



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Control interno y toma de decisiones en el Programa
Nacional de Infraestructura Educativa, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Financiera y Tributaria

AUTOR:

Br. José Ramón Panduro Ríos

ASESOR:

MBA. Enrique López Rengifo

SECCIÓN:

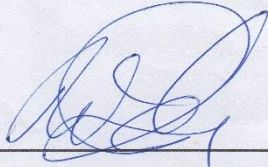
Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

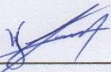
Finanzas

TARAPOTO - PERÚ

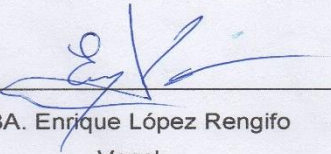
2017



Mg. Wilson Torres Delgado
Presidente



Mg. Keller Sánchez Dávila
Secretario



MBA. Enrique López Rengifo
Vocal

Dedicatoria

A mis padres: Hernando Panduro y Gloria Ríos, a mis hijos: José Adriano y Jesús Valentino; que han sido y son soporte emocional a lo largo de mi formación profesional y vida diaria.

Agradecimiento

A mis hermanos: Hernando y Mario, a mis amigos: Aquiles Angulo y Pedro Padilla por estar siempre presentes, acompañándome en cada uno de los momentos de mi realización.

Declaratoria de autenticidad

Yo, José Ramón Panduro Ríos, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Financiera y Tributaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 41504093, con la tesis titulada "Control interno y toma de decisiones en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, 2016",

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

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.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

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

Lima, 17 de abril de 2017



José Ramón Panduro Ríos

DNI: 41504093

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de la Universidad César Vallejo y la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, para optar el grado de Maestro en Gestión Financiera y Tributaria, se pone a vuestra consideración el presente estudio denominado: “Control interno y toma de decisiones en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, 2016”.

La presente investigación se inició con la inquietud de investigar cómo el control interno se relaciona con la toma de decisiones en el personal del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, con el objetivo de determinar el grado de relación entre las variables, para plantear estrategias de intervención para el mejoramiento de la condición de las mismas.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la Universidad. En el capítulo I se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II se registra el método. En el capítulo III se consideran los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se entregan las conclusiones; en el Capítulo VI, las recomendaciones. En el capítulo VII se consignan las referencias bibliográficas y, por último, los anexos del estudio.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente.

El Autor.

ÍNDICE

| | Pág. |
|--|-------------|
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1 Realidad problemática | 13 |
| 1.2 Trabajos previos | 15 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 19 |
| 1.4 Formulación del problema | 39 |
| 1.5 Justificación del estudio | 40 |
| 1.6 Hipótesis | 42 |
| 1.7 Objetivos | 43 |
| | |
| II. MÉTODO | 44 |
| 2.1 Diseño de investigación | 45 |
| 2.2 Variables, operacionalización | 46 |
| 2.3 Población y muestra | 49 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 49 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 54 |
| 2.6 Aspectos éticos | 54 |

| | |
|----------------------------|----|
| III. RESULTADOS | 56 |
| IV. DISCUSIÓN | 67 |
| V. CONCLUSIONES | 71 |
| VI. RECOMENDACIONES | 73 |
| VII. REFERENCIAS | 75 |
| ANEXOS | 78 |

Lista de tablas

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables | 47 |
| Tabla 2: Resultados de la validación del cuestionario de control interno | 51 |
| Tabla 3: Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario de control interno | 52 |
| Tabla 4: Resultados de la validación del cuestionario para la toma de decisiones | 53 |
| Tabla 5: Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario de toma de decisiones | 54 |
| Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes del personal, según el control interno | 56 |
| Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes del personal, según las dimensiones de control interno | 57 |
| Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes del personal, según la toma de decisiones | 58 |
| Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes del personal, según las dimensiones de toma de decisiones | 59 |
| Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes del personal, según control interno y toma de decisiones | 60 |
| Tabla 11: Coeficiente de correlación del control interno y toma de decisiones | 61 |
| Tabla 12: Coeficiente de correlación de la dimensión ambiente control y la toma de decisiones | 62 |
| Tabla 13: Coeficiente de correlación de la dimensión administración de riesgos y la toma de decisiones | 63 |
| Tabla 14: Coeficiente de correlación de la dimensión actividades de control y la toma de decisiones | 64 |
| Tabla 15: Coeficiente de correlación de la dimensión información y la toma de decisiones | 65 |
| Tabla 16: Coeficiente de correlación de la dimensión supervisión y la toma de decisiones | 66 |

Lista de figuras

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 1: Esquema del diseño de investigación correlacional | 45 |
| Figura 2: Distribución porcentual del personal, según el nivel de control interno. | 56 |
| Figura 3: Distribución porcentual del personal, según las dimensiones del control interno | 57 |
| Figura 4: Distribución porcentual del personal, según el nivel de toma de decisiones. | 58 |
| Figura 5: Distribución porcentual del personal, según las dimensiones de la toma de decisiones | 59 |
| Figura 6: Distribución porcentual de docentes, según el control interno y la toma de decisiones | 60 |

RESUMEN

La presente investigación titulada “Control interno y toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016”; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el control interno y la toma de decisiones en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, 2016; en dicha investigación se planteó la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el control interno y la toma de decisiones en el personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016. Dicha investigación fue realizada mediante un enfoque cuantitativo, utilizando un método hipotético-deductivo, estudio de tipo básico, con un diseño no experimental-transversal-descriptivo- correlacional. La población estuvo conformada por 300 trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, de los cuales se seleccionó una muestra de 169 trabajadores, mediante un muestreo no probabilístico. Para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta, a través de dos cuestionarios, uno para medir el control interno y el otro para medir la toma de decisiones; los cuales fueron sometidos a un proceso de validez y confiabilidad. Los resultados permitieron concluir que: existe relación estadísticamente significativa y directa ($r=0,514$, $\text{Sig.}=0,000$), entre el control interno y la toma de decisiones en el personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Palabras clave: Control interno y toma de decisiones.

ABSTRACT

This research entitled "Internal control and decision-making in administrative personnel of the National Program of Educational Infrastructure of the Ministry of Education, 2016"; Had as objective to determine the relation that exists between the internal control and the decision making in the National Program of Educational Infrastructure, 2016; In this investigation the following hypothesis was raised: There is a significant relationship between internal control and decision-making in administrative personnel of the National Program of Educational Infrastructure of the Ministry of Education, 2016. This research was carried out by means of a quantitative approach, using a hypothetical method Deductive, basic type study, with a non - experimental - transverse - descriptive correlational design. The population was made up of 300 workers from the National Educational Infrastructure Program of the Ministry of Education, from which a sample of 169 workers was selected through a non-probabilistic sampling. For data collection, the survey was used as a technique, through two questionnaires one to measure internal control and the other to measure decision making; Which were submitted to a process of validity and reliability. The results allowed to conclude that: there is a statistically significant and direct relationship ($r = 0.514$, Sig. = 0.000), between internal control and decision making in administrative personnel of the National Educational Infrastructure Program of the Ministry of Education, 2016.

Keywords: Internal control and decision-making.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática.

En la última década, los avances en la tecnología de la información, el proceso de globalización, cambio de estilos de vida de los consumidores, el cambio en las normas de aplicación contable y varios factores del entorno han generado la aplicación de nuevos métodos, herramientas y procesos para poder adaptarse a estos acontecimientos versátiles que exige el mercado y para poder cumplir con los objetivos de la organización. En este afán de responder de manera competitiva a las exigencias actuales, las organizaciones, tanto públicas como privadas, destinan recursos, que generan cambios significativos tanto a nivel administrativo como también a nivel operativo de la institución.

Desde este panorama, la organización que no se adapta a estas nuevas exigencias pasa a ser ineficiente, por tal motivo no alcanzará sus objetivos y dejará de ser competitiva. Por ello, el presente estudio pretende relacionar el control interno con la toma de decisiones dentro de una organización gubernamental, con la finalidad de orientarse a mejorar las condiciones de las variables en mención. Al respecto, Paz y Dávalos (2014) el control interno surge como una herramienta fundamental que ayuda a alcanzar las metas en este mundo globalizado, optimizando los recursos, logrando adaptarse al entorno y mejorando la rentabilidad; además es un proceso que ayuda y fortalece la toma de decisiones en una institución.

A nivel mundial, hoy en día, el diseño e implementación del control interno es el primer paso para el diagnóstico, evaluar y mejorar la eficiencia y eficacia del uso de diversos recursos dentro de la organización (INEGI, 2014). Un adecuado funcionamiento permite a la directiva y a las demás áreas poder diseñar estrategias de solución orientadas a la solución de los posibles conflictos y riesgos que se presenten en los diversos procesos de la organización (García, Gavin, Guerra, y Reyes, 2009).

El control interno surge como un instrumento de gestión necesario en los estados, para salvaguardar los recursos públicos. Por ello, a nivel internacional, se viene trabajando continuamente para lograr una estructura funcional de control

interno; teniendo en cuenta que los recursos públicos están orientados a la reducción de la pobreza, la mejora de la educación, y la mejora de las condiciones de salud en los habitantes del mundo (INTOSAI, 2010).

En el contexto de Latinoamérica, a pesar de los esfuerzos de diferentes organismos internacionales y estados para modernizar la administración financiera a nivel de gobierno, en las diferentes auditorías se percibe que aún es un tema pendiente de solución, siendo un tema prioritario para los diversos actores políticos de los estados (García y Pérez, 2015). El control interno aparece como una herramienta para combatir la corrupción y la malversación de fondos que en nuestra región es un tema cotidiano y que significa grandes pérdidas de los recursos del estado; recursos que pueden ser utilizados para cubrir otras necesidades que aquejan a la población.

De lo anterior, en la organización del estado urge la implementación de sistemas eficientes de control interno, que permita diagnosticar, salvaguardar y ayudar a la toma de decisiones sobre las problemáticas que se presentan. Teniendo en cuenta que el éxito en una organización gira en torno a la adecuada toma de decisiones; sin embargo, tomar decisiones no es una tarea fácil, y mucho menos cuando se trata de un país; por eso, es necesario contar con información que sea fruto de un sistema estructurado lo cual nos brinde un estado de certidumbre en la toma de decisiones (Fundesyam, 2011).

En el Perú, la situación sobre el control interno es parecida al resto de países de la región. Desde el año 2006, se han destinado recursos y esfuerzos para consolidar un sistema de control interno como herramienta de gestión para las entidades públicas; sin embargo, en la actualidad en la práctica se puede evidenciar que los avances han sido mínimos y poco efectivos. Lo que dificulta en cierto grado los avances son las decisiones tomadas por las personas en posición de poder; por lo que los procesos tienden a empañarse por la corrupción y otros procesos burocráticos. Sobre la corrupción, el Perú presenta un índice de 36, que lo ubica en el puesto 88, lo que refleja avances considerables; sin embargo, aún es una problemática que más dificulta una adecuada toma de decisiones (Contraloría General de la República, 2014).

De lo anterior, sobre el control interno, según la Contraloría General de la República, muestra en su informe sobre la percepción que tienen las instituciones con respecto a la implementación de un sistema de control interno, la cual está representada por un índice promedio de 38% para el nivel bajo, es decir, los resultados refieren que existe una tarea pendiente tanto para los gestores como para los colaboradores de las diversas instituciones del estado, (Contraloría General de la República, 2014).

A nivel institucional, el Programa Nacional de Infraestructura Educativa – PRONIED fue creada mediante el DS N° 004 – 2014, con la finalidad de contribuir con el mejoramiento de las condiciones relacionadas a infraestructura educativa y de esta manera mejorar la calidad de la educación del país. Sin embargo, en la práctica se evidencian dificultades en la implementación y funcionamiento del sistema de control, puesto que si bien se cuenta con recursos técnicos que sirven como lineamientos operacionales, no existe un control y supervisión adecuados para el uso adecuado de los recursos materiales, técnicos, humanos, para un buen funcionamiento del sistema de control y por lo tanto no permiten la obtención de los objetivos de la institución. Así mismo, existe una desconexión entre los objetivos planteados y las actividades que realizan las personas encargadas del sistema.

1.2. Trabajos previos.

Antecedentes a nivel internacional

Quiroa (2014) en su estudio “Toma de decisiones y productividad laboral, en Guatemala”, tuvo como objetivo establecer la influencia que tiene la toma de decisiones con la productividad que hoy en día se tiene dentro de las organizaciones. Este estudio realizado con una muestra de 50 personas de ambos sexos con edades entre los 20 y 65 años, de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo–causal. Para recabar información se utilizó la técnica de la encuesta, con cuestionarios para medir ambas variables. Los resultados permitieron determinar la influencia de la toma de decisiones para la productividad laboral. Resaltando la importancia que tiene ésta para que cada uno de los trabajadores tengan un buen desempeño de sus actividades. Así mismo, se concluye que se debe tener un buzón de sugerencias para expresar las inquietudes y necesidades de los trabajadores.

Rodríguez (2014) en su investigación titulada “Modelo de uso de información y toma de decisiones estratégicas en instituciones de informaciones cubanas”, donde tuvo como objetivo proponer un modelo que presente los elementos y factores que inciden en el uso de información para la toma de decisiones estratégicas de directivos. Mediante una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo, con diseño experimental, con una muestra de 11 directivos de organizaciones de información. En la fase de recolección de datos se empleó como técnica la encuesta, con un instrumento diseñado para la investigación. Los resultados indican que el modelo propuesto permite mejorar las percepciones, significados y el enfoque que se tiene sobre el uso de la información dentro de las organizaciones.

Almaraz (2011) investigó “Análisis de los factores que intervienen en la toma de decisiones de los administradores dentro de las empresas, en México”. El objetivo principal de la investigación fue analizar los principales factores de decisión y la interdependencia que existe entre ellos. Para dicho estudio se consideró 25 empresas de diferentes giros y tamaños. Para la realización del estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario que pretende medir las variables de estudio aplicados a nivel jerárquico. Los resultados nos permiten concluir que los factores que inciden en la toma de decisiones son el liderazgo, conocimiento del negocio o producto, conocimientos de técnicas administrativas y la información del entorno competitivo. Las correlaciones fueron analizadas con el estadístico de correlación de Pearson con un nivel de significancia de 0,001, el cual refleja relaciones estadísticamente significativas. Además, se concluyó que los administradores tienden a tener un liderazgo democrático, fomentan el trabajo en grupo y cuentan con buenos conocimientos y preparación técnico- profesional.

Atencio y Arrieta (2012) en su investigación “El liderazgo y toma de decisiones en las organizaciones de educación superior en Maracaibo–Venezuela”, con el objetivo de analizar las perspectivas del liderazgo de docentes de enseñanza superior y la toma de decisiones, para la transformación de los institutos e instituciones universitarias de Venezuela. Mediante esta investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño descriptivo-correlacional, con una muestra de 20 docentes de educación superior de indistintas carreras; en la

fase de recolección de datos, se empleó un instrumento diseñado para la investigación. Los resultados evidencian que el principal tipo de liderazgo es el democrático-participativo, teniendo como valores la equidad, tolerancia, autoridad y reconocimiento.

Hernández (2011) en su investigación “Inteligencia emocional y toma de decisiones, en México” se tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones en trabajadores de una empresa embotelladora de bebidas gasificadas de la Ciudad de México. Una investigación realizada mediante un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional; donde se trabajó con una muestra de 112 trabajadores, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo probabilístico, aleatorio. Para la recolección de información se utilizaron dos cuestionarios, los cuales permitieron medir las variables mencionadas. Las conclusiones del estudio fueron que existe una correlación significativa y directa entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones, siendo la correlación en un grado moderado.

Antecedentes a nivel nacional

García y Pérez (2015) estudiaron la “Influencia de la gestión contable en la toma de decisiones en la asociación ASIMVES”. Dicha investigación tuvo el siguiente objetivo: aplicar un buen manejo de la gestión contable para que influya en la toma de decisiones organizacionales en la asociación ASIMVES del parque industrial VES. La investigación responde al enfoque cuantitativo, de tipo Aplicada La muestra estuvo conformada por 61 asociados. Para recabar información, se utilizó la técnica de la entrevista, observación y encuestas. De los resultados se puede concluir que una efectiva gestión permite que las decisiones gerenciales proporcionen un logro efectivo para la rentabilidad, comprobando la influencia que ejerce una adecuada gestión en el proceso de toma de decisiones.

Paz y Dávalos (2014) en su estudio “La contabilidad como herramienta de gestión y su incidencia en la toma de decisiones, en el área de operaciones del banco Financiero, Trujillo, en el año 2013 – 2014”, el objetivo fue determinar la influencia de la contabilidad como herramienta de gestión en la toma de decisiones. La muestra estuvo integrada por 35 personas que trabajan en la agencia del Banco Financiero en Trujillo. Para la recolección de información se utilizó como técnica la

encuesta (Cuestionario), entrevista (guía de entrevista) y análisis documental (clasificación de documentos). El estudio responde a un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo-causal. Los resultados nos permiten concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable contabilidad como gestión y la toma de decisiones; esta relación tiende a ser directa. Con respecto a los resultados descriptivos se encontraron niveles bajos en cuanto a la percepción de la gestión contable con un 53% de los encuestados y así mismo, niveles inadecuados de toma de decisiones con un 60%.

Hemeryth y Sánchez (2013) en Trujillo investigaron “La implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes para mejorar la gestión de inventarios de la constructora A&A”. En la investigación se tuvo como objetivo general demostrar si la implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes para la mejora de la gestión de inventario de una empresa constructora, en Trujillo. Esta investigación responde al enfoque cuantitativo con diseño experimental. Para ello se utilizó una muestra de 05 almacenes de la empresa constructora A&A S.A.C. Para la recolección de información se utilizó la técnica de entrevista, observación directa y un cuestionario que fue elaborado para el estudio, el cual fue aplicado al personal de logística, con lo cual se tuvo una visión clara del comportamiento del control interno a nivel operativo. Los resultados permiten concluir que la implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes mejora significativamente la gestión de los inventarios, puesto que estas condiciones mejoran los procesos en el control de inventarios y en la mejor distribución de los ambientes.

Samaniego (2013) en su tesis “Incidencia del control interno en la optimización de la gestión de las microempresas, en Chaclacayo” se tuvo como objetivo determinar la influencia del control interno en la gestión de microempresas en Chaclacayo. Un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo-causal, donde se utilizó una muestra de 26 administradores y contadores de 13 microempresas de Chaclacayo. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario elaborado para el estudio, el cual pasó por un proceso de validez y confiabilidad. Los resultados reflejan que sí existe influencia del control interno en la gestión de las microempresas del distrito de Chaclacayo, lo que permite probar nuestra hipótesis alterna. Así mismo, las

dimensiones: evaluación de riesgos, control, información y comunicación, y seguimiento también repercuten en la gestión de las microempresas; sin embargo, la dimensión supervisión, no mostró influencia significativa en la gestión.

Vilca (2012) en su investigación “Control interno y su impacto en la gestión financiera de las Mypes de servicios turísticos en Lima metropolitana” tuvo propósito de establecer si la adecuada implementación de los procedimientos de control interno optimizará la gestión financiera de las Mypes. La investigación fue desarrollada bajo un enfoque mixto, para lo cual se utilizó un diseño de tipo no experimental, correlacional. Se utilizó una muestra de 44 trabajadores, de 12 empresas representativas. Para la fase de recolección de información se utilizó un cuestionario diseñado para el diagnóstico de las variables. En la investigación se encontraron niveles bajos de control interno y una gestión parcial con tendencia a baja; lo cual permite concluir que el control interno presenta una relación estadísticamente significativa con la gestión financiera de las Mypes.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Control interno

A continuación se presentan diversas definiciones de la variable control interno:

La RAE (2016) definió el término control, como la acción y efecto de comprobar, inspeccionar, fiscalizar o intervenir.

INEGI (2014) afirmó que el control interno es un proceso dinámico que está orientado a generar, controlar y dirigir la normativa, las actividades, los objetivos y el procedimiento operativo de una institución.

El control interno es definido por Estupiñan (2006) como un “proceso organizado y sistematizado para dirigir, supervisar y valorar los recursos internos dentro de la organización” (p.21). Con la finalidad de proporcionar una seguridad razonable, para lograr la confiabilidad de la información, eficiencia y eficacia de las operaciones, cumplimiento de los reglamentos y políticas, control de los recursos de la empresa.

Para la Contraloría General de la República del Perú (2014) es “un proceso que involucra a todas las áreas de la organización, que se efectúa por el titular,

funcionario y servidores de una entidad; dicho proceso se diseña como herramienta para enfrentar los riesgos y para dar mayor seguridad a la organización en la consecución de los objetivos de la organización”. En otras palabras, es un proceso mediante el cual se orienta a minimizar los riesgos de la entidad.

Mantilla (2005) definió al control interno como: “procesos y procedimientos ejecutados por la directiva, gerencias y personal de la institución, que se basa en desarrollar herramientas y estrategias que permitan detectar posibles eventos potenciales que pueden afectar a la organización y sus objetivos” (p.24).

Así mismo, Fonseca (2011) sostiene que “el control interno comprende los diversos métodos y estrategias que en forma sistemática y organizada incorporan activos, controlan recursos, verifican la exactitud de la información y dan confiabilidad a los datos financieros. Estos procesos permiten la eficiencia operacional y fomenta el compromiso a las políticas establecidas”.

De las definiciones anteriores se colige que el control interno es una herramienta importante dentro de la organización porque en ella descansan las directrices para el desarrollo de las actividades y procesos de la organización. Actividades como por ejemplo: la producción, administración, financiamiento, etc.

Teorías del control interno

El modelo de control interno más utilizado a nivel internacional, por ser el que mejor mide el control interno, es el enfoque del Marco Integrado de Control Interno COSO (Committee of Sponsoring Organizations). Sin embargo, en la práctica, el éxito de su implementación dependerá del grado de desarrollo organizacional que alcance cada institución, así como las herramientas y mecanismos de evaluación que se establezcan en la organización.

Marco Integrado de Control Interno - COSO

Este modelo que lleva las siglas de “Committee of Sponsoring Organizations” desarrollado desde 1992 donde se estableció el Marco integrado de control interno, a través del cual es posible evaluar el riesgo y la efectividad de los sistemas de control interno; para ello, este modelo se centra en la evaluación de tres objetivos básicos: Operaciones, información y cumplimiento (Fonseca, 2011).

Este modelo asigna la responsabilidad del control a todos los miembros que integran la institución, sin embargo, la obligación principal la tiene el director ejecutivo y la junta directiva de la organización; en el segundo nivel de responsabilidad están los gerentes, los cuales deberán velar por el cumplimiento de las políticas y los procedimientos de control interno que han sido establecidos previamente; en el tercer nivel de responsabilidad aparece el resto de personal que está encargados de actividades de control. De acuerdo al modelo COSO, el control interno debe ofrecer a la institución una seguridad relativa respecto al cumplimiento de los objetivos, la información y el uso de los recursos.

El modelo COSO es representado con una estructura tridimensional, conformada por: Objetivos, componentes y factores, que interactúan de manera dinámica entre sí. En la línea superior de la estructura se encuentran los objetivos que son los que definen los criterios que deben alcanzar para que el sistema funcione efectivamente, por ello es que se hace necesario que todo sistema de control interno sea diseñado por la directiva.

Los objetivos de control se presentan en tres rangos:

Efectividad y eficiencia en las operaciones; la efectividad de este objetivo se refiere a las actividades de control interno que son diseñados por la directiva,

para garantizar que las actividades y los procesos se realicen tal y como se ha planeado. La eficiencia se refiere al uso correcto de los recursos y activos.

Confiabilidad de la información financiera; este objetivo se centra a las políticas, a los métodos y procedimientos diseñados por la entidad para garantizar que la información financiera sea confiable y válida. En este punto, la información será válida si se refiere a actividades y procesos que ocurrieron, y es confiable cuando brinda confianza a las personas que manejan y usan la información. Aquí están incluidas actividades como: estados financieros, estados intermedios, los informes anuales y opinión de auditores independientes.

Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables; este objetivo consiste en la variedad de políticas y procedimientos específicos que han sido previamente establecidos por la organización para garantizar que los recursos y activos sean utilizados conforme a ley y estatutos establecidos (p.43).

Este modelo identifica cinco componentes, los cuales permiten tener una idea integral del funcionamiento del control interno dentro de las organizaciones, estos componentes son: Ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y monitoreo (Fonseca, 2011).

Dimensiones del control interno

Las dimensiones del control interno se pueden considerar como un conjunto de directrices diseñadas para poder describir el control interno dentro de una organización. Esta clasificación se realiza de acuerdo al Marco Integrado de Control Latinoamericano (MICIL) que es un instrumento similar al COSO, adaptado a la realidad de la región. Según, INEGI (2014), el Modelo Integrado de Control Interno, consta de cinco dimensiones:

Dimensión 1. Ambiente de control.

Al respecto, INEGI (2014) señaló que esta dimensión mide la percepción que se tiene acerca del funcionamiento de las normas, procesos y estructuras, los cuales representan la base fundamental para generar un desempeño organizacional adecuado. Este componente promueve una actitud de compromiso y es coherente con los valores institucionales y los principios que rige el servicio público.

Según INEGI (2014), los principios que se relacionan a esta dimensión son los siguientes:

Demostrar compromiso con los principios que rigen el servicio público y los valores del código de ética de la institución.

Supervisar en forma permanente el desempeño del control interno institucional.

Establecer las estructuras, líneas de mando, niveles de autoridad y de responsabilidad; los procedimientos y la base normativa; y los mecanismos de control y evaluación apropiados para la consecución de los objetivos institucionales, la transparencia y rendición de cuentas.

Establecer mecanismos para atraer, desarrollar y retener a servidores públicos competentes, alineados con los objetivos institucionales.

Demostrar compromiso, participación y responsabilidad para el adecuado funcionamiento del control interno institucional (INEGI, 2014, p.3).

Al respecto, Fonseca (2011) mencionó que, es la dimensión que establece el tono general del control en la institución, es el fundamento primordial de todos los controles internos.

También es conocido como entorno de control, es el entendido como la base del sistema de control interno e incluye la filosofía, el estilo de dirección, los valores, el tipo de administración, la documentación de políticas y directrices, entre otras, (Toro, Fonteboa, Armada y Santos, 2005).

Dimensión 2. Administración de riesgos.

INEGI (2014) definió esta dimensión como los procedimientos que se diseñan para que las unidades sean capaces de identificar, analizar, evaluar, controlar y hacer seguimiento a los posibles riesgos que puedan obstaculizar o impedir el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

Así mismo, INEGI (2014) afirmó que, los principios que están relacionados a esta dimensión son los siguientes:

Definir los objetivos institucionales con la suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos potenciales.

Identificar los riesgos que pudieran obstaculizar o impedir la consecución de objetivos en todos los ámbitos del Instituto y analizarlos respecto a la posibilidad de su ocurrencia e impacto para determinar la forma en que deben administrarse.

Considerar la posibilidad de fraude en la evaluación de riesgos de los objetivos institucionales.

Identificar y evaluar los cambios que pudieran afectar significativamente al control interno institucional (INEGI, 2014, p.5).

Además, Fonseca (2011) sobre esta dimensión sostuvo que, se centra en identificar y analizar los riesgos que inciden en el logro de los objetivos de control por lo que deben ser administrados.

Para, Toro, Fonteboa, Armada y Santos (2005) esta dimensión fue diseñada fundamentalmente para limitar los riesgos que pueden afectar al cumplimiento de las actividades de una organización. Se realiza mediante el análisis de estudios de los riesgos importantes, evaluando la vulnerabilidad del sistema, hasta que este mismo los controle.

Dimensión 3. Actividades de control.

Al respecto, INEGI (2014) señaló que se refiere a las actividades que se centran en establecer, supervisar y actualizar las políticas, procedimientos, mecanismos y acciones que son esenciales para fomentar y garantizar que se cumplan las directrices de la organización, realizando una adecuada administración de riesgos,

adecuada distribución de funciones, la protección de recursos y logro de metas y objetivos de la institución.

Según INEGI (2014), esta dimensión guarda relación a los siguientes principios:

Delimitar y ejecutar actividades de control encaminadas a reducir los posibles riesgos frente a la consecución de los objetivos organizacionales.

Delimitar y ejecutar actividades de control relacionadas al uso y aprovechamiento de las TIC.

Establecer las actividades de control en el marco normativo institucional para asegurar su adecuada implementación (INEGI, 2014, p.7).

Sobre esta dimensión, Fonseca (2011) mencionó que, se refiere a las diversas políticas y procedimientos que realizan los directivos para que los empleados cumplan con las actividades establecidas.

Así mismo, Toro, Fonteboa, Armada y Santos (2005) manifestaron que se refiere a los esfuerzos que realizan las personas encargadas para monitorear la realización de las actividades del sistema de control interno, cuidando y asegurando su funcionalidad, y reduciendo los riesgos de vulnerabilidad del mismo.

Dimensión 4. Información y comunicación.

INEGI (2014) definió esta dimensión como las actividades y procesos que buscan establecer los canales y medios para recolectar, compartir, comunicar y supervisar la información de la organización.

Según INEGI (2014), los principios que se relacionan con esta dimensión son los siguientes:

Obtener, generar y utilizar información confiable, de calidad, pertinente, veraz y oportuna para apoyar el funcionamiento del control interno institucional.

Establecer medios adecuados para comunicar la información al interior del Instituto, en especial los objetivos y responsabilidades necesarias para apoyar el funcionamiento del control interno institucional.

Establecer mecanismos adecuados para comunicar y atender las peticiones de información de grupos de interés externos, observando las disposiciones normativas en materia de transparencia, protección de datos personales y rendición de cuentas (INEGI, 2014, p.9).

Al respecto, Fonseca (2011) afirmó que esta dimensión está relacionada a la implementación de diversos mecanismos dentro de la organización para favorecer la transmisión de información entre las diversas áreas.

Consiste en la identificación, recopilación y la utilización de mecanismos de comunicación para informar de manera pertinente en forma y en plazo, la realización de las diversas actividades y cumplimiento de las responsabilidades (Toro, Fonteboa, Armada y Santos, 2005).

Dimensión 5. Supervisión y monitoreo.

INEGI (2014): Esta dimensión se refiere a las actividades de supervisión que se realizan ya sea de manera directa o indirecta, que buscan y orientan el funcionamiento adecuado de los diversos procesos organizacionales. La manera directa se realiza mediante mediciones que son ejecutadas por la misma institución; y la manera indirecta es la que se realiza mediante actividades de fiscalización mediante auditorías, inspecciones, supervisiones, etc.

Así mismo, INEGI (2014) indicó que, esta dimensión se relaciona con los siguientes principios:

Elegir y ejecutar actividades de evaluación constante para establecer si los factores del control interno de la organización tienen un buen funcionamiento.

Valorar e informar de las dificultades que presente el control interno de manera oportuna a las diferentes áreas involucradas para gestionar alternativas de solución; así mismo se debe informar a los niveles superiores cuando estas dificultades son bastante relevantes, (INEGI, 2014, p.11).

Para Fonseca (2011), esta dimensión es la que “se encarga de los procesos que buscan evaluar la calidad del control interno en la organización y su desempeño a través del tiempo” (p.49).

Para Toro, Fonteboa, Armada y Santos (2005) esta dimensión se refiere a las actividades de monitoreo o fiscalización que realizan las organizaciones mediante sus equipos de auditoría, así como también mediante el grupo encargado de gestionar el control interno. Estas actividades están enfocadas en prevenir y evitar pérdidas o acontecimientos que generen costos innecesarios para el sistema financiero de la organización.

Estos componentes están compuestos por elementos e indicadores que permiten describir el significado y rol que cumple cada uno, además estos componentes están en una constante interacción.

Importancia del control interno

El control interno es de suma importancia para la organización, su adecuada implementación y fortalecimiento permite la obtención de los objetivos y actividades planteadas. El control interno es importante porque presenta los siguientes beneficios:

Una cultura de control favorece el desarrollo de actividades organizacionales y mejora del rendimiento.

La adecuada aplicación del control interno contribuye a realizar una gestión óptima, puesto que influye en las actividades relacionadas a la administración, al desarrollo de procesos, subprocesos y otras actividades.

El control interno surge como una herramienta para combatir la corrupción.

El control interno fortalece a la organización para conseguir metas de desempeño, rentabilidad y prevenir pérdida de recursos.

El control interno facilita, asegura y da confianza a su información financiera (Contraloría General de la República, 2014, p.12).

La implantación y fortalecimiento de un sistema de control interno promueve lo siguiente:

La adopción de decisiones frente a riesgos y vulnerabilidad.

Mejora de la ética institucional, disminuyendo comportamientos ilegales e incompatibles.

Orientación hacia los resultados, y establecimiento de mediciones e indicadores.

La aplicación eficiente de los planteamientos estratégicos, directrices y planes operativos de la organización, así como los documentos que de ellos deriven.

La adquisición de la cultura de medición de resultados por parte de unidades y direcciones.

La reducción de pérdidas por el mal uso de bienes y activos del estado.

La efectividad en la realización de las actividades y procesos.

Cumplimiento de las normas y políticas de la organización.

Permite salvaguardar los activos de la entidad (Contraloría General de la República, 2014, p.12).

Características del control interno

En las organizaciones, los controles se convierten en la actualidad en herramientas necesarias para un adecuado funcionamiento y obtención de los objetivos, de una manera eficiente y eficaz. Es por ello que el control interno presenta las siguientes características:

Es un proceso, es decir mediante esta herramienta se alcanzan los objetivos organizacionales.

Es un proceso dinámico, es decir sus componentes interactúan entre sí.

El control se lleva en todos los niveles jerárquicos.

En cada área de la estructura jerárquica, cada funcionario es responsable de sus actividades ante su jefe inmediato.

Proporciona seguridad para alcanzar los objetivos y metas planteadas.

Facilita el desarrollo de las actividades y procesos.

Está orientado hacia el autocontrol, liderazgo y fortalecimiento de la autoridad y responsabilidad de los colaboradores (Toro, Fonteboa, Armada y Santos, 2005, p.4).

Tipos de control interno

Según Segovia (2011) existen dos clases de control interno dentro de una organización, la primera denominada control contable y la segunda control administrativo:

Control interno contable; comprende las actividades encaminadas a diseñar el plan de la organización y los sistemas contables y presupuestales de la institución, para realizar las siguientes actividades: el registro del movimiento de los activos y pasivos, movimientos financieros y presupuestales, de modo que permita organizar la información financiera y presupuestal de forma cotidiana, la cual puede ser utilizada de manera oportuna y confiable en el proceso de toma de decisiones.

Control interno administrativo; este tipo está relacionado a la eficiencia y eficacia de la realización de las actividades de la institución, éste se realiza mediante los planes de la organización y procedimientos, que permiten desempeñar las actividades y llegar a los objetivos organizacionales. En este punto, el control interno puede ser considerado efectivo y eficaz, cuando la directiva evidencia que los objetivos y los procesos se están cumpliendo y que los recursos están siendo utilizados de manera adecuada (Segovia (2011, p.9).

El control interno de una organización, representa un medio o recurso para la consecución de objetivos y fines previamente definidos; el cual está bajo la responsabilidad de todos los trabajadores de la organización.

Objetivos del control interno

En el control interno se identifican los siguientes objetivos:

Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.

Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.

Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.

Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.

Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.

Promover el cumplimiento por parte de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado.

Promover que se genere valor público a los bienes y servicios destinados a la ciudadanía (Contraloría General de la República, 2014, p.11).

Teorías relacionadas a la variable 2: Toma de decisiones

Definiciones de toma de decisiones

La toma de decisiones representa acciones encaminadas a elegir entre varias alternativas posibles, sobre las cuales existe cierto grado de incertidumbre (Janis y Mann, 1977).

Espíndola (2005) sobre la toma de decisiones sostuvo que, es el proceso mediante el cual se selecciona una alternativa de solución, encaminada a la solución de una situación conflictiva.

Así mismo, Daft (2005) afirmó que, la toma de decisiones dentro de una organización se refiere al proceso mediante el cual un individuo tiende a identificar y resolver un problema. En la identificación, el sujeto recolecta información sobre las condiciones de los problemas, para determinar la situación real; mientras que en la solución, las personas tienden a elegir la decisión conveniente.

También Amorós (2006), sobre la toma de decisiones sostuvo que "(...) tiene su origen en un problema, que es un estado de discordancia entre la situación actual de las relaciones y algún estado deseado, que además requiere de cuidado sobre los cursos alternos de acción" (p.56). La comprensión de que un problema en realidad existe y que se requiere tomar una decisión es un asunto perceptual.

Finalmente, Morris y Maisto (2001) definieron la toma de decisiones como la selección de un curso de acción entre varias alternativas posibles. Así mismo, sostiene que algo fundamental en este proceso es la percepción del individuo o grupo, puesto que la percepción de un evento difiere dependiendo del punto de vista.

Se aprecia en las definiciones anteriores que, la toma de decisiones es un proceso orientado a brindar una solución frente a una problemática que se presenta en una organización, por la cual la persona que está en la posición de tomador de decisiones debe elegir la alternativa que dé más satisfacción a la institución; este grado de responsabilidad a la que es puesto el individuo puede generar un estado de incertidumbre, por lo que debe apoyarse en la utilización de varios recursos para que esta decisión sea funcional.

Teorías de la toma de decisiones

Modelo racional de toma de decisiones

El modelo que se desarrolla en la presente investigación es el modelo racional, este modelo asume a la toma de decisiones como un proceso que permite seleccionar una opción entre varias alternativas para proveer beneficios a la organización. El proceso incluye una amplia definición de la problemática, búsqueda, recopilación y análisis profundo de la información, así como una valoración objetiva de las alternativas de solución.

Hellriegel y Slocum (2009) sostuvieron sobre la toma de decisión que el intercambio de información sobre la problemática debe ser objetiva y precisa. Por ello, las preferencias personales y las elecciones institucionales están en función a seleccionar la mejor alternativa para la organización.

Este modelo presenta las siguientes suposiciones:

Se ha obtenido la información relacionada a las alternativas de solución.

Estas alternativas se pueden clasificar según criterios medibles.

La alternativa seleccionada es la mayor satisfacción que dará a la organización, (Hellriegel y Slocum, 2009, p.329).

Además, existen dilemas éticos en la toma de decisiones.

Este modelo ofrece muchas ventajas al momento de tomar decisiones, ayuda a las personas a elegir una alternativa mediante el análisis, estimula la discusión del problema, determina el curso de acción, etc. Sin embargo, presenta

algunas limitaciones en la práctica, puesto que para una correcta aplicación requiere de tiempo, es decir, ante decisiones urgentes que no se tiene mucho tiempo no surge como un buen método.

Proceso racional de la toma de decisiones

Las personas deberían desenvolverse a fin de maximizar un resultado, empleando en todo momento la racionalidad. El modelo racional considera 6 pasos que se deben seguir en un proceso de toma de decisiones, según Espíndola (2005) y Fundesram (2011):

Necesidad de decisión

Todo proceso de toma de decisiones empieza por identificar el porqué se va a tomar la decisión. Esta necesidad surge por la presencia de un problema o diferencia entre lo que se desea con la situación real actual.

Una necesidad es una carencia que está relacionada con el deseo de satisfacer; por ello, el individuo encamina recursos para cubrir esa necesidad.

Identificación de Criterios de decisión

Una vez identificada la necesidad o la problemática inicial, se plantean qué criterios se van a considerar para la misma.

Asignar peso a los criterios

En el paso previo se identificó los criterios a considerar, teniendo en cuenta que no todos los criterios tienen el mismo rango de importancia, en esta etapa se procede a dar un peso a cada uno de los criterios para priorizar de acuerdo a su relevancia.

Desarrollar alternativas

En esta etapa se describen y analizan las posibles soluciones. Por ello se debe realizar una lista de todas posibles alternativas enfocadas hacia la solución del problema y a la obtención de resultados satisfactorios.

Evaluar alternativas

En esta etapa, el individuo evalúa cada una de las alternativas, con los criterios establecidos, los cuales han sido ponderados en la etapa anterior. Las ventajas y desventajas resultan fundamentales para comparar alternativas.

Selección de la mejor alternativa

Es la parte final del proceso; en esta parte, la persona seleccionará la mejor alternativa, para ello deberá escoger la decisión que ha tenido más calificación en los pasos anteriores.

Modelo de conflicto decisión de Janis y Mann

Este modelo propuesto por Janis y Mann (1977), centra sus supuestos en que el proceso de decisiones se realiza en contextos de incertidumbre, puesto que se desarrolla en medios dinámicos, con alternativas ambiguas y un elevado nivel de estrés; en este punto es importante reconocer el papel fundamental que juegan diversos procesos cognitivos, emocionales y motivacionales que establecen limitaciones a la acción del sujeto racional.

Es por ello que Janis y Mann (1977) sostuvieron que, tomar decisiones genera conflictos internos, los cuales generan estados de estrés, que tienden a manifestarse a través de dudas, vacilaciones, aplazamientos e intento de evitación a la situación problemática.

Por lo tanto, el modelo persigue describir cómo el estrés que es generado por un conflicto de decisión, limita a la racionalidad de las decisiones de una persona tanto en la vida personal como laboral. Este conflicto de decisión que genera estrés se ve influenciado por dos fuentes.

Preocupación por pérdidas objetivas.

Preocupación por pérdidas subjetivas.

Estas dos condiciones generan en las personas un fuerte deseo y necesidad de terminar lo más pronto posible con la situación problemática, por la que muchas veces precipita la toma de decisiones, genera deseos de evasión o aplazamiento (Luna y Laca, 2014). Las preocupaciones tanto objetivas como subjetivas, generan en el individuo resistencia a tomar decisiones, preguntándose constantemente el riesgo que trae tomar dicha decisión; si la situación problemática empeora, el sujeto

entra a un estado de conflicto de decisión, que son básicamente tendencias opuestas y que aparecen de manera simultánea en las personas que aceptan o rechazan el curso de acción.

Según Luna y Laca (2014), para resolver este conflicto interno de decisión, las personas pueden optar por los siguientes patrones de toma de decisiones: vigilancia, hipervigilancia y evitación. Así mismo, el modelo de Janis y Mann (1977), considera un cuarto componente en la toma de decisiones denominada la autoconfianza, que cumple un papel primordial en el proceso de toma de decisiones, ya que ésta puede afectar al proceso y puede verse juzgada como exitosa o errónea.

Dimensiones de la toma de decisiones

Janis y Mann (1977, citado por Luna y Laca, 2014), describen cuatro dimensiones que permiten describir la toma de decisiones, desde el modelo de conflicto de decisión.

Dimensión 1. Vigilancia.

Es cuando el individuo es optimista, y de manera positiva cree poder encontrar una solución, así mismo mantiene una actitud optimista respecto al tiempo que tiene para recolectar información pertinente y evaluar de forma razonable (Janis y Mann, 1977).

Dimensión 2. Hipervigilancia.

Es cuando un individuo cree tener la posibilidad de poder resolver una situación conflictiva, sin embargo cree que el tiempo de que dispone es insuficiente, por lo tanto tiende a apresurarse en la búsqueda de información, experimentando altos niveles de estrés (Janis y Mann, 1977).

Dimensión 3. Evitación defensiva.

En esta dimensión, el individuo tiende a mantener una actitud pesimista de la situación conflictiva, cree no tener las posibilidades ni el tiempo para poder resolver el problema, por lo tanto dirige energía en aplazar o evitar dicha situación (Janis y Mann, 1977).

Esta dimensión es por la que el individuo toma una actitud pasiva ante el problema, por ello tiende a utilizar recursos como la transferencia o racionalización (Burnett, 1991, citado en Luna y Laca, 2014).

Dimensión 4. Autoconfianza.

Es la actitud que el sujeto asume confiando en sus propias capacidades para tomar decisiones, sea cual fuese la situación conflictiva (Janis y Mann, 1977).

Principios y reglas éticas para la toma de decisiones

Si bien no existen principios o reglas universales, puesto que la realidad, las costumbres y valores de las organizaciones difieren una a otra influencia por el contexto sociocultural. Sin embargo, para Hellriegel y Slocum (2009) pueden ser los siguientes:

Principios de autoservicio: el cual describe:

Principio hedonista; hacer lo que a uno le interesa, pero sin ser ilegal.

Principio de que el poder es igual al derecho; hacer todo lo posible para imponerse a los demás, pero sin hacer nada ilegal.

Principio del interés de la organización; actuar en base a lo que es bueno para la organización, pero sin hacer nada ilegal (Hellriegel y Slocum, 2009, p.322).

Principios de equilibrio de intereses: se distinguen tres tipos:

Principio de que el fin justifica los medios; actúa en base a obtener un bien global, pero no hacer nada que sea ilegal.

Principio utilitario; actuar para generar el mayor bien para el mayor número, pero no hacer nada que sea ilegal.

Principio de la ética profesional; actuar siempre justificando ante un grupo de colegas de profesión, pero no hacer nada que sea ilegal (Hellriegel y Slocum, 2009, p.324).

Principios de la preocupación por otros: presenta tres:

Principio de revelación; actuar de modo como respondería el público, pero no hacer nada ilegal.

Principio de la justicia distributiva; actuar de manera equitativa ante una persona o grupo, poniéndose en lugar de esa persona, pero no actuar de manera ilegal.

Principio de la regla de oro; actuar poniéndose en el lugar de la persona afectada y tener en cuenta lo que siente, pero no actuar de manera ilegal (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 325).

Al respecto, como se mencionó en líneas anteriores, ningún factor por si solo puede determinar el comportamiento ético sobre la toma de decisiones de las personas dentro de una organización. Sin embargo, se debe seguir el siguiente lineamiento para poder tomar decisiones adecuadas y de manera ética:

La administración debe modelar conductas éticas a los demás.

Diseñar y hacer cumplir el código de ética de la organización.

Establecer y hacer cumplir el sistema de quejas, denuncias y sugerencias éticas.

Participación en conjunto de identificación de problemas éticos y planteamiento de soluciones.

Evaluación de desempeño debe ajustarse a criterios éticos.

Fomentar y publicitar la ética dentro de la empresa (Hellriegel y Slocum, 2009, p.325).

Condiciones para la toma de decisiones

Las condiciones son determinantes, estas condiciones son el reflejo de los sucesos o hechos sobre las cuales las personas no ejercen control, pero dichas condiciones pueden influir en los resultados de las investigaciones. Fundesram (2011, p.22) sostuvo que, las condiciones se clasifican en: certidumbre, riesgo e incertidumbre.

Certidumbre: Se refiere a las condiciones que mantienen informados a los individuos sobre el problema, las soluciones, y las alternativas disponibles. En este punto la certidumbre los resultados son claros, por lo que la toma de

decisiones tiende a ser relativamente fácil. La persona que tiene que decidir lo que tiene que hacer es elegir la alternativa que mejor resultados le pueda dar, ya que todas las alternativas van a dar resultados satisfactorios.

Riesgo: Esta condición permite al individuo definir el problema, especificar la probabilidad de ocurrencia de los acontecimientos, se puede identificar algunas alternativas de solución. El riesgo como condición es que si bien se puede identificar el problema, las soluciones ocupan un nivel intermedio entre la plena información y la ambigüedad. En este caso los resultados están determinados por probabilidades, esta probabilidad puede estar sujeta a la objetividad o la subjetividad. La probabilidad objetiva es aquella que se base en números, estadísticas y mediciones; en cambio la probabilidad subjetiva es basada en juicios y opiniones personales.

Incertidumbre: En esta condición, el individuo no tiene información clara para definir el problema o soluciones; por lo tanto, el individuo en posición para tomar decisiones no puede tener una probabilidad de cómo serán los resultados. Por ello, el problema y las soluciones están basados en la ambigüedad.

Toma de decisiones en la organización

En la cotidianidad, cuando las personas en posición jerárquica se enfrentan a una problemática donde tienen que tomar una decisión, pocos siguen los pasos establecidos previamente; por lo general, la toma de decisiones en una empresa se toma de la siguiente manera:

Racionalidad limitada, cuando las personas se enfrentan a situaciones complicadas, por lo general tienden a reducirlo hasta un nivel comprensible y donde sus recursos puedan brindarle soluciones, puesto que la racionalidad es limitada para procesar información. Por ello es que muchas veces sólo se buscan soluciones satisfactorias y a la vez son poco convenientes. (Robbins y Judge, 2009, p.160)

Intuición, en la actualidad la intuición ya no es un proceso ineficaz o irracional, si no diferentes autores y organizaciones reconocen el papel importante que cumple en determinadas situaciones, facilitando y optimizando

la toma de decisiones. Este proceso intuitivo se produce de manera inconsciente y es nutrido por la experiencia que tienen los individuos a lo largo de su vida. Es probable que aparezca cuando se presenten las condiciones siguientes:

Alto nivel de incertidumbre

Existen pocos antecedentes como base para generar alternativas.

Las variables son menos previsibles de forma científica.

Los hechos tienen limitaciones.

Los acontecimientos no establecen con claridad un camino a seguir.

El análisis de datos es de poco uso.

Existen una variedad de soluciones funcionales de las que se puede elegir.

Cuando el tiempo es limitado y es necesario tomar una decisión, (Robbins y Judge, 2009, p.160).

Identificación del problema, generalmente las personas toman decisiones sobre problemas visibles para la gente, más que sobre problemas importantes. Puesto que la persona que toma decisiones tiende a priorizar los problemas que son importantes para él, más que los que son importantes para la organización. (Robbins y Judge, 2009, p.160).

Desarrollo alternativo, las personas encargadas del proceso de toma de decisiones realizan una búsqueda simple de alternativas de solución para buscar una alternativa que pueda brindar satisfacción ante un problema planteado. Por ello, muchas veces se evita un arduo trabajo y se tiende a tomar en cuenta sólo algunos factores que den una satisfacción relativa a su proceso. (Robbins y Judge, 2009, p.160).

Elección de opciones; las decisiones tomadas por las personas dentro de una organización tienden a establecer atajos para elegir la alternativa de solución, están determinadas en dos categorías:

Disponibilidad; buscar lo disponible.

Representatividad; consiste en la posibilidad de ocurrencia, estableciendo analogías y comparación a situaciones semejantes. (Robbins y Judge, 2009, p.161).

1.4. Formulación del problema.

Problema general

¿Cuál es la relación entre control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la dimensión administración de riesgos y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la dimensión actividades de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre la dimensión información y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?

1.5. Justificación del estudio.

Por conveniencia

El control interno representa uno de los procesos más importantes dentro del sistema contable de una institución pública, está orientado a identificar y prevenir posibles riesgos, así como a controlar las irregularidades y la corrupción para un desempeño eficiente y eficaz, de las instituciones del estado. En la práctica diaria esto queda en los documentos, puesto que no existe un sistema de control interno eficiente; las personas encargadas de dicho procedimiento no están capacitadas para realizar una adecuada gestión de control, existiendo una desconexión entre los objetivos planteados y las actividades que se realizan. Por ello, producto de este análisis nace la motivación del presente estudio, con la iniciativa de determinar si el control interno se relaciona con el proceso de toma de decisiones; teniendo en cuenta que la toma de decisiones representa uno de los procesos más importantes dentro de la organización, por el impacto que tiene sobre la misma.

Relevancia social

El estudio es importante porque está enfocado a beneficiar a personas de forma directa e indirecta dentro de nuestra comunidad. De manera directa ofrece beneficios a los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación y de manera indirecta a todas las personas que reciben el servicio de educación en el medio. Es decir, mientras los trabajadores cuenten con herramientas adecuadas y útiles, los mismos darán un mejor servicio a las personas que solicitan el servicio.

Valor teórico

El estudio tiene un valor teórico porque con los resultados encontrados contribuirá a fortalecer el conocimiento del control interno y de la toma de decisiones; y sobre cómo se comportan estas variables cuando se interrelacionan, además de describir

las dimensiones que componen en trabajadores administrativos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, en el año 2016. Estos aportes servirán como antecedente para futuros estudios, debido a que en el medio existe pocos estudios que relacionan estas variables, lo que significa una gran contribución al quehacer científico.

Implicancia práctica

La investigación también presenta una implicancia aplicativa o práctica, porque posterior a la obtención de los resultados, está orientado a proponer alternativas de solución para el mejoramiento de la condiciones de las variables. En este punto, las soluciones serán presentadas a través de documentos que justifiquen su aplicación, para que tengan un carácter de formalidad, basándose en información objetiva, coordinada y pertinente.

Utilidad metodológica

La relevancia radica en la adaptación de dos instrumentos para medir el control interno y el cuestionario Melbourne para la toma de decisiones. De anterior, actualmente son pocos los instrumentos que cuenten con validez y confiabilidad en nuestro medio sobre las variables antes mencionadas. Por tal motivo, la adaptación de estos instrumentos permitirá a futuros investigadores utilizarlos para realizar sus estudios, lo que permitirá a su vez un mayor conocimiento de las variables y se enriquezca el conocimiento científico.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la dimensión ambiente de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la dimensión administración de riesgos y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la dimensión actividades de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la dimensión información y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

1.7. Objetivos.

Objetivo general

Determinar la relación entre control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dimensión ambiente de control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la dimensión administración de riesgos y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión actividades de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la dimensión información y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre la dimensión supervisión y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

II. MÉTODO.

2.1. Diseño de investigación.

Metodología

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo, este método según Bernal (2006) es el que parte de supuestos o afirmaciones fruto de la observación y análisis de la realidad, en calidad de hipótesis y que durante el desarrollo de la investigación se busca aceptar o rechazar tales planteamientos, llegando así a elaborar conclusiones que reflejan las condiciones de los hechos en la realidad.

Tipo de estudio

El tipo de investigación es básico. Valderrama (2013) sobre la investigación básica manifestó: “Porque auscultaremos las diferentes teorías científicas existentes en relación al problema de estudio. Estas teorías constituirán los soportes teórico-científicos del Marco Teórico; luego, formulamos las hipótesis y contrastaremos con la realidad problemática para arribar a conclusiones teóricas” (p. 164).

El nivel o alcance de investigación es correlacional. Yuni y Urbano (2006) señalaron:

En los estudios correlacionales se quiere demostrar la relación que existe entre dos o más variables, sin que se pueda identificar cuáles son las variables independientes y dependientes. Un estudio correlacional pretende determinar si existe relación entre las variables A, B, C y D. El propósito de un estudio de este tipo es saber cómo se puede comportar una variable, conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. (p.81)

Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal.

Soto (2015) mencionó que, se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o

programa, es decir, no existió manipulación de variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural. (p.67)

Hernández, Fernández y Baptista (2010) se refirieron al corte transversal como:

Los estudios transversales o también conocidos como transaccionales son aquellos que recolectan información de las variables en un solo momento y en tiempo único. El objetivo de los mismos es medir y explicar el comportamiento de las variables en momento específico, (p.151).

El esquema del diseño no experimental, transversal, correlacional que se utilizó para la presente investigación fue el siguiente:

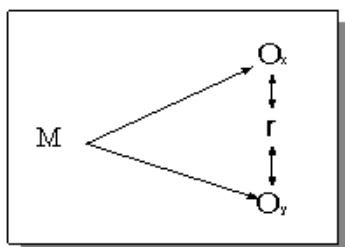


Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlacional

2.2. Variables, operacionalización.

Variable 1: Control interno

Definición conceptual

Inegi (2014) sostuvo que el control interno es un proceso dinámico que está orientado a generar, controlar y dirigir la normativa, las actividades, los objetivos y el procedimiento operativos de una institución.

Definición operacional

Puntuaciones obtenidas del Cuestionario de control interno elaborado por Inegi (2014), que consta de 40 preguntas y con tres tipos de respuesta, los cuales permiten determinar el nivel de control interno de una organización, en base a cinco dimensiones: ambiente de control, administración de riesgos, actividades de control, información y comunicación; y la supervisión o monitoreo.

Variable 2: Toma de decisiones

Definición conceptual

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual una persona puede elegir entre varias alternativas disponibles, orientado a solucionar una situación conflictiva, sobre el cual se tiene cierto grado de incertidumbre (Luna y Laca, 2014).

Definición operacional

Puntuaciones obtenidas del Cuestionario Melbourne para toma de decisiones, elaborado por Luna y Laca (2014), que consta de 25 preguntas y con cinco tipos de respuesta, los cuales permiten determinar el nivel de toma de decisiones de las personas, en base a cuatro dimensiones: vigilancia, hipervigilancia, evitación y autoconfianza.

Operacionalización de las variables

Tabla 1
Matriz de operacionalización de las variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
|-----------------|---|--|----------------------------|----|--|---|-------------------------------------|---------------------|
| Control Interno | Inegi (2014) sostuvo que el control interno es un proceso dinámico que está orientado a generar, controlar y dirigir la normativa, las actividades, los objetivos y el procedimiento operativos de una institución. | Puntuaciones obtenidas del Cuestionario de control interno elaborado por Inegi (2014), que consta de 40 preguntas y con tres tipos de respuesta, los cuales permiten determinar el nivel de control interno de una organización, en base a cinco dimensiones: ambiente de control, administración de riesgos, actividades de control, información y comunicación; y la | Ambiente de control | de | Conocer la visión, misión, objetivos. Se manejan documentos de gestión. Existen normas de control interno. | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 | Sí = 2 Parcialmente= 1 No = 0 | Eficiente (36 - +) |
| | | | Administración de riesgos. | | Identificar riesgos Evaluar riesgos Se controlan riesgos Se documentan riesgos | 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18. | | Regular (20 -35) |
| | | | Actividad de control | de | Establecimiento, supervisión y actualización de las políticas. | 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 | | Deficiente (0 – 19) |
| | | | Información y comunicación | y | Recolectar información Compartir información Cuidar la información | 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------|----|---|--|---------------------------|---|---|--------------------------------------|---|----------------------|
| | | supervisión y monitoreo. | y | Supervisión y seguimiento | y | Evaluar los componentes del control de Comunicación de deficiencias. Tomar en cuenta las recomendaciones. | 38, 39, 40 | | |
| Toma de decisiones | de | La toma de decisiones es el proceso mediante el cual una persona puede elegir entre varios alternativas disponibles, orientado a solucionar una situación conflictiva, sobre el cual se tiene cierto grado de incertidumbre, (Luna y Laca, 2014). | Puntuaciones obtenidas del Cuestionario Melbourne para toma de decisiones, elaborado por Luna y Laca (2014), que consta de 25 preguntas y con cinco tipos de respuesta, los cuales permiten determinar el nivel de toma de decisiones de las personas, en base a cuatro dimensiones: vigilancia, hipervigilancia, evitación y autoconfianza. | Evitación | | Actitud pasiva. Dejar de asumir roles. Dejar que otros decidan. | 1, 2, 3, 4, 5, 6 | | |
| | | | | Vigilancia | | Actitud activa. Optimista | 7, 8, 9, 10, 11 | Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5 | Inadecuada (25 – 59) |
| | | | | Hipervigilancia. | | Sabe resolver. Tiempo insuficiente. Decisión apresurada | 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 | | Indeciso (60 – 67) |
| | | | | Autoconfianza | y | Asume su responsabilidad. Confía en sus capacidades. | 20, 21, 22, 23, 24, 25 | | Adecuada (68 - +) |

2.3. Población y muestra.

Población

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, (Selltiz et al, 1980, citado en Hernández et al, 2010).

En el presente estudio, la población estuvo conformada por 300 trabajadores administrativos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Muestra

Para efectos de la investigación se utilizó una muestra de 169 trabajadores administrativos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016. El tamaño de la muestra se obtuvo de la fórmula de Arkin y Colton con un nivel de confianza del 95%, $d=0,05$; $N=300$; $Z=1,96$; $P=0,5$; $Q=0,5$.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Muestreo

Para determinar la muestra en la presente investigación se utilizó un muestreo de tipo probabilístico, aleatorio al azar. En este muestreo todos tienen la probabilidad de ser elegidos (Hernández, et al., 2010).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas de recolección de datos

Las técnicas son los diversos procedimientos que se realizan con el afán de recabar información y datos pertinentes para luego ser analizados. La etapa de recolección de datos en el estudio se realizó mediante la técnica de la encuesta, la cual es una técnica que nos permite obtener información real de la problemática existente desde la propia perspectiva de los actores participantes. Dichas encuestas nos permiten medir ambas en el mismo momento, de este modo se pudo cumplir con los objetivos y se pudo comprobar la hipótesis planteada.

Instrumentos de recolección de datos

Para el estudio se utilizó dos instrumentos para recabar la información requerida, el primero denominado Cuestionario de control interno, que nos describe la variable control interno, y el segundo el cuestionario Melbourne para la toma de decisiones.

Todo instrumento de recolección de datos debe cumplir con dos requisitos fundamentales para ser considerado para una investigación científica: confiabilidad y validez; comprendiendo dichos requisitos en la presente investigación se aplicaron instrumentos ya validados y confiables por investigadores nacionales e internacionales; sin embargo, han pasado nuevamente por un proceso de validez y confiabilidad ambos instrumentos.

Dichos instrumentos se pasan a describir a continuación:

Instrumento I: Cuestionario de control interno

Ficha Técnica:

Nombre del instrumento: Cuestionario de autoevaluación de control interno

Autor: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Procedencia: México.

Año: 2014

Significación: Evaluación del control interno institucional.

Aplicación: Trabajadores de instituciones públicas.

Administración: Individual o colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente

Adaptación: José Panduro (2016)

Descripción de la prueba

El cuestionario mide los niveles de control interno dentro de una institución, a cargo de las unidades administrativas y las revisiones que realicen las instancias de

vigilancia y control, internas y/o externas. El cuestionario consta de 40 ítems, los cuales describen las cinco dimensiones del control interno descritas en el informe COSO; la dimensión ambiente de control consta de 11 ítems, la dimensión administración de riesgos consta de 7 ítems, la dimensión actividad de control consta de 11 ítems, así mismo la dimensión información y comunicación consta de 8 ítems y, finalmente, la dimensión supervisión y seguimiento consta de 3 ítems. Dichos ítems son contestados mediante una escala de 3 respuestas, Sí=2, Parcialmente =1 y No =0.

Validez y confiabilidad

Para determinar la validez y confiabilidad se procedió a realizar un estudio piloto a 20 trabajadores administrativos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016. En el cual se estableció la validez y confiabilidad del cuestionario.

Validez

Se aplicó la validez de contenido a través del juicio de tres expertos conocedores del área de contabilidad y finanzas. Los expertos evaluaron la claridad, pertinencia y objetividad de los instrumentos. El resultado de la validez de ambos cuestionarios es aplicable, es decir los instrumentos son válidos.

Tabla 2

Resultados de la validación del cuestionario de control interno

| Validador | Resultado de aplicabilidad |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| Dr. Roger Ivan Soto Quiroz | Aplicable |
| Dra. Rosmery Ruth Reggiardo Romero | Aplicable |
| Mg. Daniel Noboru Yogui Takaesu | Aplicable |

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Confiabilidad

Para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach en vista de que el cuestionario tiene escala politómica. En el cual se obtuvo un coeficiente de 0.887, lo cual nos describe una alta confiabilidad.

Tabla 3

Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario de control interno

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,887 | 40 |

En la tabla 3 se muestra el análisis de la confiabilidad, donde se obtuvo un Alfa = 0,887, el cual es de una alta confiabilidad.

Instrumento II: Cuestionario para medir la toma de decisiones

Ficha Técnica:

Nombre del instrumento: cuestionario Melbourne para la toma de decisiones.

Autor: Luna y Laca (2014).

Procedencia: México.

Año: 2014

Significación: Evaluación de los patrones de toma de decisiones y autoconfianza.

Aplicación: Adolescentes y adultos

Administración: Individual o colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente

Adaptación: José Panduro (2016).

Descripción de la prueba

El cuestionario mide los patrones de toma de decisiones y la autoconfianza en las personas tanto a nivel individual como a nivel institucional. Es un instrumento muy útil y práctico basado en la teoría del conflicto de decisión de Janis y Mann (1977). El cuestionario es medido a través de tres dimensiones centrales y una

complementaria que es la autoconfianza para tomar decisiones. La dimensión evitación es medida a través 6 ítems, la dimensión vigilancia consta de 5 ítems, la dimensión hipervigilancia tiene 9 ítems y finalmente la dimensión complementaria de autoconfianza es medida mediante 6 ítems. Dichos Ítems son contestados mediante una escala de tipo likert de 5 respuestas.

Validez y confiabilidad

Para determinar la validez y confiabilidad se procedió a realizar un estudio piloto a 20 trabajadores administrativos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016. En el cual se estableció la validez y confiabilidad del cuestionario.

Validez

Se aplicó la validez de contenido a través del juicio de tres expertos conocedores del área de contabilidad y finanzas. Los expertos evaluaron la claridad, pertinencia y objetividad de los instrumentos. El resultado de la validez de ambos cuestionarios es aplicable, es decir los instrumentos son válidos.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario para la toma de decisiones

| Validador | Resultado de aplicabilidad |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| Dr. Roger Iván Soto Quiroz | Aplicable |
| Dra. Rosmery Ruth Reggiardo Romero | Aplicable |
| Mg. Daniel Noboru Yogui Takaesu | Aplicable |

Nota: la fuente se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Confiabilidad

Para los resultados de la confiabilidad se utiliza la prueba estadística Alfa de Cronbach en vista de que el cuestionario tiene escala politómica. En el cual se obtuvo un coeficiente de 0.778, lo cual nos describe una fuerte confiabilidad.

Tabla 5

Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario de toma de decisiones

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,778 | 25 |

En la tabla se muestra el análisis de la confiabilidad, donde se obtuvo un Alfa = 0,778, el cual es de fuerte confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos.

La información recolectada fue analizada respetando los procedimientos establecidos, dicha información se presenta en tablas y figuras según corresponda al método de análisis de datos, las cuales se ajustan a criterios establecidos por normas APA. Por ello, posterior a la aplicación de los instrumentos de medición, se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Excel y SPSS 22, en el que se realizaron los siguientes análisis:

En primer lugar, se realizó el análisis de estadística descriptiva, para el cual se utilizó el programa SPSS 22, dicho análisis se realizó para responder a los objetivos descriptivos, la información se presenta en tablas y figuras, las cuales describen el nivel de cada variable y sus dimensiones según frecuencias y porcentajes.

Posterior al análisis descriptivo, se realizó el análisis a través de estadística inferencial, para contrastar las hipótesis de estudio, dicho método de análisis se empezó con la determinación del estadístico a utilizar y en vista de que las variables son de naturaleza cualitativa se utilizaron estadísticos no paramétricos para la correlación, en este caso Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos.

La presente investigación fue realizada considerando los criterios éticos que requiere toda investigación científica. Entre los criterios tomados en cuenta fueron los siguientes:

En primer lugar, los participantes dieron el consentimiento de manera consciente y voluntaria, para la aplicación de los instrumentos de medición; así mismo se les informó sobre la reserva de los datos y la confidencialidad de los mismos; los cuales firmaron la ficha de consentimiento informado como señal de aprobación a la forma de tratamiento de la información obtenida en la medición.

En segundo lugar, la información recolectada ofreció beneficios para la organización, siendo el estudio útil para la sociedad, por lo que se formuló la justificación del mismo.

Finalmente, la investigación realizada no significó sobrecarga física o afectación psicológica para los participantes, ni perjuicios o daños para la organización.

III. RESULTADOS.

3.1. Descripción de los resultados.

3.1.1. Descripción de los resultados de control interno.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según el control interno

| Nivel de control interno | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|--------------------------|------------|----------------|
| Deficiente | 32 | 18,9% |
| Regular | 68 | 40,2% |
| Eficiente | 69 | 40,8% |
| Total | 169 | 100,0% |

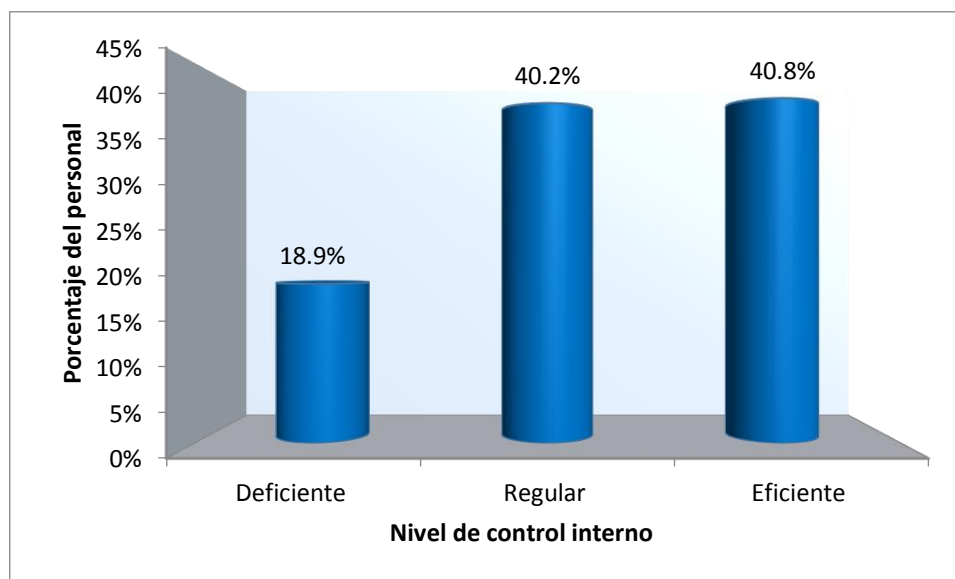


Figura 2. Distribución porcentual del personal, según el nivel de control interno

En la tabla 6 y figura 2, se observa con respecto al control interno que el 40,8% presenta un nivel categorizado como eficiente, el 40,2% percibe un nivel regular y finalmente un 18,9% percibe un control interno deficiente.

Los resultados permiten concluir que el control interno del personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, está caracterizado por un nivel eficiente.

3.1.2. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: control interno

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según las dimensiones de control interno

| Control Interno | Ambiente de control | | Administración de riesgos | | Actividades de control | | Información | | Seguimiento | |
|-----------------|---------------------|-------|---------------------------|-------|------------------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | f_i | % | f_i | % | f_i | % | f_i | % | f_i | % |
| Deficiente | 18 | 10.7% | 65 | 38,5% | 45 | 26,6% | 46 | 27,2% | 31 | 18,3% |
| Regular | 98 | 58% | 43 | 25,4% | 57 | 33,7% | 82 | 48,5% | 63 | 37,3% |
| Eficiente | 53 | 31,4% | 61 | 36,1% | 67 | 39,6% | 41 | 24,3% | 75 | 44,4% |
| Total | 169 | 100% | 169 | 100% | 169 | 100% | 169 | 100% | 169 | 100% |

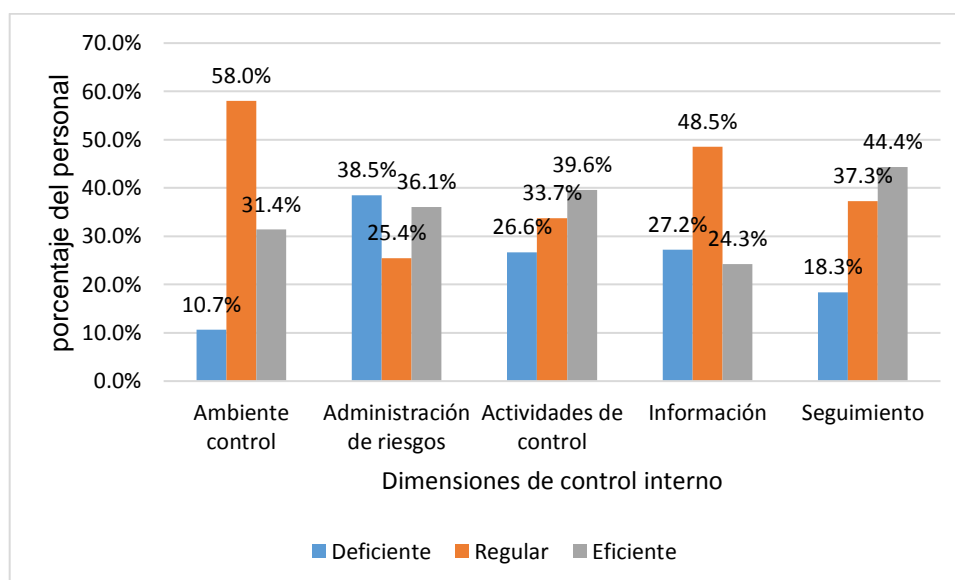


Figura 3. Distribución porcentual del personal según las dimensiones del control interno

En la tabla 7 y figura 3, se aprecia que la dimensión ambiente de control, el 58% presenta un nivel regular, un 31,4% presenta un nivel eficiente y un 10% presenta un nivel deficiente; en la dimensión administración de riesgos, el 38,5% presenta un nivel deficiente, el 36,1% un nivel eficiente y un 25,4% presenta un nivel regular; en lo que respecta a las actividades de control el 39,6% presenta un nivel eficiente, el 33,7% un nivel regular y otro 26,6% identifica un nivel deficiente; en la dimensión información el 48,5% presenta un nivel regular, un 27,2% presenta un nivel deficiente y un 24,3% presenta un nivel eficiente; finalmente, en la dimensión seguimiento el 44,4% presenta un nivel eficiente, el 37,3% presenta un nivel regular y un 18,3 identifica un nivel deficiente de control interno.

De los resultados obtenidos se concluye que: la dimensión seguimiento y actividades de control son las dimensiones del control interno que muestran mejores niveles de eficiencia.

3.1.3. Descripción de los resultados de toma de decisiones

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según la toma de decisiones

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|------------|------------|----------------|
| Inadecuada | 55 | 32,5% |
| Indeciso | 46 | 27,2% |
| Adecuada | 68 | 40,2% |
| Total | 169 | 100,0% |

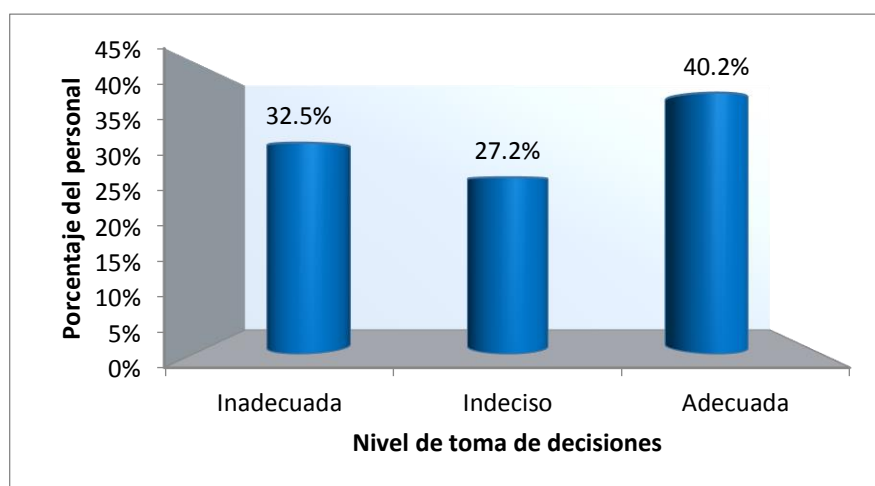


Figura 4. Distribución porcentual del personal según el nivel de toma de decisiones.

De la tabla 8 y figura 4, se observa con respecto a la toma de decisiones que el 40,2% presenta un nivel categorizado como adecuado, el 32,5% percibe un nivel deficiente y finalmente un 27,2% percibe un nivel indeciso de toma de decisiones.

Los resultados permiten concluir que la toma de decisiones del personal administrativo del Programa de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, está caracterizado por un nivel adecuado.

3.1.4. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: toma de decisiones

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según las dimensiones de toma de decisiones

| Control Interno | Evitación | | Vigilancia | | Hipervigilancia | | Autoconfianza | |
|-----------------|----------------------|-------|----------------------|-------|----------------------|-------|----------------------|-------|
| | <i>f_i</i> | % | <i>f_i</i> | % | <i>f_i</i> | % | <i>f_i</i> | % |
| Inadecuada | 73 | 43,2% | 51 | 30,2% | 42 | 24,9% | 36 | 21,3% |
| Indeciso | 58 | 34,3% | 45 | 26,6% | 78 | 46,2% | 72 | 42,6% |
| Adecuada | 38 | 22,5% | 73 | 43,2% | 49 | 29% | 61 | 36,1% |
| Total | 169 | 100% | 169 | 100% | 169 | 100% | 169 | 100% |

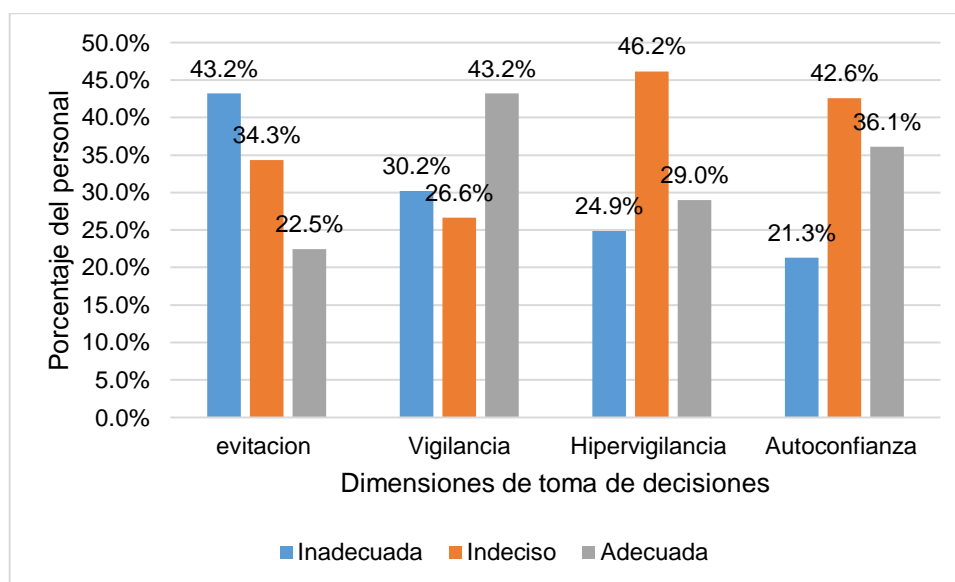


Figura 5. Distribución porcentual del personal según las dimensiones de la toma de decisiones

En la tabla 9 y figura 5, se aprecia con respecto a la dimensión evitación que el 43,2% presenta un nivel inadecuado, seguido por un 34,3% que presenta un nivel indeciso y un 22,5% con un nivel adecuado; así mismo, con respecto a la dimensión vigilancia, el 43,2% presenta un nivel adecuado, un 30,2% presenta un nivel inadecuado y otro 26,6% presenta un nivel indeciso; por otro lado, en la dimensión hipervigilancia, el 46,2% presenta un nivel indeciso, un 29% presenta un nivel adecuado y el 24,9% percibe un nivel inadecuado; finalmente, en la dimensión autoconfianza, el 42,6% percibe un nivel indeciso, el 36,1% presenta un nivel adecuado y un 21,3% presenta un nivel inadecuado.

De los resultados obtenidos se concluye que: la vigilancia es la dimensión de la toma de decisiones que presenta niveles más altos, en comparación a las otras dimensiones, estando representado por un nivel adecuado.

3.1.5. Descripción de los resultados de la relación de las variables.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal según control interno y toma de decisiones

| | | | Toma de decisiones | | | Total |
|-----------------|------------|-----------|--------------------|----------|----------|-------|
| | | | Inadecuada | Indeciso | Adecuada | |
| Control Interno | Deficiente | <i>fi</i> | 21 | 11 | 0 | 32 |
| | | % | 12,4% | 6,5% | 0,0% | 18,9% |
| | Regular | <i>fi</i> | 19 | 21 | 28 | 68 |
| | | % | 11,2% | 12,4% | 16,6% | 40,2% |
| | Eficiente | <i>fi</i> | 15 | 14 | 40 | 69 |
| | | % | 8,9% | 8,3% | 23,7% | 40,8% |
| Total | <i>fi</i> | 55 | 46 | 68 | 169 | |
| | % | 32,5% | 27,2% | 40,2% | 100,0% | |

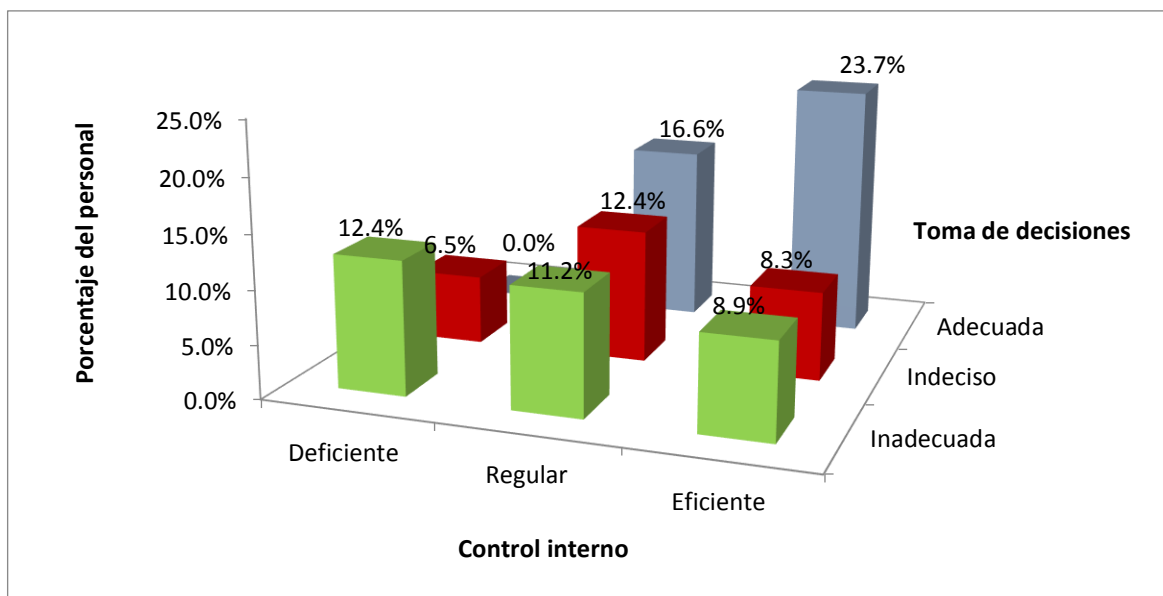


Figura 6. Distribución porcentual del personal según el control interno y la toma de decisiones

De acuerdo a la tabla 10 y figura 6, se observa que un porcentaje representativo del 23,7% presenta un nivel eficiente de control interno y a la vez una adecuada toma de decisiones; así mismo, el 16,6% presenta un nivel regular de control interno y a la vez un nivel adecuado de toma de decisiones.

De lo anterior, se interpreta de los resultados descriptivos que la relación entre el control interno y la toma de decisiones es positiva; es decir, mientras mejor sea el control interno, la toma de decisiones será más adecuada.

3.1.6. Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre el control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Tabla 11

Coefficiente de correlación de Spearman del control interno y toma de decisiones

| | | | Control interno | Toma de decisiones |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Control interno | Coefficiente de correlación | 1,000 | r = 0,514** |
| | | Sig. (bilateral) | . | Sig. = 0,000 |
| | Toma de decisiones | N | 169 | 169 |
| | | Coefficiente de correlación | r = 0,514** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | Sig. = 0,000 | . |
| | | N | 169 | 169 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

El análisis de los resultados da cuenta de que, entre las variables control interno y toma de decisiones, existe una relación $r = 0,514$, siendo una relación positiva o directa, con un grado de correlación moderada. Así mismo, la significancia es de $\text{Sig.} = 0,000$, siendo este valor menor a $0,05$. Dicho análisis permite señalar que existe relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación estadísticamente significativa y directa entre el control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

3.1.7. Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión ambiente de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión ambiente de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión ambiente de control y la toma de decisiones

| | | | Ambiente de control | Toma de decisiones |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Ambiente de control | Coefficiente de correlación | 1,000 | r = 0,417** |
| | | Sig. (bilateral) | . | Sig. = 0,000 |
| | | N | 169 | 169 |
| | Toma de decisiones | Coefficiente de correlación | r = 0,417** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | Sig. = 0,000 | . |
| | | N | 169 | 169 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

El análisis de los resultados da cuenta de que, entre la dimensión ambiente de control y toma de decisiones existe una relación $r = 0,417$, siendo una relación positiva o directa, con un grado de correlación moderada. Así mismo, la significancia es de $\text{Sig.} = 0,000$, siendo este valor menor a 0,05. Dicho análisis permite señalar que existe relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión ambiente de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

3.1.7. Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión administración de riesgos y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión administración de riesgos y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Tabla 13

Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión administración de riesgos y la toma de decisiones

| | | | Administración riesgos | Toma de decisiones |
|--------------------|------------------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Administración de riesgos | Coeficiente de correlación | 1,000 | r = 0,337** |
| | | Sig. (bilateral) | . | Sig. = 0,000 |
| | | N | 169 | 169 |
| | Toma de decisiones | Coeficiente de correlación | r = 0,337** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | Sig. = 0,000 | . | |
| N | | 169 | 169 | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

El análisis de los resultados da cuenta de que, entre la dimensión administración de riesgos y toma de decisiones existe una relación $r = 0,337$, siendo una relación positiva o directa, con un grado de correlación baja. Así mismo, la significancia es de $\text{Sig.} = 0,000$, siendo este valor menor a 0,05. Dicho análisis permite señalar que existe relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión administración de riesgos y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

3.1.7. Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión actividades de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión actividades de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Tabla 14

Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión actividades de control y la toma de decisiones

| | | | Actividades de control | Toma de decisiones |
|------------------|------------------------|----------------------------|------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Actividades de control | Coeficiente de correlación | 1,000 | r = 0,523** |
| | | Sig. (bilateral) | . | Sig. = 0,000 |
| | | N | 169 | 169 |
| | Toma de decisiones | Coeficiente de correlación | r = 0,523** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | Sig. = 0,000 | . | |
| N | | 169 | 169 | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

El análisis de los resultados da cuenta de que, entre la dimensión actividades de control y toma de decisiones existe una relación $r = 0,523$, siendo una relación positiva o directa, con un grado de correlación moderada. Así mismo, la significancia es de $\text{Sig.} = 0,000$, siendo este valor menor a $0,05$. Dicho análisis permite señalar que existe relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión actividades de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

3.1.8. Prueba de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión información y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión información y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Tabla 15

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión información y la toma de decisiones

| | | | Información | Toma de decisiones |
|------------------|--------------------|----------------------------|-------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Información | Coeficiente de correlación | 1,000 | r = 0,466** |
| | | Sig. (bilateral) | . | Sig. = 0,000 |
| | N | 169 | 169 | |
| | Toma de decisiones | Coeficiente de correlación | r = 0,466** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | Sig. = 0,000 | . | |
| N | | 169 | 169 | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

El análisis de los resultados da cuenta de que, entre la dimensión información y toma de decisiones existe una relación $r = 0,466$, siendo una relación positiva o directa, con un grado de correlación moderada. Así mismo, la significancia es de Sig.= 0,000, siendo este valor menor a 0,05. Dicho análisis permite señalar que existe relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión información y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

3.1.9. Prueba de hipótesis específica 5

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

Tabla 16

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión supervisión y la toma de decisiones

| | | | Supervisión | Toma de decisiones |
|------------------|--------------------|----------------------------|-------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Supervisión | Coeficiente de correlación | 1,000 | r = 0,285** |
| | | Sig. (bilateral) | . | Sig. = 0,000 |
| | | N | 169 | 169 |
| | Toma de decisiones | Coeficiente de correlación | r = 0,285** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | Sig. = 0,000 | . | |
| | | N | 169 | 169 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

El análisis de los resultados da cuenta de que, entre la dimensión supervisión y toma de decisiones existe una relación $r = 0,285$, siendo una relación positiva o directa, con un grado de correlación baja. Así mismo, la significancia es de Sig.= 0,000, siendo este valor menor a 0,05. Dicho análisis permite señalar que existe relación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que: existe relación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión supervisión y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

IV. DISCUSIÓN.

En el presente estudio se ha realizado un análisis que responde a un diseño descriptivo correlacional, sobre el control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.

En primer lugar, sobre los resultados descriptivos de la variable control interno, se encontró la predominancia de los niveles categorizados como eficiente, seguido por un nivel regular, en lo que respecta al proceso dinámico que está orientado a generar, controlar y dirigir la normativa, las actividades, los objetivos y el procedimiento operativo de una institución (INEGI, 2014). De los resultados se aprecia que si bien los resultados tienen una tendencia positiva, existe un gran porcentaje de la población que considera al control interno como deficiente, lo que quiere decir que existen algunos mecanismos y procesos dentro de la institución que deben tener una mejor funcionalidad. Los resultados concuerdan con el estudio de García y Pérez (2015); en dicho estudio, se encontró una percepción positiva sobre el control interno, concluyendo que es una herramienta clave en la gestión organizacional. A diferencia de los estudios de Paz y Dávalos (2014) y Vilca (2012) donde se encontraron niveles bajos de control interno.

De lo anterior, los resultados que se encuentran sobre control interno tienden a variar de una investigación a otra, puesto que las realidades de las organizaciones difieren entre sí. Sin embargo, el control interno representa un proceso fundamental en toda organización; Hemeryth y Sánchez (2013) en su estudio concluyó que la implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes mejora significativamente la gestión de los inventarios, puesto que estas condiciones mejoran los procesos, en el control de inventarios y en la mejor distribución de los ambientes.

Sobre las dimensiones del control interno en el estudio se encontró la predominancia de los niveles eficientes en las dimensiones actividades de control y en la dimensión seguimiento y monitoreo, es decir un nivel eficiente en aquellas actividades que se centran en establecer, supervisar y actualizar las políticas, procedimientos, mecanismos y acciones que son esenciales para fomentar y garantizar que se cumplan las directrices de las organización (INEGI, 2014);

además, un nivel eficiente en las actividades destinadas a realizar mediciones sobre la realización de los diversos procesos y actividades de control, las cuales pueden darse mediante un monitoreo directo o indirecto (INEGI, 2014). En las dimensiones ambiente de control e información se encontró un nivel regular, es decir, un nivel regular en las normas, procesos y estructuras que constituyen la base para propiciar y mantener un ambiente y clima organizacional de respeto e integridad (INEGI, 2014); y un nivel regular en las actividades y proceso que buscan establecer los canales y medios para recolectar, compartir, comunicar y supervisar la información de la organización, (INEGI, 2014). Finalmente, en lo que respecta a la dimensión administración de riesgos se encontró un nivel deficiente es decir, sobre los procedimientos que se diseñan para que las unidades sean capaces de identificar, analizar, evaluar, controlar y hacer seguimiento a los posibles riesgos que puedan obstaculizar o impedir el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización, (INEGI, 2014).

En segundo lugar, sobre los resultados descriptivos de la variable toma de decisiones en el personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, predominó un nivel categorizado como adecuada, sobre las acciones encaminadas a elegir entre varias alternativas posibles, sobre las cuales existe cierto grado de incertidumbre, (Janis y Mann, 1977). Si bien existe una percepción positiva por parte del personal sobre la toma de decisiones, existe a la vez un gran porcentaje que se ubica en una categoría indeciso e inadecuada toma de decisiones, por lo cual se debe intervenir de forma oportuna para evitar posibles dificultades dentro de la organización. Los resultados concuerdan con los encontrados por Quiroa (2014) en su estudio sobre la toma de decisiones se encontró niveles altos, resaltando la importancia que tiene ésta para que cada uno de los trabajadores tenga un buen desempeño de sus actividades. Por otro lado, en el estudio de Paz y Dávalos (2014) se encontró un nivel inadecuado de toma de decisiones, lo cual difiere de los encontrados en el presente estudio.

En cuanto a las dimensiones de la toma de decisiones se encontró un nivel adecuado en lo que respecta a la dimensión vigilancia, es decir cuando un individuo es optimista, y de manera positiva cree poder encontrar una solución, así mismo mantiene una actitud optimista respecto al tiempo que tiene para recolectar

información pertinente y evaluar de forma razonable, (Janis y Mann, 1977). Así mismo, se encontró un nivel indeciso en la dimensión hipervigilancia y la dimensión autoconfianza, es decir, un nivel indeciso cuando un individuo cree tener la posibilidad de poder resolver una situación conflictiva, sin embargo cree que el tiempo con el que dispone es insuficiente, por lo tanto tiende a apresurarse en la búsqueda de información, experimentando altos niveles de estrés (Janis y Mann, 1977); y un nivel indeciso en la actitud que el sujeto asume, confiando en sus propias capacidades para tomar decisiones, sea cual fuere la situación conflictiva (Janis y Mann, 1977). Además, sobre la dimensión evitación se encontraron niveles bajos o inadecuados, es decir cuando el individuo tiende a mantener una actitud pesimista de la situación conflictiva, cree no tener las posibilidades ni el tiempo para poder resolver el problema, por lo tanto dirige energía en aplazar o evitar la dicha situación.

Sobre la toma de decisiones, Almaraz (2011) investigó los factores que intervienen en la toma de decisiones, otros de los aspectos que influyen en la toma de decisiones son el liderazgo, conocimiento del negocio o producto, conocimientos de técnicas administrativas y la información del entorno competitivo.

En lo que respecta a la hipótesis general, los resultados obtenidos permiten determinar que existe relación estadísticamente significativa y directa entre el control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016; en tal sentido el proceso dinámico que está orientado a generar, controlar y dirigir la normativa, las actividades, los objetivos y el procedimiento operativos de una institución (INEGI, 2014), se relacionan de manera significativa y directa con las acciones encaminadas a elegir entre varias alternativas posibles, sobre las cuales existe cierto grado de incertidumbre, (Janis y Mann, 1977). Del análisis se permite sostener que frente a niveles elevados de control interno se tendrán niveles elevados de toma de decisiones, de la misma forma ante niveles bajos de control interno se percibirán niveles bajos de toma de decisiones; sin embargo, en este análisis no se estableció una relación de causalidad. Los hallazgos son respaldados por García y Pérez (2015) y Paz y Dávalos (2014) en sus investigaciones encontraron relaciones estadísticamente significativas entre la adecuada gestión

contable y control interno con la toma de decisiones, evidenciando que una adecuada gestión permite tomar decisiones adecuadas.

En otros estudios, Samaniego (2013) y Vilca (2012) en sus investigaciones sobre control interno y gestión organizacional se encontraron que entre estas variables existe una correlación directa y significativa. Por otro lado, Quiroa (2014) en su estudio sobre la toma de decisiones y productividad laboral, se determinó la influencia de la toma de decisiones para la productividad laboral; así mismo, Atencio y Arrieta (2012) encontraron relaciones significativas entre el liderazgo participativo y la toma de decisiones. Estos hallazgos permiten resaltar la importancia del control interno y la toma de decisiones en las diferentes variables y procesos organizacionales.

En lo que respecta las hipótesis específicas, en el estudio se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones ambiente de control, administración de riesgos, actividades de control, información y seguimiento, con la variable toma de decisiones. Es decir, entre el conjunto de normas, procesos y estructuras de la organización; los procedimientos destinados a identificar, analizar, evaluar y controlar posibles riesgos; las actividades que establecen políticas, procedimientos y acciones que garantizan que se cumplan las directrices de la organización; además de las actividades y proceso que buscan establecer los canales y medios para recolectar, compartir, comunicar y supervisar la información de la organización; y la supervisión directa e indirecta de las diversas actividades (INEGI, 2014), se relacionan de manera directa y significativa con las acciones encaminadas a elegir entre varias alternativas posibles, sobre las cuales existe cierto grado de incertidumbre, (Janis y Mann, 1977).

Al respecto, Samaniego (2013) en su estudio control interno y gestión organizacional, se encontraron que las dimensiones evaluación de riesgos, ambiente de control, actividades de control, información y comunicación, y seguimiento presentan correlaciones positivas con la gestión organizacional; resaltando la importancia de éstas en una adecuada gestión.

V. CONCLUSIONES.

5.1. Respecto al objetivo general, existe relación estadísticamente significativa y directa entre el control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016 ($r=0,514$, $\text{Sig.}=0,000$).

5.2. Respecto al objetivo específico 1, el control interno del personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, está caracterizado por un nivel eficiente (40,8%).

5.3. Respecto al objetivo específico 2, la toma de decisiones del personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, está caracterizado por un nivel adecuado (40,2%).

5.4. Respecto al objetivo específico 3, existe relación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión ambiente control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación ($r=0,417$, $\text{Sig.}=0,000$).

5.5. Respecto al objetivo específico 4, existe relación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión administración de riesgos y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación ($r=0,337$, $\text{Sig.}=0,000$).

5.6. Respecto al objetivo específico 5, existe relación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión actividades de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación ($r=0,523$, $\text{Sig.}=0,000$).

5.7. Respecto al objetivo específico 6, existe relación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión información y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación ($r=0,466$, $\text{Sig.}=0,000$).

5.8. Respecto al objetivo específico 7, existe relación estadísticamente significativa y directa entre la dimensión supervisión y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación ($r=0,285$, $\text{Sig.}=0,000$).

VI. RECOMENDACIONES.

6.1. Dar a conocer los resultados de la investigación a los responsables del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016, para poner en conocimiento y además dichos resultados puedan servir como base de un diagnóstico situacional, con la finalidad de proponer estrategias de intervención oportunas sobre la problemática y el mejoramiento del estado de las variables.

6.2. A los directivos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016, dar a conocer los resultados a todos los niveles, con el objetivo de sensibilizar a los trabajadores y directivos de la importancia y relevancia de los procesos de control interno, siendo fundamental para una adecuada toma de decisiones.

6.3. Al área de control del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016, proponer programas de capacitación para los trabajadores, con el objetivo de promover y mejorar el sistema de control interno de la organización, y a fortalecer las habilidades para la toma de decisiones.

6.4. A los futuros investigadores, realizar un análisis tomando en cuenta variables demográficas como edad, sexo, tiempo de servicio, tipos de gestión etc., utilizando una población mayor, conformada por organizaciones públicas y privadas, para que los resultados sean bases sólidas con aportes teóricos que se pueda generalizar en nuestro medio.

6.5. A los futuros investigadores, aplicar otros instrumentos sobre las variables control interno y toma de decisiones con la finalidad comparar los resultados y comprobar los mismos.

6.6. A los directivos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, con la base de datos de la presente investigación realizar un análisis de los ítems más relevantes y beneficiosos para la institución.

6.7. A los directivos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, con la base de datos de la presente investigación realizar un análisis de otras variables intervinientes como edad, sexo, tiempo de servicio, tipos de gestión, entre otros.

6.8. A los futuros investigadores, aumentar la cantidad de ítems al instrumento sobre toma de decisiones con la finalidad de evaluar mejor los indicadores, dimensiones y variable de estudio.

VII. REFERENCIAS.

- Almaraz (2011). *Análisis de los factores que intervienen en la toma de decisiones de los administradores dentro de las empresas* (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Querétaro). Recuperado de http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/Almaraz_Rodriguez_Ignacio.pdf.
- Amorós, E, (2006). *Comportamiento organizacional*. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Chiclayo: EUMED.
- Atencio, L. y Arrieta, B. (2012). *Liderazgo y toma de decisiones en las organizaciones de educación superior*. Maracaibo, Venezuela: Universidad de Zulia.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F: Pearson educación.
- Controlaría General de la República (2014). *Control interno: instrumentos de medición*. México D.F: CGR.
- Daft, R. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. México D. F: Thomson.
- Del Toro, J. Fonteboa, A. Armada, E. y Santos, C. (2005). *Control Interno*. La Habana: Cecofis.
- Espindola, J. (2005). *Análisis de problemas y toma de decisiones* (3ª ed.). México D.F: Pearson Educación.
- Estupiñan, R. (2006). *Control interno y fraudes con base los ciclos transaccionales: análisis informe COSO* (2ª ed.). Bogotá: Ecoe ediciones.
- Fonseca, O. (2011). *Sistemas de control interno para organizaciones*. Lima: Ilico.
- Fundación para el desarrollo socioeconómico y restauración ambiental, (2011). *¿Cómo enseñar a tomar decisiones acertadas?* San salvador: Fundesyram.
- García, Y. Gavin, D., Guerra, M. y Reyes, F. (2009). *Perfeccionamiento del Sistema de Control Interno en Contribuciones a la Economía*. Recuperado de en <http://www.eumed.net/ce/2009a/>

- García, G. y Pérez, A. (2015). *Influencia de la gestión contable para la toma de decisiones organizacionales en la asociación ASIMVES del parque industrial VES* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). México D.F: Thomson.
- Hemeryth, F. y Sánchez, J. (2013). *La implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes para mejorar la gestión de inventarios de la constructora A&A* (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, D. (2011). *Inteligencia emocional y toma de decisiones en trabajadores de la ciudad de México* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de http://kali.azc.uam.mx/clc/02_publicaciones/tesis_dirigidas/Tesis_DEHG.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). *Cuestionario de Autoevaluación del control interno*. México D.F: INEGI.
- INTOSAI (2010). *Guía para las normas de control interno del sector público*. Bruselas: Tribunal de cuentas.
- Janis, I. L. y Mann, L. (1977). *Decision making. A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. New York: Free Press.
- Luna, A. y Laca, F. (2014). Patrones de toma de decisiones y autoconfianza en adolescentes bachilleres. *Revista de Psicología*, 32 (1).
- Mantilla S. (2005). *Control Interno, Estructura Conceptual Integrada*. (4ª ed.). Bogotá: Ecoe ediciones.
- Morris, C. y Maisto, A. (2001). *Introducción a la psicología*. México, Prentice-Hall.
- Paz, T. y Dávalos, A. (2014). *La contabilidad como herramienta de gestión y su incidencia en la toma de decisiones*. Trujillo: UPAO.

- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral, en Guatemala*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>.
- Real Academia española (2016). *Diccionario de lengua española*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>.
- Rodríguez, Y. (2014). *Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas* (Tesis doctoral) Universidad de Granada). Recuperado de <http://hera.ugr.es/tesisugr/23997461.pdf>.
- Samaniego, C. (2013). *Incidencia del control interno en la optimización de la gestión de las microempresas, en Chaclacayo* (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/645/3/samaniego_cm.pdf.
- Segovia, J. (2011). *Diseño e implementación de un sistema de control interno para la compañía Datugourmet* (Tesis de maestría). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/991/1/T-UCE-0003-124.pdf>.
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en cuatro pasos* (2ª ed). Lima: Nuevo milenio.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (2ª ed.). Lima: San Marcos.
- Vilca, L. (2012). *El control interno y su impacto en la gestión financiera de las Mypes de servicios turísticos en lima metropolitana* (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Yuni, J. y Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. (2ª ed.). Córdoba, Argentina: Brujas.

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de consistencia

Título: “Control interno y toma de decisiones en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, 2016”.

Autor: Br. Panduro Ríos, José Ramón

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | METODOLOGÍA |
|--|--|--|--|
| <p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión administración de riesgos y la toma de</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión ambiente interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión administración de riesgos y la toma de</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el control interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión ambiente interno y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión administración de</p> | <p>Variable 1: Control interno Variable 2: Toma de decisiones</p> <p>Tipo: Básica. Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental, de corte transversal.</p> <p>Población: 300 trabajadores administrativos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.</p> <p>Muestra: 169 trabajadores administrativos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de autoevaluación de control interno. Cuestionario Melbourne de toma de decisiones.</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión actividades de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión información y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016?</p> | <p>decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión actividades de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión información y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión supervisión y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.</p> | <p>riesgos y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión actividades de control y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión información y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la toma de decisiones en personal administrativo del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Ministerio de Educación, 2016</p> | <p>Método de análisis de datos:</p> <p>Para el análisis descriptivo se elaboraron tablas que describen los resultados finales de las variables y dimensiones, además se presentaron tablas comparativas, con su respectivo gráfico de barras comparativas.</p> <p>Para probar las hipótesis (análisis inferencial) se utilizó la prueba de correlación de Spearman.</p> |
|---|---|--|--|

Matriz de operacionalización de las variables

| Variab les | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
|-------------------|---|---|--------------------|----|--|---|-------------------------------------|-------------------------|
| Control Interno | Inegi (2014) sostuvo que el control interno es un proceso dinámico que está orientado a generar, controlar y dirigir la normativa, las actividades, los objetivos y el procedimiento operativos de una institución. | Puntuaciones obtenidas del Cuestionario de control interno elaborado por Inegi (2014), que consta de 40 preguntas y con tres tipos de respuesta, los cuales permiten determinar el nivel de control interno de una organización, en base a cinco dimensiones: ambiente control, administración de riesgos, actividades de control, información y comunicación; y la | Ambiente | de | Conocer la visión, misión, objetivos. Se manejan documentos de gestión. Existen normas de control interno. | 1, 2, 3, 4,5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 | Si = 2 Parcialmente= 1 No = 0 | Eficiente (36 - +) |
| | | | Administración | de | Identificar riesgos Evaluar riesgos Se controlan riesgos Se documentan riesgos | 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18. | | Regular (20 -35) |
| | | | Actividad | de | Establecimiento, supervisión y actualización de las políticas. | 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 | | Deficiente (0 – 19) |
| | | | Información | y | Recolectar información Compartir información Cuidar la información | 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------|--|--|---|---------------------------|---|---|---|---|--|
| | | supervisión y monitoreo. | y | Supervisión y seguimiento | y | Evaluar los componentes del control de Comunicación de deficiencias. Tomar en cuenta las recomendaciones. | 38, 39, 40 | | |
| Toma de decisiones | La toma de decisiones, es el proceso mediante el cual una persona puede elegir entre varios alternativas disponibles, orientado a solucionar una situación conflictiva, sobre el cual se tiene cierto grado de incertidumbre, (Luna y Laca, 2014). | Puntuaciones obtenidas del Cuestionario Melbourne para toma de decisiones, elaborado por Luna y Laca (2014), que consta de 25 preguntas y con cinco tipos de respuesta, los cuales permiten determinar el nivel de toma de decisiones de las personas, en base a cuatro dimensiones: vigilancia, hipervigilancia, evitación y autoconfianza. | y | Evitación | Actitud pasiva. Dejar de asumir roles. Dejar que otros decidan. | 1, 2, 3, 4, 5, 6 | | | |
| | | | | Vigilancia | Actitud activa. Optimista | 7, 8, 9, 10, 11 | Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5 | Inadecuada (25 – 59) Indeciso (60 – 67) Adecuada (68 - +) | |
| | | | | Hipervigilancia. | Sabe resolver. Tiempo insuficiente. Decisión apresurada | 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 | | | |
| | | | | Autoconfianza | Asume su responsabilidad. Confía en sus capacidades. | 20, 21, 22, 23, 24, 25 | | | |

Anexo 2.

Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de autoevaluación del control interno

0 = no, 1= parcialmente, 2 = Si

| Ítems | 0 | 1 | 2 |
|--|---|---|---|
| 1 ¿Difunde la visión y misión del SNIEG? | | | |
| 2 ¿El personal conoce el objetivo general, las atribuciones y los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa? | | | |
| 3 ¿Promueve la observancia del Código de Ética? | | | |
| 4 ¿Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral? | | | |
| 5 ¿Para desarrollar y retener al personal competente cumple con las disposiciones normativas del Servicio Profesional de la institución? | | | |
| 6 ¿El manual de organización de la unidad administrativa está actualizado y corresponde con la estructura organizacional autorizada? | | | |
| 7. ¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa? | | | |
| 8. ¿Las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa están actualizadas? | | | |
| 9 ¿El Manual de organización y las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa se difunden entre el personal? | | | |
| 10 ¿Difunde y promueve el cumplimiento de las Normas de Control Interno? | | | |
| 11. ¿Los objetivos y metas de los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa son difundidos entre su personal? | | | |
| 12. ¿Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos? | | | |
| 13. ¿Realiza y documenta la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos? | | | |
| 14. ¿En la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos considera la posibilidad de fraude? | | | |
| 15. ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con sus correspondientes Matrices de Administración de Riesgos? | | | |
| 16. ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con planes de contingencia? | | | |
| 17. ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con planes de recuperación de desastres? | | | |
| 18. ¿Las Matrices de Administración de Riesgos, los planes de contingencia y los planes de recuperación de desastres de los principales proyectos y procesos de la unidad administrativa están actualizados? | | | |
| 19. ¿Los controles implementados apoyan la administración de riesgos de los principales procesos y proyectos? | | | |
| 20. ¿Los controles implementados en los principales procesos y proyectos están documentados en el Manual de Procedimientos? | | | |
| 21. ¿El manual de procedimientos está actualizado y corresponde a las atribuciones de la unidad o área administrativa? | | | |
| 22. ¿Implementa actividades para asegurar el cumplimiento del manual de procedimientos? | | | |
| 23. ¿Los principales procesos y proyectos de la unidad administrativa están soportados en sistemas de información? | | | |
| 24. ¿Los sistemas de información implementados cuentan con sus correspondientes planes de contingencia y recuperación de desastres en materia de TIC? | | | |
| 25. ¿El programa de trabajo y los indicadores de gestión (programático presupuestal) son difundidos entre el personal? | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 26. ¿Se documenta el control y seguimiento del programa de trabajo y los indicadores de gestión (programático-presupuestal)? | | | |
| 27. ¿Los recursos institucionales (financieros, materiales y tecnológicos) de la unidad administrativa están debidamente resguardados? | | | |
| 28. ¿Tiene implementados controles para asegurar que el acceso y la administración de la información se realice por el personal facultado? | | | |
| 29. ¿Evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas? | | | |
| 30. ¿Las actividades de control implementadas contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente? | | | |
| 31. ¿Cumple con los Principios Institucionales de Seguridad de la Información? | | | |
| 32. ¿Los sistemas de información implementados aseguran la calidad, pertinencia, veracidad, oportunidad, accesibilidad, transparencia, objetividad e independencia de la información? | | | |
| 33. ¿Los sistemas de información implementados facilitan la toma de decisiones? | | | |
| 34. ¿Tiene formalmente establecidas líneas de comunicación e información con su personal para difundir los programas, metas y objetivos de la unidad administrativa? | | | |
| 35. ¿Las líneas de comunicación e información establecidas permiten recibir retroalimentación del personal respecto del avance del programa de trabajo, las metas y los objetivos? | | | |
| 36. ¿Evalúa periódicamente la efectividad de las líneas de comunicación e información entre el ámbito central, regional y estatal? | | | |
| 37. ¿Las líneas de comunicación e información establecidas permiten la atención de requerimientos de usuarios externos? | | | |
| 38. ¿Evalúa que los componentes del control interno, están presentes y funcionan adecuadamente en su unidad administrativa? | | | |
| 39. ¿Comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a los niveles facultados para aplicar medidas correctivas? | | | |
| 40. ¿Se asegura que sean atendidas las recomendaciones en materia de control interno, emitidas por los auditores internos y externos? | | | |

Anexo 3.

Instrumentos

Instrumento 2: Cuestionario Melbourne de toma de decisiones.

| Ítems | Nunca (1) | Casi nunca (2) | Pocas veces (3) | Muchas veces (4) | Siempre (5) |
|---|--------------|----------------------|-----------------------|------------------------|----------------|
| 1. Prefiero dejar las decisiones para otros | | | | | |
| 2. Evito tomar decisiones | | | | | |
| 3. No me gusta la responsabilidad de tomar decisiones. | | | | | |
| 4. Si una decisión podemos tomarla otra persona o yo, dejo que la otra persona la tome. | | | | | |
| 5. Prefiero que la gente que está mejor informada decida por mí | | | | | |
| 6. Aparto a un lado la toma de decisiones. | | | | | |
| 7. Me gusta considerar todas las alternativas. | | | | | |
| 8. Considero cómo sacar adelante lo mejor posible la decisión que tomo | | | | | |
| 9. Cuando tomo decisiones, me gusta reunir gran cantidad de información | | | | | |
| 10. Intento aclarar mis objetivos antes de elegir | | | | | |
| 11. Pongo mucho cuidado antes de elegir | | | | | |
| 12. Me siento como si estuviera bajo una tremenda presión de tiempo cuando tomo decisiones. | | | | | |
| 13. Pierdo gran cantidad de tiempo en asuntos triviales antes de tomar la decisión final. | | | | | |
| 14. Cuando tengo que tomar una decisión, espero largo tiempo antes de comenzar a pensar en ello. | | | | | |
| 15. La posibilidad de que algo de poca importancia podría salir mal, me hace cambiar bruscamente en mis preferencias. | | | | | |
| 16. Siempre que afronto una decisión difícil me siento pesimista respecto a hallar una buena solución. | | | | | |
| 17. Aplazo tomar decisiones hasta que es demasiado tarde. | | | | | |
| 18. Después de tomar una decisión, pierdo gran cantidad de tiempo convenciéndome de que era correcta. | | | | | |
| 19. No puedo pensar correctamente si tengo que tomar decisiones de prisa. | | | | | |
| 20. Me siento confiado en mis habilidades para tomar decisiones. | | | | | |
| 21. Pienso que soy bueno tomando decisiones | | | | | |
| 22. Las decisiones que tomo salen bien y constituyen los reactivos | | | | | |
| 23. Me siento menos capaz de tomar decisiones que la mayoría de la gente | | | | | |
| 24. A veces, me siento tan desanimado que renuncio a tomar decisiones | | | | | |
| 25. Es fácil para otras personas convencerme de que su decisión es más correcta que la mía | | | | | |

Anexo 4.

Validación de Instrumentos de Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTROL INTERNO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Ambiente control | | | | | | | |
| 2 | ¿Difunde la visión y misión del SNIEG? | / | | / | | / | | |
| 3 | ¿El personal conoce el objetivo general, las atribuciones y los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa? | / | | / | | / | | |
| 4 | ¿Promueve la observancia del Código de Ética? | / | | / | | / | | |
| 5 | ¿Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral? | / | | / | | / | | |
| 6 | ¿Para desarrollar y retener al personal competente cumple con las disposiciones normativas del Servicio Profesional de la institución? | / | | / | | / | | |
| 7 | ¿El manual de organización de la unidad administrativa está actualizado y corresponde con la estructura organizacional autorizada? | / | | / | | / | | |
| 8 | ¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa? | / | | / | | / | | |
| 9 | ¿Las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa están actualizadas? | / | | / | | / | | |
| 10 | ¿El Manual de organización y las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa se difunden entre el personal? | / | | / | | / | | |
| 11 | ¿Difunde y promueve el cumplimiento de las Normas de Control Interno? | / | | / | | / | | |
| 12 | ¿Los objetivos y metas de los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa son difundidos entre su personal? | / | | / | | / | | |
| | Administración de riesgos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | ¿Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos? | / | | / | | / | | |
| 14 | ¿Realiza y documenta la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos? | / | | / | | / | | |
| 15 | ¿En la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos considera la posibilidad de fraude? | / | | / | | / | | |
| 16 | ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con sus correspondientes Matrices de Administración de Riesgos? | / | | / | | / | | |
| 17 | ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con planes de contingencia? | / | | / | | / | | |
| 18 | ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con planes de recuperación de desastres? | / | | / | | / | | |
| 19 | ¿Las Matrices de Administración de Riesgos, los planes de contingencia y los planes de recuperación de desastres de los principales proyectos y procesos de la unidad administrativa están actualizados? | / | | / | | / | | |
| | Actividad de control | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 20 | ¿Los controles implementados apoyan la administración de riesgos de los principales procesos y proyectos? | / | | / | | / | | |
| 21 | ¿Los controles implementados en los principales procesos y proyectos están documentados en el Manual de Procedimientos? | / | | / | | / | | |
| 22 | ¿El manual de procedimientos está actualizado y corresponde a las atribuciones de la unidad o área administrativa? | / | | / | | / | | |
| 23 | ¿Implementa actividades para asegurar el cumplimiento del manual de procedimientos? | / | | / | | / | | |
| 24 | ¿Los principales procesos y proyectos de la unidad administrativa están soportados en sistemas de información? | / | | / | | / | | |
| 25 | ¿Los sistemas de información implementados cuentan con sus correspondientes planes de contingencia y recuperación de desastres en materia de TIC? | / | | / | | / | | |
| 26 | ¿El programa de trabajo y los indicadores de gestión (programático presupuestal) son difundidos entre el personal? | / | | / | | / | | |
| 27 | ¿Se documenta el control y seguimiento del programa de trabajo y los indicadores de gestión (programático-presupuestal)? | / | | / | | / | | |
| 28 | ¿Los recursos institucionales (financieros, materiales y tecnológicos) de la unidad administrativa están debidamente resguardados? | / | | / | | / | | |
| 29 | ¿Tiene implementados controles para asegurar que el acceso y la administración de la información se realicen por el personal facultado? | / | | / | | / | | |
| 30 | ¿Evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas? | / | | / | | / | | |
| | Información y comunicación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 31 | ¿Las actividades de control implementadas contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente? | / | | / | | / | | |
| 32 | ¿Cumple con los Principios Institucionales de Seguridad de la Información? | / | | / | | / | | |
| 33 | ¿Los sistemas de información implementados aseguran la calidad, pertinencia, veracidad, oportunidad, accesibilidad, transparencia, objetividad e independencia de la información? | / | | / | | / | | |
| 34 | ¿Los sistemas de información implementados facilitan la toma de decisiones? | / | | / | | / | | |
| 35 | ¿Tiene formalmente establecidas líneas de comunicación e información con su personal para difundir los programas, metas y objetivos de la unidad administrativa? | / | | / | | / | | |
| 36 | ¿Las líneas de comunicación e información establecidas permiten recibir retroalimentación del personal respecto del avance del programa de trabajo, las metas y los objetivos? | / | | / | | / | | |
| 37 | ¿Evalúa periódicamente la efectividad de las líneas de comunicación e información entre el ámbito central, regional y estatal? | / | | / | | / | | |
| 38 | ¿Las líneas de comunicación e información establecidas permiten la atención de requerimientos de usuarios externos? | / | | / | | / | | |
| | Supervisión y seguimiento | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 39 | ¿Evalúa que los componentes del control interno, están presentes y funcionan adecuadamente en su unidad administrativa? | / | | / | | / | | |
| 40 | ¿Comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a los niveles facultados para aplicar medidas correctivas? | / | | / | | / | | |
| 41 | ¿Se asegura que sean atendidas las recomendaciones en materia de control interno, emitidas por los auditores internos y externos? | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: SOTO QUIROZ ROGER IVAN DNI: 10052673

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN

...15...de...11...del 2016

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

Firma del experto informante.

Dr. Roger Iván Soto Quiroz
Asesor Pedagógico y de Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTROL INTERNO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Ambiente control | | | | | | | |
| 2 | ¿Difunde la visión y misión del SNIEG? | / | | / | | / | | |
| 3 | ¿El personal conoce el objetivo general, las atribuciones y los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa? | / | | / | | / | | |
| 4 | ¿Promueve la observancia del Código de Ética? | / | | / | | / | | |
| 5 | ¿Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral? | / | | / | | / | | |
| 6 | ¿Para desarrollar y retener al personal competente cumple con las disposiciones normativas del Servicio Profesional de la institución? | / | | / | | / | | |
| 7 | ¿El manual de organización de la unidad administrativa está actualizado y corresponde con la estructura organizacional autorizada? | / | | / | | / | | |
| 8 | ¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa? | / | | / | | / | | |
| 9 | ¿Las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa están actualizadas? | / | | / | | / | | |
| 10 | ¿El Manual de organización y las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa se difunden entre el personal? | / | | / | | / | | |
| 11 | ¿Difunde y promueve el cumplimiento de las Normas de Control Interno? | / | | / | | / | | |
| 12 | ¿Los objetivos y metas de los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa son difundidos entre su personal? | / | | / | | / | | |
| | Administración de riesgos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | ¿Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos? | / | | / | | / | | |
| 14 | ¿Realiza y documenta la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos? | / | | / | | / | | |
| 15 | ¿En la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos considera la posibilidad de fraude? | / | | / | | / | | |
| 16 | ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con sus correspondientes Matrices de Administración de Riesgos? | / | | / | | / | | |
| 17 | ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con planes de contingencia? | / | | / | | / | | |
| 18 | ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con planes de recuperación de desastres? | / | | / | | / | | |
| 19 | ¿Las Matrices de Administración de Riesgos, los planes de contingencia y los planes de recuperación de desastres de los principales proyectos y procesos de la unidad administrativa están actualizados? | / | | / | | / | | |
| | Actividad de control | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 20 | ¿Los controles implementados apoyan la administración de riesgos de los principales procesos y proyectos? | / | | / | | / | | |
| 21 | ¿Los controles implementados en los principales procesos y proyectos están documentados en el Manual de Procedimientos? | / | | / | | / | | |
| 22 | ¿El manual de procedimientos está actualizado y corresponde a las atribuciones de la unidad o área administrativa? | / | | / | | / | | |
| 23 | ¿Implementa actividades para asegurar el cumplimiento del manual de procedimientos? | / | | / | | / | | |
| 24 | ¿Los principales procesos y proyectos de la unidad administrativa están soportados en sistemas de información? | / | | / | | / | | |
| 25 | ¿Los sistemas de información implementados cuentan con sus correspondientes planes de contingencia y recuperación de desastres en materia de TIC? | / | | / | | / | | |
| 26 | ¿El programa de trabajo y los indicadores de gestión (programático presupuestal) son difundidos entre el personal? | / | | / | | / | | |
| 27 | ¿Se documenta el control y seguimiento del programa de trabajo y los indicadores de gestión (programático-presupuestal)? | / | | / | | / | | |
| 28 | ¿Los recursos institucionales (financieros, materiales y tecnológicos) de la unidad administrativa están debidamente resguardados? | / | | / | | / | | |
| 29 | ¿Tiene implementados controles para asegurar que el acceso y la administración de la información se realicen por el personal facultado? | / | | / | | / | | |
| 30 | ¿Evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas? | / | | / | | / | | |
| | Información y comunicación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 31 | ¿Las actividades de control implementadas contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente? | / | | / | | / | | |
| 32 | ¿Cumple con los Principios Institucionales de Seguridad de la Información? | / | | / | | / | | |
| 33 | ¿Los sistemas de información implementados aseguran la calidad, pertinencia, veracidad, oportunidad, accesibilidad, transparencia, objetividad e independencia de la información? | / | | / | | / | | |
| 34 | ¿Los sistemas de información implementados facilitan la toma de decisiones? | / | | / | | / | | |
| 35 | ¿Tiene formalmente establecidas líneas de comunicación e información con su personal para difundir los programas, metas y objetivos de la unidad administrativa? | / | | / | | / | | |
| 36 | ¿Las líneas de comunicación e información establecidas permiten recibir retroalimentación del personal respecto del avance del programa de trabajo, las metas y los objetivos? | / | | / | | / | | |
| 37 | ¿Evalúa periódicamente la efectividad de las líneas de comunicación e información entre el ámbito central, regional y estatal? | / | | / | | / | | |
| 38 | ¿Las líneas de comunicación e información establecidas permiten la atención de requerimientos de usuarios externos? | / | | / | | / | | |
| | Supervisión y seguimiento | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 39 | ¿Evalúa que los componentes del control interno, están presentes y funcionan adecuadamente en su unidad administrativa? | / | | / | | / | | |
| 40 | ¿Comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a los niveles facultados para aplicar medidas correctivas? | / | | / | | / | | |
| 41 | ¿Se asegura que sean atendidas las recomendaciones en materia de control interno, emitidas por los auditores internos y externos? | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. García Aburto Lumila DNI: 09469026

Especialidad del validador: Investigación

.....de.....del 2017

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.


Firma del experto independiente
Dra. Psicóloga Educativa y T
Metodóloga

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTROL INTERNO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Ambiente control | | | | | | | | |
| 1 | ¿Difunde la visión y misión del SNEG? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿El personal conoce el objetivo general, las atribuciones y los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Promueve la observancia del Código de Ética? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿Para desarrollar y retener al personal competente cumple con las disposiciones normativas del Servicio Profesional de la institución? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿El manual de organización de la unidad administrativa está actualizado y corresponde con la estructura organizacional autorizada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿Las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa están actualizadas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿El Manual de organización y las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa se difunden entre el personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ¿Difunde y promueve el cumplimiento de las Normas de Control Interno? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ¿Los objetivos y metas de los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa son difundidos entre su personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Administración de riesgos | | | | | | | | |
| 12 | ¿Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | ¿Realiza y documenta la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | ¿En la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos considera la posibilidad de fraude? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con sus correspondientes Matrices de Administración de Riesgos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con planes de contingencia? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | ¿Los principales proyectos y procesos cuentan con planes de recuperación de desastres? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ¿Las Matrices de Administración de Riesgos, los planes de contingencia y los planes de recuperación de desastres de los principales proyectos y procesos de la unidad administrativa están actualizados? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Actividad de control | | | | | | | | |
| 19 | ¿Los controles implementados apoyan la administración de riesgos de los principales procesos y proyectos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | ¿Los controles implementados en los principales procesos y proyectos están documentados en el Manual de Procedimientos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | ¿El manual de procedimientos está actualizado y corresponde a las atribuciones de la unidad o área administrativa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | ¿Implementa actividades para asegurar el cumplimiento del manual de procedimientos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | ¿Los principales procesos y proyectos de la unidad administrativa están soportados en sistemas de información? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | ¿Los sistemas de información implementados cuentan con sus correspondientes planes de contingencia y recuperación de desastres en materia de TIC? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | ¿El programa de trabajo y los indicadores de gestión (programático presupuestal) son difundidos entre el personal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | ¿Se documenta el control y seguimiento del programa de trabajo y los indicadores de gestión (programático-presupuestal)? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | ¿Los recursos institucionales (financieros, materiales y tecnológicos) de la unidad administrativa están debidamente resguardados? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | ¿Tiene implementados controles para asegurar que el acceso y la administración de la información se realicen por el personal facultado? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | ¿Evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Información y comunicación | | | | | | | | |
| 30 | ¿Las actividades de control implementadas contribuyen a que la información que utiliza y genera sea de calidad, pertinente, veraz, oportuna, accesible, transparente, objetiva e independiente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 31 | ¿Cumple con los Principios Institucionales de Seguridad de la Información? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | ¿Los sistemas de información implementados aseguran la calidad, pertinencia, veracidad, oportunidad, accesibilidad, transparencia, objetividad e independencia de la información? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | ¿Los sistemas de información implementados facilitan la toma de decisiones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | ¿Tiene formalmente establecidas líneas de comunicación e información con su personal para difundir los programas, metas y objetivos de la unidad administrativa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | ¿Las líneas de comunicación e información establecidas permiten recibir retroalimentación del personal respecto del avance del programa de trabajo, las metas y los objetivos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | ¿Evalúa periódicamente la efectividad de las líneas de comunicación e información entre el ámbito central, regional y estatal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 37 | ¿Las líneas de comunicación e información establecidas permiten la atención de requerimientos de usuarios externos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Supervisión y seguimiento | | | | | | | | |
| 38 | ¿Evalúa que los componentes del control interno, están presentes y funcionan adecuadamente en su unidad administrativa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 39 | ¿Comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a los niveles facultados para aplicar medidas correctivas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 40 | ¿Se asegura que sean atendidas las recomendaciones en materia de control interno, emitidas por los auditores internos y externos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Del Mg. Rogarito Romero Rivas DNI: 0997463

Especialidad del validador: Dpto. Administración de la Educación

18 de 11 del 2016

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.


Firma del experto informante.

Anexo 6.

| | | | | | |
|------|-------------------------|---|--|-----------------------------------|----------------------------|
| PERÚ | Ministerio de Educación | Viceministerio de Gestión Institucional | Programa Nacional de Infraestructura Educativa | Oficina General de Administración | Unidad de Recursos Humanos |
|------|-------------------------|---|--|-----------------------------------|----------------------------|

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú 2007-2016"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 28 de diciembre de 2016

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio del presente, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa autoriza al servidor señor JOSÉ RAMÓN PANDURO RÍOS, con DNI N° 41504093, a realizar la aplicación de encuestas al personal administrativo de la Entidad. Cabe precisar que los datos obtenidos serán exclusivamente para la elaboración de su tesis de maestría en Gestión Financiera y Tributaria.

Atentamente,



Luisa E. Linares Guevara
Jefa de la Unidad de Recursos Humanos