

CAPITULO IV

4.1 CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones, en base a los resultados obtenidos y del trabajo realizado:

1. Las institución debe tratar de determinar a tiempo los riesgos que necesitan una atención rápida y eficaz y que puedan ocasionar daños graves a la institución y a cada uno de sus integrantes.
2. Las autoridades no realizan evaluaciones periódicas de controles en cada uno de los departamentos del área financiera.
3. El proceso de pago existente en la Institución no se ha ajustado de acuerdo a los parámetros de registros del Sistema Financiero,

además no se ha aprovechado sus beneficios para obtener información valedera en el ámbito administrativo.

4. No existe un control adecuado de los trámites de pagos que se encuentran en poder de la unidad de recepción de documentos y conlleva a la pérdida y traspapeleo de las solicitudes de pago.
5. El proceso en sí tiene en cada departamento un cuello de botella lo cual se toma demasiado tiempo muchas veces más de lo establecido por cada departamento, siendo el más considerable la Dirección Financiera ya que muchas veces la solicitud de pago no tiene el visto bueno inmediatamente.
6. La institución tiene debidamente establecidas de manera clara su misión y visión; pero no se habían formulado objetivos estratégicos que permitan evaluar el cumplimiento de las mismas.
7. Se comprobó que existe una baja rotación del personal lo que influye por lo que se crean problemas en la administración del personal porque no se lleva un adecuado registro y control de las actividades de los empleados.

8. se pudo determinar que existe una gran cantidad de empleados que realizan actividades no compatibles con sus trabajos en horas laborales lo que influye en el no cumplimiento de sus actividades diarias.
9. Según el análisis efectuado, la Institución no ha implantado actividades de control que permitan medir la eficiencia de los recursos utilizados en el servicio que presta.
10. El poco interés en el uso y aprovechamiento de la tecnología actual, produce una cadena de errores manuales y falta de motivación al personal.
11. Con la aplicación y el análisis de cada uno de los indicadores propuestos podemos obtener una correcta administración mediante un eficiente desempeño de los empleados, relacionado con la adecuada toma de decisiones.

4.2 RECOMENDACIONES

Es muy importante recalcar que las empresas del sector público deben basar sus actividades de acuerdo a las leyes y reglamentos que lo regulen. Todas las instituciones del sector público deben tener un sistema de control y fiscalización de los recursos asignados y es por ello que se recomienda:

1. Se debe realizar de manera periódica un control exhaustivo del proceso de pagos, realizando un seguimiento a cada una de las actividades y transacciones que se ejecutan en los departamentos, para identificar a tiempo los riesgos existentes.
2. Las autoridades deben de dotar de recursos sean estos financieros o de personal que sean necesarios para el cumplimiento Ortuño de las actividades de control.
3. Utilizar el Sistema Financiero como única fuente de información confiable para poder monitorear el proceso de pago que se realiza en la institución.

4. El personal encargado deberá ingresar la información tal como es requerida por el Sistema Financiero, porque es el componente principal del Sistema de Control Interno.
5. Se recomienda que cada año se vaya evaluando el Sistema Financiero para poder detectar e implementar nuevos requerimientos que se adapten de acuerdo a las necesidades que se presenten, y así brindar un mejor servicio en lo que respecta al proceso de pagos.
6. Se recomienda que anualmente se realice mediante cursos una actualización de los manuales de procedimientos de registros; así como de los manuales de funciones del personal para que se pueda dar un servicio de calidad para los clientes.
7. Es recomendable emitir informes mensuales acerca de los problemas presentados en cada departamento y de esta manera poder establecer acciones correctivas en caso de ser necesario.
8. Se recomienda establecer un programa de capacitación que debe ser debidamente planificado por el Departamento de Recursos

Humanos de acuerdo a lo requerido por las distintas áreas y traducirlo en requerimientos de conocimientos y habilidades, para que exista igualdad al momento de brindar capacitación al personal.

9. Es recomendable que los empleados se caractericen por poseer un nivel de competencia que les permita comprender la importancia del desarrollo, implantación y mantenimiento de controles internos apropiados. Por lo que deben contar con un nivel de competencia profesional ajustado a sus responsabilidades.

10. Es importante realizar entre los empleados una campaña de difusión de la misión y visión de la compañía, para aquellos que aun no tienen conocimiento de dicha información.

11. Para el control resulta esencial un nivel de confianza mutua entre la gente. La confianza mutua respalda el flujo de información que la gente necesita para tomar decisiones y entrar en acción para un desempeño eficaz tendiente al logro de los objetivos de la institución.

12. Es recomendable para las empresas adoptar un sistema de control interno que permita detectar errores oportunamente para tomar las acciones necesarias. Además que permita una seguridad razonable del cumplimiento de sus objetivos y medir su gestión periódicamente para de esta manera poder determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos planeados.

13. Actualmente existen diversos estudios para mejorar la Administración Pública, en todos los aspectos en que tenga ingerencia.

La modernización esta avanzando a pasos agigantados, podemos estar seguros que de aquí a un mediano plazo, la Administración Pública, trabajará con la misma o mejor eficiencia, que el sector privado.