



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Control interno y estructura organizacional de la
división de abastecimiento de la dirección de logística de
la PNP, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión pública

AUTOR:

Br. Juan Christian Olórtegui Sánchez

ASESORA:

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Control administrativo

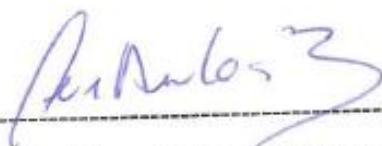
PERÚ - 2017



Dra. Jessica Paola Palacios Garay
Presidente



Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez
Secretario



Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo
Vocal

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la fortaleza necesaria para culminar este objetivo y la salud para levantarme con energías cada día.

A mis padres por su constante apoyo durante todo este tiempo.

A mi tutora por brindarme los conocimientos necesarios para el desarrollo de la presente investigación.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser la fuente inagotable de vida y fortaleza.

Agradezco a mis padres por su infinito apoyo y motivación constante y por haberme dado una educación de excelencia.

Declaración de autenticidad

Yo, Juan Christian Olórtegui Sánchez; estudiante del Programa de maestría en Gestión pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 70557515 con la tesis titulada “Control interno y estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de mayo de 2017



Br. Juan Christian Olórtegui Sánchez

DNI N° 70557515

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de magister en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: “Control interno y estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016”. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, para mejorar la gestión y reducir las observaciones por parte de los órganos de control.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones , el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pg.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3. Justificación	42
1.4. Problema	44
1.5. Hipótesis	48
1.6. Objetivos	49
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	52
2.2. Operacionalización de las variables	53
2.3. Metodología	54
2.4. Tipo de estudio	54
2.5. Diseño	54
2.6. Población, muestra y muestreo	55
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.8. Métodos de análisis de datos	60

III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de los resultados	62
3.2. Prueba de hipótesis	76
IV. DISCUSIÓN	83
V. CONCLUSIONES	89
VI. RECOMENDACIONES	91
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94

ANEXOS

ANEXO 1: Artículo científico	98
ANEXO 2: Matriz de consistencia	112
ANEXO 3: Operacionalización de variables	116
ANEXO 4: Coeficiente de correlación	121
ANEXO 5: Cuestionarios	123
ANEXO 6: Base de datos	127
ANEXO 7: Confiabilidad	134
ANEXO 8: Validaciones	139
ANEXO 9: Constancia de aplicación de instrumentos	148

Lista de tablas

		Pg.
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1	53
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2	53
Tabla 3	Distribución de la población	56
Tabla 4	Validez de los instrumentos	59
Tabla 5	Confiabilidad de los instrumentos	60
Tabla 6	Niveles de control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	62
Tabla 7	Niveles del ambiente de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	63
Tabla 8	Niveles del proceso de valoración de riesgos de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	64
Tabla 9	Niveles de los sistemas de información y comunicación de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	66
Tabla 10	Niveles de procedimientos de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	67
Tabla 11	Niveles de seguimiento de los controles de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	68
Tabla 12	Niveles de estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	70
Tabla 13	Niveles de organización lineal de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	71
Tabla 14	Niveles de organización funcional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	72
Tabla 15	Niveles de organización línea staff de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	74
Tabla 16	Niveles de organización comité de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	75
Tabla 17	Resultados de la correlación entre el control interno y la estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	77
Tabla 18	Resultados de la correlación entre el ambiente de control y la	78

	estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	
Tabla 19	Resultados de la correlación entre la valoración de riesgos y la estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	79
Tabla 20	Resultados de la correlación entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	80
Tabla 21	Resultados de la correlación entre procedimientos de control y la estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	81
Tabla 22	Resultados de la correlación entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	82

Lista de figuras

		Pg.
Figura 1	División del enfoque clásico	33
Figura 2	Diagrama del diseño correlacional	55
Figura 3	Niveles de frecuencias del control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	62
Figura 4	Niveles de frecuencias del ambiente de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.	64
Figura 5	Niveles de frecuencias del proceso de valoración de riesgos de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.	65
Figura 6	Niveles de frecuencias de los sistemas de información y comunicación del control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.	66
Figura 7	Niveles de frecuencias de los procedimientos de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.	68
Figura 8	Niveles de frecuencias del seguimiento de los controles del control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.	69
Figura 9	Niveles de frecuencias de la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	70
Figura 10	Niveles de frecuencias de la organización lineal de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	72
Figura 11	Niveles de frecuencias de la organización funcional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	73
Figura 12	Niveles de frecuencias de la organización línea staff de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016	74

Figura 13 Niveles de frecuencias de la organización comité de la
división de abastecimiento de la dirección de logística de la
PNP, 2016

75

Resumen

La investigación titulada “Control interno y estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016” tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, para mejorar la gestión y reducir las observaciones por parte de los órganos de control.

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica y nivel descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal el muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo constituida por 67 trabajadores. Se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert para medir las variables control interno y estructura organizacional, las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad.

Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables, donde existen una relación positiva y significativa entre la estructura organizacional y el control interno de la división de abastecimiento de la dirección logística, 2016, con un nivel de significancia de 0.05 y $p = 0.000 < 0.01$.

Palabras clave: Control interno, estructura organizacional, ambiente de control, organización lineal y Rho de Spearman.

Abstract

The research entitled "Internal control and organizational structure of the supply division of PNP logistics management, 2016" had as a general objective to determine the relationship between internal control and the organizational structure of the management supply division Of logistics of the PNP, 2016, to improve the management and to reduce the observations by the organs of control.

The research was conducted under the quantitative approach and deductive hypothetical method with a type of basic research and descriptive and correlational level. The research design was non-experimental; Cross-sectional sampling was probabilistic and the sample consisted of 67 workers. A Likert scale questionnaire was used to measure the variables internal control and organizational structure, which were submitted to validity and reliability.

The Spearman Rho statistic was applied to determine the correlation between the variables, where there is a positive and significant relationship between the organizational structure and the internal control of the supply division of the logistics management, 2016, with a significance level of 0.05 and $p = 0.000 < 0.01$.

Key words: Internal control, organizational structure, control environment, linear organization and Spearman Rho.

I. INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Antecedentes.

Antecedentes internacionales

Gil (2015) realizó la investigación titulada: *Sistema de estructuración integral de control interno para el área de inventario del sector fabricante de carrocerías ubicado en el estado Aragua*, en el país de Venezuela, en dicha investigación trabajó con una población de veintidós (22) individuos que laboran en el área de contabilidad y de almacén. Tuvo como objetivo sugerir un sistema de estructuración integral de control interno para el área encargada de realizar el inventario del área encargada de fabricar de carrocerías ubicado en el Estado Aragua. El tipo de investigación fue de campo nivel descriptivo y revisión documental. Finalmente concluye que el área encargada de realizar la toma de inventarios adolece de un adecuado control interno que sea capaz de garantizar la eficacia y eficiencia de las actividades realizadas, no se encuentran segregadas las funciones de cada uno de los miembros del almacén, se ha presentado duplicidad de funciones, no están establecidas las responsabilidades de cada trabajador ni los niveles de autorización, no pueden controlarse los trabajadores de manera individual, no se realizan verificaciones de las existencias de inventario con los libros contables ni son exactos los saldos presentados por las tarjetas de kárdex y los libros contables.

Solis (2014) realizó la investigación denominada: *El sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno municipal del cantón san Pedro de Pelileo*, en el país de Ecuador, en dicha investigación trabajó con una muestra de 9 trabajadores administrativos que conformaban el Gobierno Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, su objetivo fue evaluar el sistema de control interno en los procesos que involucran las actividades de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, con el propósito de obtener información confiable y oportuna, proteger y utilizar adecuadamente los recursos disponibles. El tipo de investigación fue, descriptiva-exploratoria, utilizándose encuestas para probar la hipótesis planteada. Finalmente plantea una propuesta de proyecto de un sistema de control interno creado bajo los

lineamientos del modelo COSO para optimizar la gestión en la sección de tesorería del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad del Cantón San Pedro de Pelileo.

Orozco (2013) realizó la investigación titulada: *El control interno del departamento de desarrollo humano de la escuela superior politécnica de Chimborazo, del cantón riobamba y su incidencia en la administración del talento humano institucional*, en el país de Ecuador. La investigación fue trabajada con una población de 06 trabajadores, los cuales comprenden el director y 05 trabajadores politécnicos. El tipo de investigación fue cuantitativa de campo, en un nivel descriptivo, se aplicó las técnicas de observación, cuestionarios y revisión documental. Finalmente concluye que teniendo en cuenta la situación actual del área de desarrollo humano de la ESPOCH, un adecuado planeamiento de control interno se convertirá en un instrumento que brindará una seguridad razonable con respecto a la administración del talento humano, toda vez que desarrollará y sustentará documentariamente un planeamiento estratégico claro de gestión de los riesgos que afectan negativamente el cumplimiento de sus funciones y atribuciones.

Cárdenas (2012) desarrolló la investigación titulada: *Evaluación del impacto del modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta de gestión para algunas entidades públicas de la ciudad de Palmira*, en el país de Colombia, en la investigación trabajó con una muestra que comprendía: la secretaría de la hacienda, la contraloría y la personería de la ciudad de Palmira, teniendo como objeto estimar la incidencia de la implementación del MECI, como una herramienta de gestión útil en la secretaría de la hacienda, la contraloría y la personería de la ciudad de Palmira. El tipo de investigación realizada fue exploratoria descriptiva, aplicándose entrevistas estructuradas. En dicha investigación se concluye que si bien es cierto el MECI es una herramienta de gestión útil para las entidades materia de la investigación, es necesario que se lleve a cabo un cambio de cultura organizacional, la cual deberá enfocarse en llenar vacíos y resolver dificultades, del mismo modo en la etapa de formulación de los compromisos, la cual deberá

establecer criterios claros y precisos, de tal manera que permita cumplir los objetivos trazados por la entidad.

Dugarte (2012) realizó la investigación titulada: *Estándares de Control Interno administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública municipal en el área metropolitana del estado de Mérida-Venezuela*, en la investigación trabajó con una muestra de veinte (20) trabajadores, conformada por cinco (05) trabajadores que dependen de la Dirección de Ingeniería, ubicada dentro de los cuatro (04) Municipios del área metropolitana de Mérida. Su objetivo fue proponer estándares de control interno con la finalidad de prevenir deficiencias en las obras civiles realizadas en el área metropolitana del estado de Mérida-Venezuela. El tipo de investigación fue analítico, de campo no experimental, utilizándose cuestionarios. Concluyendo, en base a los resultados obtenidos que la situación actual del control interno en los órganos de administración pública municipal ubicados en el área metropolitana del estado de Mérida, no cuentan con funciones y jerarquías bien definidas, lo cual dificulta el logro de la misión y objetivos de la institución.

Antecedentes nacionales

Salazar (2014) realizó la investigación titulada: *El control interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy*, en la investigación trabajó con una población de 450 trabajadores de diecisiete (17) Ministerios del Perú y la Presidencia del Consejo de Ministros, dentro de los cuales se encontraron comprendidos: Gerentes, Jefes de OCI, Auditores y personal en general, tuvo como objetivo recopilar información sobre el control interno y su internalización en las entidades del Estado. La investigación fue de tipo exploratorio-descriptivo, aplicando cuestionarios. Los hallazgos revelaron no todo el personal tienen en claro lo que significa y representa la aplicación del Control Interno. De igual manera de las encuestas realizadas a los jefes de los Órganos de Control Institucional y a sus auditores; se obtuvo que estos últimos no se sienten parte del Sistema de Control Interno de su entidad.

Cuadros (2014) realizó la investigación denominada: *La estructura orgánica y el apoyo organizacional percibido en una empresa comercializadora con sede en Lima*, en la investigación trabajó con una muestra de 31 trabajadores de las áreas de almacén, administración, almacén y ventas, tuvo como objetivo describir la relación entre la estructura organizacional y el apoyo organizacional percibido por parte de los trabajadores de la empresa en la que realizó la investigación. La investigación fue de tipo aplicada descriptivo-correlacional, aplicando cuestionarios, con diseño transversal. Finalmente concluye que no existe relación significativa en la empresa estudiada en relación a la dimensión sistema técnico y el apoyo organizacional percibido. De igual manera concluye que no fue factible contrastar las variables en estudio en los aspectos relativos a estado civil, edad y sexo, debido a la falta de datos y a la poca variabilidad de los participantes

Crisologo (2013) desarrolló la investigación titulada: *Control interno en la gestión de los gobiernos locales del callejón de Huaylas-Ancash*, en la investigación trabajó con una población de 51 trabajadores de los distritos que conforman las provincias de Huaraz, Huaylas, Yungay, Carhuaz y Recuay, tuvo como objetivo estimar si el Control Interno influye en la Gestión de los gobiernos locales del Callejón de Huaylas-Ancash del año 2010 al 2011. El tipo de investigación fue aplicada descriptiva, utilizándose cuestionarios. En dicha investigación se concluye que el tipo de ambiente de control en las entidades materias de la investigación no alcanza el grado de cumplimiento de los objetivos y metas.

Barbarán (2013) realizó la investigación titulada: *Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú*, en la investigación trabajó con una población de 46 personas del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú (CGBVP), quienes se encuentran involucrados en las actividades que comprenden el control interno dentro de la comandancia en Octubre de 2012, tuvo como objetivo describir si la implementación del control interno incide en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

El tipo de Investigación fue aplicada, descriptiva-explicativa aplicando cuestionarios.

En dicha investigación se concluye que si hay influencia en la gestión del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú por parte de la implementación del control interno.

Samaniego (2013) realizó la investigación denominada: *Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo*, la población de dicha investigación estuvo conformada por el titular o administrador y el contador de 13 empresas, lo que hace un total de 26 sujetos. La investigación fue de tipo aplicada-explicativa, para contrastar las hipótesis se usó la prueba Chi-cuadrado, se utilizó el instrumento cuestionario. Finalmente concluye que el ambiente de control si influye en el establecimiento de objetivos y metas de la empresa.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.

Variable control interno

Bases teóricas del control interno

Para comprender la importancia del control interno es necesario mirar el pasado; desde la época antigua, para ellos nos remontaremos a la época de los mayas, los cuales inventaron el calendario Tzolkin y los incas quienes construyeron el Intihuatana para de alguna manera pronosticar las lluvias y poder determinar el tiempo óptimo para realizar sus siembras. Muchos años más tarde, con la creación del reloj mecánico, permitió medir con precisión el tiempo. Junto con este invento, se dio la Revolución Industrial (Fonseca, 2011, p,11).

Con la Revolución Industrial surgió la necesidad de supervisar las operaciones financieras, siendo el control interno la primera herramienta para tal fin (Fonseca, 2011, p,11).

El control interno cobró mayor relevancia a raíz de 02 acontecimientos importantes: 1) El escándalo Watergate en la década de 1970, la cual terminó con

la dimisión del presidente de los Estados Unidos de Norteamérica Richard Nixon en el año 1974. 2) El informe elaborado por la Securities and Exchange Commission (Fonseca, 2011, p,11).

En el año 1975 surgieron las Normas internacionales de Contabilidad (NIC), actualmente denominadas Normas Internacional de Información Financiera (NIF), las cuales fueron elaboradas con la finalidad de uniformizar criterios para la elaboración de los Estados Financieros (Fonseca, 2011, p,12).

Observando la historia, se puede apreciar que el control interno ha ido evolucionando en el transcurrir de los años en relación y adaptándose a los cambios que realizan las entidades, ya sea financiera o estructuralmente, es decir, factores interno y un gran ejemplo de un factor externo es la globalización (Mantilla, 2016, p,73).

El control interno nació en un contexto histórico en el cual las estructuras organizacionales de las entidades eran insipientes, por lo tanto era un control interno básico o muy elemental (Mantilla, 2016, p,73).

En la actualidad existen diversos tipos de organizaciones, por ejemplo existen empresas que se fusionan, escinden, crean subsidiarias, etc. Lo cual ha conllevado a que el control interno se actualice de tal manera que siga siendo efectivo (Mantilla, 2016, p,73).

En la evolución del control interno se pueden clasificar en 3 etapas, la primera que transcurrió entre la edad media hasta el año 1880, la segunda etapa transcurrió entre los años 1880 y 1990 y por último la etapa que actualmente vivimos (Mantilla, 2016, p,75).

La primera etapa estaba enfocada en los controles ya sean administrativos o financieros, que consistía en brindar mayor seguridad de la inexistencia de información fraudulenta, lo cual fue eficaz en la época que se utilizó (Mantilla, 2016, p,75).

La segunda etapa tuvo una inclinación al ámbito legal, siendo bastante aplicada por las entidades del sector público, ya que se enfocaba más en el cumplimiento de los dispositivos legales, sin embargo ocasionó que se renunciara a un poco de eficiencia a cambio del cumplimiento de la normativa vigente (Mantilla, 2016, p,76).

La tercera generación se enfoca en la calidad en los más altos niveles de las organizaciones y la búsqueda de un control interno eficiente. El nivel de la eficiencia del control interno es consecuencia de la aplicación del Informe COSO, el cual ha sido aceptado internacionalmente, ejecutándose a nivel de procesos y actividades (Mantilla, 2016, pp. 77-78).

El suceso de mayor relevancia en la historia evolutiva del control interno fue la aparición del Informe COSO, tal es así que, con la aplicación del informe COSO, los altos directivos se encuentran en la capacidad de controlar la estructura administrativa y organizacional de la entidad (Mantilla, 2016, p,82).

Las siglas COSO, obedecen a las siglas de "Committee of Sponsoring organizations of the Treadway Commission", que en español equivale a Comité de organizaciones patrocinadoras de la comisión de normas. Actualmente existen 02 versiones del Informe COSO, la primera versión emitida en el año 1992, que fue posteriormente reformulada en el año 2004, en la cual se le dio más énfasis en los puntos de identificación y evaluación de riesgos.

Para el desarrollo de la presente investigación se ha considerado la segunda versión de informe COSO.

Control interno del activo de la entidad

El control interno se encuentra en todas las áreas de la empresa, en ese sentido el control interno relacionado al activo inmovilizado material implica revisar que la entidad mantiene adecuadamente dichos elementos, a través de una óptima

división de funciones para la adquisición, venta y almacenamiento de los mismos, por parte de la gerencia, la cual deberá elaborar políticas que permitan asegurar los bienes (Pelazas, 2015, p.4-5).

Como medidas para una adecuada conservación de los activos inmovilizados material, se puede mencionar: Efectuar inventarios periódicos, los cuales permitirán determinar la ubicación y estado de conservación de los bienes; Automatización del registro de altas y bajas de los bienes incluyendo bienes cedidos o arrendados (Pelazas, 2015, p.5).

Por otro lado tenemos el control interno relacionado al Activo inmovilizado inmaterial los que se encuentran compuestos por los activos intangibles que pueden ser valorados económicamente; la aplicación de dicho sistema de control Interno, permitirá: Verificar que los activos inmovilizados inmateriales sean reales y existentes; así como también las operaciones financieras llevadas a cabo dentro de la entidad se han realizado de forma adecuada según la normativa vigente

Control Interno del pasivo de la entidad

El control interno aplicado al pasivo de una entidad, implica revisar si existe un adecuado procedimiento de registro, control y custodia de las obligaciones de la entidad, tanto a corto como a largo plazo, y que dicho procedimiento se encuentre amparado en alguna normativa o directiva interna. De igual manera es necesario revisar que los desembolsos relacionados a los pasivos se encuentren debidamente autorizados por un funcionario competente (Ambrosio, 2014, p.139).

Control interno del patrimonio de la entidad

El control interno aplicado al patrimonio de una entidad, implica la revisión de los registros patrimoniales o de capital, para lo cual se debe realizar una verificación de la autenticidad de las aportaciones de capital, así como también su adecuada presentación en los estados financieros; realizar el cálculo de la reserva legal, el mismo que se debe ajustar las normativas vigentes y por último verificar la correcta

valuación de los resultados acumulados registrados en los estados financieros (Sánchez,2006, p.196).

La importancia del control interno radica en que contribuye al cumplimiento de los objetivos, tanto por el lado organizacional como estratégico, para lo cual se vale de componentes, como son el ambiente control, los procesos de valoración de riesgos, los sistemas de información y comunicación, los procedimientos de control y la supervisión y seguimiento de los controles (Blanco, 2012, p.198)

Definiciones del control interno

El Diccionario de la lengua española (2014) define control como: la comprobación, inspección, fiscalización e intervención, es decir el control implica inspeccionar, tener dominio o verificar una cosa o acción.

El control interno es ejecutado no sólo por la alta gerencia de una entidad, sino por todo el personal que se encuentra involucrado en sus distintas áreas y operaciones, el control interno fue diseñado con la finalidad de conseguir eficiencia y eficacia en las operaciones, que la información que se registre tanto financiera como económicamente, sea confiable y sean aplicadas de tal manera que se cumplan las leyes o normativas vigentes (Blanco, 2012, p.194).

Por lo antes expuesto, el control interno, no se trata de instructivos, directivas o cualquier lineamiento, sino al conjunto de acciones realizadas por personas. El control interno no tiene como objetivo es brindar una seguridad absoluta, sino una seguridad razonable a través de la reducción de riesgos y eliminación de áreas críticas, por lo tanto el control interno es el camino hacia la consecución de un fin, y no el fin por alcanzar (Blanco, 2012, p.194).

Lo que se busca dejar en claro es que la aplicación del control interno no es que vaya a ser la solución a los problemas de la gerencia, sino que es una herramienta utilizada por la misma, la cual debe articularse con el resto de actividades propias de la administración, tales como la planeación, organización,

ejecución y control o supervisión. No se busca que el control interno sustituya las labores de la gerencia (Blanco, 2012, p.195).

Algunas entidades, tienen al control interno como una “carga” que estiman necesaria para cumplir con las regulaciones impuestas por los órganos de control, mientras que otras ven el control interno un camino para lograr sus objetivos, a través de la mejora de la calidad, productividad y eliminación de procedimientos innecesarios que ocasionan gastos a las entidades (Blanco, 2012, pp.195-196).

En el procedimiento del control interno la relación que existe entre la gerencia y el personal es la siguiente: La gerencia efectúa y diseña el control interno y los trabajadores de la organización lo cumplen, por ese motivo se puede decir que el control interno modula el comportamiento de los trabajadores, quienes se ven en la imperiosa necesidad de conocer los objetivos de la entidad y a la vez conocer sus responsabilidad y límites. Es allí donde radica la importancia de la participación de los trabajadores dentro del proceso de control interno ya que como en toda organización, los trabajadores no siempre suelen comprenderse entre sí y no todos tienen la capacidad para transmitir sus conocimientos hacia los demás (Blanco 2012, p.196).

El procedimiento de control interno es el conjunto de fases sucesivas, ejecutadas por todos los integrantes que conforman una organización, planteado con el fin de brindar la confianza necesaria en lo concerniente al logro de los objetivos establecidos, vinculados a las operaciones, información y cumplimiento. (COSO 2013, p.3).

Se entiende que el sistema de control interno aplicado en las organizaciones, involucra las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior, con el objetivo de efectuar de manera adecuada y eficientemente la administración de sus recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos. Su función es aplicada previa, simultánea y posteriormente (Ley 27785 2012)

Como se puede apreciar de las definiciones previas, todas coinciden en el que el control interno es un proceso que no sólo compete al titular de la entidad o a la alta gerencia, sino que involucra a todo el personal de una entidad, ya que se ejerce en la fase previa, simultánea y posterior al desarrollo de las actividades, sin embargo se debe tener en cuenta que el control interno ejercido de una manera en una entidad no siempre traerá los mismo resultados si se aplica en otra entidad, ya que esto dependerá mucho de su estructura organizacional.

Dimensiones del control interno

Las variables del control interno de la presente investigación se sustentan en los componentes definidos por Blanco (2012), los cuales se detallan a continuación:

Dimensión ambiente de control.

El ambiente de control busca calar en la percepción que tienen los trabajadores sobre el control, es el punto de partida para que el control interno sea efectivo, define la estructura e impone la disciplina. (Blanco, 2012, p.198)

En la ejecución del ambiente de control se deben encontrar presente ciertos elementos, como es el caso de la comunicación, integridad y valores éticos, ya que estos dos últimos son los pilares del ambiente de control. El estilo de operar de la administración también influenciará, ya que la actitud que adopte la administración frente a la presentación de los estados e informes financieros, que puede ser conservadora o agresiva, marcará la línea de camino de la oficina de contabilidad. La asignación de autoridad y responsabilidades, está relacionado con los criterios para la asignación de responsabilidades, así como las directrices de políticas apropiadas de la entidad. Las políticas de recursos humanos, se refiere a los lineamientos relacionado al reconocimiento, ascenso, evaluaciones, etc, que adopta la entidad con la finalidad de generar un sentido de compromiso con su personal que se ve reflejado en la productividad de los mismos. Y quise dejar al final el elemento que está más relacionado con la presente investigación que se refiere a la estructura organizacional, dentro de la cual se ejecutan o desarrollan las actividades de control interno con la finalidad de lograr los objetivos de la entidad,

no existe una estructura organizacional que garantice el éxito de las entidades, sino que la más adecuada será justamente aquella que se elabore teniendo en cuenta el tamaño y naturaleza de las actividades de la entidad. . (Blanco, 2012, pp.198-200)

Se entiende que el entorno de control o ambiente de control es el grupo de disposiciones, procedimientos y sistemas que componen los principios sobre los que se lleva a cabo el control interno de la organización; así como las acciones implantadas por medio de políticas y procesos que contribuyan. El entorno de control involucra componentes como la lealtad y valores éticos de la institución; lineamientos que proporcionan al cuerpo administrativo ejercer sus obligaciones de control de la gerencia institucional; la estructura organizacional y designación de cargos y responsabilidad en las funciones (COSO 2013, p.4)

Fonseca (2011, p.317) sostuvo que “El ambiente de control en el ámbito gubernamental, está constituido por el tono de la organización y tiene influencia en la conciencia de las personas”.

El ámbito de control en el entorno estatal, está organizado por la tendencia de la organización e influye en la percepción de las personas.

De las definiciones mencionadas líneas arriba se puede entender que el ambiente de control es de suma importancia para un control interno eficaz, ya que puede influir ya sea negativa o positivamente para el logro de los objetivos trazados.

Dimensión proceso de valoración de riesgos.

Según Blanco (2012, p.200) “El proceso de valoración de riesgos de la entidad es su proceso para identificar y responder a los riesgos de negocio y los resultados que de ello se derivan”

Las organizaciones utilizan el procedimiento de valorización de riesgos a fin de determinar y hacer frente a los riesgos de negocio y rendimientos que resulten de los mismos.

Para determinar y estimar los riesgos relativos al logro de objetivos, la evaluación del riesgo supone un procedimiento activo y dinámico (COSO 2013, p.4)

Para Fonseca (2011) La evaluación de riesgos

Tal como ha sido diseñada, pretende cambiar la forma de actuar de los administradores gubernamentales incorporando en su lenguaje diario la gestión del riesgo que comprende el desarrollo de las responsabilidades de identificar y analizar los riesgos relevantes que podrían afectar el logro de los objetivos de la entidad, al igual que organizar una respuesta apropiada para mitigarla. (p.318)

La valoración de riesgos, así como ha sido planteada, pretende modificar la manera en la que los administradores estatales intervienen, adicionando a su estilo diario la gestión de riesgos, perfeccionando la obligación de determinar y estimar los riesgos significativos capaces de perjudicar el éxito de los objetivos trazados en la organización, de la misma forma planificar una solución adecuada para amortiguar los efectos.

La valoración de riesgos consiste en detectar los posibles riesgos existentes, analizarlos y dar una solución efectiva que permita garantizar que los objetivos de la entidad sean alcanzados.

Dimensión sistemas de información y comunicación.

Según Blanco (2012, p.202) Un sistema de información:

Consta de infraestructura, software, personal, procedimientos y datos. La infraestructura y el software estarán ausentes, o tendrán menor significado en los sistemas que son exclusiva o principalmente manuales. Muchos sistemas de información hacen uso extensivo de la tecnología de la información. (p.202)

Un sistema de información y comunicación está compuesto por infraestructura, software, personal, procesos y datos; siendo los dos primeros componentes menos significativos en los procedimientos que son únicos o primordialmente de realización manual. Existen diversos sistemas de información que abarcan extensivamente el uso de la tecnología de comunicaciones.

A fin de que las organizaciones sean capaces de ejecutar sus compromisos de control interno y mantener los resultados de sus metas, resulta necesario el uso de la información (COSO 2013, p.5).

La información y comunicación consta de sistemas y procesos esquematizado por la entidad para reconocer, tratar, sintetizar e indicar acerca de las acciones financieras que, regularmente, se presentan en un orden determinado calificado como estados financieros (Fonseca 2011, p.107)

Los sistemas de información y comunicación deben ser fluidos, de tal manera que esta llegue de manera oportuna a su receptor, lo cual le permitirá tomar las acciones y decisiones más adecuadas para la consecución de las metas de la entidad.

Dimensión procedimientos de control.

Según Blanco (2012) Los procedimientos de control:

Son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se llevan a cabo las directivas de la administración, por ejemplo, que se tomen las acciones necesarias para direccionar los riesgos hacia el logro de los objetivos de la entidad, los procedimientos de control tienen diversos objetivos y se aplican en distintos niveles organizacionales y funcionales. (p.203)

Las acciones de control son aquellas diseñadas por medio de regímenes o procesos que colaboran a fin de asegurar que las disposiciones de la gerencia para

aplacar los posibles riesgos con potenciales efectos en las metas de la organización (COSO 2013, p.4)

Fonseca (2011, p.155) definió las actividades de control de la siguiente manera “Las actividades de control están representadas por rutinas que ofrecen la seguridad de que los procesos operan en la forma en que fueron diseñados, y cumplen con la política de la organización”.

Las acciones de control están caracterizadas por prácticas que proponen la confianza de que los procedimientos funcionan de la manera en que fueron planteados, y ejecuta los regímenes de la organización

Los procedimientos de control están compuestos por el conjunto de actividades enfocadas a garantizar el cumplimiento de los objetivos, así como también a detectar de manera oportuna las posibles amenazas que puedan significar riesgos contra el cumplimiento de las metas de la entidad.

Dimensión supervisión y seguimiento de los controles:

Blanco (2012) definió que la supervisión y el seguimiento de los controles:

Es un proceso para valorar la calidad del desempeño del control interno en el tiempo. Implica valorar el diseño y la operación de los controles sobre una base oportuna y tomar las acciones correctivas necesarias. La supervisión y el seguimiento de los controles continúan operando efectivamente. La supervisión y el seguimiento de los controles se logran mediante actividades de supervisión y seguimiento en tiempo real, evaluaciones separadas, o una combinación de las dos. (p. 205)

A fin de diagnosticar que cada uno de los cinco elementos del control interno, incluso los controles para ejecutar los fundamentos de cada componente, se encuentran y se desempeñan correctamente, se utilizan evaluaciones constantes, evaluaciones autónomas, o una mezcla de el uno y el otro (COSO 2013, p.5)

Las acciones de control tienen que ser estimadas en el ambiente de los regímenes y procesos dispuestos por los directivos, con el objetivo de resistir los peligros vinculados con la meta de cada acción significativa (Fonseca 2011, p.106)

Si bien es cierto, las actividades de control cumplen con la función de detectar posibles riesgos en el cumplimiento de los objetivos de la entidad, es necesario que exista un seguimiento a los controles ya existentes para detectar posibles desviaciones o falencias en los mismos, las cuales deberán ser calificadas dentro del contexto de la entidad.

Variable estructura organizacional.

Bases teóricas de estructura organizacional

A lo largo de la historia, siempre han existido las organizaciones, las cuales han ido evolucionando con el transcurso de los años, como consecuencia de nuevos descubrimientos científicos, avances tecnológicos y la globalización, como parte de la evolución podemos mencionar ciertas corrientes o filosofías.

El enfoque clásico de la administración tuvo como sus máximos representantes a Frederick Winslow Taylor y a Henri Fayol, los cuales tenían puntos de vista diferentes pero que se complementaban en cierta medida (Chiavenato, 2006, p.44)

Para Taylor, sólo a través de un trabajo conjunto entre los trabajadores y la alta dirección, y a la suma de ambos esfuerzos, se lograría el bien máximo de la sociedad. Para lo cual era importante una adecuada asignación de cargos y tareas, el ambiente de trabajo, etc. Debiéndose otorgar un estímulo o recompensa al trabajador que conseguía una buena producción, de lo contrario debería ser penalizado (Claude y Álvarez, 2005, p,82).

Taylor es representante de la administración científica, cuyo objetivo era incrementar la productividad poniendo énfasis en los niveles operativos, el enfoque

de este tipo de organización se desarrolla de abajo hacia arriba y de sus partes al todo (Chiavenato, 2006, p.44).

Taylor también era de la idea que la administración estaba dejando funciones que le eran de su competencia a sus trabajadores, ya que la administración era la más idónea para realizar la planificación, organización, control y determinación del trabajo (Claude y Álvarez, 2005, p,83).

Por otro lado tenemos la corriente de Fayol, cuyo objetivo era aumentar la eficiencia de las entidades, enfocándose en los componentes de la organización, que es lo contrario a una organización de arriba hacia abajo y del todo a sus partes, centrandó su atención en la estructura organizacional. (Chiavenato, 2006, p.44)

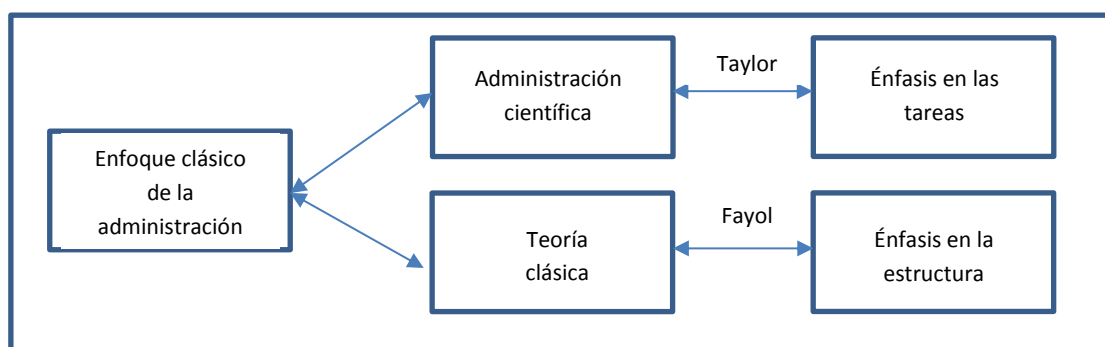


Figura 1. División del enfoque clásico.

Fuente: Chiavenato, 2006, p.45

Las estructuras organizacionales son distintas, así como no existen 02 seres humanos iguales en todos sus aspectos, tampoco existen 02 organizaciones iguales, tales como campo de acción, factores externos e internos, recursos financieros y humanos, etc. (Chiavenato, 2006, p.2).

La estructura organizacional también se encuentra en las iglesias, y es un ejemplo de para que una organización sea eficiente, no necesariamente tiene que ser tan compleja, como sabemos la iglesia católica tiene una estructura simple pero eficaz, una única autoridad representada por el papa (Chiavenato, 2006, p.29).

La organización militar también estuvo presente en la evolución de las organizaciones, la organización lineal tuvo su origen en este tipo de organización, bajo el esquema de la unidad de mando, asignándoles grados y responsabilidades (Chiavenato, 2006, p.29).

Enfoque humanista de la administración, ya no pone énfasis en las tareas y la estructura organizacional, sino en los trabajadores de las organizaciones, teniendo como su máximo representante a Hugo Miinsterberg, se desarrolló gracias a la psicología aplicada a las organizaciones y el uso de test de selección de personal (Chiavenato, 2006, p.84).

Enfoque neoclásico de la administración, a diferencia de los enfoques clásico y humanista, los representantes del enfoque neoclásico no se preocuparon por tener un punto de vista en común, en el cual ponen énfasis en los principios generales de la administración (Chiavenato, 2006, p.130).

Enfoque estructuralista de la administración, surgió a raíz del empezaron a crecer en tamaño y complejidad se divide en la teoría de la burocracia, la cual hacía énfasis en la estructura de la organización, mientras que la teoría estructuralista hacía énfasis en el entorno, en las personas y en la estructura de la entidad (Chiavenato, 2006, p.216).

Enfoque del comportamiento en la administración, también conocido como conductista, se enfoca en la conducta de los trabajadores de la organización, contrasta con la teoría clásica, la organización formal y la autoridad rígida. (Chiavenato, 2006, p.282).

Enfoque sistémico de la administración, busca una integración de los campos de la ciencia que intervienen en la administración, se caracterizó por el cambio de los principios que regían en el enfoque clásico de la administración, por los principios de expansionismo, pensamiento sintético y teología (Chiavenato, 2006, p.355).

Enfoque situacional de la administración, tiene un punto de vista de la organización de fuera hacia dentro, haciendo énfasis en el factor externo, en la cual la organización está conformada por subsistemas delimitados que permiten identificarlos, buscando determinar la manera en que operan las organizaciones en situaciones cambiantes (Chiavenato, 2006, p.431).

Nuevos enfoques de la administración, actualmente se vive una época en la que los avances tecnológicos caminan a gran velocidad, lo que ha conllevado que la teoría de la administración se encuentre pasando por una profunda etapa de revisión, tal es así que ya no sucede como antes, que las grandes organizaciones solían “comer” a las pequeñas, hoy en día el tamaño de la organización no es todo lo que cuenta, sino que las organizaciones deben ser más ágiles y ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios y de esa forma poder evitar ser absorbidas por empresas más grandes, inclusive una empresa pequeña ágil, puede representar serios problemas a una organización grande pero lenta (Chiavenato, 2006, pp.488-489).

Definiciones de estructura organizacional

Para Chiavenato (2006, p.74) La estructura organizacional “Se caracteriza por tener una jerarquía, es decir, una línea de autoridad que articula las posiciones de la organización y especifica quién está subordinado a quién”.

La estructura organizacional suministra la organización ideal por medio de la cual se planifican, efectúan, verifican, y comprueban sus acciones por el cumplimiento de las metas a largo plazo de la organización. A fin de constituir una estructura organizacional significativa, es preciso considerar los sectores críticos de autoridad y compromiso, así como las vías para la entrega de informes. Las necesidades de una organización establecen la perfección de su estructura organizacional. La dimensión y esencia de las actividades de una organización, definen lo una estructura organizacional oportuna (Blanco 2012, p.199).

La estructura organizacional se refiere a la capacidad de una organización para realizar una distribución adecuada del trabajo, asignando funciones y responsabilidades a los trabajadores de la organización en todos sus niveles jerárquicos, así como también los procedimientos a través de los cuales la organización coordina sus actividades (Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden y Montalván 2002, p. 53).

Al esquematizar los grados de mando y definir las dimensiones de intervención para que los integrantes de la organización ejecuten sus labores, la estructura organizacional propone la idea de jerarquía en una organización (Fonseca 2011, p.68)

De las definiciones descritas líneas arriba se puede concluir que la estructura organizacional, representa mucha importancia para el cumplimiento de las metas de una entidad, ya que sin ella, los trabajadores no sabrían a quién reportarse, a su contar con una estructura organizacional claramente definida, permitirá a la entidad poder asignar o crear nuevos cargos para cumplir con los objetivos de la entidad.

Dimensiones de la estructura organizacional

Para la presente investigación se sustentó en las dimensiones según Chiavenato (2006), las cuales se desarrollan a continuación:

Dimensión organización lineal.

Según Chiavenato (2006) la organización lineal:

Presenta una forma claramente piramidal. En ella se da la supervisión lineal (o autoridad lineal) basada en la unidad de mando, que es lo opuesto a la supervisión funcional propuesta por Taylor en la Administración científica. Fayol y sus seguidores no aceptan la supervisión funcional porque creen que constituye una negación de la unidad de mando, principio vital para la perfecta coordinación de las actividades organizacionales. En la organización lineal los órganos de línea, es decir, los órganos que la conforman, siguen con rigidez el principio escalar (autoridad de mando). Sin

embargo, para que los órganos de línea puedan dedicarse exclusivamente a sus actividades especializadas, es necesario contar con otros órganos encargados de la prestación de servicios especializados, ajenos a las actividades de los primeros. (p.160)

En la organización lineal se muestra en una estructura notoriamente piramidal. En la cual se da la verificación lineal (o jurisdicción lineal) justificada en la sección de autoridad, que es lo contrario a la verificación funcional expresada por Taylor en la Administración científica. Sin embargo, son Fayol y sus aficionados, quienes no admiten la verificación funcional debido a que suponen que establece un acuerdo de la sección de autoridad, fundamento esencial para la regulación correcta de las acciones institucionales. En la estructura lineal, los sectores de línea, es decir los sectores conformantes, respaldan consistentemente el precepto escalar (jurisdicción de autoridad). No obstante, a fin de que los sectores de línea sean capaces de ocuparse únicamente a sus acciones específicas, resulta indispensable contar con los demás sectores a cargo de la asistencia de servicios específicos, distintos a las acciones de los iniciales.

La organización lineal es la configuración mediante la cual, los vínculos ocupan un sentido vertical desde la parte alta hacia la baja, del rango supremo al inferior. Dado que no se acostumbra designar secciones autónomas ni facultar funciones, el mando se desempeña con suma obligación en sus determinaciones. La organización lineal hace mención al formato de categorización de colaboradores y de secciones que lo constituyen (Carda y Larrosa 2007, p.202)

La organización lineal es aquella por la cual el mando y las obligaciones continuas, son transmitidos completamente por una sola dirección para cada individuo o conjunto de individuos. Bajo este contexto cada persona cuenta con un solo dirigente que abarca la totalidad de los matices, solo es posible recibir órdenes de otras personas, y necesariamente se le reporta solo a él (Reyes 2004, p.289).

Para Gil y Giner (2014):

Su principal característica es la existencia de una única línea jerárquica. Cada empleado tiene un único jefe que delimita sus actividades, las dirige, las planifica, las supervisa en orden descendente, y que a su vez, rinde cuenta, en su caso, a su superior. (p.64)

La exclusiva organización jerárquica, es la principal peculiaridad de la organización lineal. Existe un único dirigente que define las tareas de cada empleado, las guía, las organiza, las controla en una estructura descendente, y que al mismo tiempo, mantiene informado a su jefe superior, dado el caso.

La organización de tipo lineal se caracteriza por existir una sola línea de mando, por lo cual la autoridad debe ejercerse con mucha responsabilidad, en este tipo de organización, los empleados rinden cuenta a su superior, y este a su vez al suyo.

Dimensión organización funcional.

Para Chiavenato (2006) la organización funcional es:

La organización funcional es el tipo de estructura organizacional que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones. Muchas organizaciones de la antigüedad utilizaban el principio funcional para la diferenciación de actividades o funciones. El principio funcional separa, distingue y especializa: es el germen del staff. (p.162)

Este tipo de organización corresponde al modelo de articulación organizacional que emplea los razonamientos prácticos o razonamiento de la especialización de las tareas. El razonamiento funcional fue aplicado por diversas organizaciones en la antigüedad, con el fin de lograr la distinción de las actividades o acciones. El razonamiento funcional clasifica, diferencia y especializa: es el núcleo del conjunto de personas bajo el mando de un jefe.

Gil y Giner (2014, p.65) Define que en la estructura funcional “Se proporciona autoridad a los especialistas en las tareas que conciernen a su especialidad. Éstos deciden sobre materias de su competencia y, de este modo, hacen que la estructura sea más fluida”.

Según la organización funcional, a los especialistas en las labores que corresponden a sus especialidades, le son otorgados la autoridad. Son ellos quienes toman decisiones acerca de temas que les competen y, de esta manera, logran que la organización sea más sencilla (Gil y Giner 2014, p.65)

Dimensión organización línea staff.

Para Chiavenato (2006) la organización línea staff es:

El resultado de la combinación de los tipos de organización lineal y funcional, buscando incrementar las ventajas de esos dos tipos de organización y reducir sus desventajas. Algunos autores la denominan organización del tipo jerárquico consultivo. En la organización línea-staff, existen características del tipo lineal y del tipo funcional, reunidas para proporcionar un tipo organizacional más completo y complejo. (p.164)

La consecuencia de combinar la estructura vertical y funcional, con el fin de aumentar las ventajas de ambos tipos de estructura y disminuir las desventajas. Es denominada la organización del modelo jerárquico informativo, por algunos autores. Este tipo de organización línea-staff, se encuentran características del modelo lineal y modelo funcional, fusionadas para facilitar un modelo de organización con mayor complejidad e integridad.

Para Gil y Giner (2014, p.67) “Los órganos staff no tienen autoridad directa sobre nadie, no pueden dar órdenes y se limitan a ayudar en la preparación o elaboración de las decisiones de quienes ocupan la línea jerárquica”.

No existe autoridad directa por encima de nadie, en la organización línea-staff, no es posible que se den órdenes y está condicionado a colaborar en la

elaboración o preparación de las órdenes superiores de quienes se encuentran en la línea jerárquica

Para Aramburú y Rivera (2010, p.62) “El concepto de staff no ha recibido en el campo empresarial una sistematización satisfactoria. En definitiva, línea y staff no designan dos funciones de naturaleza diferente, sino solamente dos tipos de relaciones”.

En el ámbito empresarial, la definición de staff no se ha percibido como una estructuración satisfactoria. En absoluto, línea y staff no asignan un par de funciones con esencias distintas, solamente son dos modelos de relaciones.

De las definiciones mencionadas líneas arriba se entiende por organización tipo staff, más como un tipo de apoyo y/o asesoría a la organización lineal, ya que por sí misma no tendría la autoridad suficiente para tomar las decisiones de la entidad.

Dimensión los comités:

Para Chiavenato (2006) los comités:

Reciben una variedad de denominaciones: comités, juntas, consejos, grupos de trabajo, etc. No existe uniformidad de criterios al respecto de su naturaleza y contenido. Algunos comités desempeñan funciones administrativas, otros, funciones técnicas; otros estudian problemas y otros sólo dan recomendaciones. La autoridad que se da a los comités es tan variada que reina bastante confusión sobre su naturaleza. Para algunos autores, el comité es un "tipo distinto de organización de asesoría", que no posee características de línea. Otros conciben al comité como un "grupo de personas designadas para desempeñar un acto administrativo". Un comité dependiendo de la autoridad de la cual se reviste, puede tener autoridad de toma de decisión sobre los subordinados (administración múltiple, es decir, comité administrativo) o puede tener autoridad de consultaría (comisión de asesoría) o aún puede utilizarse como medio de recolección y estudio de la

información. En esencia, el comité "es un grupo de personas a quienes, como grupo, se da un tema para estudiar. Es esa característica de acción en grupo que distingue al comité de los otros instrumentos administrativos. (p.169)

Se denominan de distintas maneras: juntas, consejos, comités, grupos de trabajo, entre otros. Respecto a su esencia y contenido no se encuentran similitudes de métodos. Existen diversos comités, los que cumplen cargos administrativos, otros, cargos técnicos; otros que investigan dilemas y otros que sólo proporcionan sugerencias. Es tan diversa la potestad que se otorga a los comités, que predomina en gran medida la confusión sobre su esencia. Algunos de los autores indican, que el comité es una forma peculiar de estructurar la asesoría, y que no gozan de propiedades de línea. Para otros autores, se concibe al comité a manera de un conjunto de individuos que han sido designadas a fin de ejecutar una acción administrativa. Los comités pueden gozar del poder de tomar decisiones por encima de los subalternos (gestión diversa, es decir, comisión administrativa) o podrían poseer poder de asesoría (comité de asesoría), incluso podría aprovecharse como mecanismo de recopilación y análisis de la información, de acuerdo al nivel de autoridad que posea. Por su naturaleza, los comités son un conjunto de individuos a los cuales se les asigna un asunto en particular para que sea estudiado. Distingue a los comités de las distintas herramientas de gestión, aquella peculiaridad de acción en grupo.

Para el caso de las entidades con conocimientos escasos de la gestión del marketing, es aconsejable el diseño del comité, dado que es necesario el compromiso y dirección natural que los jefes de la entidad puedan desempeñar (Pérez 2006, p.413)

Para Reyes (2008, p.247) "El comité es un conjunto de personas que se reúnen para deliberar, decidir o ejecutar en común y en forma coordinada, algún acto o función"

El acervo de personas que se agrupan para debatir, tomar decisiones o efectuar colectivamente y de manera coordinada, alguna acción u ocupación, es denominado como el comité.

Los comités cumplen diversas funciones, tales como funciones técnicas, administrativas, de recomendación, siendo la forma de organización más recomendada para entidades con poco conocimiento de administración de empresas.

1.3. Justificación

La presente investigación se justificó de la siguiente manera:

Se justificó teóricamente ambas variables, porque se dio a conocer a la institución, el importante papel que desempeña su estructura organizacional con relación a un control interno eficiente, en todos sus componentes: Ambiente de control, proceso de valoración de riesgos, sistemas de información y comunicación, y procedimientos de control. Al respecto Blanco (2012) sostuvo que la estructura organizacional:

Provee la estructura conceptual dentro de la cual se planean, ejecutan, controlan, y revisan sus actividades por el logro de los objetivos amplios de la entidad. El establecimiento de una estructura organizacional importante incluye considerar las áreas claves de autoridad y responsabilidad y las líneas apropiadas de presentación de informes. Una entidad desarrolla una estructura organizacional de acuerdo con sus necesidades. Lo apropiado de la estructura organizacional depende, en parte, del tamaño y naturaleza de sus actividades. (p.199)

Efectivamente, la estructura organizacional es el marco dentro del cual se desarrollan todos los trabajos de la entidad, y por ende, es el ambiente dentro del cual se ejecuta el control interno y sus componentes, y una adecuada estructura organizacional permitirá identificar las áreas críticas de la entidad y poder realizar las acciones que sean necesarias para el cumplimiento de las metas institucionales.

Bajo esa misma línea, se interpreta de la la Ley N° 27785 (2002, Art 7°) Que el sistema de control interno aplicado en las organizaciones, involucra las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior, con el objetivo de efectuar de manera adecuada y eficientemente la administración de sus recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos. Su función es aplicada previa, simultánea y posteriormente.

El control interno se encuentra en las 3 etapas de la administración, es decir, cuando se refiere a acciones previas, entendemos que es la planificación realizada por la gerencia, simultanea, se refiere a la ejecución misma del control interno y posterior corresponde a la supervisión de los controles implementados.

Justificación práctica

Se justificó prácticamente ya que se conocieron los niveles del control interno y la estructura organizacional que permita establecer la relación que existe entre ambas variables.

La presente investigación benefició a la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, en diversos aspectos, por un lado a reducir los riesgos en la gestión, relacionados al proceso de adquisición de bienes y contrataciones de servicios, a través de una identificación de la situación actual de los niveles de control interno y la percepción que tienen los trabajadores respecto al mismo. Por otro lado contribuye a conocer la percepción que tienen los trabajadores, en su mayoría personal civil, respecto a la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP y de la Policía Nacional del Perú; favorece también a la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú toda vez que al seguir las recomendaciones propuestas en la presente investigación, se logrará mejorar el servicio prestado y los bienes adquiridos en función de tiempo y calidad, lo cual se reflejará en los miembros de la Policía Nacional de Perú cuando se encuentren bien equipados y en el momento oportuno, proyectando en la ciudadanía una imagen de eficiencia y seguridad.

Justificación metodológica

Se justificó metodológicamente ya que se elaboraron instrumentos de medición para cada una de las variables en estudio de conformidad a la realidad problemática de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP. Del mismo modo, los instrumentos de validación se sometieron al proceso de validación y confiabilidad para posteriormente ser aplicados a toda la muestra de la presente investigación.

1.4. Problema

La Policía Nacional del Perú como institución, está sujeta a cambios constantes, los cuales obedecen a las políticas del gobierno de turno, actualmente se viene llevando a cabo una reestructuración, la cual está orientada a resolver los problemas de inseguridad ciudadana y corrupción. La estructura organizacional de la Policía Nacional de la Policía del Perú es lineal, al respecto Chiavenato (2006) definió al tipo de organización lineal de la siguiente manera:

La organizacional lineal presenta una forma claramente piramidal. En ella se da la supervisión lineal (o autoridad lineal) basada en la unidad de mando, que es lo opuesto a la supervisión funcional propuesta por Taylor en la Administración científica. Fayol y sus seguidores no aceptan la supervisión funcional porque creen que constituye una negación de la unidad de mando, principio vital para la perfecta coordinación de las actividades organizacionales. En la organización lineal los órganos de línea, es decir los órganos que la conforman, siguen con rigidez el principio escalar (autoridad de mando). La organización del tipo lineal constituye la forma estructural más simple y antigua, pues tiene su origen en la organización de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica de los tiempos medievales. Las formas más antiguas de organización poseen en común el principio de la autoridad lineal, también llamado principio escalar que establece la jerarquía de la autoridad. (p. 75)

En efecto, la policía nacional del Perú, como toda institución policial, basa su estructura organizacional en la forma de organización lineal en la que se tiene muy bien definida la jerarquía.

En los últimos meses, a través de los diversos medios de comunicación se han publicado una serie de deficiencias con respecto a adquisiciones de bienes realizadas por la policía nacional del Perú o a través del Ministerio del Interior, pero teniendo a la policía nacional del Perú como área usuaria de los bienes.

Por tal motivo es necesario investigar el control interno que actualmente existe dentro de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú, lo cual permitirá encontrar no solo debilidades sino también fortalezas presentes en dicha entidad. Al respecto Blanco (2012) definió al control interno de la siguiente manera:

Control interno es un proceso efectuado por la junta directiva de una entidad, gerencia y otro personal, diseñado para proveer seguridad razonable respecto del logro de los objetivos”, y consta con cinco componentes: ambiente de control, procesos de valoración de riesgos de la entidad, los sistemas de información y comunicación, procedimientos de control y supervisión y el seguimiento de los controles. (p.194).

A nivel internacional, se han realizado investigaciones como la de Gil (2015) en la que concluye que el área encargada de realizar la toma de inventarios adolece de un adecuado control interno que sea capaz de garantizar la eficacia y eficiencia de las actividades realizadas, no se encuentran segregadas las funciones de cada uno de los miembros del almacén, se ha presentado duplicidad de funciones, no están establecidas las responsabilidades de cada trabajador ni los niveles de autorización, no pueden controlarse los trabajadores de manera individual, no se realizan verificaciones de las existencias de inventario con los libros contables ni son exactos los saldos presentados por las tarjetas de kárdex y los libros contables.

En ese mismo sentido Solis (2014) realizó una investigación relacionada al sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno municipal del cantón san Pedro de Pelileo. En la que plantea una propuesta de proyecto de un sistema de control interno creado bajo los lineamientos del modelo COSO para optimizar la gestión en la sección de tesorería del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad del Cantón San Pedro de Pelileo. Orozco (2013) concluye que teniendo en cuenta la situación actual del área de desarrollo humano de la ESPOCH, un adecuado planeamiento de control interno se convertirá en un instrumento que brindará una seguridad razonable con respecto a la administración del talento humano, toda vez que desarrollará y sustentará documentariamente un planeamiento estratégico claro de gestión de los riesgos que afectan negativamente el cumplimiento de sus funciones y atribuciones.

Cárdenas (2012) concluyó que si bien es cierto el MECI es una herramienta de gestión útil para las entidades materia de la investigación, es necesario que se lleve a cabo un cambio de cultura organizacional, la cual deberá enfocarse en llenar vacíos y resolver dificultades, del mismo modo en la etapa de formulación de los compromisos, la cual deberá establecer criterios claros y precisos, de tal manera que permita cumplir los objetivos trazados por la entidad. Dugarte (2012) concluyó, en base a los resultados obtenidos que la situación actual del control interno en los órganos de administración pública municipal ubicados en el área metropolitana del estado de Mérida, no cuentan con funciones y jerarquías bien definidas, lo cual dificulta el logro de la misión y metas institucionales.

A nivel nacional, se han realizado investigaciones como la de Barba (2014), cuya investigación reveló que no todos los involucrados en el proceso de control interno tienen en claro el concepto y aplicación del Control Interno. Cuadros (2014) concluyó que la dimensión sistema técnico de la estructura organizativa y el apoyo organizacional percibido no guardan relación significativa en los trabajadores de la entidad estudiada. Crisologo (2013) Concluyó que el tipo de ambiente de control no es satisfactorio con relación al grado de cumplimiento de las metas. Barbarán

(2013) concluyó que la implementación del control interno si influye en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. Samaniego (2013) concluyó que el ambiente de control, la evaluación de riesgos y demás componentes del control interno si influyen en la consecución de los objetivos de la institución.

En la policía nacional del Perú podemos observar que el control interno es ejercido tanto por el comando como por los órganos de control interno presentes en cada unidad o a través de la inspectoría de la policía nacional del Perú.

Problema general

¿Qué relación existe entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de Logística de la PNP en el año 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre el ambiente de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre el proceso de valoración de riesgos y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016?

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre los procedimientos de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016?

Problema específico 5.

¿Qué relación existe entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016?

1.5. Hipótesis**Hipótesis general**

Existe relación positiva y significativa entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de Logística de la PNP en el año 2016.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1.**

Existe relación positiva y significativa entre el ambiente de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016?

Hipótesis específica 2.

Existe relación positiva y significativa entre el proceso de valoración de riesgos y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016

Hipótesis específica 3.

Existe relación positiva y significativa entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016.

Hipótesis específica 4.

Existe relación positiva y significativa entre los procedimientos de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la Dirección de logística de la PNP en el año 2016.

Hipótesis específica 5.

Existe relación positiva y significativa entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la Dirección de logística de la PNP en el año 2016.

1.6. Objetivos**Objetivo general**

Identificar la relación que existe entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1.**

Identificar la relación que existe entre el ambiente de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016.

Objetivo específico 2.

Identificar la relación que existe entre el proceso de valoración de riesgos y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016.

Objetivo específico 3.

Identificar la relación que existe entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016.

Objetivo específico 4.

Identificar la relación que existe entre los procedimientos de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016.

Objetivo específico 5.

Identificar la relación que existe entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP en el año 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

V1: Control interno

V2: Estructura organizacional

Definición conceptual: Control interno

Blanco (2012), refirió:

“Control interno es un proceso efectuado por la junta directiva de una entidad, gerencia y otro personal, diseñado para proveer seguridad razonable respecto del logro de los objetivos” (p.194)

Definición operacional: Control interno

El control interno se mide con un cuestionario tipo escala de Likert en cinco dimensiones: Dimensión ambiente de control (04 ítems), dimensión proceso de valoración de riesgos (04 ítems), dimensión sistemas de información y comunicación (04 ítems), dimensión procedimientos de control (04 ítems) y seguimiento de los controles (04 ítems).

Definición conceptual: Estructura organizacional

Chiavenato (2006), indicó:

“La estructura organizacional se caracteriza por tener una jerarquía, es decir, una línea de autoridad que articula las posiciones de la organización y especifica quién está subordinado a quién”. (p.74)

Definición operacional: Estructura organizacional

La estructura organizacional se mide con un cuestionario tipo escala de Likert en cuatro dimensiones: Dimensión organización lineal (04 ítems), dimensión organización funcional (04 ítems), dimensión organización línea staff (04 ítems) y dimensión comités (04 ítems).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización del control interno

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Ambiente de control	1. Conocimiento de valores éticos		Nunca (1)	
	2. Conocimientos de responsabilidades.	P1, P2, P3 y P4.	Casi nunca (2)	
	3. Conocimiento del reglamento de trabajo.		A veces (3)	
	4. Conocimiento de la estructura orgánica de la entidad			
1. Identificación de riesgos.	P5, P6, P7 y P8		Casi siempre (4)	Deficiente [20 – 46]
2. Identificación de áreas críticas				
3. Elaboración de planes de acción.		Siempre (5)	Moderadamente eficiente [47 – 73]	
Sistemas de información y comunicación	1. Oportunidad	P9, P10, P11 y P12		
	2. Integridad			
	3. Seguridad			
	4. Confiabilidad			Eficiente [74 – 100]
Procedimientos de control	1. Conciliaciones	P13, P14, P15 y P16		
	2. Control de acceso a información.			
	3. Revisión del desempeño			
Seguimiento de los controles	1. Presentación de informes	P17, P18, P19 y P20		
	2. Seguimiento a resultados			
	3. Seguimiento a los planes de acción			
	4. Actualización de controles			

Nota: Adaptado de Blanco (2012)

Tabla 2

Operacionalización de la estructura organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Organización lineal	1. Calidad del servicio.	P1, P2, P3 y P4	Nunca (1)	
	2. Oportunidad del servicio.			
	3. Satisfacción de áreas usuarias.		Casi nunca (2)	Deficiente [16 – 36]
Organización funcional	1. Calidad del servicio.	P5, P6, P7 y P8		
	2. Oportunidad del servicio.		A veces (3)	Moderadamente eficiente [37 – 59]
	3. Satisfacción de áreas usuarias.			
Organización línea staff	1. Calidad del servicio.	P9, P10, P11 y P12	Casi siempre (4)	
	2. Oportunidad del servicio.			
	3. Satisfacción de áreas usuarias.		Siempre (5)	Eficiente [60 – 80]
Comités	1. Calidad del servicio.	P13, P14, P15 y P16		
	2. Oportunidad del servicio.			
	3. Satisfacción de áreas usuarias.			

Nota: Adaptado de Chiavenato (2006)

2.3. Metodología

El enfoque utilizado para el presente estudio fue tipo cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo, es aquel que se vale de la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de establecer patrones de comportamiento y probar teorías (p.4), se utilizó un método hipotético deductivo según Bernal (2006), quien refirió que este método se inicia partiendo de aseveraciones llamadas hipótesis cuyo objetivo es refutar las mismas, producto del cual se obtienen conclusiones que son contrastadas con los hechos” (p.56)

2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio utilizado para el presente estudio es tipo básica, toda vez que la finalidad es “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales y porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2012, p.32).

El tipo de estudio según los alcances de la investigación, es descriptivo y correlacional, al respecto Hernández, et al, (2014) definieron que la investigación descriptiva correlacional “buscan determinar las propiedades, características y los perfiles de individuos, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.80), y a su vez, los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer el grado de relación que exista entre dos o mas conceptos, categorías o variables en un contacto en particular” (Hernández *et al.*, 2014, p. 81).

2.5. Diseño

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental de corte transversal y correlacional; se denomina no experimental ya que “la investigación se realiza sin la manipulación deliberada de las variables. Es decir, se trata de estudios donde no se realizan variaciones en forma intencional de las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández *et al.*, 2014, p. 149).

Se considera transversal ya que su objetivo es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un determinado momento. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández *et al.*, 2010, p.151).

Diagrama del diseño correlacional, según Sánchez y Reyes (2009, p.106).

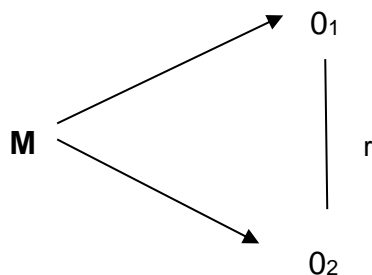


Figura 2. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M	= Trabajadores
O ₁	= Control Interno
O ₂	= Estructura Organizacional
r	= Relación entre las variables

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Se utilizó una población censal porque se considerará al 100% de la población y a su vez será el universo, población y muestra.

La población estuvo compuesta por 67 trabajadores de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP.

Tabla 3

Distribución de la población

N°	Departamentos u oficinas	N° de trabajadores
1	Jefatura	1
2	Secretaría	2
3	Mesa de partes	2
4	Departamento de programación	13
5	Departamento de actos preparatorios	15
6	Departamento de Contrataciones	10
7	Departamento de Ejecución Contractual	14
8	Departamento de almacén	7
9	Departamento de aduanas	3
Total		67

Fuente: División de Abastecimiento-DIRLOG PNP

Criterio de inclusión, en la población objeto de estudio se consideró a todos los trabajadores de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, en todas sus modalidades de contratación.

Criterio de exclusión, no se excluyó a ningún trabajador de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada para la presente investigación fue la encuesta, aplicada para ambas variables en estudio, al respecto Canales (2009) refirió que la encuesta consiste en obtener de parte de los sujetos involucrados en la investigación, determinada información con respecto a las variables estudiadas, las cuales pueden ser a través de entrevistas o cuestionarios.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fueron cuestionarios, al respecto Hernández *et al.* (2014) refirió, “los cuestionarios son un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

Fichas técnicas

Ficha técnica 1:

Instrumento : Cuestionario

Autor : Br. Juan Christian Olórtegui Sánchez.

Objetivo : Determinar la situación del control interno.

Variable : Control interno.

Técnica : Encuesta.

Año : 2016

Monitoreo : Validez y confiabilidad.

Ámbito de

aplicación : Rímac

Forma de

administración: Individual

Duración : 20 minutos aproximadamente

Estructura :

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 20 ítems, distribuido en 05 dimensiones, las cuales son medidas a través de la siguientes escalas y valores: Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Baremo:

D1 Deficiente [4 – 8]; Moderadamente eficiente [9 – 15] y Eficiente [16 – 20]

D2 Deficiente [4 – 8]; Moderadamente eficiente [9 – 15] y Eficiente [16 – 20]

D3 Deficiente [4 – 8]; Moderadamente eficiente [9 – 15] y Eficiente [16 – 20]

D4 Deficiente [4 – 8]; Moderadamente eficiente [9 – 15] y Eficiente [16 – 20]

D5 Deficiente [4 – 8]; Moderadamente eficiente [9 – 15] y Eficiente [16 – 20]

General: Deficiente [20 – 46]; Moderadamente eficiente [47 – 73] y Eficiente [74 –

100]

Ficha técnica 2:

Instrumento : Cuestionario.

Autor : Br. Juan Christian Olórtegui Sánchez.

Objetivo : Determinar la eficiencia de la estructura organizacional.

Variable : Estructura organizacional.

Técnica : Encuesta.

Año : 2016

Monitoreo : Validez y confiabilidad.

Ámbito de

aplicación : Rímac.

Forma de

administración: Individual.

Contenido :Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 16 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, distribuido en 04 dimensiones, las cuales son medidas a través de la siguientes escalas y valores: Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Baremo:

D1: Deficiente [4 – 8]; moderadamente eficiente [9 – 15] y eficiente [16 – 20]

D2: Deficiente [4 – 8]; moderadamente eficiente [9 – 15] y eficiente [16 – 20]

D3: Deficiente [4 – 8]; moderadamente eficiente [9 – 15] y eficiente [16 – 20]

D4: Deficiente [4 – 8]; moderadamente eficiente [9 – 15] y eficiente [16 – 20]

General: Deficiente [16 – 36]; moderadamente eficiente [37 – 59] y eficiente [60 – 80]

Validez

Para Hernández et al. (2010), la validez de un instrumento, “significa el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 201).

Para la validez de contenido se utilizó el criterio de juicio de experto. Validándose los ítems del instrumento en base a los criterios de: Pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4

Validez de los instrumentos

Experto	Aspecto de la validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dr. Jhonny Farfán Pimentel	Si	Si	Si
Dra. Dora Ponce Yactayo.	Si	Si	Si

Fuente: Certificados de validez.

Confiabilidad

Se aplicó la prueba piloto con 20 trabajadores de la división de mantenimiento de la dirección de logística de la PNP y el estadístico para hallar la confiabilidad del instrumento fue el Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos han sido medidos en escala ordinal.

Según Hernández et al. (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “significa el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200). Sirve para verificar si el instrumento aplicado está recopilando información defectuosa y por lo tanto nos traerá como consecuencia tomar conclusiones erróneas, o por otro lado información certera o fiable que realiza mediciones consistentes, La confiabilidad del Alfa de Cronbach se representa a través de escalas de valores entre 0 y 1 que se detallan a continuación:

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
1	Control interno	0.753	20
2	Estructura organizacional	0.898	16

Fuente: Prueba piloto.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos obtenidos en el presente estudio se utilizó técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, lo cual permitió constatar el comportamiento de las variables y dimensiones.

La estadística descriptiva o análisis exploratorio se utilizó para explicar numéricamente los datos obtenidos a través de la aplicación de las encuestas, con la finalidad de representar mediante tablas y gráficos el comportamiento de las variables en estudio.

Se elaboraron figuras de barras con la finalidad de poder visualizar los datos obtenidos como un todo y a su vez poder observar y analizar las características más resaltantes de cada variable y sus dimensiones, expresadas en porcentajes.

Para ello se ha utilizado el software Microsoft Excel, el cual nos permitió consolidar la información recopilada producto de la aplicación de los instrumentos y facilitar la aplicación de estadísticos.

Una vez obtenida nuestra base de datos en Excel, se procedió a aplicar el software SPSS versión 23.

Para culminar la fase estadística, se realizó el análisis inferencial: Rho de Spearman, el mismo que permitió identificar la correlación entre las variables de estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados

3.1.1. Descripción de los niveles de control interno.

Tabla 6

Niveles de control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Control interno		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	16,4
Moderadamente eficiente	55	82,1
Eficiente	1	1,5
Total	67	100,0

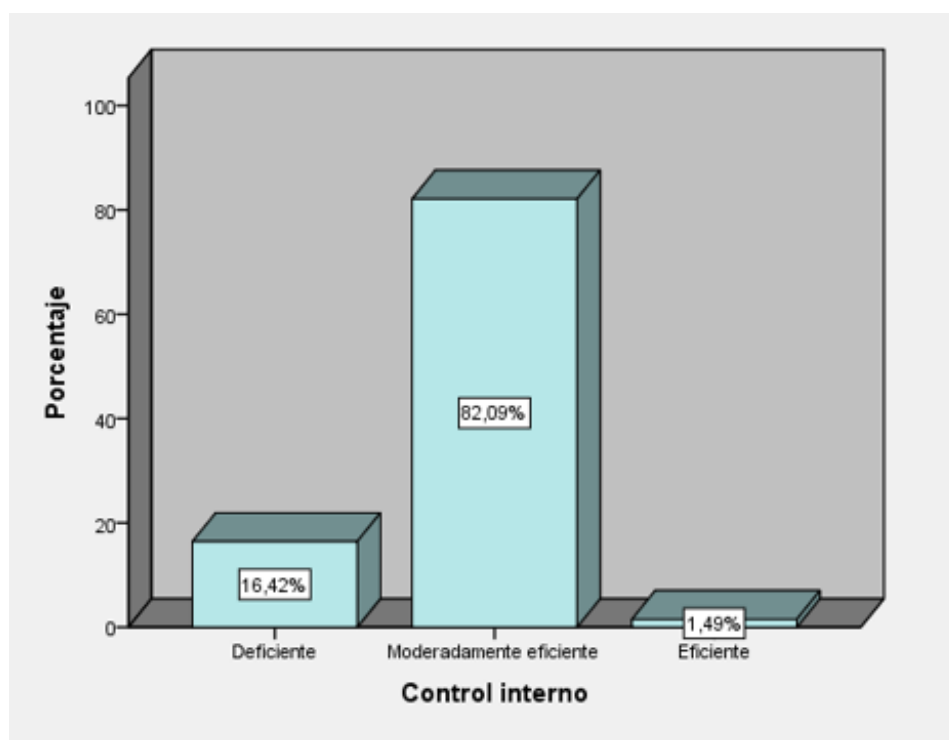


Figura 3. Niveles de frecuencias del control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Con el objeto de estudiar los niveles del control interno en dimensiones, se realizó una comparación expresada en porcentajes. Presentándose a continuación, los resultados, apreciándose que el 16.42% de los encuestados opinan que el

control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es deficiente, así mismo se obtuvo que el 82.09% opinan que el control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es moderadamente eficiente, mientras que el 1.49% de los encuestados opinan que el control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es eficiente.

De los resultados se tiene que la gran mayoría del personal que labora en división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, considera que el control interno es moderadamente eficiente, alcanzando el nivel de eficiente sólo el 1.49% del personal encuestado.

Tabla 7

Niveles del ambiente de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Ambiente de control		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	25,4
Moderadamente eficiente	50	74,6
Total	67	100,0

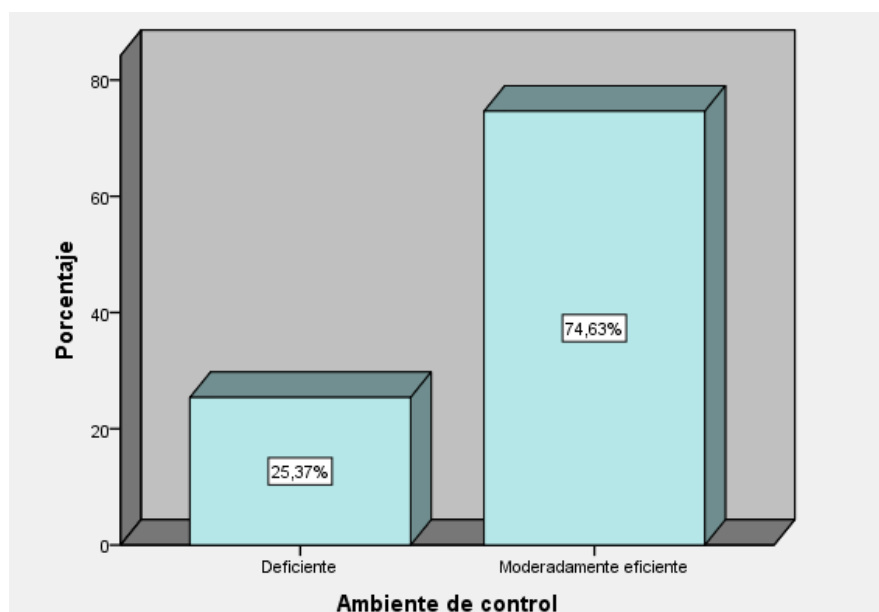


Figura 4. Niveles de frecuencias del ambiente de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Con el objeto de estudiar el ambiente de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, se realizó una comparación expresada en porcentajes. Presentándose a continuación, los resultados, apreciándose que el 25.37% de los encuestados opinan que el ambiente de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es deficiente, así mismo se obtuvo que el 74.63% opinan que el ambiente de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es moderadamente eficiente.

De los resultados se tiene que del 100% del personal que labora en la división de abastecimiento, ninguno considera que el ambiente de control es eficiente, por otro lado el 25.37% considera que el ambiente de control es deficiente, y el 74.63% considera que el ambiente de control es moderadamente eficiente.

Tabla 8

Niveles del proceso de valoración de riesgos de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Proceso de valoración de riesgo		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	10,4
Moderadamente eficiente	60	89,6
Total	67	100,0

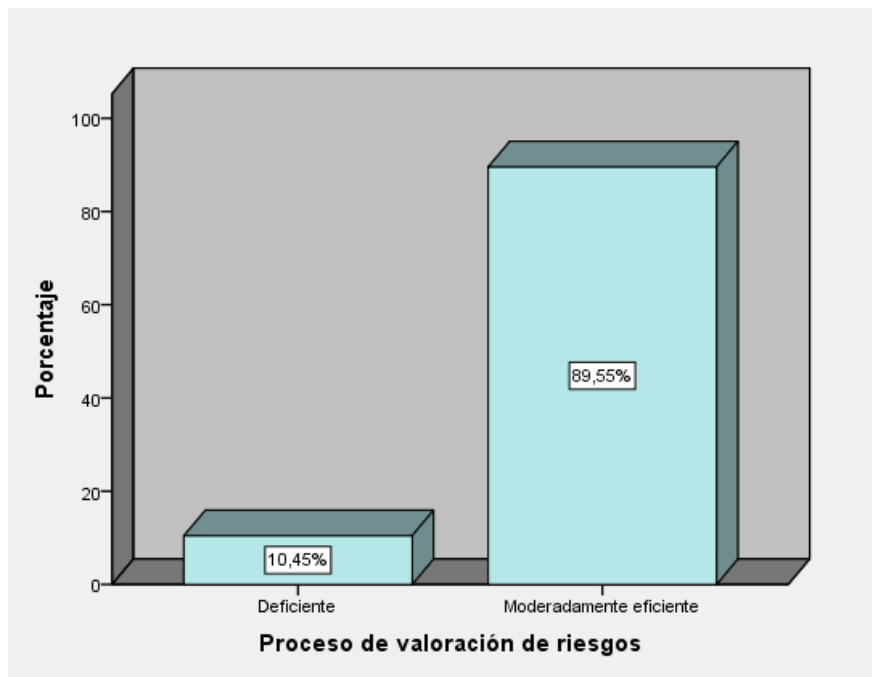


Figura 5. Niveles de frecuencias del proceso de valoración de riesgos de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Con el objeto de estudiar el proceso de valoración de riesgos del control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, se realizó una comparación expresada en porcentajes. Presentándose a continuación, los resultados, apreciándose que el 10.45% de los encuestados opinan que el proceso de valoración de riesgos de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es deficiente, así mismo se obtuvo que el 89.55% opinan que el proceso de valoración de riesgos del control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es moderadamente eficiente.

De los resultados se tiene que del 100% del personal que labora en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, ninguno considera que el proceso de valoración de riesgos del control interno es eficiente, por otro lado el 10.45% considera el proceso de valoración de riesgo del control interno es deficiente, y el 89.55% considera que el ambiente de control es moderadamente eficiente.

Tabla 9

Niveles de los sistemas de información y comunicación de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Sistemas de información y comunicación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	10,4
Moderadamente eficiente	60	89,6
Eficiente	1	1,5
Total	67	100,0

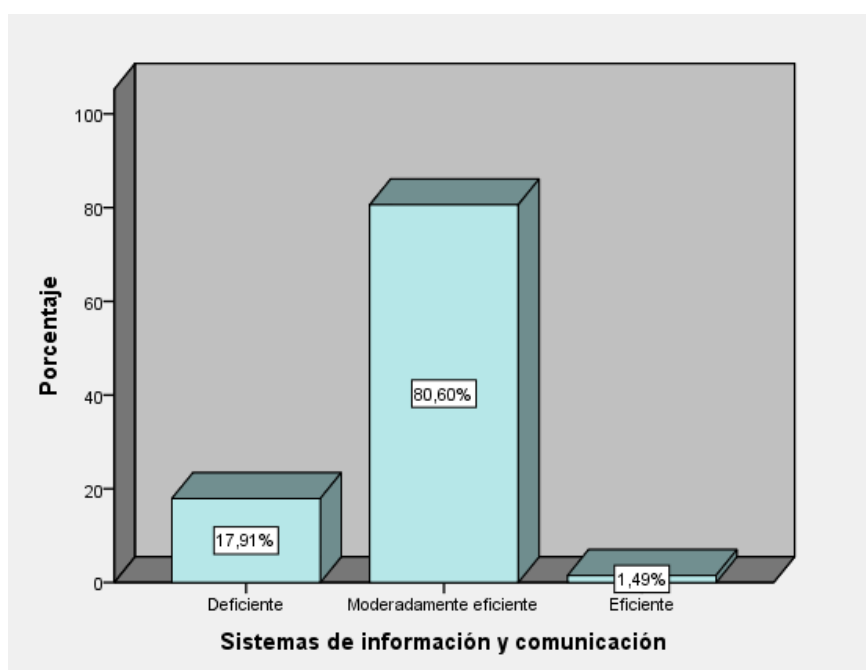


Figura 6. Niveles de frecuencias de los sistemas de información y comunicación del control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Con el objeto de estudiar los niveles de los sistemas de información y comunicación, se realizó una comparación expresada en porcentajes. Presentándose a continuación, los resultados, apreciándose que el 17.91% de los encuestados opinan que los sistemas de información y comunicación de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es deficiente, así mismo

se obtuvo que el 80.60% opinan que los sistemas de información y comunicación de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es moderadamente eficiente, mientras que sólo el 1.49% de los encuestados opinan que los sistemas de información y comunicación de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es eficiente.

De los resultados se tiene que la gran mayoría del personal que labora en división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, considera que el control interno es moderadamente eficiente, alcanzando solamente el nivel de eficiente el 1.49% del personal encuestado.

Tabla 10

Niveles de procedimientos de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Procedimientos de control		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	16,4
Moderadamente eficiente	56	83,6
Total	67	100,0

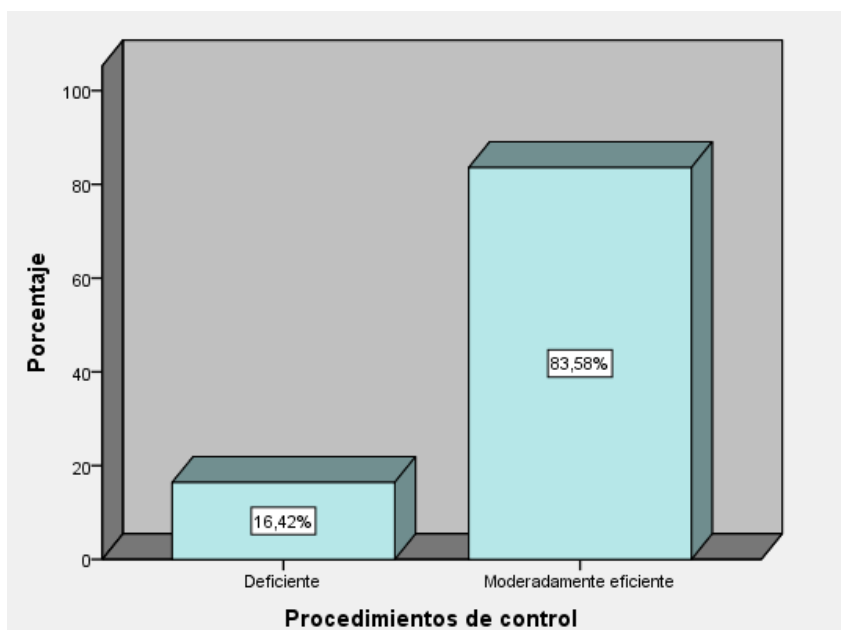


Figura 7. Niveles de frecuencias de los procedimientos de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Con el objeto de estudiar los procedimientos de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, se realizó una comparación expresada en porcentajes. Presentándose a continuación, los resultados, apreciándose que el 16.42% de los encuestados opinan que los procedimientos de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es deficiente, así mismo se obtuvo que el 83.58% opinan que los procedimientos de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es moderadamente eficiente.

De los resultados se tiene que del 100% del personal que labora en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, ninguno considera que el proceso de valoración de riesgos es eficiente, por otro lado el 16.42% considera el proceso de valoración de riesgo es deficiente, y el 83.58% considera que el proceso de valoración de riesgo es moderadamente eficiente.

Tabla 11

Niveles de seguimiento de los controles de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Seguimiento de los controles		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	14,9
Moderadamente eficiente	56	83,6
Eficiente	1	1,5
Total	67	100,0

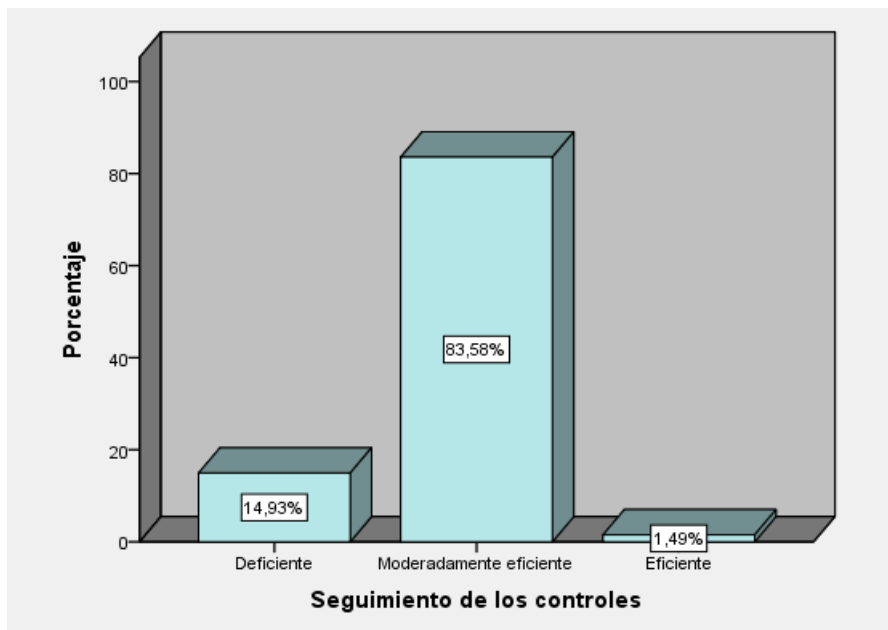


Figura 8. Niveles de frecuencias del seguimiento de los controles del control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Con el objeto de estudiar los niveles de seguimiento de los controles, se realizó una comparación expresada en porcentajes. Presentándose a continuación, los resultados, apreciándose que el 14.93% de los encuestados opinan que el seguimiento de los controles en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es deficiente, así mismo se obtuvo que el 83.58% opinan que los sistemas de información y comunicación del control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es moderadamente eficiente, mientras que sólo el 1.49% de los encuestados opinan que los sistemas de información y comunicación del control interno de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP es eficiente.

De los resultados se tiene que la gran mayoría del personal que labora en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, considera que el seguimiento de los controles del control interno es moderadamente eficiente, alcanzando el nivel de eficiente solamente el 1.49% del personal encuestado.

3.1.2. Descripción de los niveles de estructura organizacional

Tabla 12

Niveles de estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Estructura organizacional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	7,5
Moderadamente eficiente	60	89,6
Eficiente	2	3,0
Total	67	100,0

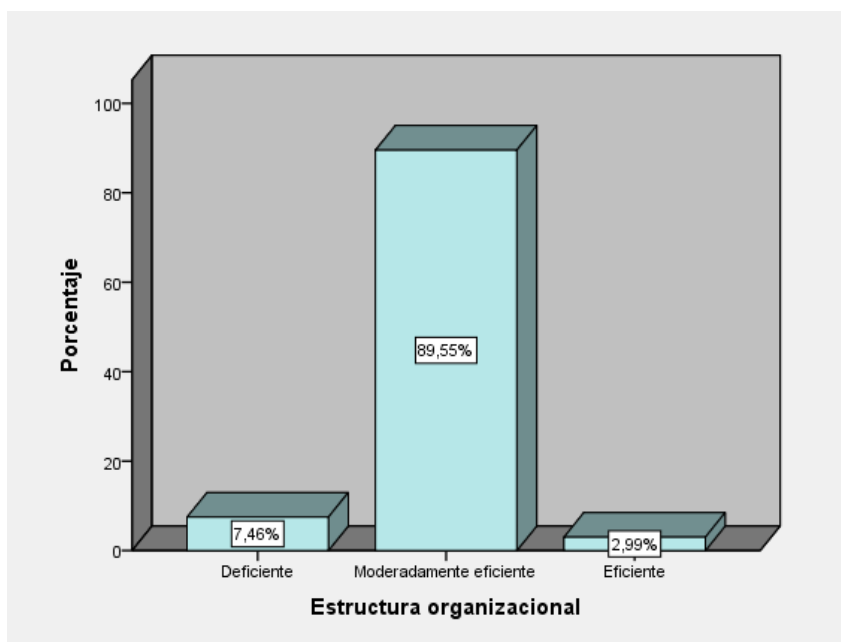


Figura 9. Niveles de frecuencias de la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.

Con el objeto de estudiar los niveles de la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, se realizó una comparación expresada en porcentajes. Presentándose a continuación, los resultados, apreciándose que el 7.46% de los encuestados opinan que la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 es deficiente, así mismo se obtuvo que el 89.55% opinan que la

estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP,2016 es moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% de los encuestados opinan que la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP,2016 es eficiente.

De los resultados se tiene que la gran mayoría del personal que labora en división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, considera que la estructura organizacional es moderadamente eficiente, alcanzando el nivel de eficiente sólo el 2.99% del personal encuestado.

Tabla 13

Niveles de organización lineal de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Organización lineal		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	11,9
Moderadamente eficiente	53	79,1
Eficiente	6	9,0
Total	67	100,0

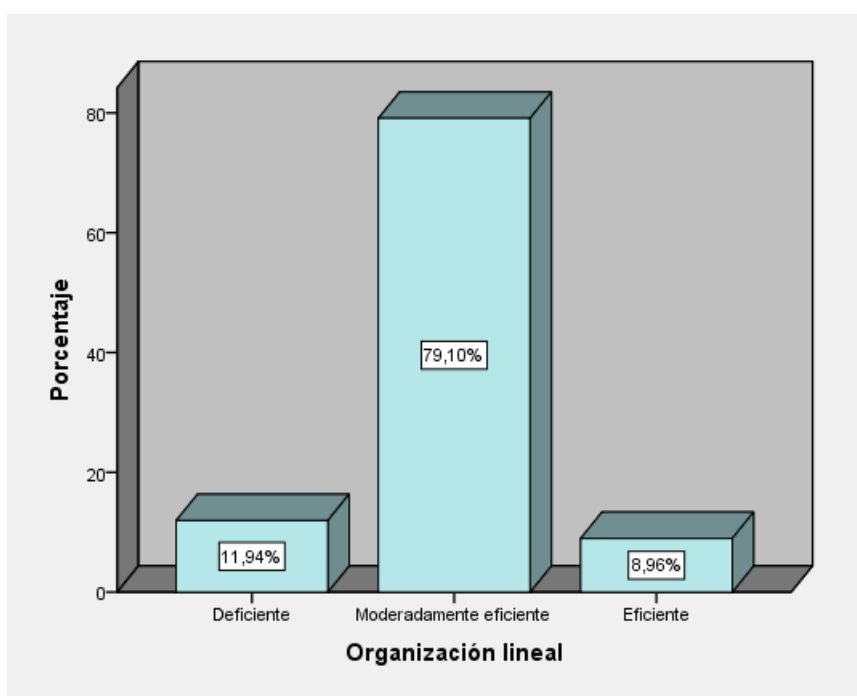


Figura 10. Niveles de frecuencias de la organización lineal de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Con el objeto de estudiar los niveles de la organización lineal de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, se realizó una comparación expresada en porcentajes. Presentándose a continuación, los resultados, apreciándose que el 11.94% de los encuestados opinan que la organización lineal de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 es deficiente, así mismo se obtuvo que el 79.10% opinan la organización lineal de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 es moderadamente eficiente, mientras que sólo el 8.96% de los encuestados opinan que la organización lineal de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 es eficiente.

De los resultados se tiene que la gran mayoría del personal que labora en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, considera que la organización lineal de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 es moderadamente eficiente, alcanzando el nivel de eficiente solamente el 8.96% del personal encuestado.

Tabla 14

Niveles de organización funcional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Organización funcional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	7,5
Moderadamente eficiente	59	88,1
Eficiente	3	4,5
Total	67	100,0

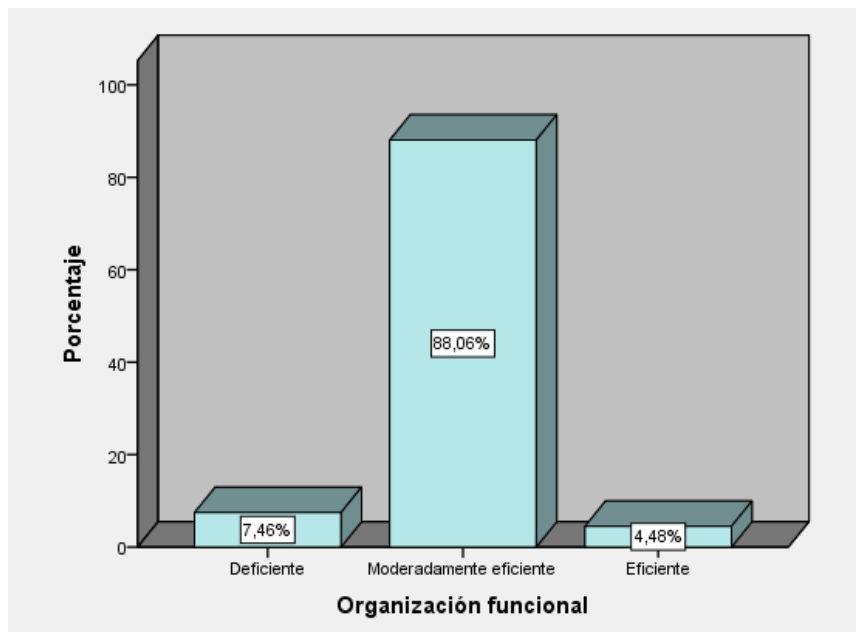


Figura 11. Niveles de frecuencias de la organización funcional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Con el objeto de estudiar los niveles de aplicarse una organización funcional en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, se realizó una comparación expresada en porcentajes. Presentándose a continuación, los resultados, apreciándose que el 7.46% de los encuestados opinan que al aplicarse una organización funcional en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 sería deficiente, así mismo se obtuvo que el 88.06% opinan que al aplicarse una organización funcional en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 esta sería moderadamente eficiente, mientras que sólo el 4.48% de los encuestados opinan que al aplicarse una organización funcional en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 sería eficiente.

De los resultados se tiene que la gran mayoría del personal que labora en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, considera que al aplicarse una organización funcional, esta sería moderadamente eficiente, y alcanzaría el nivel de eficiente solamente el 4.48% según el personal encuestado.

Tabla 15

Niveles de organización línea staff de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Organización línea staff		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	6,0
Moderadamente eficiente	60	89,6
Eficiente	3	4,5
Total	67	100,0

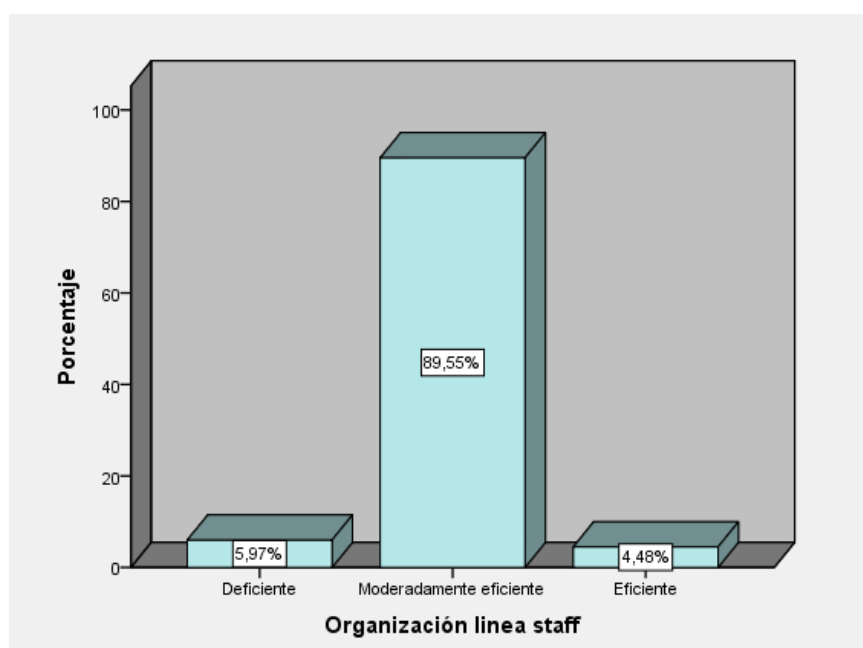


Figura 12. Niveles de frecuencias de la organización línea staff de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Con el objeto de estudiar los niveles de aplicarse una organización línea staff en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, se realizó una comparación expresada en porcentajes. Presentándose a continuación, los resultados, apreciándose que el 5.97% de los encuestados opinan que al aplicarse una organización línea staff en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 sería deficiente, así mismo se obtuvo que el 89.55% opinan que al aplicarse una organización línea staff en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 esta sería

moderadamente eficiente, mientras que sólo el 4.48% de los encuestados opinan que al aplicarse una organización línea staff en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 sería eficiente.

De los resultados se tiene que la gran mayoría del personal que labora en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, considera que al aplicarse una organización línea staff, esta sería moderadamente eficiente, y alcanzaría el nivel de eficiente solamente el 4.48% según el personal encuestado.

Tabla 16

Niveles de organización comité de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Organización comité		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	25,4
Moderadamente eficiente	50	74,6
Total	67	100,0

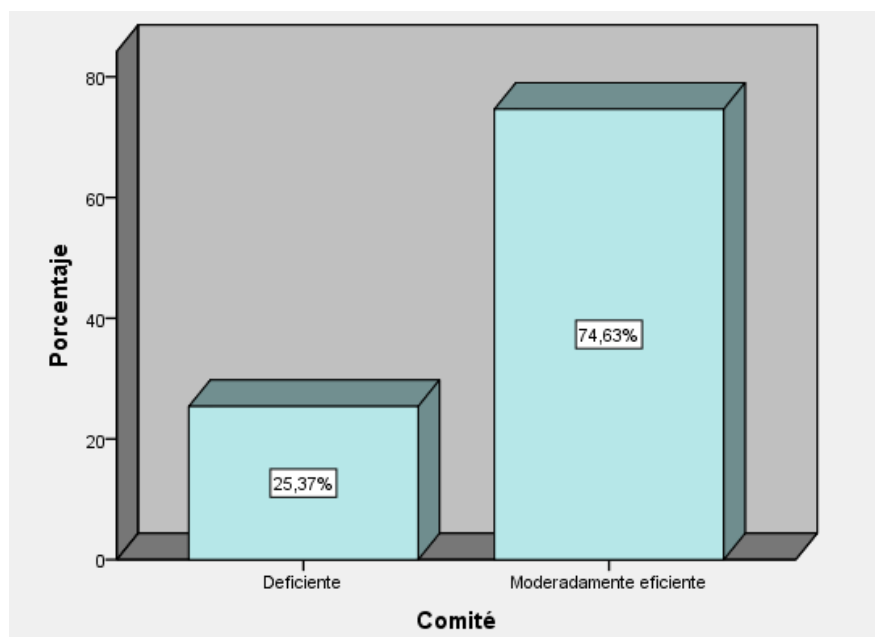


Figura 13. Niveles de frecuencias de la organización comité de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Con el objeto de estudiar los niveles de aplicarse una organización comité en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, se realizó una comparación expresada en porcentajes. Presentándose a continuación, los resultados, apreciándose que el 25.37% de los encuestados opinan que al aplicarse una organización comité en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 sería deficiente, así mismo se obtuvo que el 74.63% opinan que al aplicarse una organización comité en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 esta sería moderadamente eficiente, por otro lado ninguno de los encuestados opinaron que al aplicarse una organización comité en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 sería eficiente.

De los resultados se tiene que la gran mayoría del personal que labora en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, considera que al aplicarse una organización comité, esta sería moderadamente eficiente, y ninguno de los encuestados es de la opinión que al aplicar el tipo de organización comité en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP sería eficiente.

3.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Con la finalidad de efectuar el análisis de la relación entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016. Se sometió la hipótesis general al cálculo del coeficiente Rho Spearman, obteniendo los resultados mostrados en la tabla 17.

Ho: No existe relación entre el control interno y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.

H1: Existe relación entre el control interno y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.

Tabla 17

Resultados de la correlación entre el control interno y la estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Correlaciones			Control interno	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Control_interno	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Estructura_oranizacional	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

El coeficiente según Hernández et al, (2014) indica que existe una correlación positiva media entre el control interno y la estructura organizacional. Asimismo la significancia indica un valor de 0.000 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el control interno si tiene relación con la estructura organizacional.

Hipótesis específica 1

Con la finalidad de efectuar el análisis de la relación entre el ambiente de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016. Se sometió la hipótesis específica 1 al cálculo del coeficiente Rho Spearman, obteniendo los resultados mostrados en la tabla 18.

- Ho: No existe relación entre el ambiente de control y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.
- H1: Existe relación entre el ambiente de control y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.

Tabla 18

Resultados de la correlación entre el ambiente de control y la estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Correlaciones			Ambiente de control	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coefficiente de correlación	1,000	,353**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	67	67
	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	,353**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente según Hernández et al, (2014) indica que existe una correlación positiva débil entre el ambiente de control y la estructura organizacional. Asimismo la significancia indica un valor de 0.003 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el ambiente de control si tiene relación con la estructura organizacional.

Hipótesis específica 2

Con la finalidad de efectuar el análisis de la relación entre la valoración de riesgos y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016. Se sometió la hipótesis específica 2 al cálculo del coeficiente Rho Spearman, obteniendo los resultados mostrados en la tabla 19.

Ho: No existe relación entre la valoración de riesgos y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.

H1: Existe relación entre la valoración de riesgos y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.

Tabla 19

Resultados de la correlación entre la valoración de riesgos y la estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Correlaciones				
			Proceso de valoración de riesgo	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Proceso de valoración de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,477**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente según Hernández et al, (2014) indica que existe una correlación positiva débil entre el proceso de valoración de riesgos y la estructura organizacional. Asimismo la significancia indica un valor de 0.000 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la valoración de riesgos si tiene relación con la estructura organizacional.

Hipótesis específica 3

Con la finalidad de efectuar el análisis de la relación entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016. Se sometió la hipótesis específica 3 al cálculo del coeficiente Rho Spearman, obteniendo los resultados mostrados en la tabla 20.

- Ho: No existe relación entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.
- H1: Existe relación entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.

Tabla 20

Resultados de la correlación entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Correlaciones			Sistemas de información y comunicación	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Sistemas de información y comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,411**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	67	67
	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	,411**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	67	67

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente según Hernández et al, (2014) indica que existe una correlación positiva débil entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional. Asimismo la significancia indica un valor de 0.001 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que los sistemas de información y comunicación si tiene relación con la estructura organizacional.

Hipótesis específica 4

Con la finalidad de efectuar el análisis de la relación entre los procedimientos de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016. Se sometió la hipótesis específica 4 al cálculo del coeficiente Rho Spearman, obteniendo los resultados mostrados en la tabla 21.

Ho: No existe relación entre los procedimientos de control y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.

H1: Existe relación entre los procedimientos de control y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.

Tabla 21

Resultados de la correlación entre procedimientos de control y la estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Correlaciones				
			Procedimientos de control	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Procedimientos de control	Coefficiente de correlación	1,000	,434**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	,434**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente según Hernández et al, (2014) indica que existe una correlación positiva débil entre los procedimientos de control y la estructura organizacional. Asimismo la significancia indica un valor de 0.000 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que los procedimientos de control si tiene relación con la estructura organizacional.

Hipótesis específica 5

Con la finalidad de efectuar el análisis de la relación entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016. Se sometió la hipótesis específica 5 al cálculo del coeficiente Rho Spearman, obteniendo los resultados mostrados en la tabla 22.

Ho: No existe relación entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.

H1: Existe relación entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional, en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.

Tabla 22

Resultados de la correlación entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional de división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

Correlaciones			Seguimiento de los controles	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Seguimiento de los controles	Coefficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente según Hernández et al, (2014) indica que existe una correlación positiva media entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional. Asimismo la significancia indica un valor de 0.000 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la supervisión y seguimiento de los controles si tiene relación con la estructura organizacional.

IV. DISCUSIÓN

Conforme a la hipótesis general y a la prueba de hipótesis, se puede apreciar que existe relación positiva media entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016; en donde los niveles de control interno fueron considerados el 16.42 % en un nivel deficiente, el 82.09% con un nivel moderadamente eficiente y el 1.49% en un nivel eficiente; en la estructura organizacional se observa que el 7.46% considera un nivel deficiente, 89.55% considera un nivel moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% considera un nivel eficiente. Al respecto en la investigación realizada por Dugarte (2012), concluyó en base a los resultados obtenidos que la situación actual del control interno en los órganos de administración pública municipal ubicados en el área metropolitana del estado de Mérida, no cuentan con funciones y jerarquías bien definidas, lo cual dificulta el logro de la misión, objetivos y metas de la institución y por ende de la misión institucional. Dicha conclusión es coherente con los resultados de la presente investigación, toda vez que en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, al ser una institución jerarquizada en la cual la jerarquía se encuentra bien definida, se obtuvo como resultado un control interno moderadamente eficiente en un 82.09%. En esa misma línea Fonseca (2011) definió que la estructura organizacional de una entidad es la que provee la estructura dentro de la cual se desarrollan las actividades de planeamiento, ejecución y control de las actividades para el logro de los objetivos. En cuanto a la jerarquía Gil y Giner (2014) sostienen que en la línea jerárquica cada empleado tiene un único jefe, el mismo que dirige, modifica, planifica y supervisa sus actividades, y éste a su vez rinde cuenta a su superior.

De acuerdo a la hipótesis específica 1, se puede apreciar que existe una relación positiva débil entre el ambiente de control y la estructura organizacional.; donde se observa un ambiente de control moderadamente eficiente, equivalente al 74.63%, mientras que un 25.37% considera un ambiente de control deficiente y por el lado de la estructura organizacional, se observa que el 7.46% considera un nivel deficiente, 89.55% considera un nivel moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% considera un nivel eficiente; por otro lado se observa en la tesis realizada por Crisologo (2013) concluyó que el tipo de ambiente de control no alcanza el

grado de cumplimiento de los objetivos y metas. Al respecto Blanco (2012) sostiene que los valores éticos y la integridad son los pilares de ambiente de control, otro aspecto son las políticas de recursos humanos, relacionado a los reconocimientos y ascensos que adopta la entidad con el fin de conseguir que el personal de la entidad se comprometa con los objetivos de la entidad, lo cual se refleja en mayor productividad. En ese sentido se entiende que el 89.55% del personal encuestado opine que el ambiente de control con respecto se encuentra en un nivel moderadamente eficiente, ya que el personal policial tiene lineamientos bien definidos sobre los ascensos, por otro lado el personal civil, bajo la modalidad de locación de ser servicios no cuenta con dicha opción.

Según la hipótesis específica 2, se aprecia que existe una relación positiva débil entre el proceso de valoración de riesgos y la estructura organizacional; donde se aprecia un proceso de valoración de riesgos moderadamente eficiente, equivalente al 89.55%, mientras que un 10.45% considera al proceso de valoración de riesgos como deficiente, por el lado de la estructura organizacional, se observa que el 7.46% considera un nivel deficiente, 89.55% considera un nivel moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% considera un nivel eficiente; al respecto Samaniego (2013) concluyó que, la evaluación de riesgos si influye en los resultados de la empresa, por lo antes expuesto se coincide con dicha conclusión. Al respecto Fonseca (2011) sostiene que la evaluación de riesgos incorpora el concepto de gestión de riesgo en el desarrollo de las actividades de la gerencia, con lo cual se busca comprender y analizar los riesgos relevantes que podrían menguar el logro de las metas de la entidad.

Conforme a la hipótesis específica 3, se aprecia que existe una relación positiva débil entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional; donde se observa que los sistemas de información y comunicación son calificados como moderadamente eficiente por el 80.60% del total de encuestados, mientras que el 17.91% lo considera deficiente, por otro lado el 1.49% del total de los encuestados es de opinión eficiente con respecto a los sistemas de información y comunicación, en cuanto la estructura organizacional, se observa que

el 7.46% considera un nivel deficiente, 89.55% considera un nivel moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% considera un nivel eficiente; al respecto en la investigación realizada por Samaniego (2013) concluyó que la información y comunicación si influye en la determinación de las estrategias, lo cual es congruente con la presente investigación ya que el 89.55% considera que los sistemas de información y comunicación se encuentran en un nivel moderadamente eficiente. Al respecto Blanco (2012) sostiene que los sistemas de información y comunicación comprenden la infraestructura, el personal, softwares, procesos e información. En esa misma línea Fonseca (2011) sostiene que la información y comunicación está conformada por métodos y procedimientos cuyo fin es registrar, procesa e informar sobre las operaciones que se llevan a cabo en una entidad.

Con referencia a la hipótesis específica 4, se observa que existe una relación positiva débil entre los procedimientos de control y la estructura organizacional; donde se observa que los procedimientos de control son calificados como moderadamente eficiente por el 83.58% del total de encuestados, mientras que el 16.42% lo considera deficiente, por otro lado respecto a la estructura organizacional, se observa que el 7.46% considera un nivel deficiente, 89.55% considera un nivel moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% considera un nivel eficiente; al respecto en la investigación realizada por Samaniego (2013) concluyó que las actividades de control repercuten en la eficiencia y eficacia de la producción, por lo cual en la presente investigación se obtuvo que el 83.58% del personal encuestado consideró que los procedimientos de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 es moderadamente eficiente. De acuerdo a Fonseca (2011) las actividades de control se encuentran graficadas por el conjunto de actividades a modo de rutina que se ejecutan con la finalidad de asegurar que los procesos que se vienen llevando a cabo cumplan con los objetivos de la organización. En esa misma línea El Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission sostiene que los procedimientos de control son las acciones que brindan el soporte para garantizar que se ejecuten las acciones dispuestas por la dirección con la finalidad de reducir los riesgos que puedan generar un impacto en los objetivos de la entidad.

Por último, en el análisis a la hipótesis específica 5, se observa que existe una relación positiva media entre el seguimiento de los controles y la estructura organizacional; donde se observa que el seguimiento de los controles el calificado como moderadamente eficiente por el 83.58% del total de encuestados, mientras que el 14.93% lo considera deficiente y 1.49% del total de los encuestados son de opinión eficiente; por otro lado respecto a la estructura organizacional, se observa que el 7.46% considera un nivel deficiente, 89.55% considera un nivel moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% considera un nivel eficiente; al respecto en la investigación realizada por Samaniego (2014) concluyó que el seguimiento si repercute en la obtención de productos de calidad. En esa misma línea Blanco (2012) sostiene que la supervisión y el seguimiento de los controles corresponden un proceso para evaluar el desempeño del control interno en un periodo de tiempo, con la finalidad de adoptar las acciones que permitan corregir las posibles desviaciones con respecto a la consecución de los objetivos de la entidad.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

- Primera.-** Existe una relación positiva media entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, con un nivel de significancia de 0.00, coeficiente de correlación entre el control interno y la estructura organizacional de 0.583, con un valor de 0.00; $p < 0.05$.
- Segunda.-** Existe una relación positiva débil entre el ambiente de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, con un nivel de significancia de 0.03, coeficiente de correlación de 0.353, lo cual indica una correlación baja.
- Tercera.-** Existe una relación positiva débil entre el proceso de valoración de riesgo y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, con un nivel de significancia de 0.00, coeficiente de correlación de 0.477, lo cual indica una correlación baja.
- Cuarta.-** Existe una relación positiva débil entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, con un nivel de significancia de 0.01, coeficiente de correlación de 0.411, lo cual indica una correlación baja.
- Quinta.-** Existe una relación positiva débil entre los procedimientos de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, con un nivel de significancia de 0.00, coeficiente de correlación de 0.434, lo cual indica una correlación baja.
- Sexta.-** Existe una relación positiva media entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, con un nivel de significancia de 0.00, coeficiente de correlación de 0.550, lo cual indica una correlación moderada.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.- Se recomienda que el jefe de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP realice una revisión de su sistema de control interno de tal manera que armonice con su estructura organizacional, con la finalidad de maximizar el uso de los recursos, lo cual conllevará al logro de los objetivos de la entidad y por ende mayor satisfacción las áreas usuarias. Así mismo delimitar claramente las funciones que le competen a cada una de las áreas que conforman la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP.

Segunda.- Se recomienda que jefe de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP ponga en marcha una campaña de sensibilización en los trabajadores bajo su mando con la finalidad que estos últimos sientan e interioricen la importancia las actividades que realizan, dentro del proceso de logro de objetivos de la entidad.

Tercera.- Se recomienda capacitar a los jefes de los departamentos que conforman la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, en gestión de riesgo, con la finalidad que dentro de cada área se lleve a cabo un filtro de las actividades realizadas, lo cual conllevará a reducir los riesgos propios de la gestión.

Cuarta.- Se recomienda que el jefe de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, aproveche los medios informáticos con los que cuenta, como por ejemplo SIGA, SIAF, entre otros, para la generación de reportes que permitan informar a la superioridad sobre aspectos presupuestales y de gestión oportunamente para la toma de decisiones en beneficio de la entidad.

Quinta.- Se recomienda que el jefe de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, formalice mediante memorándums, las decisiones o acuerdos tomados en relación a la gestión, con la finalidad que todo el personal bajo su mando tenga pleno conocimiento de los lineamientos o parámetros y de esa manera reducir los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de las metas de la institución.

Sexta.- Se recomienda que el jefe de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, a través de su secretaría realice el seguimiento de las disposiciones dadas por su despacho, así como también del cumplimiento de los controles implementados, con la finalidad de detectar el incumplimiento o desviación de los lineamientos, para una posterior corrección o modificación del procedimiento de control en marcha.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambrosio, V (2014) Auditoría práctica de estados financieros (Editorial Imprenta Ríos, tercera edición, Guatemala)
- Aramburú, N. y Rivera, O. (2010) *Organización de empresas* (Editorial Deusto, tercera edición, Bilbao, España)
- Bernal, C. (2006) *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* (Editorial Pearson educación, segunda edición, Mexico).
- Barbarán, G. (2013) *Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú.* (Tesis de maestría, Universidad de san Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/576>
- Blanco, Y. (2012) *Auditoría Integral normas y procedimientos* (Editorial ECOE ediciones, Segunda edición, Colombia).
- Carda, R. y Larrosa, F. (2007) *La organización del centro educativo. Manual para maestros.* (Editorial Club Universitario, 2da edición, San Vicente, Alicante, España).
- Cárdenas, J. (2012) *Evaluación del impacto del modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta de gestión para algunas entidades públicas de la ciudad de Palmira.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia, Palmira, Colombia). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/5766/1/7709006.2012.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración.* México: Mc Graw Hill.

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013) *Control Interno-Marco Integrado* (Editorial PWC, España).

Crisologo, M. (2013) *Control interno en la gestión de los gobiernos locales del callejón de Huaylas-Ancash*. (Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/639/3/crisologo_mf.pdf

Cuadros, R. (2014) *La estructura orgánica y el apoyo organizacional percibido en una empresa comercializadora con sede en Lima*. (Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú). Recuperado de <http://crescere.com.pe/images/PDF/estructura%20organizacional%20y%20apoyo%20organizacional%20percibido.pdf>.

Dugarte, J. (2012) *Estándares de Control Interno administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública municipal en el área metropolitana del estado de Mérida-Venezuela* (Tesis de maestría, Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela). Recuperado de <http://pcc.faces.ula.ve/Tesis/Maestria/Jose%20Candelario%20Dugarte%20Rodriguez/Tesis%20Jose%20Candelario.pdf>

Fonseca, O. (2011). *Sistemas de Control Interno para organizaciones*, primera edición. Perú: IICO

George, Jr., Claude, S. y Álvarez, L. (2005) *Historia del pensamiento administrativo* (Editorial Pearson Educación, Segunda edición, México).

Gil, H. (2015). *Sistema de estructuración integral de control interno para el área de inventario del sector fabricante de carrocerías ubicado en el estado Aragua*. (Tesis maestría. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela).

Recuperado de
<http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2531/1/HGIL.pdf>

Gil, M. y Giner, F. (2014) *La organización de empresas hacia un modelo de futuro*. (ESIC Editorial, Primera edición, Madrid, España)

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (Editorial Mc Graw Hill, 6ta edición, México)

Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F. y Montalván, G. (2002). *Evaluación Organizacional* (Editorial BID, 2002).

Ley N° 27785 (2002) *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la contraloría general de la república*. (El peruano, Perú).

Mantilla. S. (2016). *Auditoría del control interno*, tercera edición. Bogotá: ECOE Ediciones.

Orozco, M. (2013) *El control interno del departamento de desarrollo humano de la escuela superior politécnica de Chimborazo, del cantón Riobamba y su incidencia en la administración del talento humano institucional*. (Tesis maestría, Universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador). Recuperado de: <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7217/1/Mg.GP.1993.pdf>

Pelazas, M. (2015) *Auditoría de las áreas de la empresa* (Editorial Ediciones Paraninfo, España)

Pérez, L. (2006) *Márketing social teoría y práctica* (Editorial Pearson, Prentice Hall, primera edición, México).

Reyes A. (2004) *Administración moderna* (Editorial Limusa, México).

- Reyes A. (2005) *Administración de empresas teoría y práctica* (Editorial Limusa, segunda parte, México).
- Sánchez G. (2006) *Auditoría de estados financieros práctica moderna integral* (Editorial Pearson educación, segunda edición, México).
- Salazar, L. (2014) *El control interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy*. (Tesis de maestría, Pontificia universidad católica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5543>
- Samaniego, C. (2013) *Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo*. (Tesis de maestría, Universidad de san Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/645/3/samaniego_cm.pdf
- Solis, E. (2014) *El sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno municipal del cantón san Pedro de Pelileo*. (Tesis maestría. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador). Recuperado de <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8019/1/TMAG004-2014.pdf>

ANEXO 1. ARTICULO CIENTIFICO

Artículo científico

Control interno y estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

AUTOR: Br. Juan Christian Olórtegui Sánchez

juanc_612@hotmail.com

ASESOR: Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La población fue de tipo censal conformada por 67 trabajadores de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP. Se empleó como instrumento los cuestionarios tipo escala de Likert para ambas variables, se realizó la validez de contenido y la confiabilidad. Los resultados de la investigación indicaron que existe una relación directa y significativa entre las variables; $R_s = 0.583^{**}$, interpretándose como moderada relación entre las variables, con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

Palabras clave: Control interno, estructura organizacional, ambiente de control, organización línea y Rho Spearman.

ABSTRACT

The research aimed to: Determine the relationship between internal control and the organizational structure of the supply division of PNP logistics management, 2016. The research was carried out under a quantitative approach, basic type, descriptive level and Correlational, non-experimental, cross-sectional design. The population was of the census type made up of 67 workers from the supply division of the logistics direction of the PNP. Likert scale questionnaires were used as an instrument for both variables, content validity and reliability were performed. The results of the research indicated that there is a direct and significant relationship between the variables; $R_s = 0.583^{**}$, interpreted as a moderate relation between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

Key words: Internal control, organizational structure, control environment, line organization and Rho Spearman

INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional del Perú como institución, está sujeta a cambios constantes, los cuales obedecen a las políticas del gobierno de turno, actualmente se viene llevando a cabo una reestructuración, la cual está orientada a resolver los problemas de inseguridad ciudadana y corrupción. La estructura organizacional de la Policía Nacional de la Policía del Perú es lineal, al respecto Chiavenato (2006) definió al tipo de organización lineal de la siguiente manera:

La organizacional lineal presenta una forma claramente piramidal. En ella se da la supervisión lineal (o autoridad lineal) basada en la unidad de mando, que es lo

opuesto a la supervisión funcional propuesta por Taylor en la Administración científica. Fayol y sus seguidores no aceptan la supervisión funcional porque creen que constituye una negación de la unidad de mando, principio vital para la perfecta coordinación de las actividades organizacionales. En la organización lineal los órganos de línea, es decir los órganos que la conforman, siguen con rigidez el principio escalar (autoridad de mando). La organización del tipo lineal constituye la forma estructural más simple y antigua, pues tiene su origen en la organización de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica de los tiempos medievales. Las formas más antiguas de organización poseen en común el principio de la autoridad lineal, también llamado principio escalar que establece la jerarquía de la autoridad. (p. 75)

En efecto, la policía nacional del Perú, como toda institución policial, basa su estructura organizacional en la forma de organización lineal en la que se tiene muy bien definida la jerarquía.

En los últimos meses, a través de los diversos medios de comunicación se han publicado una serie de deficiencias con respecto a adquisiciones de bienes realizadas por la policía nacional del Perú o a través del Ministerio del Interior, pero teniendo a la policía nacional del Perú como área usuaria de los bienes.

Por tal motivo es necesario investigar el control interno que actualmente existe dentro de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional del Perú,

lo cual permitirá encontrar no solo debilidades sino también fortalezas presentes en dicha entidad. Al respecto Blanco (2012) definió al control interno de la siguiente manera:

Control interno es un proceso efectuado por la junta directiva de una entidad, gerencia y otro personal, diseñado para proveer seguridad razonable respecto del logro de los objetivos”, y consta con cinco componentes: ambiente de control, procesos de valoración de riesgos de la entidad, los sistemas de información y comunicación, procedimientos de control y supervisión y el seguimiento de los controles. (p.194).

Respecto a la investigación, existen tesis del ámbito nacional e internacional: A nivel internacional tenemos las investigaciones: Gil (2015), Solis (2014), Orozco (2013), Cárdenas (2012) y Dugarte (2012). En el ámbito nacional tenemos a: Barba (2014), Cuadros (2014), Crisologo (2013), Barbarán (2013) y Samaniego (2013).

La investigación tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de Logística de la PNP en el año 2016? y la hipótesis general de investigación fue: Existe relación positiva y significativa entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de Logística de la PNP en el año 2016

METODOLOGÍA

El diseño de investigación fue no experimental, con corte transversal. La muestra estuvo constituida por 67 trabajadores de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, es decir la población es igual a la muestra y el muestreo fue no probabilístico intencional. La presente investigación presenta dos variables: La Variable 1: Control

interno y variable 2: Estructura organizacional. Asimismo las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron tipo escala de Likert. En el análisis de los datos se utilizó la estadística no paramétrica con Rho de Spearman.

RESULTADOS

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r_s = .583^{**}$) entre el control interno y la estructura organizacional, lo cual indica que existe un nivel de correlación positiva media, con un 82.09% en el nivel moderadamente eficiente respecto al control interno (figura 1) y un 89.55 que indica un nivel moderadamente eficiente en la estructura organizacional (figura 2).

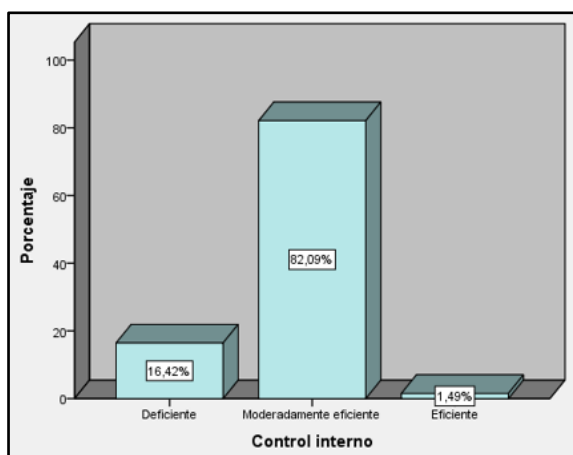


Figura 1. Niveles del control interno

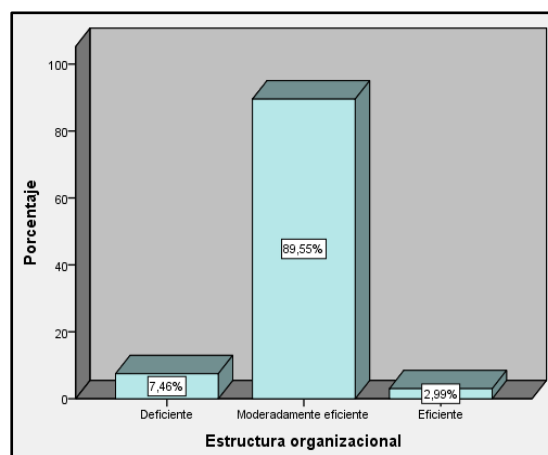


Figura 2. Niveles de la estructura organizacional.

Tabla 1

Correlación entre las variables y dimensiones

Variables y dimensiones	Estructura Organizacional	
	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral) p
Control interno	.583	.000
D1: Ambiente de control	.353	.000
D2: Proceso de valoración de riesgos	.477	.000
D3: Sistemas de información y comunicación	.411	.000

D4: Procedimientos de control	.434	.000
D5: Seguimiento de los controles	.550	.000

DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis general, se observa en la tabla 1 que existe una relación positiva media entre el control interno y la estructura organizacional; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.583, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación entre las variables, con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula, Al respecto en la investigación realizada por Dugarte (2012), concluyó en base a los resultados obtenidos que la situación actual del control interno en los órganos de administración pública municipal ubicados en el área metropolitana del estado de Mérida, no cuentan con funciones y jerarquías bien definidas, lo cual dificulta el logro de la misión, objetivos y metas de la institución y por ende de la misión institucional. Dicha conclusión es coherente con los resultados de la presente investigación, toda vez que en la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016, al ser una institución jerarquizada en la cual la jerarquía se encuentra bien definida, se obtuvo como resultado un control interno moderadamente eficiente en un 82.09%. En esa misma línea Fonseca (2011) definió que la estructura organizacional de una entidad es la que provee la estructura dentro de la cual se desarrollan las actividades de planeamiento, ejecución y control de las actividades para el logro de los objetivos. En cuanto a la jerarquía Gil y Giner (2014) sostienen que en la línea jerárquica cada empleado tiene un único jefe, el mismo que dirige, modifica, planifica y supervisa sus actividades, y éste a su vez rinde cuenta a su superior.

De acuerdo a la hipótesis específica 1, se puede apreciar que existe una relación positiva débil entre el ambiente de control y la estructura organizacional.; donde se observa

un ambiente de control moderadamente eficiente, equivalente al 74.63%, mientras que un 25.37% considera un ambiente de control deficiente y por el lado de la estructura organizacional, se observa que el 7.46% considera un nivel deficiente, 89.55% considera un nivel moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% considera un nivel eficiente; por otro lado se observa en la tesis realizada por Crisologo (2013) concluyó que el tipo de ambiente de control no alcanza el grado de cumplimiento de los objetivos y metas. Al respecto Blanco (2012) sostiene que los valores éticos y la integridad son los pilares de ambiente de control, otro aspecto son las políticas de recursos humanos, relacionado a los reconocimientos y ascensos que adopta la entidad con el fin de conseguir que el personal de la entidad se comprometa con los objetivos de la entidad, lo cual se refleja en mayor productividad. En ese sentido se entiende que el 89.55% del personal encuestado opine que el ambiente de control con respecto se encuentra en un nivel moderadamente eficiente, ya que el personal policial tiene lineamientos bien definidos sobre los ascensos, por otro lado el personal civil, bajo la modalidad de locación de ser servicios no cuenta con dicha opción.

Según la hipótesis específica 2, se aprecia que existe una relación positiva débil entre el proceso de valoración de riesgos y la estructura organizacional; donde se aprecia un proceso de valoración de riesgos moderadamente eficiente, equivalente al 89.55%, mientras que un 10.45% considera al proceso de valoración de riesgos como deficiente, por el lado de la estructura organizacional, se observa que el 7.46% considera un nivel deficiente, 89.55% considera un nivel moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% considera un nivel eficiente; al respecto Samaniego (2013) concluyó que, la evaluación de riesgos si influye en los resultados de la empresa, por lo antes expuesto se coincide con dicha conclusión. Al respecto Fonseca (2011) sostiene que la evaluación de riesgos incorpora el

concepto de gestión de riesgo en el desarrollo de las actividades de la gerencia, con lo cual se busca comprender y analizar los riesgos relevantes que podrían menguar el logro de las metas de la entidad.

Conforme a la hipótesis específica 3, se aprecia que existe una relación positiva débil entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional; donde se observa que los sistemas de información y comunicación son calificados como moderadamente eficiente por el 80.60% del total de encuestados, mientras que el 17.91% lo considera deficiente, por otro lado el 1.49% del total de los encuestados es de opinión eficiente con respecto a los sistemas de información y comunicación, en cuanto la estructura organizacional, se observa que el 7.46% considera un nivel deficiente, 89.55% considera un nivel moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% considera un nivel eficiente; al respecto en la investigación realizada por Samaniego (2013) concluyó que la información y comunicación si influye en la determinación de las estrategias, lo cual es congruente con la presente investigación ya que el 89.55% considera que los sistemas de información y comunicación se encuentran en un nivel moderadamente eficiente. Al respecto Blanco (2012) sostiene que los sistemas de información y comunicación comprenden la infraestructura, el personal, softwares, procesos e información. En esa misma línea Fonseca (2011) sostiene que la información y comunicación está conformada por métodos y procedimientos cuyo fin es registrar, procesa e informar sobre las operaciones que se llevan a cabo en una entidad.

Con referencia a la hipótesis específica 4, se observa que existe una relación positiva débil entre los procedimientos de control y la estructura organizacional; donde se observa

que los procedimientos de control son calificados como moderadamente eficiente por el 83.58% del total de encuestados, mientras que el 16.42% lo considera deficiente, por otro lado respecto a la estructura organizacional, se observa que el 7.46% considera un nivel deficiente, 89.55% considera un nivel moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% considera un nivel eficiente; al respecto en la investigación realizada por Samaniego (2013) concluyó que las actividades de control repercuten en la eficiencia y eficacia de la producción, por lo cual en la presente investigación se obtuvo que el 83.58% del personal encuestado consideró que los procedimientos de control de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016 es moderadamente eficiente. De acuerdo a Fonseca (2011) las actividades de control se encuentran graficadas por el conjunto de actividades a modo de rutina que se ejecutan con la finalidad de asegurar que los procesos que se vienen llevando a cabo cumplan con los objetivos de la organización. En esa misma línea El Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission sostiene que los procedimientos de control son las acciones que brindan el soporte para garantizar que se ejecuten las acciones dispuestas por la dirección con la finalidad de reducir los riesgos que puedan generar un impacto en los objetivos de la entidad.

Por último, en el análisis a la hipótesis específica 5, se observa que existe una relación positiva media entre el seguimiento de los controles y la estructura organizacional; donde se observa que el seguimiento de los controles el calificado como moderadamente eficiente por el 83.58% del total de encuestados, mientras que el 14.93% lo considera deficiente y 1.49% del total de los encuestados son de opinión eficiente; por otro lado respecto a la estructura organizacional, se observa que el 7.46% considera un nivel deficiente, 89.55% considera un nivel moderadamente eficiente, mientras que el 2.99% considera un nivel eficiente; al

respecto en la investigación realizada por Samaniego (2014) concluyó que el seguimiento si repercute en la obtención de productos de calidad. En esa misma línea Blanco (2012) sostiene que la supervisión y el seguimiento de los controles corresponden un proceso para evaluar el desempeño del control interno en un periodo de tiempo, con la finalidad de adoptar las acciones que permitan corregir las posibles desviaciones con respecto a la consecución de los objetivos de la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ambrosio, V (2014) Auditoría práctica de estados financieros (Editorial Imprenta Ríos, tercera edición, Guatemala)
- Aramburú, N. y Rivera, O. (2010) *Organización de empresas* (Editorial Deusto, tercera edición, Bilbao, España)
- Bernal, C. (2006) *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* (Editorial Pearson educación, segunda edición, Mexico).
- Barbarán, G. (2013) *Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú.* (Tesis de maestría, Universidad de san Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/576>
- Blanco, Y. (2012) *Auditoría Integral normas y procedimientos* (Editorial ECOE ediciones, Segunda edición, Colombia).
- Carda, R. y Larrosa, F. (2007) *La organización del centro educativo. Manual para maestros.* (Editorial Club Universitario, 2da edición, San Vicente, Alicante, España).

- Cárdenas, J. (2012) *Evaluación del impacto del modelo estándar de control interno (MECI) como herramienta de gestión para algunas entidades públicas de la ciudad de Palmira*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia, Palmira, Colombia). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/5766/1/7709006.2012.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013) *Control Interno-Marco Integrado* (Editorial PWC, España).
- Crisologo, M. (2013) *Control interno en la gestión de los gobiernos locales del callejón de Huaylas-Ancash*. (Tesis de maestría, Universidad de san Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/639/3/crisologo_mf.pdf
- Cuadros, R. (2014) *La estructura orgánica y el apoyo organizacional percibido en una empresa comercializadora con sede en Lima*. (Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú). Recuperado de <http://crescere.com.pe/images/PDF/estructura%20organizacional%20y%20apoyo%20organizacional%20percibido.pdf>.
- Dugarte, J. (2012) *Estándares de Control Interno administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública municipal en el área metropolitana del estado de Mérida-Venezuela* (Tesis de maestría, Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela). Recuperado de <http://pcc.faces.ula.ve/Tesis/Maestria/Jose%20Candelario%20Dugarte%20Rodriguez/Tesis%20Jose%20Candelario.pdf>
- Fonseca, O. (2011). *Sistemas de Control Interno para organizaciones*, primera edición. Perú: IICO

- George, Jr., Claude, S. y Álvarez, L. (2005) *Historia del pensamiento administrativo* (Editorial Pearson Educación, Segunda edición, México).
- Gil, H. (2015). *Sistema de estructuración integral de control interno para el área de inventario del sector fabricante de carrocerías ubicado en el estado Aragua*. (Tesis maestría. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela). Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2531/1/HGIL.pdf>
- Gil, M. y Giner, F. (2014) *La organización de empresas hacia un modelo de futuro*. (ESIC Editorial, Primera edición, Madrid, España)
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (Editorial Mc Graw Hill, 6ta edición, México)
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F. y Montalván, G. (2002). *Evaluación Organizacional* (Editorial BID, 2002).
- Ley N° 27785 (2002) *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la contraloría general de la república*. (El peruano, Perú).
- Mantilla, S. (2016). *Auditoría del control interno*, tercera edición. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Orozco, M. (2013) *El control interno del departamento de desarrollo humano de la escuela superior politécnica de Chimborazo, del cantón Riobamba y su incidencia en la administración del talento humano institucional*. (Tesis maestría, Universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador). Recuperado de: <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7217/1/Mg.GP.1993.pdf>
- Pelazas, M. (2015) *Auditoría de las áreas de la empresa* (Editorial Ediciones Paraninfo, España)
- Pérez, L. (2006) *Márketing social teoría y práctica* (Editorial Pearson, Prentice Hall, primera edición, México).

Reyes A. (2004) *Administración moderna* (Editorial Limusa, México).

Reyes A. (2005) *Administración de empresas teoría y práctica* (Editorial Limusa, segunda parte, México).

Sánchez G. (2006) *Auditoría de estados financieros práctica moderna integral* (Editorial Pearson educación, segunda edición, México).

Salazar, L. (2014) *El control interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy*. (Tesis de maestría, Pontificia universidad católica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5543>

Samaniego, C. (2013) *Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo*. (Tesis de maestría, Universidad de san Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/645/3/samaniego_cm.pdf

Solis, E. (2014) *El sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno municipal del cantón san Pedro de Pelileo*. (Tesis maestría. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador). Recuperado de <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8019/1/TMAG004-2014.pdf>

RECONOCIMIENTOS

Al Jefe del departamento de abastecimiento de la PNP, a mis padres y a mi asesora, por el apoyo para realizar la presente investigación.

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Control interno y estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Control interno				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General					
¿Qué relación existe entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de Logística de la PNP en el año 2016?	Identificar la relación que existe entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la Dirección de logística de la PNP en el año 2016.	Existe relación positiva entre el control interno y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.	Ambiente de control	- Conocimiento de valores éticos - Conocimientos de responsabilidades. -Conocimiento del reglamento de trabajo.	1,2,3,4,		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		-Conocimiento de la estructura orgánica de la entidad			
Problema específico 1:	Objetivo específico 1	Hipótesis específico 1	Proceso de valoración de riesgos	-Identificación de riesgos. - Identificación de áreas críticas - Elaboración de planes de acción.	5,6,7,8		Moderadamente eficiente [47 – 73]
¿Qué relación existe entre el ambiente de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la Dirección de logística de la PNP en el año 2016?	Identificar la relación que existe entre el ambiente de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la Dirección de logística de la PNP en el año 2016.	Existe relación positiva entre el ambiente de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.		- Identificación de áreas críticas - Elaboración de planes de acción.			
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específico 2	Sistemas de información y comunicación	- Oportunidad -Integridad -Seguridad -Confiability	9,10,11,12		
¿Qué relación existe entre el proceso de valoración de riesgos y la estructura organizacional de la división de abastecimiento	Identificar la relación que existe entre el proceso de valoración de riesgos y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la	Existe relación entre el proceso de valoración de riesgos y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la					

de la dirección de logística de la PNP en el año 2016?	Dirección de logística de la PNP en el año 2016.	dirección de logística de la PNP, 2016.	Procedimientos de control	-Conciliaciones -Control de acceso a información -Revisión del desempeño	13,14,15,16			
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específico 3	Seguimiento de los controles	-Presentación de informes -Seguimiento a resultados -Seguimiento a los planes de acción. -Actualización de controles	17,18,19,20			
¿Qué relación existe entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la Dirección de logística de la PNP en el año 2016?	Identificar la relación que existe entre los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la Dirección de logística de la PNP en el año 2016.	Existe relación positiva los sistemas de información y comunicación y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.	Variable 2: Estructura organizacional					
Problema específico 4	Objetivo específico 4	Hipótesis específico 4	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango	
¿Qué relación existe entre los procedimientos de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la Dirección de logística de la PNP en el año 2016?	Identificar la relación que existe entre los procedimientos de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la Dirección de logística de la PNP en el año 2016.	Existe relación positiva entre la dimensión procedimientos de control y la estructura organizacional de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2016.	Organización Lineal	- Calidad del servicio - Oportunidad del servicio - Satisfacción de áreas usuarias	1,2,3 y 4		Deficiente [16 – 36]	
Problema específico 5	Objetivo específico 5	Hipótesis específico 5	Organización Funcional	- Calidad del servicio - Oportunidad del servicio - Satisfacción de áreas usuarias	5,6,7 y 8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Moderadamente eficiente [37 – 59]	
¿Qué relación existe entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional de la división de abastecimiento	Identificar la relación que existe entre la supervisión y seguimiento de los controles y la estructura organizacional de la división de abastecimiento	Existe relación positiva entre la supervisión y seguimientos de los controles y la estructura organizacional de la división de abastecimiento	Organización línea staff	- Calidad del servicio - Oportunidad del servicio	9,10,11 y 12		Eficiente [60 – 80]	

de la Dirección de logística de la PNP en el año 2016?	de la Dirección de logística de la PNP en el año 2016.	de la dirección de logística de la PNP, 2016.	Comités	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción de áreas usuarias - Calidad del servicio - Oportunidad del servicio - Satisfacción de áreas usuarias 	13,14,15 y 16		
<p>METODOLOGÍA</p> <p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Diseño : No experimental, con un corte transversal</p> <p>Método : Hipotético - deductivo</p> <p>Alcance : Descriptivo – Correlacional.</p> <p>Población : 67</p> <p>Muestra : 67</p> <p>Muestreo : No Probabilístico.</p>							

ANEXO 3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE: CONTROL INTERNO

Dimensiones	indicadores	ítems	N° ITEMS	FRECUENCIA	Niveles o rangos
Ambiente de control	1. Conocimiento de valores éticos	¿Se realiza charlas sobre ética en su entidad?	4	Nunca (1)	Deficiente
	2. Conocimientos de responsabilidades.	¿Se le comunica que ciertas acciones u omisiones de sus funciones traen consigo responsabilidades?		Casi nunca (2)	
	3. Conocimiento del reglamento de trabajo.	¿Tiene en cuenta el reglamento de trabajo al realizar sus actividades?		A veces (3)	Eficiente
	4. Conocimiento de la estructura orgánica de la entidad	¿Se le facilitó el organigrama de la entidad, que permita ubicar el lugar que ocupa dentro de la misma?		Casi siempre (4)	
				Siempre (5)	
Proceso de valoración de riesgos	1. Identificación de riesgos.	¿Ha identificado los riesgos existentes dentro de su área de trabajo?	4		
	2. Identificación de áreas críticas	¿Alguna vez ha comunicado la existencia de algún riesgo en el cumplimiento de sus funciones?			
	3. Elaboración de planes de acción.	¿Se han identificado áreas críticas en su entidad?			
¿Se elaboran planes de acción para corregir los riesgos existentes?					
Sistemas de información y comunicación	1. Oportunidad	¿Se comunica las indicaciones de la superioridad de forma oportuna?	4		
	2. Integridad	¿La información se transmite en forma íntegra?			
	3. Seguridad	¿Se lleva un registro de los usuarios que ingresan a la base de datos?			

	4. Confiabilidad	¿Se verifica que la información sea confiable antes de transmitirla?			
Procedimientos de control	1. Conciliaciones	¿Se realizan conciliaciones que permitan detectar ciertos sobrantes o faltantes?	4		
	2. Control de acceso a información.	¿Se cambia la contraseña de los usuarios?			
		¿Se asignan permisos para acceder a la información de la entidad según el cargo que desempeña?			
3. Revisión del desempeño	¿Se evalúa el desempeño de cada área?				
Seguimiento de los controles	1. Presentación de informes	¿Se presentan informes sobre los riesgos detectados y acciones realizadas?	4		
	2. Seguimiento a resultados	¿Se compara los resultados obtenidos con los resultados proyectados?			
	3. Seguimiento a los planes de acción	¿Se realizan seguimientos a los planes de acción para verificar su efectividad?			
	4. Actualización de controles	¿Se actualizan los controles para reducir los riesgos?			

VARIABLE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Items	N° Items	Frecuencia	Niveles o rangos
Organización lineal	1. Calidad del servicio.	¿Estima que los servicios prestados por la entidad son de calidad?	4	Nunca (1)	Deficiente
	2. Oportunidad del servicio.	¿Los servicios se brindan de manera oportuna, conforme la necesidad de las áreas usuarias?		Casi nunca (2)	
		¿Considera que existen cuellos de botella en la gestión?		A veces (3)	
3. Satisfacción de áreas usuarias.	¿Las áreas usuarias manifiestan sentirse satisfechas con el servicio prestado?		Casi siempre (4)	Eficiente	
Organización funcional	1. Calidad del servicio.	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se realizaría un trabajo de mayor calidad?	4	Siempre (5)	
	2. Oportunidad del servicio.	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, los servicios se prestarían de forma más oportuna?			
		¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se reducirían los cuellos de botella?			
3. Satisfacción de áreas usuarias.	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?				
Organización línea staff	1. Calidad del servicio.	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se realizaría un trabajo de mayor calidad?	4		
	2. Oportunidad del servicio.	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, los servicios se prestarían de forma más oportuna?			
		¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se reducirían los cuellos de botella?			
3. Satisfacción de áreas usuarias.	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?				

Comités	1. Calidad del servicio.	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se realizaría un trabajo de mayor calidad?	4		
	2. Oportunidad del servicio.	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité los servicios se prestarían de forma más oportuna?			
		¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se reducirían los cuellos de botella?			
	3. Satisfacción de áreas usuarias.	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?			

ANEXO 4. COEFICIENTE DE CORRELACION

Coeficiente de Correlación de Pearson

-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al, (2014, p. 305)

ANEXO 5. CUESTIONARIOS

CONTROL INTERNO

Instrucciones:

En cada punto, marca con una cruz la opción que crea conveniente. No existen respuestas correctas o incorrectas, necesitamos que seas lo más sincero posible.

Donde:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Ambiente de control					
1	¿Se realiza charlas sobre ética en su entidad?					
2	¿Se le comunica que ciertas acciones u omisiones de sus funciones traen consigo responsabilidades?					
3	¿Tiene en cuenta el reglamento de trabajo al realizar sus actividades?					
4	¿Se le facilitó el organigrama de la entidad, que permita ubicar el lugar que ocupa dentro de la misma?					
	DIMENSIÓN 2: Proceso de valoración de riesgos					
5	¿Ha identificado los riesgos existentes dentro de su área de trabajo?					
6	¿Alguna vez ha comunicado la existencia de algún riesgo en el cumplimiento de sus funciones?					
7	¿Se han identificado áreas críticas en su entidad?					
8	¿Se elaboran planes de acción para corregir los riesgos existentes?					
	DIMENSIÓN 3: Sistemas de información y comunicación					
9	¿Se comunica las indicaciones de la superioridad de forma oportuna?					
10	¿La información se transmite en forma íntegra?					
11	¿Se lleva un registro de los usuarios que ingresan a la base de datos?					
12	¿Se verifica que la información sea confiable antes de transmitirla?					
	DIMENSIÓN 4: Procedimientos de control					

13	¿Se realizan conciliaciones que permitan detectar ciertos sobrantes o faltantes?					
14	¿Se cambia la contraseña de los usuarios?					
15	¿Se asignan permisos para acceder a la información de la entidad según el cargo que desempeña?					
16	¿Se evalúa el desempeño de cada área?					
	DIMENSIÓN 5: Seguimiento de los controles					
17	¿Se presentan informes sobre los riesgos detectados y acciones realizadas?					
18	¿Se compara los resultados obtenidos con los resultados proyectados?					
19	¿Se realizan seguimientos a los planes de acción para verificar su efectividad?					
20	¿Se actualizan los controles para reducir los riesgos?					

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

En cada punto, marca con una cruz la opción que crea conveniente. No existen respuestas correctas o incorrectas, necesitamos que seas lo más sincero posible.

Donde:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Organización lineal					
1	¿Estima que los servicios prestados por la entidad son de calidad?					
2	¿Los servicios se brindan de manera oportuna, conforme la necesidad de las áreas usuarias?					
3	¿Considera que existen cuellos de botella en la gestión?					
4	¿Las áreas usuarias manifiestan sentirse satisfechas con el servicio prestado?					
	DIMENSIÓN 2: Organización funcional					

5	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se realizaría un trabajo de mayor calidad?					
6	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, los servicios se prestarían de forma más oportuna?					
7	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se reducirían los cuellos de botella?					
8	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?					
DIMENSIÓN 3: Organización línea staff						
9	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se realizaría un trabajo de mayor calidad?					
10	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, los servicios se prestarían de forma más oportuna?					
11	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se reducirían los cuellos de botella?					
12	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?					
DIMENSIÓN 4: Comités						
13	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se realizaría un trabajo de mayor calidad?					
14	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité los servicios se prestarían de forma más oportuna?					
15	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se reducirían los cuellos de botella?					
16	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?					

ANEXO 6. BASE DE DATOS

Control interno

N°	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16	D4	P17	P18	P19	P20	D5	TOTAL
1	2	3	2	4	11	2	3	2	5	12	3	3	2	4	12	2	4	2	2	10	2	3	3	4	12	57
2	1	1	2	1	5	1	2	3	2	8	3	2	3	3	11	4	2	3	2	11	3	2	1	1	7	42
3	3	2	2	4	11	2	4	3	4	13	5	4	2	2	13	3	2	5	2	12	5	4	2	4	15	64
4	2	4	3	4	13	2	3	2	5	12	3	2	4	2	11	2	3	4	2	11	1	2	4	3	10	57
5	4	2	3	3	12	3	2	3	3	11	4	2	3	2	11	2	2	3	4	11	3	3	2	4	12	57
6	4	2	3	2	11	2	2	2	4	10	4	2	4	3	13	2	3	2	2	9	2	4	2	3	11	54
7	3	3	3	4	13	2	3	5	4	14	4	2	4	4	14	3	2	4	4	13	3	3	2	4	12	66
8	2	3	2	2	9	3	2	3	1	9	2	2	1	4	9	4	3	1	2	10	2	2	2	2	8	45
9	3	2	2	4	11	2	2	4	2	10	4	2	4	2	12	3	2	4	4	13	2	2	4	2	10	56
10	5	2	2	3	12	4	2	3	2	11	2	3	2	2	9	2	2	2	3	9	2	2	3	1	8	49
11	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	3	2	2	1	8	2	2	3	1	8	3	2	3	2	10	40
12	3	3	2	4	12	1	2	3	3	9	3	2	4	2	11	3	1	3	2	9	1	4	2	2	9	50
13	2	1	1	3	7	3	2	1	2	8	1	2	2	1	6	2	1	1	3	7	1	1	1	4	7	35
14	5	2	2	3	12	2	2	3	5	12	2	3	2	4	11	4	3	3	3	13	5	5	3	2	15	63
15	3	2	2	5	12	3	2	3	4	12	1	2	2	3	8	2	3	1	2	8	1	1	4	2	8	48
16	2	2	2	3	9	2	2	5	1	10	2	3	3	1	9	2	2	2	4	10	3	3	2	2	10	48
17	3	1	3	2	9	3	1	2	2	8	2	2	1	3	8	1	3	1	2	7	1	2	3	3	9	41
18	3	3	2	4	12	2	3	2	4	11	3	5	2	2	12	3	2	5	2	12	4	2	2	3	11	58
19	1	2	2	3	8	1	2	3	3	9	1	2	3	2	8	3	2	2	2	9	1	2	2	3	8	42
20	4	4	2	5	15	3	2	2	5	12	5	2	3	2	12	3	2	4	2	11	2	2	5	3	12	62
21	1	3	2	4	10	2	3	5	2	12	3	2	4	2	11	5	3	1	2	11	4	2	3	2	11	55
22	2	3	2	4	11	2	2	3	3	10	4	3	2	3	12	5	4	3	1	13	3	4	2	2	11	57
23	5	4	2	3	14	4	3	4	3	14	4	5	4	3	16	3	4	5	3	15	3	3	5	5	16	75
24	3	2	2	5	12	1	1	1	4	7	2	4	1	4	11	4	2	2	3	11	2	4	3	2	11	52

25	1	2	2	1	6	3	2	2	3	10	1	2	1	4	8	4	2	2	3	11	3	4	2	2	11	46
26	3	2	1	4	10	2	3	2	4	11	2	3	3	4	12	2	4	3	4	13	4	1	2	4	11	57
27	3	2	4	3	12	4	2	3	2	11	1	2	3	3	9	2	4	3	5	14	2	4	3	4	13	59
28	4	2	4	3	13	5	1	3	3	12	2	1	5	2	10	4	2	3	2	11	3	2	3	5	13	59
29	1	2	3	2	8	4	1	1	3	9	2	4	2	3	11	3	4	2	2	11	4	2	2	3	11	50
30	1	2	3	1	7	2	3	4	4	13	3	4	3	3	13	1	4	4	3	12	3	2	3	3	11	56
31	3	2	2	4	11	5	3	3	1	12	3	2	4	3	12	3	2	1	2	8	2	2	2	3	9	52
32	1	5	3	2	11	3	2	2	3	10	3	2	3	1	9	4	2	3	3	12	4	2	2	4	12	54
33	1	2	4	1	8	1	3	2	3	9	1	4	3	4	12	2	4	2	4	12	3	5	2	2	12	53
34	1	1	1	4	7	4	2	3	3	12	2	2	1	2	7	1	4	3	3	11	3	2	4	3	12	49
35	2	5	3	3	13	3	4	4	2	13	3	2	2	2	9	5	2	4	1	12	1	3	4	3	11	58
36	2	3	2	2	9	2	3	3	3	11	1	2	4	1	8	3	2	2	4	11	2	3	4	2	11	50
37	4	2	2	4	12	3	4	4	2	13	4	3	2	3	12	3	2	2	3	10	4	3	2	2	11	58
38	4	2	3	5	14	2	3	5	3	13	1	2	3	2	8	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	55
39	1	3	2	3	9	4	2	4	3	13	3	2	3	2	10	3	3	2	3	11	4	3	3	3	13	56
40	2	3	2	1	8	4	1	1	3	9	3	3	2	1	9	1	2	2	2	7	1	3	1	2	7	40
41	1	2	2	2	7	3	4	2	2	11	1	2	5	1	9	2	3	2	4	11	4	3	3	1	11	49
42	1	4	3	1	9	3	1	4	3	11	4	2	1	2	9	4	3	2	2	11	4	2	3	3	12	52
43	3	2	1	3	9	3	2	3	2	10	1	2	2	5	10	2	2	1	1	6	2	3	4	4	13	48
44	2	2	1	1	6	2	1	3	3	9	2	1	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	36
45	3	3	4	3	13	4	3	2	3	12	3	1	3	4	11	4	2	3	5	14	3	2	3	2	10	60
46	3	2	4	2	11	1	2	2	1	6	1	2	2	2	7	1	1	4	1	7	2	3	2	2	9	40
47	1	2	2	3	8	2	3	1	3	9	2	2	3	3	10	3	5	2	2	12	2	4	3	4	13	52
48	1	1	3	4	9	1	2	4	4	11	3	4	1	2	10	2	2	4	3	11	3	2	3	3	11	52
49	3	3	2	3	11	3	3	3	4	13	3	2	2	4	11	3	4	4	2	13	4	4	2	2	12	60
50	2	4	3	4	13	1	2	3	4	10	2	2	3	2	9	1	3	1	4	9	1	2	3	2	8	49

51	4	3	2	2	11	5	4	2	1	12	1	1	4	3	9	4	5	2	2	13	4	2	2	3	11	56
52	4	2	1	3	10	4	2	2	3	11	1	2	2	2	7	1	4	2	3	10	3	1	4	4	12	50
53	1	3	3	4	11	2	3	4	1	10	4	2	3	4	13	1	4	3	3	11	2	4	3	2	11	56
54	4	5	3	3	15	3	3	2	4	12	2	2	4	3	11	3	2	1	3	9	3	2	4	2	11	58
55	5	3	3	4	15	2	4	3	4	13	3	3	2	5	13	2	3	5	3	13	1	5	3	2	11	65
56	1	2	2	2	7	2	3	2	1	8	1	1	2	5	9	4	3	1	3	11	4	2	3	5	14	49
57	2	2	1	2	7	4	3	2	2	11	2	5	4	3	14	2	4	3	4	13	1	3	2	4	10	55
58	2	2	3	2	9	4	1	2	3	10	3	2	2	3	10	1	1	1	4	7	1	2	4	2	9	45
59	1	5	2	2	10	1	2	2	5	10	1	2	3	3	9	4	1	3	1	9	1	3	3	2	9	47
60	3	1	3	3	10	3	4	1	1	9	1	3	3	4	11	1	3	3	2	9	2	3	2	1	8	47
61	3	2	3	3	11	4	2	3	3	12	3	3	4	3	13	3	3	2	4	12	2	4	3	5	14	62
62	4	3	4	3	14	3	4	1	4	12	2	5	3	1	11	3	3	3	4	13	2	2	3	4	11	61
63	2	1	2	3	8	3	5	2	2	12	1	4	5	2	12	4	2	4	3	13	4	2	3	5	14	59
64	3	4	3	4	14	3	4	1	3	11	2	4	3	2	11	3	2	3	3	11	2	3	1	3	9	56
65	3	3	2	2	10	2	3	2	4	11	1	1	4	3	9	1	3	3	4	11	4	1	2	3	10	51
66	3	3	2	4	12	4	5	3	3	15	3	2	1	4	10	3	2	3	2	10	3	4	4	4	15	62
67	3	1	2	2	8	5	2	3	4	14	5	1	3	2	11	1	2	2	1	6	3	3	2	1	9	48

Estructura organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16	D4	TOTAL
1	4	3	4	5	16	4	2	3	2	11	5	4	2	3	14	3	2	2	2	9	50
2	3	1	3	3	10	2	1	1	4	8	2	2	4	4	12	2	2	2	3	9	39
3	4	2	4	4	14	4	3	2	5	14	4	4	4	5	17	3	3	3	2	11	56
4	4	4	4	5	17	4	3	4	3	14	4	2	3	3	12	1	2	1	1	5	48
5	2	4	2	2	10	2	3	4	4	13	2	4	3	5	14	1	1	3	3	8	45
6	3	2	1	5	11	4	3	3	2	12	5	2	4	3	14	2	2	1	1	6	43
7	4	3	2	4	13	4	3	2	5	14	3	3	3	5	14	2	3	2	2	9	50
8	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	2	4	1	4	11	1	1	1	1	4	36
9	3	5	4	2	14	2	2	4	4	12	2	3	3	5	13	2	3	2	2	9	48
10	5	2	2	5	14	2	3	3	3	11	3	2	2	4	11	1	2	1	3	7	43
11	5	2	3	4	14	3	2	1	2	8	1	3	2	2	8	1	2	1	1	5	35
12	1	2	1	5	9	3	3	4	2	12	4	2	4	3	13	2	1	3	1	7	41
13	2	2	2	2	8	4	2	3	4	13	1	4	3	4	12	1	2	1	1	5	38
14	4	3	2	5	14	4	3	3	3	13	3	4	4	3	14	1	3	2	2	8	49
15	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	2	4	3	11	3	1	1	1	6	37
16	5	4	4	5	18	3	3	1	4	11	1	2	2	2	7	1	2	2	1	6	42
17	4	1	2	1	8	3	3	3	2	11	5	1	1	5	12	1	1	1	3	6	37
18	2	2	2	2	8	4	2	3	3	12	3	4	3	4	14	2	1	3	2	8	42
19	1	1	3	3	8	3	3	1	1	8	4	1	5	4	14	1	2	2	1	6	36
20	4	5	4	5	18	4	5	3	5	17	5	3	4	5	17	3	1	5	2	11	63
21	3	5	1	2	11	3	2	4	3	12	4	3	3	3	13	1	3	2	3	9	45
22	4	3	4	2	13	4	3	2	3	12	2	2	2	5	11	2	2	3	3	10	46
23	4	5	5	4	18	4	3	3	5	15	5	4	3	5	17	2	3	3	3	11	61
24	2	2	1	4	9	3	2	4	1	10	3	1	3	4	11	2	2	1	3	8	38

25	4	3	2	3	12	3	3	3	3	12	1	2	3	5	11	4	3	2	2	11	46
26	5	1	3	3	12	3	2	3	3	11	4	3	2	4	13	1	2	4	3	10	46
27	2	4	3	4	13	4	5	2	1	12	2	2	4	4	12	3	3	3	2	11	48
28	3	1	2	5	11	4	3	3	3	13	2	2	2	4	10	4	3	1	2	10	44
29	3	2	5	2	12	2	3	2	2	9	3	3	3	1	10	2	3	2	3	10	41
30	4	4	1	2	11	4	1	3	3	11	5	2	2	3	12	2	2	3	3	10	44
31	1	3	2	4	10	2	3	1	2	8	4	3	3	2	12	1	4	3	3	11	41
32	2	3	3	3	11	4	3	2	1	10	3	2	1	5	11	3	3	2	3	11	43
33	3	4	1	3	11	1	3	4	4	12	3	1	3	4	11	3	4	3	1	11	45
34	4	2	2	4	12	4	3	3	3	13	4	3	2	2	11	3	3	5	3	14	50
35	3	3	5	4	15	3	3	2	1	9	3	3	1	3	10	2	3	4	1	10	44
36	3	4	4	3	14	2	3	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	3	4	12	47
37	5	3	2	3	13	4	2	3	4	13	3	4	2	4	13	2	3	3	3	11	50
38	4	1	1	3	9	2	3	1	3	9	5	3	3	1	12	5	2	2	1	10	40
39	2	3	4	1	10	3	4	2	1	10	2	3	4	2	11	4	3	3	2	12	43
40	3	1	3	2	9	3	3	2	3	11	4	3	4	1	12	2	3	2	1	8	40
41	4	3	1	3	11	4	1	3	3	11	3	2	3	4	12	2	4	2	2	10	44
42	4	3	4	4	15	4	3	1	4	12	3	3	2	4	12	3	2	4	3	12	51
43	2	1	2	3	8	4	3	3	1	11	3	2	2	3	10	2	2	3	4	11	40
44	3	1	2	1	7	2	2	1	3	8	1	2	1	3	7	3	1	4	2	10	32
45	4	2	4	1	11	4	3	2	3	12	2	3	2	4	11	2	2	2	5	11	45
46	5	4	3	2	14	3	2	1	4	10	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	45
47	3	3	3	5	14	4	2	2	3	11	2	4	3	3	12	2	3	4	4	13	50
48	4	3	4	3	14	5	3	3	2	13	4	3	3	2	12	1	4	2	3	10	49
49	2	3	4	2	11	4	1	2	4	11	3	3	2	2	10	2	3	3	2	10	42
50	1	2	1	5	9	3	3	3	3	12	4	2	3	3	12	3	5	3	1	12	45

51	3	4	3	2	12	2	3	1	3	9	3	3	3	1	10	2	4	4	2	12	43
52	2	4	2	3	11	4	4	5	4	17	2	4	4	5	15	5	3	2	3	13	56
53	2	4	2	4	12	3	3	4	3	13	4	2	3	3	12	4	3	2	1	10	47
54	5	3	2	3	13	4	4	3	2	13	3	2	3	4	12	3	2	3	2	10	48
55	4	2	3	2	11	4	3	5	3	15	4	3	2	4	13	3	2	4	4	13	52
56	3	4	3	2	12	1	3	3	3	10	2	2	4	2	10	1	3	2	3	9	41
57	2	1	2	3	8	4	3	3	3	13	2	2	4	3	11	3	4	1	3	11	43
58	5	4	4	5	18	5	3	4	5	17	4	3	2	4	13	3	2	3	2	10	58
59	2	2	3	1	8	2	3	3	1	9	2	4	2	1	9	2	3	2	2	9	35
60	1	4	3	3	11	4	3	3	1	11	5	2	2	3	12	2	3	4	2	11	45
61	4	3	5	3	15	4	2	3	4	13	3	2	4	4	13	3	3	2	3	11	52
62	2	3	2	3	10	4	3	4	3	14	2	3	2	5	12	3	3	3	3	12	48
63	1	2	3	4	10	3	3	1	3	10	3	4	3	4	14	2	5	2	3	12	46
64	5	3	1	4	13	4	2	4	1	11	2	3	3	5	13	3	2	3	2	10	47
65	4	1	4	3	12	4	1	4	3	12	2	3	1	2	8	1	3	1	3	8	40
66	2	3	3	5	13	5	2	3	3	13	2	2	3	4	11	2	4	2	3	11	48
67	3	1	2	4	10	3	2	3	4	12	3	3	2	3	11	2	3	4	2	11	44

ANEXO 7. CONFIABILIDAD

Confiabilidad: Cuestionario de control interno

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	2	5	3	1	4	3	1	2	2	4	1	4	2	5	1	2	2	2	3
2	4	1	5	3	3	5	1	4	1	5	2	5	3	5	5	5	1	3	4	1
3	2	1	1	2	3	1	1	1	5	4	5	3	2	1	4	3	3	2	1	5
4	3	2	5	4	4	3	2	2	3	2	4	2	1	1	1	2	2	2	3	2
5	1	1	2	3	4	2	2	2	2	1	2	1	5	2	1	2	1	1	4	1
6	1	3	3	3	2	2	5	3	1	5	5	2	4	1	1	2	1	2	1	3
7	5	1	4	5	4	3	4	5	3	2	4	3	1	4	2	3	2	4	5	2
8	4	4	3	4	5	2	4	4	5	3	2	2	3	3	5	5	2	2	4	5
9	2	4	5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5
10	5	4	2	1	3	3	3	4	2	4	5	5	1	5	1	2	5	5	1	4
11	1	1	4	4	2	2	3	2	5	2	1	4	1	1	1	2	4	1	2	2
12	2	3	4	2	1	4	1	4	4	3	3	2	3	1	4	4	2	3	4	4
13	4	5	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	2	3	1	4	2	2	1	1
14	4	2	1	1	3	5	1	3	1	1	1	3	1	5	2	3	5	2	2	2
15	1	4	5	2	4	5	4	5	3	5	4	5	4	1	2	2	1	3	5	5
16	5	2	4	5	4	2	2	2	5	3	2	1	4	3	3	5	3	5	4	2
17	1	2	1	3	3	2	3	5	1	1	1	2	1	2	1	3	1	4	1	1
18	4	3	3	4	4	2	5	1	4	4	5	1	3	2	2	5	4	5	5	1
19	3	1	4	3	1	3	5	3	2	1	1	3	2	1	5	3	2	3	3	5
20	1	2	2	2	2	3	4	1	4	1	5	4	1	5	4	3	1	2	2	4

Se aplicó una prueba piloto con 20 trabajadores:

➔ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	20

Confiabilidad: Cuestionario de estructura organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4
2	1	4	1	1	2	1	3	4	2	1	1	1	3	2	1	2
3	5	4	1	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	4
4	2	1	4	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	3	5	1
5	4	5	4	5	4	3	3	4	1	2	1	5	4	1	4	4
6	5	3	2	4	3	1	2	4	3	2	1	2	3	2	1	1
7	2	4	1	2	5	5	3	1	4	4	5	1	1	4	3	3
8	4	3	2	1	4	4	3	2	3	5	1	3	3	1	1	3
9	4	1	1	4	3	2	3	4	3	1	3	2	2	3	5	4
10	2	4	3	4	4	3	1	3	2	3	3	2	2	1	4	3
11	1	3	4	3	4	1	3	2	4	4	5	1	1	3	1	1
12	3	2	2	1	5	2	5	1	5	3	1	3	4	5	2	2
13	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	2	4	5	4	5	4
14	3	4	3	4	4	1	4	3	2	4	3	1	5	4	5	1
15	2	4	5	3	2	3	5	4	4	3	5	2	5	5	1	5
16	3	5	1	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	1	4
17	1	2	2	4	3	1	1	2	1	1	3	3	4	2	2	2
18	4	4	4	1	5	1	3	2	1	3	2	1	1	4	4	3
19	3	2	3	5	2	3	2	1	1	4	1	3	5	1	1	4
20	2	4	1	4	1	4	5	4	5	4	1	4	1	5	4	1

Se aplicó una prueba piloto con 20 trabajadores:

➔ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	16

ANEXO 8. VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión ambiente de control							
1	¿Se realiza charlas sobre ética en su entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Se le comunica que ciertas acciones u omisiones de sus funciones traen consigo responsabilidades?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene en cuenta el reglamento de trabajo al realizar sus actividades?	✓		✓		✓		
4	¿Se le facilitó el organigrama de la entidad, que permita ubicar el lugar que ocupa dentro de la misma?	✓		✓		✓		
	Dimensión proceso de valoración de riesgos	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Ha identificado los riesgos existentes dentro de su área de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Alguna vez ha comunicado la existencia de algún riesgo en el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
7	¿Se han identificado áreas críticas en su entidad?	✓		✓		✓		
8	¿Se elaboran planes de acción para corregir los riesgos existentes?	✓		✓		✓		
	Dimensión sistemas de información y comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se comunica las indicaciones de la superioridad de forma oportuna?	✓		✓		✓		
10	¿La información se transmite en forma íntegra?	✓		✓		✓		
11	¿Se lleva un registro de los usuarios que ingresan a la base de datos?	✓		✓		✓		
12	¿Se verifica que la información sea confiable antes de transmitirla?	✓		✓		✓		
	Dimensión procedimientos de control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Se realizan conciliaciones que permitan detectar ciertos sobrantes o faltantes?	✓		✓		✓		
14	¿Se cambia la contraseña de los usuarios?	✓		✓		✓		
15	¿Se asignan permisos para acceder a la información de la entidad según el cargo que desempeña?	✓		✓		✓		
16	¿Se evalúa el desempeño de cada área?	✓		✓		✓		
	Dimensión seguimiento de los controles	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Se presentan informes sobre los riesgos detectados y acciones realizadas?	✓		✓		✓		

18	¿Se compara los resultados obtenidos con los resultados proyectados?	✓	✓	✓	✓
19	¿Se realizan seguimientos a los planes de acción para verificar su efectividad?	✓	✓	✓	✓
20	¿Se actualizan los controles para reducir los riesgos?	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable [] DNI: 09947011
 Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Dora Ponce Yacayo
 Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADÍSTICA

.....1 de 4 del 2012.....
Dra. Dora Ponce Yacayo
 C.P.P.: 0108747014

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión organización lineal ¿Estima que los servicios prestados por la entidad son de calidad?	✓		✓		✓		
2	¿Los servicios se brindan de manera oportuna, conforme la necesidad de las áreas usuarias?	✓		✓		✓		
3	¿Las áreas usuarias manifiestan sentirse satisfechas con el servicio prestado?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que existen cuellos de botella en la gestión?	✓		✓		✓		
5	Dimensión organización funcional ¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se realizaría un trabajo de mayor calidad?	✓		✓		✓		
6	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, los servicios se prestarían de forma más oportuna?	✓		✓		✓		
7	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?	✓		✓		✓		
8	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se reducirían los cuellos de botella?	✓		✓		✓		
9	Dimensión organización línea staff ¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se realizaría un trabajo de mayor calidad?	✓		✓		✓		
10	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, los servicios se prestarían de forma más oportuna?	✓		✓		✓		
11	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?	✓		✓		✓		
12	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se reducirían los cuellos de botella?	✓		✓		✓		
13	Dimensión comités ¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se realizaría un trabajo de mayor calidad?	✓		✓		✓		
14	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité los servicios se prestarían de forma más oportuna?	✓		✓		✓		
15	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?	✓		✓		✓		

16	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se reducirían los cuellos de botella?	✓	✓	✓
----	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dra. Dora Ponce Yacleyo DNI: 09747014
 Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADÍSTICA

1 de 4 del 2017

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dra. Dora Ponce Yacleyo
 CPE: 0169242014

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión ambiente de control							
1	¿Se realiza charlas sobre ética en su entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Se le comunica que ciertas acciones u omisiones de sus funciones traen consigo responsabilidades?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene en cuenta el reglamento de trabajo al realizar sus actividades?	✓		✓		✓		
4	¿Se le facilitó el organigrama de la entidad, que permita ubicar el lugar que ocupa dentro de la misma?	✓		✓		✓		
	Dimensión proceso de valoración de riesgos							
5	¿Ha identificado los riesgos existentes dentro de su área de trabajo?	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Alguna vez ha comunicado la existencia de algún riesgo en el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
7	¿Se han identificado áreas críticas en su entidad?	✓		✓		✓		
8	¿Se elaboran planes de acción para corregir los riesgos existentes?	✓		✓		✓		
	Dimensión sistemas de información y comunicación							
9	¿Se comunica las indicaciones de la superioridad de forma oportuna?	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿La información se transmite en forma íntegra?	✓		✓		✓		
11	¿Se lleva un registro de los usuarios que ingresan a la base de datos?	✓		✓		✓		
12	¿Se verifica que la información sea confiable antes de transmitirla?	✓		✓		✓		
	Dimensión procedimientos de control							
13	¿Se realizan conciliaciones que permitan detectar ciertos sobrantes o faltantes?	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Se cambia la contraseña de los usuarios?	✓		✓		✓		
15	¿Se asignan permisos para acceder a la información de la entidad según el cargo que desempeña?	✓		✓		✓		
16	¿Se evalúa el desempeño de cada área?	✓		✓		✓		
	Dimensión seguimiento de los controles							
17	¿Se presentan informes sobre los riesgos detectados y acciones realizadas?	Si	No	Si	No	Si	No	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^z		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión organización lineal							
1	¿Estima que los servicios prestados por la entidad son de calidad?	/		/		/		
2	¿Los servicios se brindan de manera oportuna, conforme la necesidad de las áreas usuarias?	/		/		/		
3	¿Las áreas usuarias manifiestan sentirse satisfechas con el servicio prestado?	/		/		/		
4	¿Considera que existen cuellos de botella en la gestión?	/		/		/		
	Dimensión organización funcional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se realizaría un trabajo de mayor calidad?	/		/		/		
6	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, los servicios se prestarían de forma más oportuna?	/		/		/		
7	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?	/		/		/		
8	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se reducirían los cuellos de botella?	/		/		/		
	Dimensión organización línea staff	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se realizaría un trabajo de mayor calidad?	/		/		/		
10	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, los servicios se prestarían de forma más oportuna?	/		/		/		
11	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?	/		/		/		
12	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se reducirían los cuellos de botella?	/		/		/		
	Dimensión comités	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se realizaría un trabajo de mayor calidad?	/		/		/		
14	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité los servicios se prestarían de forma más oportuna?	/		/		/		
15	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité las áreas usuarias se sentirían más satisfechas?	/		/		/		

16	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo comité, se reducirían los cuellos de botella?	-	-	-	-
----	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dir/ Mg: *Stebany Tarfan Pimcofel* DNI: *86109132*

Especialidad del validador: *Temática*

.....de *04* del 20 *18*
[Firma]
Johnny Félix Farfán Pimentel
 Doctor en Administración
 de la Universidad

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**ANEXO 9. CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE
INSTRUMENTOS**



PERÚ

Ministerio del
InteriorPolicía Nacional
del PerúDirección de
Logística PNPDivisión
de Abastecimiento

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA

El jefe de la División de Abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP

HACE CONSTAR

Que el Sr. Juan Christian OLORTEGUI SANCHEZ, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Privada "César Vallejo", identificado con DNI N°70557515, ha aplicado los instrumentos de recojo de información-cuestionarios al personal que labora en la División a mi cargo, información que es requerida para el desarrollo de su trabajo de investigación (TESIS):

"CONTROL INTERNO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA DIVISION DE ABASTECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN DE LOGISTICA DE LA PNP, 2016"

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Rímac, 14 de abril de 2017.

