de la UAI en la UNAN-León es realizar auditoría gubernamental como un procedimiento sistemático y continuo del control posterior a los sistemas de controles internos que ejercen las diferentes facultades y dependencias de la universidad.
2.	¿En quién recae la responsabilidad de elaboración del Plan Anual de Trabajo de la UAI en base a cumplimiento de Ley?	Recae en el Auditor Interno.
3.	¿Cuáles son los pasos necesarios para elaborar el Plan Anual de Trabajo de la UAI?	Básicamente son los siguientes: Identificar de acuerdo a la capacidad de horas hombres que tiene la UAI, cuantas auditorías podrán realizarse en el año. Definir qué tipo de auditorías se realizarán. Asignar los equipos de auditores que realizarán las auditorías en el año. Formular el presupuesto por cada auditoría a realizar, esto incluye horas hombres, costo hora hombre, gastos de movilización y logística.

ANEXO N° 1		(2da. Parte)
Nº	Preguntas	Respuestas
		Cuantificar las fechas de inicio y finalización de las auditorías a realizarse.
4.	¿Qué criterios son considerados para la selección del universo auditable a ser incorporados en el Plan Anual de Trabajo de la UAI?	<p>Efectuar un análisis del ambiente de una o varias áreas donde hayan ocurrido situaciones que llamen la atención y se vuelvan necesarias realizarles una revisión.</p> <p>Facultades o Dependencias donde no se haya realizado una auditoría o tengan 5 (cinco) años de haberse realizado una.</p> <p>Orientaciones de la máxima autoridad de la Universidad o del Consejo Superior de la Contraloría General de la República.</p>
5.	¿Existe un método para seleccionar las áreas susceptibles de irregularidades?	No.
6.	¿Qué procedimientos debe implementar y/o reforzar la UAI para seleccionar el universo auditable por el orden de importancia?	Debe implementarse un Sistema Estadístico que tomando en cuenta el nivel de confianza de los Sistemas de control interno aplicados, determine las áreas críticas y estas serán las que se auditarán.
7.	¿El órgano rector de la UAI emite orientaciones sobre una metodología para elegir el universo auditable?	No.
8.	¿Los resultados finales de las auditorías desarrolladas que fueron incorporadas en el Plan Anual de Trabajo de la UAI, se orientan a reforzar el control interno y cubrir los requerimientos de la Rectoría de forma oportuna? Explique.	El producto final o resultado de una Auditoría es el Informe, en el, se establecen las recomendaciones pertinentes para cada caso en particular, de forma que sean implementadas a un plazo de ley no mayor a 90 días.

ANEXO N° 1**(3ra. Parte)**

Nº	Preguntas	Respuestas
9.	¿De qué manera la UAI serviría de herramienta principal de asesoría a la Rectoría?	El aporte de esta unidad a la Rectoría son los Informes y a ellos, se les da un alcance a través de auditorías de seguimiento si las facultades o dependencias respectivas están cumpliendo con las recomendaciones determinadas en el mismo. Esto significa que a la rectoría le informamos el nivel o el grado que tiene la universidad de adaptar las recomendaciones (cambios y mejoras) a su sistema de control interno.
10	¿Cómo lograr que la UAI a través de su Plan Anual de trabajo no permanezca inmóvil, retenga y aumente su valor ante la Rectoría?	Al POA de acuerdo a la Ley rectora de la auditoría gubernamental, que es la Ley 681, podrá modificarse hasta dos veces al año. Esto garantiza la efectividad y eficacia del Plan en el tiempo y le otorga a la Rectoría un valor oportuno de hechos trascendentes.

ANEXO N° 2(Parte segunda)

N°	Área y/o Unidad a auditar	Tipo de Auditoría /Alcance	Objetivos de Auditoría	Situación		Fechas de Realización		Número H/H	Costo Auditoría C\$	N° de Personal y cargo		CRONOGRAMA												Nombre del Funcionario Responsable												
				A	N	Inicio	Final			N°	Cargo	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D													
7	A solicitud de la Rectoría	Auditoría Imprevista. (Lo que la Autoridad indique)						300.00	336,558.00	1	Auditor Interno																	Auditor Interno								
								300.00		1	Auditor "A"																						Nombre del encargado			
								300.00		1	Auditor "A"																									Nombre del encargado
								300.00		1	Auditor "B"																									Nombre del Asistente
8		Auditoría de Seguimientos a las auditorías realizadas en años anteriores y Certificadas por la CGR.						250.00	61,573.00	1	Auditor Interno																	Auditor Interno								
								250.00		1	Auditor "A"																						Nombre del encargado			
								250.00		1	Auditor "A"																									Nombre del encargado
								250.00		1	Auditor "B"																									Nombre del Asistente
9		Trabajo Administrativo.						488.00		1	Auditor Interno																Auditor Interno									
10			Capacitación a todo el personal de Auditoría Interna.					60.00		1	Auditor Interno																	Auditor Interno								
								60.00		1	Auditor "A"																					Nombre del encargado				
								60.00		1	Auditor "A"																								Nombre del encargado	
								60.00		1	Auditor "B"																								Nombre del Asistente	
TOTAL								8,830.00	1,599,953.00																											

Auditor Interno UNAN-León

Director de Fomento y Control de la UAI.
Contraloría General de la República

Director General de Auditorías
Contraloría General de la República

ANEXO N° 2.1
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA -LEÓN
UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA

PRESUPUESTO DE COSTOS DE AUDITORÍA

(Expresado en Córdobas - C\$)

Entidad: UNAN-León Clase de Auditoria: Financiera realizada a la Fundación Alma Mater

Período: Año 2015

Fecha Inicio:
22/01/2015

Fecha de Conclusión: 30/04/2015

Cargo	Valor H/H	Días	Horas/Hombre	Salario C\$	Alimentación	Hospedaje	Transporte	Total
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(5)	
Auditor Interno	281	22	176		1,320.00			
Supervisor								
Auditor "A"	166	63	504		1,320.00			
Auditor "A"								
Auditor "B"	135	63	504		1,320.00			
Asesor Legal								
Especialista								
TOTAL		148	1,184	201,160.00	3,960.00			205,120
Gastos Estimados								
Salarios								
Viáticos								
Papelería y útiles de oficina (7)								
TOTAL								C\$ 222,981.00

- 1) Valor horas-hombres. Salario mensual entre 160 horas laborables al mes.
- 2) Tiempo estimado:
Supervisor: 10% del tiempo estimado para encargado y asistente
- 3) Horas hombres son las horas cargables al trabajo del auditor.
- 4) Salario es igual a multiplicar el valor hora hombre por el número de horas (Salario= 1*3)
- 5) En el viático se multiplica el número de días por el valor del viático (si aplica)
- 6) Prestaciones Sociales el 36% de Salario (al total casilla (4) por 36%.
- 7) Papelería y útiles de oficina el 7% del total de la suma del salario del Encargado y Asistente, de trabajar solo el Auditor interno se aplica dicho porcentaje a su salario casilla (4).

Elaborado por:
Auditor Interno

ANEXO N° 3
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA-LEÓN (UNAN-LEÓN)
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
MEMORIA DE CALCULO DE DIAS HÁBILES DESPONIBLES EN EL AÑO
HORAS HOMBRES DE ENERO A DICIEMBRE 2015

AÑO	DIAS CALENDARIOS	SABADOS Y DOMINGOS	DIAS DISPONIBLES	FERIADOS	VACACIONES	OTROS	DÍAS HÁBILES	HORAS HOMBRE
Enero	31	8	23	1	13	1	8	64
Febrero	28	8	20	-	-	1	19	152
Marzo	31	10	21	-	-	1	20	160
Abril	30	8	22	2	3	1	16	128
Mayo	31	8	22	1	-	1	20	160
Junio	30	10	21	-	-	1	20	160
Julio	31	8	23	-	-	1	22	176
Agosto	31	9	21	-	5	1	15	120
Septiembre	30	9	22	2	-	1	19	152
Octubre	31	8	23	-	-	1	22	176
Noviembre	30	9	20	-	-	1	19	152
Diciembre	31	9	23	2	9	1	11	88
Totales	365	104	261	8	30	12	211	1,688

RESUMEN

Total días	365
(-)Sábados y Domingos	104
(-)Vacaciones	30
(-)Días Feriados(*)	8
(-)Otros (Subsidios, permisos)	12
Días Laborables	211
	x8
H-HÁBILES	1,688
(-) Capacitación	60
H/H PARA AUDITORIAS	1,628

*Este año hay sábados y domingos feriados.

Elaborado por:
Auditor Interno

ANEXO N° 4
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA -LEÓN
UNIDAD DE AUDITORIA
HORAS HOMBRES DEL PERSONAL DE AUDITORIA AÑO 2015

Nº	Nombre del Funcionario	Cargo	H/H Laborales
1		Auditor Interno	1,628
2		Auditor "A"	1,628
3		Auditor "A"	1,628
4		Auditor "B"	1,628
Totales			6,512

Elaborado por:
Auditor Interno

ANEXO N° 5
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA -LEÓN
UNIDAD DE AUDITORIA
RESUMEN CAPACIDAD ANUAL DE AUDITORIA AÑO 2015

1	2	3	4
CANTIDAD	CARGO	H/H DE AUDITORIA	TOTAL H/H DE AUDITORIA AL AÑO (1X3)
1	Auditor Interno	1,612	1,628
2	Auditor "A"	1,612	3,256
1	Auditor "B"	1,612	1,628
	TOTAL H/H DE AUDITORÍA		6,512

Elaborado por:
Auditor Interno

ANEXO N° 6
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA -LEÓN
UNIDAD DE AUDITORIA

CANTIDAD DE RECURSOS HUMANOS PROFESIONALES O TECNICOS

PROFESIÓN	Cantidad
Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas C.P.A. con MSc. en Contabilidad con Énfasis en Finanzas.	UNO (1)
Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas.	UNO (1)
Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas- Egresado de Maestría en Auditoría Integral.	UNO (1)
Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas y Egresado de Maestría en Auditoría Integral.	UNO (1)
Total	Cuatro (4)

Elaborado por:
Auditor Interno

ANEXO N° 7
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA -LEÓN
UNIDAD DE AUDITORIA

CALCULO DE TIEMPO REAL DISPONIBLE PARA AUDITORÍAS AÑO 2015

TOTAL H/HORAS HÁBILES DE AUDITORIAS	6,512
Menos: 30% H/H Trabajo Administrativo del Auditor Interno	488
TOTAL DE HORAS REALMENTE DISPONIBLES	6,024

Elaborado por:
Auditor Interno

ANEXO N° 8
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA -LEÓN
UNIDAD DE AUDITORIA

LISTA DEL PERSONAL DE AUDITORIA AÑO 2015

Nº	Nombre	Cargo	Profesión	Salario Ordinario
1		Auditor Interno	Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas C.P.A. - MSc. en Contabilidad	
2		Auditor "A"	Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas	
3		Auditor "A"	Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas y egresada de Maestría en Auditoría Integral	
4		Auditor "B"	Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas y egresada de Maestría en Auditoría Integral	

Elaborado por:
Auditor Interno