



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima ético y el control interno del personal de la  
Oficina de General de Administración y Finanzas del  
Ministerio del Interior, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Br. Vidal Salinas, Moisés**

**ASESORA:**

**Dra. Palacios Garay, Jessica Paola**

**SECCIÓN:**

**Ciencias empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de políticas públicas**

**LIMA - PERÚ**

**2018**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Moisés Vidal Salinas, cuyo título es:

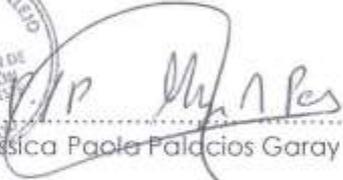
“Clima Ético y El Control Interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas el Ministerio del Interior, 2018”.

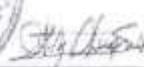
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Dieciséis)

Lima, San Juan de Luirigancho 17 de agosto del 2018

  
 Sebastián Sánchez Díaz  
 PRESIDENTE

  
 Maritza Guzmán Meza  
 SECRETARIO

  
  
 Jessica Paola Palacios Garay  
 VOCAL

	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del IGC		 Vicerectorado de Investigación
Elaboró				Acreditó	

**Dedicatoria**

A mis padres Luís (QEPD) y Clara Adriana por su abnegada dedicación en formarme como persona.

**Agradecimientos**

A mi madre Clara Adriana y a mi hermano Rubén Darío por su apoyo incondicional en el logro de mis objetivos.

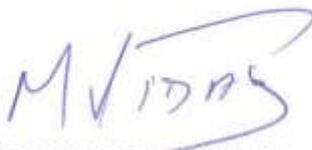
### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Moisés Vidal Salinas, con DNI 07682200, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Clima ético y control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018”, presentada, en 93 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de Agosto 2018.



Moisés Vidal Salinas  
DNI 07682200

## Presentación

Señores integrantes del jurado calificador:

Manifestando el acatamiento de las órdenes del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la sección de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, con el fin de alcanzar el grado de Maestría en Gestión Pública, presento la tesis titulada «Clima ético y control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018». La investigación tiene la finalidad de delimitar la relación existente entre el clima ético y el control interno.

El texto presenta siete capítulos. En el primero, designado introducción, se explican los precedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la enunciación de problemas, y la delimitación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo, llamado marco metodológico, abarca la operacionalización de las variables, la metodología, tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra y el muestreo, las técnicas y los instrumentos de adquisición y de análisis de datos. El tercer capítulo consta de los resultados. En el cuarto capítulo, se plantea la discusión. En el quinto capítulo, se plasma las conclusiones. En el sexto capítulo, se consolidan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se manifiestan las referencias bibliográficas y, al final, los anexos.

Espero, señores del jurado, que esta tesis satisfaga las demandas instauradas por la Universidad para que consiga su aprobación.

El autor.

## Índice

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
<b>II. MÉTODO</b>	<b>38</b>
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, operacionalización	40
2.3. Población, muestra y muestreo	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5. Método de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	50
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>51</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>72</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>78</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>81</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>83</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>88</b>

### Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable clima ético	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable control interno	42
Tabla 3	Distribución de la población de Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018	43
Tabla 4	Estadísticas de fiabilidad	48
Tabla 5	Distribución de los niveles de percepción del clima ético	52
Tabla 6	Distribución de los niveles de percepción de la dimensión interés	53
Tabla 7	Distribución de los niveles de percepción de la dimensión leyes y códigos profesionales	54
Tabla 8	Distribución de los niveles de percepción de la dimensión reglas	55
Tabla 9	Distribución de los niveles de percepción de la dimensión instrumentos o medios	56
Tabla 10	Distribución de los niveles de percepción de la dimensión independencia	57
Tabla 11	Distribución de los niveles de percepción de control interno	58
Tabla 12	Descripción de las variables clima ético y control interno	59
Tabla 13	Descripción de las variables interés y control interno	60
Tabla 14	Descripción de las variables leyes y códigos profesionales y control interno	61
Tabla 15	Descripción de las variables reglas y control interno	62
Tabla 16	Descripción de las variables instrumentos o medios y control interno	63
Tabla 17	Descripción de las variables independencia y control interno	64
Tabla 18	Prueba de normalidad	65
Tabla 19	Correlaciones entre el clima ético y el control interno	66
Tabla 20	Correlaciones entre la dimensión interés y el control interno	67
Tabla 21	Correlaciones entre la dimensión leyes y códigos profesionales y el control interno	68
Tabla 22	Correlaciones entre la dimensión reglas y el control interno	69
Tabla 23	Correlaciones entre la dimensión instrumentos o medios y el control interno	70
Tabla 24	Correlaciones entre la independencia y el control interno	71

**Lista de figuras**

	Página	
Figura 1	Principales modelos de control interno	27
Figura 2	Momentos para la oportunidad en su aplicación	27
Figura 3	Control Gubernamental según la oportunidad de su aplicación	28
Figura 4	Esquema de diseño correlacional	40
Figura 5	Niveles de percepción del clima ético	52
Figura 6	Niveles de percepción de la dimensión interés	53
Figura 7	Niveles de percepción de la dimensión leyes y códigos profesionales	54
Figura 8	Niveles de percepción de la dimensión reglas	55
Figura 9	Niveles de percepción de la dimensión instrumentos o medios	56
Figura 10	Niveles de percepción de la dimensión independencia	57
Figura 11	Niveles de percepción de la variable control interno	58
Figura 12	Descripción de las variables clima ético y control interno	59
Figura 13	Descripción de las variables interés y control interno	60
Figura 14	Descripción de las variables leyes y códigos profesionales	61
Figura 15	Descripción de las variables reglas y control interno	62
Figura 16	Descripción de las variables instrumentos o medios y control interno	63
Figura 17	Descripción de las variables independencia y control interno	64

## Resumen

El presente estudio se enmarcó en la línea de investigación Gestión de políticas públicas cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina de General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

La investigación fue de tipo sustantiva, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se determinó la relación entre las variables clima ético y control interno. La población estuvo conformada por 231 trabajadores de la Oficina de General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior. La muestra estuvo conformada por 89 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario tipo escala de Likert. Para la recolección de datos de la variable clima ético, se aplicó el cuestionario adaptado de Cullen y Victor (1988) que consta de 26 ítems. Para la recolección de datos de la variable control interno se aplicó un cuestionario adaptado de Cohaila y Llerena (2012) que consta de 35 ítems, y se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 24 para procesar los datos.

Los resultados de la investigación determinaron que la variable clima ético se relaciona directa y significativamente con la variable control interno de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.732. Se probaron las hipótesis planteadas y la relación entre variables es moderada o media.

**Palabras claves:** Clima ético, control interno, personal.

## Abstract

This study was framed in the research line Management of public policies whose objective was to determine the relationship between the ethical climate and the internal control of the personnel of the General Administration and Finance Office of the Ministry of the Interior, 2018.

The investigation was of a basic type, of non-experimental design, transversal of correlation level, since the relationship between the variables ethical climate and internal control was determined. The population consisted of 231 workers from the General Administration and Finance Office of the Ministry of the Interior. The sample consisted of 89 workers. The technique used for the collection of information was the survey and the instrument was the Likert scale questionnaire. For the data collection of the contracting variable of the State, the adapted questionnaire of Cullen and Victor (1988) was applied, which consists of 26 items. For the data collection of the internal control variable, a questionnaire adapted from Cohaila and Llerena (2012) was applied, consisting of 35 items, and the statistical package SPSS version 24 was used to process the data.

The results of the investigation determined that the ethical climate variable is directly and significantly related to the internal control variable of the Office of the General Administration and Finance of the Ministry of the Interior with a Spearman correlation coefficient of 0.732. The hypotheses proposed were tested and the relationship between variables is moderate or medium.

**Keywords:** Ethical climate, internal control.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En el entorno mundial, las organizaciones, a lo largo del tiempo, han experimentado diferentes cambios en su forma de producir un bien o prestar un servicio, los avances tecnológicos y científicos, plantean un nuevo desafío: fomentar la formación de climas éticos organizacionales sólidos que permitan un mejor manejo de los conflictos éticos en el personal que las conforman.

En los últimos años, las instituciones públicas están ejecutando diversos procesos en términos de calidad para mejorar la atención a los usuarios. Esta labor requiere que la misión, visión y estrategias de trabajo estén bien delimitados; no obstante, estas actividades requieren procesos de control, verificación y corrección oportuna para no caer en faltas, en otras palabras, es importante disponer de mecanismos de control interno eficiente que se ajuste a las particularidades de la entidad.

Así también, con la globalización cada vez más instituciones demuestran interés en su capital humano, considerando la necesidad de participación de los empleados en la toma de decisiones, sus necesidades de realización personal, y sus necesidades de remuneración. Lo mencionado hace referencia al clima organizacional que influye en alcanzar las metas institucionales. Las empresas han desarrollado diversas maneras de medir el clima organizacional para conocer la percepción de los trabajadores respecto a la institución de la que forman parte, con el propósito de realizar procesos de mejora no solo en la producción sino en las relaciones interpersonales y lograr de ese modo ser más eficientes.

La Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores, desde el año 1992 ha fomentado la instauración del Control Interno en las instituciones del Estado, así en el año 2004 publicó la “Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público” que es la principal referencia en cuanto a Control Interno. No obstante, en los últimos diez años se observaron una serie de prácticas cuestionables que atentan a las organizaciones, que marcaron una notoria orientación hacia la ética, por ello la necesidad de incorporar mejores prácticas y comportamientos basados en la ética. De ese modo, se han implementado nuevas formas de evaluación para conocer las percepciones de los trabajadores y sus comportamientos organizacionales, y la manera en que influyen en sus razonamientos y toma de decisiones.

La medición del clima ético permite prevenir riesgos y evidencian el comportamiento de los trabajadores respecto a una acción correcta en el entorno laboral, es decir, si la toma de decisiones del grupo se ha realizado considerando intereses personales o intereses en la empresa, o tomando en cuenta la solidaridad hacia la organización o por la amistad hacia un grupo, esto brinda a los directivos la posibilidad de determinar la orientación de sus áreas.

En una entidad del estado, la medición del clima ético debe permitir evaluar si las directrices en materia de ética son coherentes con la praxis de la institución. Asimismo, como organismo estatal simboliza responsabilidad social: las decisiones y actividades de quienes la conforman, tienen un efecto tanto en la institución misma como en la sociedad donde se desenvuelve.

Por otro lado, las organizaciones estatales han desarrollado procesos para contribuir con la política de mejora continua de los servicios públicos, para ello se han definido la misión, visión y estrategias de trabajo, así como las actividades correspondientes. Estas actividades requieren de control, verificación y corrección, es decir, requiere la realización de un control interno eficiente que se ajuste a las características propias de la institución. La gerencia debe tomar las acciones necesarias para garantizar que la institución alcance sus propósitos, para ello se apoya en el control interno, dado que los procesos de planeación, organización, dirección y ejecución otorgan confianza en la consecución de las metas. El control interno y la ética evidencian su relación en que éste se enfoca en el cumplimiento de metas, la confiabilidad de información, salvaguardar los bienes, integridad de la información, en consecuencia, un personal con elevado grado de compromiso y sentido de pertenencia se sentirá motivado a realizar su labor de manera más efectiva, de allí la importancia del clima ético de la organización (Gallegos, 2013).

El Perú no es ajeno a esta problemática, de manera similar ocurre con otros países con cuestionables situaciones carentes de valores, discutible ética y corrupción en todos los niveles, cuyo interés dejó de ser el bien común, para transformarse en egoístas intereses personales y conveniencia personal. Esta situación expone la necesidad de revalorar los derechos humanos y la dignidad de las personas. Asimismo, es necesario tener en cuenta que el crecimiento económico de una nación es fundamental para ello, no obstante, es indispensable el crecimiento ético tanto de las personas y de las instituciones, solo así podría afirmarse que la persona humana es un fin en sí misma.

En su condición de integrante de la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores, el Perú estableció un sistema de Control Interno basado en estos principios, aprobando la Ley de Control Interno de las Entidades del Estado (Ley N° 28716, 2006), no obstante, aún se espera alcanzar los objetivos trazados en el tiempo establecido. La Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), de la cual es miembro activo la Contraloría General de la República del Perú, viene fomentando desde el año 1992 la implantación del Control Interno en las organizaciones públicas. La consecución de diversos esfuerzos permitió que en el año 2004 se apruebe la “Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público”, convirtiéndose a nivel mundial, en el principal referente en materia de Control Interno

Las instituciones públicas han demostrado realizar escasos esfuerzos en la implementación de sus Sistemas de Control Interno. Las razones que se presumen son la escasa participación del personal, funcionarios y titulares, desconocimiento del proceso y los beneficios que reporta. La importancia del Control Interno radica en las garantías que brinda en el desarrollo de procesos seguros, identificación de riesgos y cumplimiento de los objetivos institucionales.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales**

Benítez (2015) en su investigación titulada “*Los procesos de control interno que optimicen la eficiencia operacional en las empresas de mantenimiento industrial en el área de sistemas generadores de vapor en el estado Aragua*”, tuvo como objetivo estudiar los procesos de control interno y determinar aquellos que permitan optimizar la eficiencia de las empresas. El diseño fue no experimental, la técnica aplicada fue la revisión y el análisis documental, la población y la muestra estuvo conformada por los ocho gerentes. El marco teórico se sustentó en el Comité Of Sponsorig Organizations Of The Treadway Comision (COSO) (2004). La investigación concluyó que es necesario definir responsabilidades y las funciones de cada integrante de la entidad, y la implementación de programas de evaluación permanente de ese modo, los procesos de control interno serán más eficientes y se asegura el cumplimiento de las metas organizacionales. El 62% de los encuestados respondió de manera negativa, mientras que el 38% restante respondió afirmativamente. Lo que permite

inferir al investigador que la mayoría de los encuestados objeto de estudio consideran que no existe una estructura organizacional mediante la cual se planifiquen y ejecuten las actividades bajo un ambiente de control.

Severino, Pereira y Pomeu (2015) en su investigación titulada “*Clima ético y el comportamiento organizacional de los servidores de una Universidad Federal*”, tuvo como objetivo verificar la influencia del clima ético en el comportamiento organizacional de los trabajadores. De enfoque cuantitativo, nivel exploratorio, se aplicó un cuestionario a 248 servidores. La investigación se sustentó en la teoría del Comité Of Sponsorig Organizations Of The Treadway Comision (COSO) (2004). El análisis factorial permitió determinar la dimensión soporte del clima ético presentó influencia positiva sobre el componente afectivo del compromiso organizacional. Las reglas, leyes y códigos afectaban las dimensiones afectivas del compromiso organizacional. Y, la eficiencia, mostraba un antecedente de influencia positiva sobre el compromiso normativo. Los resultados descriptivos los encuestados manifestaron que el clima ético se encontró en un nivel bajo con 48%, nivel medio 30% y nivel alto 22%.

Gómez y Manrique (2013) en su investigación titulada *Clima Ético en una entidad del estado*, relacionan al clima ético con factores de egoísmo, principios y benevolencia. Participaron 63 funcionarios. Para la medición del clima ético se utilizó la escala de Cullen y Victor (1988) de 36 ítems, se evaluaron las apreciaciones de los funcionarios respecto a las normas morales y a las prácticas organizacionales. El diseño fue no experimental, el objetivo fue analizar la expresión del clima ético en la entidad. Los resultados que se obtuvieron determinaron percepciones compartidas entre los participantes, los funcionarios realizaron juicios y razonamientos en la toma de sus decisiones en la entidad. Asimismo, es notable la influencia de la organización en el comportamiento ético y moral de sus empleados. En los resultados descriptivos en un nivel bajo se encontró el control interno con 23%.

Paiva (2013) en su trabajo denominado “*Control interno y su incidencia en la rentabilidad de la empresa de Cobros del Norte S.A*”. Planteó el objetivo del estudio conocer la relación del control interno con la rentabilidad de la empresa. La investigación fue transversal, de enfoque cualitativo, los instrumentos utilizados fueron entrevistas y encuestas, y él análisis de documentos. El modelo COSO sirvió de base para el análisis de

la investigación, y la evaluación de Costo-Beneficio permitió medir la rentabilidad, la muestra fue de 15 personas. La conclusión sobre el ambiente de control fue: deficiente asignación de funciones, la misión y visión institucional no se muestra de forma escrita, un bajo nivel de compromiso con la institución, no se cuenta con el manual de organización y funciones. Con respecto a la rentabilidad, el análisis mostró que el sistema de costo-beneficio no contabiliza los egresos correctamente, dado que son registrados en otros centros de pagos, imposibilitando determinar si los centros son rentables o si por el contrario representan pérdida.

### **Antecedentes nacionales**

Cadillo (2017), en su estudio “*Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016*”, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, con una población de 115 trabajadores, la muestra fue no probabilística. Presentó método deductivo, diseño no experimental correlacional. La investigación se sustentó teóricamente en la Ley 28716, en su art. 3° Esta investigación concluyó que existe una relación significativa entre las variables control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima, obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.883, representando una correlación alta entre las variables. La categoría eficiente del ‘control interno’ y la categoría regular de la variable ‘gestión administrativa’ tuvo la frecuencia más elevada con 86.4% de las 110 personas evaluadas.

Valera (2017) en su investigación titulada “*Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016*”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables. La muestra fueron 30 trabajadores escogidos aleatoriamente. El estudio fue correlacional. Los resultados indicaron que el 33% de los trabajadores percibe el Control Interno en nivel “Bueno” y un 40% indicaron que la Gestión Administrativa es “Mala”. El sustento teórico fue teniendo en cuenta los aportes de Kell, W., & Ziegler, R. (2005). Se concluye que existe una influencia de la gestión administrativa sobre el control interno del 61%. alta coeficiente de correlación lineal de Pearson  $r = 0.7461$ , se determinó que de los 30 trabajadores administrativos, 18 trabajadores encuestados que están en el intervalo de 0 a 32 consideran como malo el nivel de Control Interno, sin embargo 10 de los trabajadores que están en el intervalo de 49 a 64

lo califica como bueno el nivel de Control Interno y solamente 2 trabajadores que están en el intervalo de 33 a 48 lo califican como regular el nivel de Control Interno en la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central.

Zapata (2017) en su tesis *“El control interno y la gestión administrativa en la Autoridad Nacional del Agua en el 2015”*, tuvo como objetivo definir la relación entre las variables, la población estuvo constituida por 438 empleados, la muestra fue de 205 determinadas (Cruz, 2016) por muestreo probabilístico estratificado. El estudio fue básico, con diseño no experimental, correlacional, transversal. Los instrumentos estaban conformados por 30 ítems cada uno, con una escala ordinal, politómica. La base teórica de la investigación fue el artículo N° 1 de la Ley N° 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. Los resultados mostraron una relación directa entre el control interno y la gestión administrativa con un coeficiente Rho de Spearman de 0.387, que indica una correlación baja. Los resultados descriptivos referentes a los niveles de la variable control interno, podemos interpretar según los resultados obtenidos, que el 100% de los trabajadores encuestados de la entidad, poseen un conocimiento de nivel medio y alto de los procedimientos que se realizan en la institución con respecto al control interno, conocimientos que se han adquirido en base a la experiencia laboral de los encuestados.

Cruz (2016), en su estudio titulado *“Percepción del clima ético hospitalario del Hospital Daniel Alcides Carrión, 2016”*, tuvo la finalidad de determinar la diferencia en la percepción de las enfermeras del clima ético hospitalario en la unidad de cuidados intensivos y cuidados intermedios neonatales del Hospital Daniel Alcides Carrión. Esta investigación es básica con enfoque cuantitativo no experimental, teniendo como base teórica del clima ético a Cullen y Victor, (1988) Realizó el análisis estadístico de datos a través de tablas numéricas y porcentuales representadas por gráfico de barras, en la que sus resultados concluyeron que no existen diferencias significativas de la percepción de las enfermeras del clima ético hospitalario en la unidad de cuidados intensivos y de cuidados intermedios neonatales del Hospital Daniel Alcides Carrión. En los resultados descriptivos se concluyó mejor clima ético en nivel adecuado según la percepción de las enfermeras del área de UCIN del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao representadas por un 23.8% respecto de las de UCI que representados por un 20.7% de las enfermeras consideradas para la muestra.

Salazar (2014), en su estudio titulado “*El control interno herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy*”. El diseño fue experimental con una población de 17 ministerios y la Presidencia de la Republica, la investigación se basó en la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG d (2006) , se concluyó que existe un control interno integral y sostiene la relevancia de las dimensiones del control interno como el "Ambiente de control" destinado a la labor de concientizar a los trabajadores sobre el control interno, la "Evaluación de riesgos", identifica las operaciones potenciales de riesgo para alcanzar los objetivos y metas de la institución, “Actividades de control gerencial”, para tomar las decisiones necesarias para la atención de los riesgos descubiertos, la "Información y comunicación" para establecer el uso de plataformas de información en la toma de decisiones, y la "Supervisión" para asegurar el cumplimiento de las medidas de ajuste y plan de mejoras del Sistema de Control Interno. Teniendo en cuenta que el factor humano influye en el diseño e implementación de Controles Internos, se efectuó un "Barómetro de la Internalización del Control Interno" a los funcionarios y servidores que laboran en los diecisiete (17) Ministerios y la Presidencia de Consejo de Ministros, a partir de cuatro (04) encuestas virtuales. A pesar de los esfuerzos, estas encuestas no tuvieron mucha recepción, y si bien no podemos aplicar las reglas de la estadística, los resultados nos revelan a nivel del "personal de los órganos funcionales", que no todos tienen en claro el concepto y aplicación del Control Interno. Asimismo, se encuestó a los “jefes de los Órganos de Control Institucional” y a sus “auditores”; encontrándose que si bien los primeros se encuentran capacitados y consideran importante el establecimiento de Controles Internos para realizar su labor de control posterior, el segundo grupo no necesariamente se siente parte del Sistema de Control Interno de su entidad.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Bases teóricas de la variable clima ético**

##### **Definición de clima ético**

El clima ético es el conjunto de percepciones compartidas por los integrantes de una institución respecto a lo que significa una acción éticamente correcta y la manera en que los temas éticos son llevados a cabo. Cullen y Victor (1988).

Cada entidad posee sus propias características en cuanto a moral, son los miembros quienes lo conocen y son los indicados en expresarlo de manera objetiva; entonces, para evaluar el clima ético es necesario medirlo a través de la percepción de los empleados. Cullen, Stephens y Victor (1989).

Un paso previo a la definición del clima ético es identificar a la entidad como agente moral, con objetivos comunicados en su misión. Como colectivo, las instituciones son producto de sus decisiones y esto se manifiesta en sus políticas, que son evaluadas periódica y permanentemente, es por ello que requiere que sea asumida con responsabilidad, por las consecuencias de su proceder. Spencer, Mills, Rorty y Werhane (2000).

Para Cullen, Víctor y Bronson (2006), el clima ético es entendido como el conjunto de climas que muestran los procedimientos, políticas y prácticas organizacionales con consecuencias morales. Estos climas surgen cuando los miembros creen que ciertas formas de comportamiento o razonamiento ético son estándares esperados o normas para la toma de decisiones.

Spencer, *et al.* (2000) afirmaron que “el clima organizacional es entonces el carácter de la organización” (p. 27).

Para Martin y Cullen (2006) es:

La percepción de lo que constituye comportamiento correcto, de manera que se convierte en un mecanismo psicológico a través del cual se manejan los asuntos éticos. El clima ético influye en la toma de decisiones y el subsecuente comportamiento en respuesta a los dilemas éticos... [y] determina el criterio moral que sus miembros utilizan para comprender, pensar y resolver estos asuntos (p. 177).

De igual manera, Spencer, *et al.* (2000) señalaron con respecto al clima ético que el comportamiento que es acertado, positivo o correcto para una entidad y orienta la toma de decisiones para la solución de los problemas cuando existe un dilema de valores, en otras palabras, el clima ético permite manejar los asuntos éticos.

El clima ético puede catalogarse de positivo o negativo. Será positivo si las decisiones, acciones y metas de una entidad, y sus resultados, son acordes con las expectativas que se tiene de ella. Por el contrario, si los resultados están alejados de las expectativas que se tienen un clima negativo, con una cuestionable ética. Un clima ético positivo refleja la alineación de la misión y la visión con los objetivos de la organización y las acciones realizadas para su logro, en otras palabras, refleja cómo realmente se realizan las actividades y el valor de la organización. Spencer, et al. (2000).

### **Tipología de clima ético**

Según Cullen y Victor (1988) se distinguen nueve tipos de clima, dependiendo del criterio ético con que se mida. La teoría de desarrollo moral de Kohlberg, señala que el criterio está conformando por los principios de comportamiento con los que la entidad resuelve sus dilemas morales. Cullen, et al. (1989) explicaron que el desarrollo moral evoluciona del egoísmo, guiado por el interés individual; la benevolencia, guiado por conseguir el máximo beneficio propio y de los demás, y el de principios, motivado por hacer lo correcto independientemente de las circunstancias.

Un panorama más amplio, lo dieron Cullen, Parboteeah, Sakano y Victor (2005) quienes afirmaron que clima ético y cultura, se encuentran estrechamente relacionados dado que el tipo de responsabilidades dentro de la entidad son el reflejo de aspectos culturales propios del Estado, y también otros factores. Así en un clima de egoísmo las responsabilidades de los empleados se orientan a beneficio personal, el clima de benevolencia ofrece la oportunidad de elegir la mejor opción y beneficiar a la mayoría, en tanto que el clima de principios favorece responsabilidades orientadas por normas y reglas.

### **Clima de egoísmo**

Coutinho y Ferrato (2005) manifestaron que se distingue por dar prioridad al beneficio personal, los empleados actúan teniendo como fin la satisfacción propia, perjudicando el bien común del grupo. Las normas de este clima se basan en el bienestar propio, es decir, las decisiones pretenden el máximo beneficio a favor de sí mismo. En este tipo de clima, según Cullen, et al. (1989) los empleados son poco tenidos en cuenta y tratados de una forma dura, hasta con cierta insensibilidad, causando una desmotivación dentro de los mismos. Por su parte, Keep (2009) recalcó que en este tipo de clima, los alicientes para generar un

comportamiento aparentemente ético se caracterizan por evitar situaciones conflictivas y beligerantes con el propósito de cuidar de sí mismo.

Por su parte Tsahuridu (2006), sostuvo que las instituciones con este tipo de clima no motivan comportamientos éticos en sus empleados, todo lo contrario, promueve que éstos muestren comportamientos punibles y antiéticos. En ese mismo sentido, Moore (2008), expresó que en tanto las acciones, actitudes y motivaciones se encuentren sesgadas hacia intereses particulares, existe mayor probabilidad de desarrollar insensibilidad moral, espíritu antiético y hasta llegar a la corrupción corporativa.

Ambrose, et al. (2008) afirmaron que el comportamiento ético se basa principalmente en “el cumplimiento de reglas y evitando castigos, sin embargo, no perciben valores éticos relevantes y especiales que puedan guiar su comportamiento, mucho menos alguna congruencia de sus valores con los de la organización” (p. 77).

### **Clima de benevolencia**

Este clima se rige por la magnanimidad del interés del grupo. Los miembros de una organización actúan considerando el beneficio mutuo, buscando lo mejor para el grupo. La clave para alcanzar resultados exitosos es la cooperación y la ayuda mutua, incentivando el valor del espíritu de trabajo en equipo, que se ve reforzado por los incentivos que brinda la entidad a otorgar beneficios en función del trabajo en equipo. Kapp y Partboteeah (2008).

Para Toro (2003) el trabajo en equipo se torna en una actividad interpersonal, cuya interacción es visualizada como un acto formal, sujeto a normas. Lo cual indica que es necesario el desarrollo de estrategias que fomenten el interés genuino en el otro.

### **Clima de principios**

Según Cullen, et al. (1989) un clima de principios fomenta la consolidación de un cuerpo de estándares y principios que conducen la elección de una acción o el desarrollo de un comportamiento. Los principios universales se sostienen en la sujeción a las normas aun en circunstancias particulares. Requiere de una solidez moral, de un elevado grado de autoconocimiento emocional y un apego a los principios que conducen a comportarse de manera correcta. Zerpa y Ramírez (2013).

De acuerdo con Kapp y Partboteeah (2008) las entidades públicas exigen el cumplimiento de normas, reglas y procedimientos, los empleados se involucran e identifican con la misión y valores de la entidad, y velan por el correcto desempeño. De ese modo resulta bastante sencillo conducir a sus miembros dado que la ética forma parte de estructura y códigos de comportamiento. Cullen, et al. (1989).

El estudio de la moral y de los juicios morales que se dependen de ella “pueden presentarse entre valores o entre diferentes intereses que reclaman igual consideración, y además debe realizar una reflexión de normas y leyes que determinen un comportamiento ético acorde a su quehacer profesional” Gómez y Manrique (2013, p. 326).

### **Dimensiones del clima ético**

Según Victor y Cullen (1988) son cinco, y se describen a continuación:

#### **Dimensión 1: Interés.**

Esta dimensión plantea la transición del egoísmo personal para atender la necesidad del bien común con un sentido humanitario y solidario. Esto implica una conducción de las acciones y expresiones hacia el beneficio del grupo del cual es parte conformante. Esta dimensión indica una visión macro del entorno donde se inserta la organización de modo que los esfuerzos se orienten a lograr una mayor eficiencia y por ende un mejor posicionamiento dentro del mercado.

#### **Dimensión 2: Ley y códigos profesionales.**

Este componente supone la orientación al cumplimiento de las normas establecidas y a los patrones profesionales. La mayor preocupación es el cumplimiento de las normas y códigos de ética con la mayor transparencia.

#### **Dimensión 3: Reglas.**

Esta dimensión supone el filtro de las actitudes mediante las normativas empresariales y se orientan por la ética del grupo. Comprende el accionar del grupo, que debe estar en armonía con las reglas y códigos profesionales conduciéndose por lineamientos específicos de principios morales y orientados al logro de los beneficios de la sociedad que alberga a la empresa.

**Dimensión 4: Instrumental.**

El componente instrumental o medios indican la manera en que los dividendos personales se adquieren. Se señala el nivel de autonomía del individuo guarda estrecha relación con su ética profesional, que se extiende al grupo o la entidad en el entorno social.

**Dimensión 5: Independencia.**

Esta dimensión se refiere al proceder auténtico del individuo según su propio carácter. Es el individuo quien toma las decisiones de sus actos, de acuerdo a sus creencias personales y morales, y de acuerdo a los principios y ética personal con que conducen su accionar.

**Bases teóricas de la variable control interno****Definición de control interno**

De acuerdo a la normativa que rige al Estado, el artículo 3° de la Ley N°28716, señala que el control interno, es el “conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, que circunscriben la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, los mismos que ayudan a conseguir los objetivos previstos” Ley N°28716 (2006, p. 316871).

En el mismo artículo se señalan los componentes del control interno, que se han considerado como las dimensiones del control interno en el presente estudio.

Conforme la señala la Ley 28716, el control interno como proceso posee similares características a la gestión pública, por esa razón no es de extrañar que se distingan acciones y labores que identifican a toda gestión pública como son: planificación, organización, dirección y control. Siendo así, se puede afirmar que la gestión de las instituciones y los órganos de control institucional conforman el sistema de control interno.

Otra definición la alcanza la Contraloría General de la República (CGR, 2014), como sigue:

El Control Interno es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en la

consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos (p. 11).

La misión del control interno es verificar, confirmar, constatar, revisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas vigentes, y su aplicación, tanto por parte del legislador, como por parte del servidor, comprobando la debida correspondencia entre medio y fines, bajo la perspectiva del bien común.

El control en su función gerencial realiza la medición y corrección del desempeño para asegurar el logro de los objetivos. El proceso de control está estrechamente relacionado con la función de planificación por ello su estudio involucra la existencia de ambas), es prescindible contar con objetivos y planes, para poder realizar un control efectivo sobre la base de estándares de cumplimiento con criterios de desempeño que haga posible detectar los problemas y evitarlos, y brindar la posibilidad de implementar acciones correctivas en protección de los intereses institucionales. Koontz, Weihrich y Cannice (2012).

### **Evolución en la aplicación del control interno**

Con la aparición de la gran empresa se marca el nacimiento del Control Interno debido a la necesidad de encargar responsabilidades al interno de la entidad y determinar pautas normalizadas para evitar o reducir fallas y fraudes. Debido al desarrollo industrial y económico, la administración de las empresas adquiriría mayor complejidad, evidenciando la necesidad de contar con mecanismos, normas y procedimientos de control para prevenir posibles errores y fraudes. Sin embargo, pese a los esfuerzos, en la década del 70 se descubrieron irregularidades y malas prácticas pagos ilegales, malversaciones y otros delitos. Hasta entonces, el Control Interno había sido delegado como función de los contadores. A partir de los años 80, en el ámbito internacional se realizan estudios y se conforma un nuevo marco conceptual para el control interno, reuniendo a diversas disciplinas.

Los adelantos en materia de Control Interno se evidencian en el respaldo teórico de nuevos modelos como el Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard) sustentado en una gestión por procesos. Es así que últimos estudios coinciden que la integración del control interno al desarrollo del conjunto de actividades y los procesos regulares de trabajo de la

organización es una necesidad imperante, de igual modo, los objetivo y propósitos de la entidad, en especial a su eficiencia y eficacia, estratégica y operacional, y también, la necesidad de contar con único significado del Control Interno. En ese sentido, destaca el Informe COSO5 (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway) considerado como un punto de referencia obligado en materia de Control Interno, en los diferentes ámbitos institucionales. La Figura 1 muestra los principales modelos de Control Interno que existen en la actualidad (CGR, 2014).

Haciendo un recuento histórico, en 1992, el informe COSO estableció la definición de control interno y señaló que debe ser efectuado por directivos y todos los colaboradores con el objetivo de asegurar un nivel adecuado de razonabilidad y el logro de metas y objetivos. En 2013, ante los diversos cambios en el contexto organizacional, sale a luz la actualización del Informe COSO – Marco integrado de Control interno de 1992, más adelante llamado Control interno – Marco integrado del 2013; con un mayor alcance de respaldo ante los riesgos empresariales.

Actualmente, en el Perú, se cuenta con dos dispositivos legales que regulan el control interno en el Estado: La Ley N° 27785 llamada Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica y la Ley N° 28716 llamada Ley del control interno de las entidades del Estado, y también: Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG/GR-Normas de control interno y la Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG-Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado. (CGR, 2014).

El control gubernamental se realiza en dos ámbitos: interno y externo (Mesa, 2014). El control interno se define como el conglomerado de labores de prevención a realizarse de manera previa, de manera paralela durante en proceso y de verificación posterior que se realizan dentro de la entidad y que están sujetas a control. En tanto que el control externo conforma el conglomerado de normativas métodos y procedimientos técnicos aplicados por la Contraloría General de la República u otro órgano designado para al efecto. La figura 2 muestra el detalle de los tipos de control.

Principales modelos de Control Interno			
Modelo	País de origen	Propósito	Aspectos Importantes
<b>COSO</b> Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission	Estados Unidos	Apoyar a la dirección para un mejor control de la organización.	Incluye la identificación de riesgos internos y externos o los asociados al cambio.
			Resalta la importancia de la planificación y la supervisión.
			Plantea pirámide de componentes de control interrelacionados.
<b>CoCo</b> Criteria of Control Board	Canadá	Ayuda a las organizaciones a perfeccionar el proceso de toma de decisiones a través de una mejor comprensión del control, del riesgo y de la dirección.	Se sustenta en la teoría general de sistemas y de la contingencia.
			Resalta la importancia de la definición y adopción de normas y políticas.
			Plantea que la planeación estratégica proporciona sentido a la dirección.
<b>ACC</b> Australian Control Criteria	Australia	Ayuda a las organizaciones a perfeccionar el proceso de toma de decisiones, dándole importancia a los trabajadores y a otros grupos de interés en el cumplimiento de los objetivos.	Resalta la importancia del autocontrol y confianza mutua.
			Hace énfasis en los conocimientos y habilidades para el desarrollo de una actividad.
			Incluye un modelo de gestión de riesgos.
<b>Cadbury</b>	Reino Unido	Adopta una comprensión de control más amplia. Brinda mayores especificaciones en la definición de su enfoque sobre el sistema de control.	Se soporta en el sistema COSO, exceptuando lo referente a sistemas de información, lo cual se incorpora en otros elementos.

Figura 1. Principales modelos de control interno.

Nota: Tomado de CGR (2014, p.14).

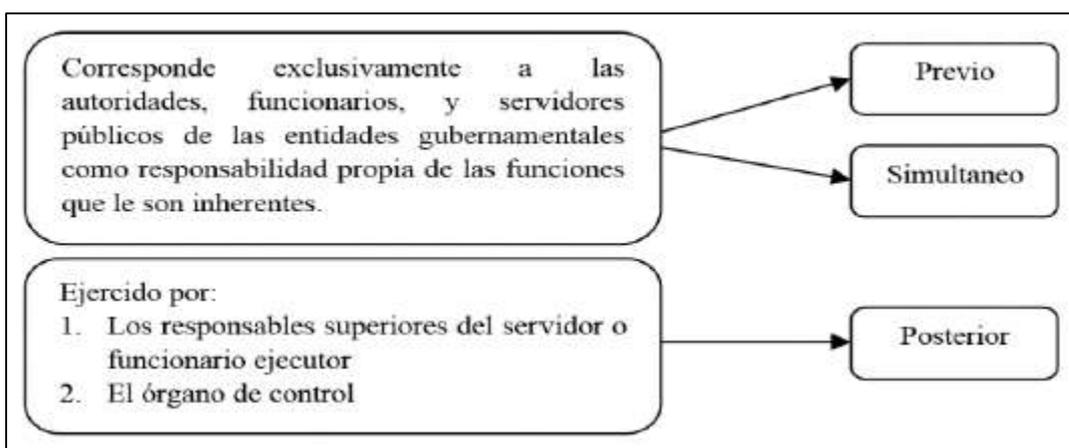


Figura 2. Momentos para la oportunidad en su aplicación.

Nota: Tomado de Mesa (2014).

En el control interno se aprecian tres momentos a cargo de distintas instancias, cuya aplicación es regulada por la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

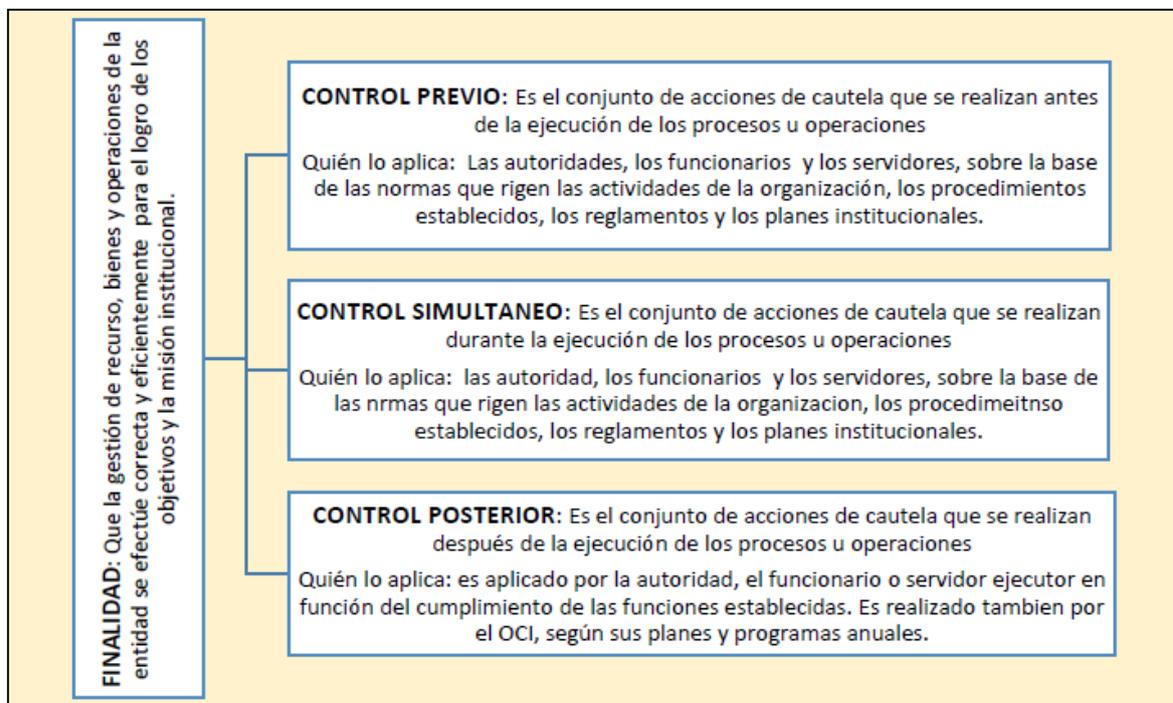


Figura 3. Control Gubernamental según la oportunidad de su aplicación.

Nota. Tomado de Claros y León (2012).

### Beneficios del control interno

Claros y León (2012) indicaron “en todo sistema y/o proceso el control es fundamental, simplemente porque sería peligroso no tener los criterios y límites necesarios para medirnos, evaluarnos y corregirnos” (p. 21). El control otorga a la entidad y a quienes interactúan con ella, un clima de confianza respecto a la gestión de los recursos.

Entre los beneficios más saltantes del control interno destaca la toma de decisiones para la corrección oportuna de las actividades para alcanzar las metas, evitando contratiempos y que vuelvan a presentarse en el futuro; permite focalizar los puntos débiles para una atención personalizada, creando un ambiente de mejora permanente y de comunicación efectiva, constituyéndose así en el fundamento para el reinicio de los procesos, reduciendo costos y ahorrado tiempo. En este sentido, el informe COSO ERM (2007), puntualizó en las ventajas del control interno para obtener alta rentabilidad y rendimiento, y optimizar el uso de los recursos, evitando pérdidas. De ese modo, se convierte

en un medio para proporcionar información financiera confiable, pues existe confianza en el cumplimiento de las leyes y las normas aplicables a la empresa y que ésta cumple con eficiencia. De ese modo, es posible afirmar que el control interno constituye un medio para lograr un fin.

### **Limitaciones del control interno**

Si bien es cierto, el control interno ofrece múltiples beneficios a la entidad, es imprescindible considerar al factor humano que realiza este proceso, en el sentido que pueden encontrarse deficiencias en cualquier etapa del proceso. No se debe perder de vista que el control interno ofrece una seguridad razonable del logro de la misión y objetivos. INTOSAI (2007).

Es importante considerar las limitaciones que se presentaron en el desarrollo del presente estudio, toda vez que en tanto conocimiento, internalización y práctica del control interno se logre, la incorporación se disminuirá la frecuencia de deficiencias que se puedan generar a lo largo de toda su implementación y funcionamiento.

### **Dimensiones del control interno**

La ley de control interno de las entidades del Estado señala en su artículo tercero sus componentes, que para efectos de la presente investigación han sido consideradas como las dimensiones de la variable. Ley N° 28716 (2006, p. 316871).

#### **Dimensión 1: Ambiente de control.**

La Contraloría General de la República (2010) definió el ambiente de control como, “el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa” (p.9). A partir de ello, se puede afirmar que el ambiente de control constituye el espacio apropiado donde se desenvuelven los individuos en sus prácticas laborales, en la expresión de sus valores, demostrando sus conductas o comportamientos en cumplimiento de las normas establecidas con el propósito de asegurar un adecuado control interno en la institución.

Otra definición la alcanzan Claros y León (2012) para quienes el ambiente de control es el “conjunto de circunstancias que enmarcan el accionar de una entidad desde la perspectiva del control interno y que son por lo tanto determinantes del grado en que los principios imperen sobre las conductas y los procedimientos organizacionales” (p. 28).

De acuerdo con CGR (2014) los principios relacionados al componente ambiente de control, son: a) Entidad comprometida con integridad y valores; b) independencia de la supervisión del control interno; c) estructura organizacional apropiada para objetivos; d) competencia profesional; y, e) responsable del control interno.

Estos principios ponen en relevancia la necesidad de contar con profesionales con integridad personal y profesional, que se alineen a los valores éticos de institución; poseedores de las competencias requeridas en el perfil del puesto; con apertura a la comunicación efectiva y la filosofía de la dirección; conocedor de la estructura organizacional y las políticas y prácticas de recursos humanos. La entidad requiere de profesionales con los requisitos y competencias para su óptimo desarrollo, de modo que sea capaz de suministrar disciplina gracias al poder la de la influencia que tiene sobre las expresiones comportamentales de los trabajadores quienes son su fuerza operativa.

### **Dimensión 2: Evaluación de riesgos.**

Entendiendo el riesgo como la posibilidad de ocurrencia de un evento cuyo efecto repercute adversamente en el logro de objetivos. La Contraloría General de la República, señala que “la evaluación del riesgo se refiere a un proceso permanente a fin de que la entidad pueda prepararse para enfrentar dichos eventos” CGR (2014, p. 37).

Esta evaluación abarca “los principios de definición de los objetivos e identificación y evaluación de los riesgos, determinación de la gestión de riesgos, evaluación de la probabilidad de fraude y evaluación de sucesos o cambios que afecten al sistema de control interno” CGR (2014, p. 33).

Dado que el propósito del control interno es minimizar los riesgos en los procesos dentro de cada institución, se entiende que “La evaluación de riesgos debe ser llevada de modo permanente con la finalidad de detectar y neutralizar los factores internos y externos oportunamente” Claros y León (2012, p. 31).

La gestión de riesgos es un proceso elaborado para distinguir posibles sucesos que causar perjuicio a la institución, para gestionarlos dentro del margen de riesgo aceptado y otorgar un nivel de seguridad razonable en la consecución de los objetivos, de allí la importancia de determinar cuánto riesgo está dispuesto a tomar la entidad y con éste

mantenerse en los niveles de eficacia o efectividad previstos en la legislación o determinados por el directorio.

### **Dimensión 3: Actividades de control.**

Las actividades de control como componente del control interno, se definen como “las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad” Ley N° 28716 (2006, p. 316871).

Para Claros y León (2012) “las actividades de control están referida a los procedimientos específicos establecidos para el cumplimiento de los objetivos trazados, y está orientado principalmente hacia la prevención y neutralización de los riesgos” (p. 34).

Los principios que sostienen a las actividades de control, son “definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos, controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales, y despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos interno” CGR (2014, p. 34).

### **Dimensión 4: Información y comunicación.**

Este componente es definido por la Ley de Control Interno de las entidades del Estado como:

Los sistemas de información y comunicación; a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional. Ley N° 28716 (2006, p. 316871).

Asimismo, la CGR (2014) estableció que la información y comunicación para optimizar los procesos de control interno se constituye por la información que la institución requiere para realizar sus actividades de control interno y que sirva para alcanzar sus metas. Esta información debe ser importante y de calidad, puede provenir o ser generada por fuentes internas y externas con el propósito de brindar el soporte necesario para el óptimo funcionamiento de los otros componentes del control interno.

Para Claros y León (2012) la comunicación debe fluir en los diferentes estamentos de la entidad. “La dirección debe comunicar en forma clara las responsabilidades a cada uno de los funcionarios dentro del sistema nacional de control” (p. 242).

La información debe poseer cualidades para favorecer el flujo de la comunicación, como ser entendible, pertinente, oportuna, actualizada, accesible, precisa, debe tener carácter transversal y abarcar a toda la institución para convertirse así en elemento generador de valor para la institución.

Los principios que sostienen este componente son: “Información de calidad para el Control Interno; Comunicación de la información para apoyar el Control Interno; y, Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el Control Interno” CGR (2014, p. 34).

#### **Dimensión 5: Supervisión o monitoreo**

La CGR (2014) sostuvo que “las actividades de supervisión del Control Interno se refieren al conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión (o seguimientos) de la entidad con fines de mejora y evaluación” (p. 41).

Es innegable la necesidad de supervisión del sistema de Control Interno, pues permite medir la eficacia y calidad de su funcionamiento y permitir tomar las medidas preventivas y correctivas en su retroalimentación.

Los mecanismos de evaluación comprenden evaluaciones permanentes, independientes o ambas, para identificar si los componentes y sus principios se encuentran operando de acuerdo a los criterios establecidos por la entidad.

Es importante incorporar mecanismos de evaluación del Control Interno en los principales procesos críticos de la entidad a fin de identificar a tiempo oportunidades de mejora. Las actividades de supervisión del Control Interno comprenden los principios de selección y desarrollo de evaluaciones continuas o periódicas y la evaluación y comunicación de las deficiencias de control interno. CGR (2014, p. 42).

Esta postura se ve reforzada por las apreciaciones de Claros y León (2012), dado que es responsabilidad de la dirección, la organización del control interno en términos de calidad, como también “le corresponde efectuar las verificaciones y actualizaciones periódicas a fin de mantenerlas en un nivel apropiado” (p.42).

El monitoreo de procedimientos y operaciones de la entidad deben ser continuo y oportuno, de modo que posibilite la implementación de medidas preventivas y correctivas que aseguren la calidad en las operaciones.

Los principios que sostienen a este componente son: “Evaluación para comprobar el control interno y comunicación de deficiencias de control interno” CGR (2014, p. 34).

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018?

##### **Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la dimensión interés y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018?

##### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la dimensión leyes y códigos profesionales y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018?

##### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la dimensión reglas y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018?

**Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre la dimensión instrumentos o medios y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018?

**Problema específico 5**

¿Qué relación existe entre la dimensión independencia y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018?

**1.5. Justificación****Justificación teórica**

La investigación realizada ha permitido conformar una base teórica sólida sobre las teorías que sustentan el clima ético y el control interno, aporta al conocimiento en estos campos y en el contexto de una entidad del Estado y contribuye a mejorar las prácticas laborales de los trabajadores sobre la base de consideraciones éticas que favorecen el control interno.

Tal como lo definieron Cullen y Victor (1988), el clima ético está referido al conjunto de percepciones que tienen en común los integrantes de una entidad sobre una acción éticamente correcta y la manera en que los temas éticos son desarrollados. Es decir, una determinada entidad tiene sus principios particulares, esta información es compartida por todos los miembros de la empresa, entonces se puede afirmar que la mejor forma de medir el clima ético de la organización no es otra que evaluar a sus miembros. Cullen, Stephens y Victor (1989).

En cuanto a la definición del Control Interno, aun, cuando se cuenta con una variedad de conceptos, el Congreso de la República (2006), en el artículo 3° de la Ley N° 28716, define al control interno, como un “conglomerado de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, que circunscriben la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado” (p. 31).

### **Justificación práctica**

El presente estudio contribuye a la conformación de un mejor clima ético en la institución, toda vez, que permite una mejor toma de decisiones en el desarrollo de sus actividades laborales que en conjunto constituye el reflejo, la proyección de la institución a la comunidad, en un entorno donde la corrupción ha causado el resquebrajamiento de la ética. Asimismo, el estudio realizado, permite la ejecución del control interno en un marco de transparencia, eficiencia, eficacia y teniendo a los valores éticos personales como su principal impulsor; valores éticos que traen un “clima ético positivo”, el que es percibido por el personal de la oficina general de administración y finanzas del Ministerio del Interior, en su forma de respetar y realizar sus funciones en base a las normas internas de control impartidas por la jefatura principal. Precisamente esta percepción de un “clima ético positivo” del personal hace que se traslade a las áreas adyacentes y repercuta en el buen desenvolvimiento en general del personal que laboramos en el Ministerio del Interior, emanando al exterior de la institución aires de credibilidad y confianza por los servicios que esta otorga a la ciudadanía en general.

Es conveniente el estudio, análisis e investigación de la relación entre el clima ético y el control interno en la medida que dicha relación sea positiva y demuestre las mejores actitudes del personal de la oficina general de administración y finanzas del ministerio del interior en el fiel y estricto cumplimiento de la normativa interna dada por la entidad, reflejada en su proceso de control interno. Entonces, en forma concreta, sirve esta investigación para establecer en que porcentaje dicha relación positiva se encuentra con respecto al proceso de control interno. Asimismo, se podrá conocer en mayor medida el comportamiento o la relación entre las variables clima ético y control interno.

De allí, el alcance y relevancia en el entorno social empresarial sería la de una entidad exitosa, desde la obtención de mejores resultados a partir de las buenas prácticas de acatamiento de las normas de control de la entidad, teniendo como base al clima ético, basada en una percepción positiva de dicho control.

### **Justificación metodológica**

La investigación muestra la aplicación de instrumentos validados para determinar el nivel de percepción de los trabajadores respecto al clima ético que predomina en la institución, y

la percepción del nivel de control interno que se desarrolla, de modo que la información recopilada, contribuya a la mejora del clima ético y del control interno.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

La dimensión interés se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

La dimensión leyes y códigos profesionales se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

La dimensión reglas se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### **Hipótesis específica 4**

La dimensión instrumentos o medios se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### **Hipótesis específica 5**

La dimensión independencia se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Establecer la relación entre el clima ético y control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Establecer la relación entre la dimensión interés y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Establecer la relación entre la dimensión leyes y códigos profesionales y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Establecer la relación entre la dimensión reglas y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### **Objetivo específico 4**

Establecer la relación entre la dimensión instrumentos o medios y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### **Objetivo específico 5**

Establecer la relación entre la dimensión independencia y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

## **II. MÉTODO**

La investigación fue realizada en el marco del paradigma positivista, que es conocido como paradigma cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, científico-naturalista, científico-tecnológico por sus características: Sostiene que el conocimiento verdadero es aquel que resulta de la aplicación del método científico, asimismo, afirma que solo hay una realidad regida por leyes naturales, los fenómenos tienen una explicación causal, funcional y mecanicista, lo cual permite hacer el conocimiento sistemático, comprobable y medible desde la observación, la medición y el tratamiento estadístico. Este paradigma considera que el conocimiento debe ser útil y aplicable. Dobles, Zúñiga y García (1998).

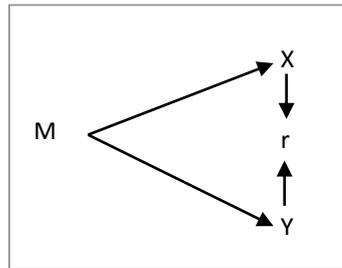
El método empleado fue hipotético-deductivo, dado que el propósito es hacer generalizaciones, a partir de la muestra, mediante la formulación de hipótesis. Hernández, et al. (2014).

El enfoque de la investigación es cuantitativo porque utiliza la recolección de datos para la comprobación de las hipótesis mediante el análisis estadístico, con la intención de definir patrones de comportamiento y demostrar la eficacia de la aplicación de teorías. Hernández, et al. (2014).

La investigación es de tipo sustantiva, su propósito es encontrar una respuesta a los planteamientos de los problemas teóricos o sustantivos, a través de la descripción, explicación, predicción de los fenómenos de la realidad, para la conformación de un cuerpo teórico, de principios y leyes generales. Sánchez y Reyes (2006).

## **2.1. Diseño de investigación**

El diseño utilizado fue no experimental, transversal, correlacional. Según Hernández, et al. (2014) fue transversal porque la recopilación de información se realizó en un solo momento. El propósito del estudio fue determinar algún tipo de relación entre las variables estableciendo un patrón predecible para un grupo o población. En la Figura 1 se muestra el esquema de este diseño:



*Figura 4.* Esquema de diseño correlacional.

Donde:

M: Es la muestra

X: Variable 1: Clima ético

Y: Variable 2: Control interno

r: Relación entre variables

## 2.2. Variables, operacionalización

### Definición conceptual de las variables

#### Variable 1: Clima ético

El clima ético refiere al conjunto de percepciones en común de los integrantes de una entidad sobre las acciones tomadas por ésta, discriminando aquellas que son acciones éticamente correctas y la manera en que los temas éticos son desarrollados. Cullen y Victor (1988).

#### Variable 2: Control interno

Según CGR (2014) el control interno es “un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzarán los objetivos” (p. 10), es decir, el control interno como proceso de la gestión institucional está orientado a minimizar los riesgos.

## Definición operacional de las variables

### Variable 1: Clima ético

La variable clima ético es una variable de tipo categórica, de naturaleza cualitativa, de escala ordinal, politómica. La variable se descompone en cinco dimensiones: Interés, leyes y códigos profesionales, reglas, conjunto de instrumentos o medios, e independencia. Cullen y Victor (1988).

Para su medición se aplicó el cuestionario elaborado por Victor y Cullen (1988) conformado por 26 ítems, cuya escala de valores fue: Completamente falso (0), Mayormente falso (1), Parcialmente falso o de alguna forma falso (2), Ni verdadero ni falso (3), Parcialmente verdadero o en alguna forma verdadero (4), Mayormente verdadero (5) y Completamente verdadero (6).

Tabla 1

#### *Operacionalización de la variable clima ético*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Interés	Interés en el bienestar grupal Hacer lo correcto Eficiencia	1 – 7	Escala ordinal.  Completamente falso (0)	
Leyes y códigos profesionales	Sujeción a leyes y patrones Cumplimiento del código de ética Seguimiento de normas	8 – 11	Mayormente falso (1)	
Reglas	Seguimiento de reglas y procedimientos Obediencia a las políticas de la compañía	12 - 15	Parcialmente falso o de alguna forma falso (2)	Débil [0 – 51]
Instrumentos o medios	Protección de intereses propios Valor personal Promover intereses de la compañía Control de costos	16 - 22	Ni verdadero ni falso (3)  Parcialmente verdadero o en alguna forma verdadero (4)	Moderado [52 – 103]
Independencia	Creencias personales y morales Sentido de lo correcto y errado Ética personal Responsabilidad en el control de costos	23 – 26	Mayormente verdadero (5)  Completamente verdadero (6).	Fuerte [104 – 156]

Nota: Adaptado de Cullen y Victor (1988).

## Variable 2: Control interno

La variable control interno es una variable de tipo categórica, de naturaleza cualitativa, de escala ordinal, politómica. La variable se descompone en cinco dimensiones: Ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de controles gerenciales, información y comunicación, y supervisión. CGR (2014).

Para su medición se adaptó el cuestionario de Cohaila y Llerena (2012), cuya escala de valores fue: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), No sabe, no lo ha pensado (3), En desacuerdo (4) y Totalmente en desacuerdo (5).

Tabla 2

### *Operacionalización de la variable control interno*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<b>Ambiente de control</b>	Integridad y valores éticos Competencia Filosofía de dirección Estructura organizacional Políticas y prácticas de recursos humanos	1 – 6		
<b>Evaluación de riesgo</b>	Identificación del riesgo Valoración del riesgo Desarrollo de respuestas	7 - 11	Escala ordinal.	Muy Alto [93 – 110]
<b>Actividades de control</b>	Procedimiento de autorización Segregación de funciones Controles sobre el acceso Verificaciones Conciliaciones Revisión de desempeño operativo Revisión de operaciones, procesos y actividades	12 - 19	Totalmente en desacuerdo (1)  En desacuerdo (2)  Indiferente (3)  De acuerdo (4)	Alto [75 – 92]  Medio [57 – 74]  Bajo [39 – 56]
<b>Información y comunicación</b>	Apropiada Oportuna Actualizada Exacta Accesible	20 - 25	Totalmente de acuerdo (5)	Muy bajo [22 – 38]
<b>Supervisión</b>	Actividades continuas Evaluaciones puntuales	26 - 35		

Nota: Adaptado de Cohaila y Llerena (2012).

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

La población es el conjunto de las unidades de análisis que forman parte del estudio y que comparten características comunes. Tamayo (2012).

La población de estudio estuvo conformada por 231 trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

*Distribución de la población de Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018*

Unidad orgánica	Cantidad
Dirección general	18
Oficina de Contabilidad	41
Oficina de Tesorería	41
Oficina de Abastecimiento	102
Oficina de Control patrimonial	29
Total	231

Nota: CAP del Ministerio del Interior, 2018.

#### Muestra

Según Tamayo y Tamayo (1997) la muestra es un segmento de la población que permite determinar la problemática dado que genera los datos necesarios para estudiar un fenómeno estadístico. La muestra está conformada por 89 trabajadores de la oficina general de administración y finanzas del Ministerio del Interior.

#### Muestreo

El muestreo es un proceso de selección de los elementos de una población mediante criterios o juicios preestablecidos por el investigador. Arias (2006).

En el presente estudio la muestra fue determinada por muestreo aleatorio simple que es la selección al azar de elementos de una población, donde cada uno de ellos tiene la misma posibilidad de ser elegido. Tamayo y Tamayo (1997).

Para determinar el tamaño de la muestra, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N-1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

$n_0$  = Tamaño de la muestra inicial

$N$  = Población = 231

$Z$  = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

$E$  = Error permitido ( $\alpha = 5\%$ ) = 0.05

$p$  = Probabilidad de éxito = 0.5

$q$  = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_0 = \frac{(1.96^2)(231)(0.5)(0.5)}{(231 - 1)(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

$$n_0 = 144$$

Se corrigió el tamaño de la muestra inicial, utilizando la fórmula del tamaño de muestra ajustada.

$$n_f = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Remplazando datos se obtiene:

$$n_f = \frac{144}{1 + \frac{144}{231}}$$

$$n_f = 89$$

Por tanto, la muestra estuvo conformada por 89 trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior.

### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

Trabajadores nombrados, contratados y CAS de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior que voluntariamente desean participar en la investigación.

#### **Criterios de exclusión**

Trabajadores nombrados, contratados y CAS de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior que no desean participar en la investigación.

#### **Unidad de análisis**

Trabajadores nombrados, contratados y CAS de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior en el-2018.

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

### **Técnicas**

Las técnicas de recolección de información son un conjunto de procedimientos y actividades para obtener y evaluar los hallazgos encontrados y dar respuesta a la pregunta de investigación. Hurtado (2000).

En el desarrollo de la investigación se aplicó la técnica de la encuesta para la recopilación de la información con el propósito de determinar el nivel de percepción de la muestra sobre de las variables, para su posterior procesamiento. Hernández, *et al.* (2014).

### **Instrumentos**

Los instrumentos de medición son los recursos que permiten realizar el registro de la información obtenida respecto a sus variables. Debe cumplir con tres requisitos esenciales:

ser confiable, tener validez y ser objetivos. En la presente investigación se utilizaron como instrumentos los cuestionarios. Hernández, *et al.* (2014).

Para medir la variable Clima ético se aplicó el cuestionario de Cullen y Victor (1988) conformado por 26 ítems, y para medir la variable Control interno se elaboró un cuestionario conformado por 35 ítems adaptado de Cohaila y Llerena (2012).

### **Ficha técnica del cuestionario de clima ético**

Nombre: Cuestionario de clima ético.

Autores: Cullen y Victor, (1988).

Objetivo: Determinar la percepción de los trabajadores sobre el clima ético en la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior.

Usuarios (muestra): 89 trabajadores.

Unidad de análisis: Trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior

Duración: 20 minutos aproximadamente

Validez: Por juicio de expertos.

Confiabilidad: El análisis de fiabilidad indicó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.932.

Estructura: El cuestionario consta de 26 ítems, distribuidos en las cinco dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Interés (siete ítems)

Dimensión 2: Leyes y códigos profesionales (cuatro ítems)

Dimensión 3: Reglas (cuatro ítems)

Dimensión 4: Conjunto de instrumentos o medios (siete ítems)

Dimensión 5: Independencia (cuatro ítems)

Calificación: Las opciones de respuesta son: Completamente falso (0), Mayormente falso (1), Parcialmente falso o de alguna forma falso (2), Ni verdadero ni falso (3), Parcialmente verdadero o en alguna forma verdadero (4), Mayormente verdadero (5) y Completamente verdadero (6).

Categorías: Débil [0 – 51], Moderado [52 – 103] y Fuerte [104 – 156]

### **Ficha técnica del cuestionario de control interno**

Nombre: Cuestionario de control interno.

Autores: Cohaila y Llerena (2012).

Objetivo: Determinar la percepción de los trabajadores sobre el control interno en la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior.

Usuarios (muestra): 89 servidores públicos.

Unidad de análisis: Trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior

Duración: 20 minutos aproximadamente

Validez: Por juicio de expertos.

Confiabilidad: El análisis de fiabilidad indicó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.847.

Estructura: El cuestionario consta de 35 ítems, distribuidos en las dos dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Ambiente de control (6 ítems)

Dimensión 2: Evaluación de riesgo (5 ítems)

Dimensión 3: Actividades de control (8 ítems)

Dimensión 4: Información y comunicación (6 ítems)

Dimensión 5: Supervisión (10 ítems)

Calificación: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Categorías: Muy Alto [93 – 110], Alto [75 – 92], Medio [57 – 74], Bajo [39 – 56] y Muy bajo [22 – 38].

## **Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

### **Validez**

“La validez es el grado en que el instrumento mide a la variable” Hernández, *et. al.* (2014, p. 200). Es decir, “la validez del instrumento se produce cuando éste mide lo que se cree que se está midiendo” Kerlinger (1979, p. 154).

La validez de un instrumento de medición puede ser de tres tipos:

Validez de contenido “es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” Hernández, *et. al.* (2014, p. 200).

Validez de criterio “es la validez que se establece al correlacionar las puntuaciones resultantes de aplicar el instrumento con las puntuaciones obtenidas de otro criterio externo que pretende medir lo mismo” Hernández, *et. al.* (2014, p. 200).

Validez de constructo “es la validez que explica cómo las mediciones del concepto o variable se vinculan de manera congruente con las mediciones de otros conceptos correlacionados teóricamente” Hernández, *et. al.* (2014, p. 200).

El cuestionario de clima ético es un instrumento validado, cuyo proceso de validación fue realizado por su autor. El cuestionario control interno fue elaborado por Cohaila y Llerena (2012) y fue validado por juicio de expertos.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” Hernández, *et al.* (2014, p. 200).

La confiabilidad se determinó a través del coeficiente alfa de Cronbach, para esto se aplicó una prueba piloto a 20 servidores públicos que no formaron parte de la muestra. En la tabla 4 se aprecian los coeficientes de confiabilidad.

Tabla 4

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima ético	0.932	26
Control interno	0.847	35

Nota: Adaptado de Cullen y Victor (1988).

Se puede observar que para el instrumento clima ético se ha obtenido un coeficiente de 0.932 que indican niveles de confiabilidad excelente, por lo cual se concluye que el instrumento es confiable en términos de su consistencia interna.

Para el instrumento control interno, el coeficiente obtenido fue de 0.847 que indican niveles de confiabilidad bueno, por lo cual se concluye que el instrumento es confiable en términos de su consistencia interna.

## 2.5. Método de análisis de datos

### Estadística descriptiva

También conocida como estadística deductiva, consisten en la recopilación, organización, presentación, análisis e interpretación de datos que permitan su fácil entendimiento señalando sus características esenciales de manera gráfica, utilizando tablas y/o figuras.

### Estadística inferencial

Es el proceso estadístico de los datos que permite llegar a conclusiones o generalizaciones a partir de una muestra. Dada la naturaleza y tipo de las variables, las pruebas realizadas fueron no paramétricas.

Se utilizó la estadística inferencial para: (a) probar hipótesis poblacionales y (b) estimar parámetros. Wiersma y Jurs (2008).

### Prueba de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, según Hernández, *et. al.* (2014) para determinar la relación entre dos variables, medidas en una escala ordinal mediante los rangos establecidos. Las correlaciones, de acuerdo al signo que poseen, se pueden clasificar en:

Correlación positiva o directa (+), cuando existe una variación de razón directa entre dos variables. Si una variable aumenta, la otra variable también aumenta, y si se produce una disminución, ambas disminuyen.

Correlación negativa o inversa (-), cuando existe una variación de razón inversa o negativa entre dos variables. Si una variable aumenta, la otra variable disminuye.

Correlación nula (0), cuando no existe correlación entre las variables.

Para el procesamiento de los datos se utilizó el software Excel 2017 y SPSS versión 23.

## **2.6. Aspectos éticos**

El presente estudio se realizó teniendo en cuenta:

Consentimiento de la entidad. La Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior otorgó la correspondiente autorización para realizar la investigación y se solicitó la libre y voluntaria participación de los servidores públicos.

Confidencialidad. La información recogida a través de los instrumentos fue aplicada para los fines del presente estudio.

Libre participación. Se motivó la libre y espontánea participación de los servidores públicos sin ejercer ningún tipo de presión.

Anonimidad. La información obtenida se cumplió con el criterio de anónima para resguardar la privacidad de los participantes y evitar represalias.

### **III. RESULTADOS**

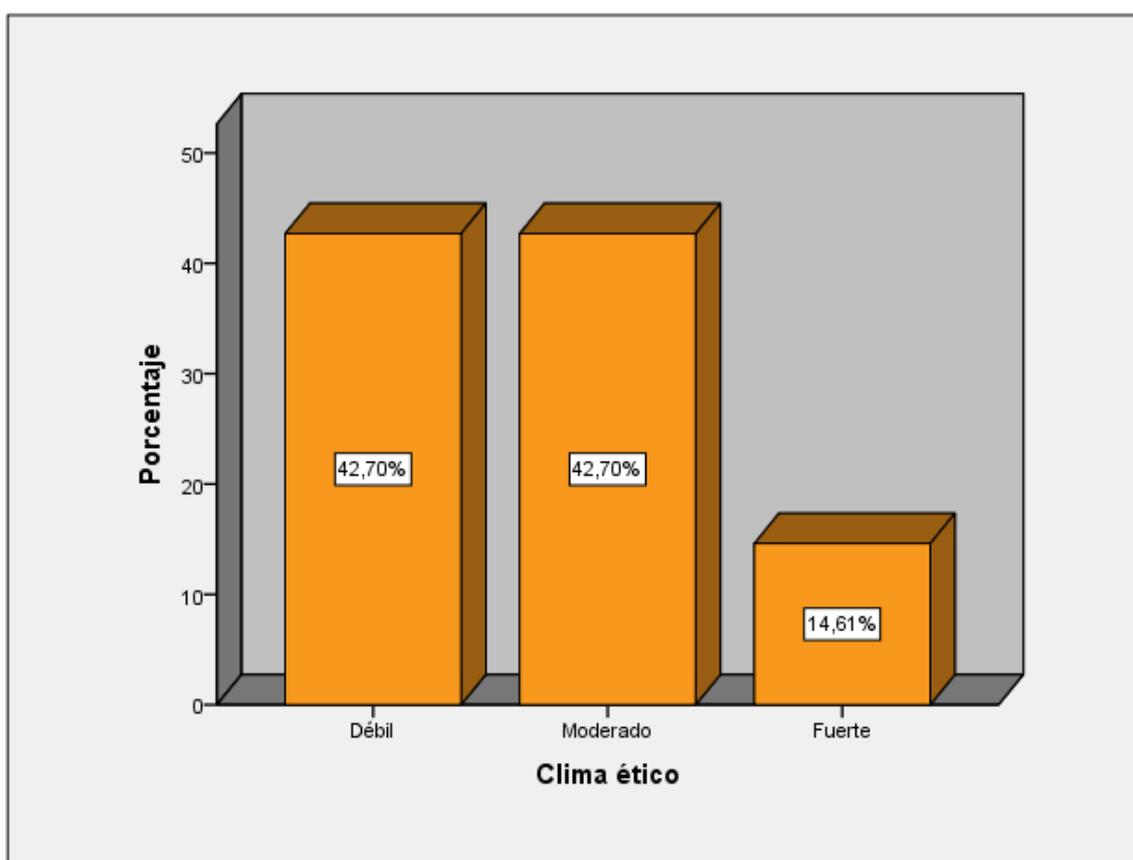
### 3.1. Análisis descriptivo

Tabla 5

*Distribución de los niveles de percepción del clima ético*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	38	42,7
Moderado	38	42,7
Fuerte	13	14,6
Total	89	100,0

*Nota:* Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018



*Figura 5.* Niveles de percepción del clima ético.

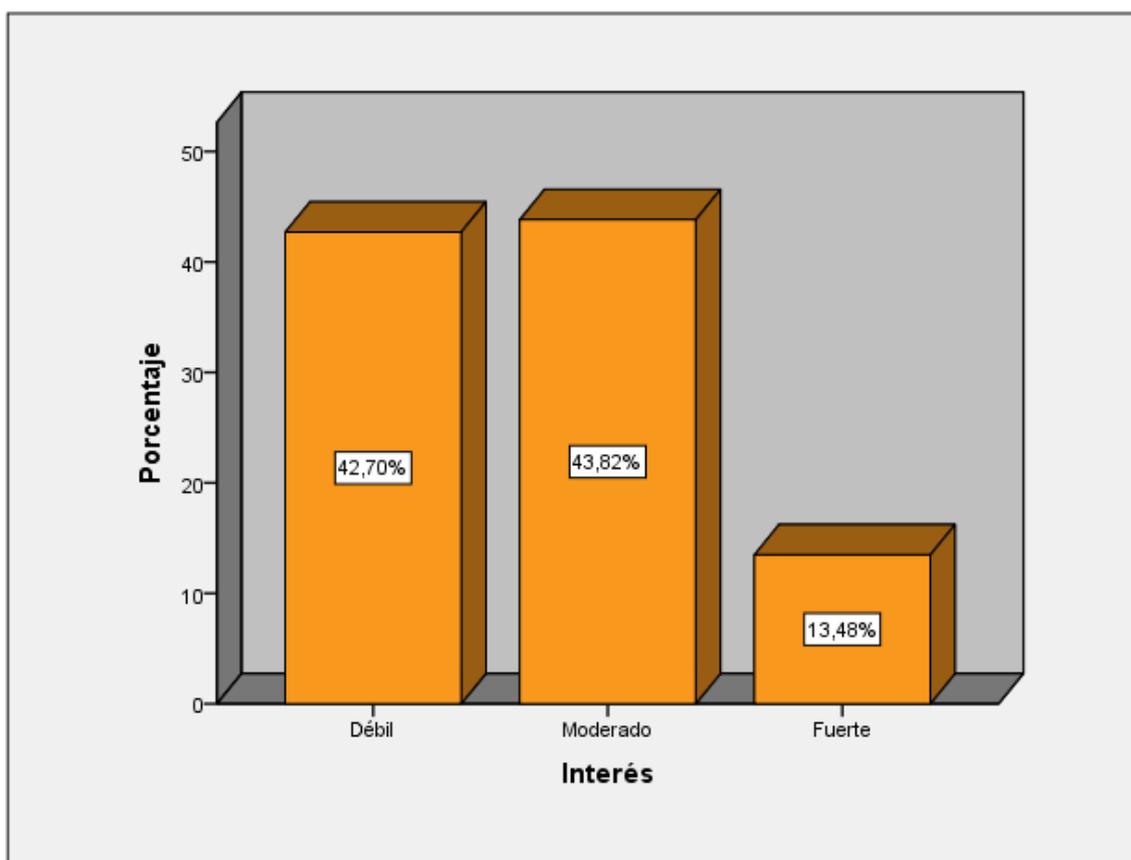
En la tabla 5 y figura 5 se muestran los niveles de percepción de la variable Clima ético. Los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior consideran que el clima ético se encuentra en un nivel débil (38 trabajadores) con un 42.70%, un nivel moderado (38 trabajadores) con 42.70% y un nivel fuerte (13 trabajadores) con 14.61%.

Tabla 6

*Distribución de los niveles de percepción de la dimensión interés*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	38	42,7%
Moderado	39	43,8%
Fuerte	12	13,5%
Total	89	100,0

*Nota:* Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Oficina de General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018



*Figura 6.* Niveles de percepción de la dimensión interés.

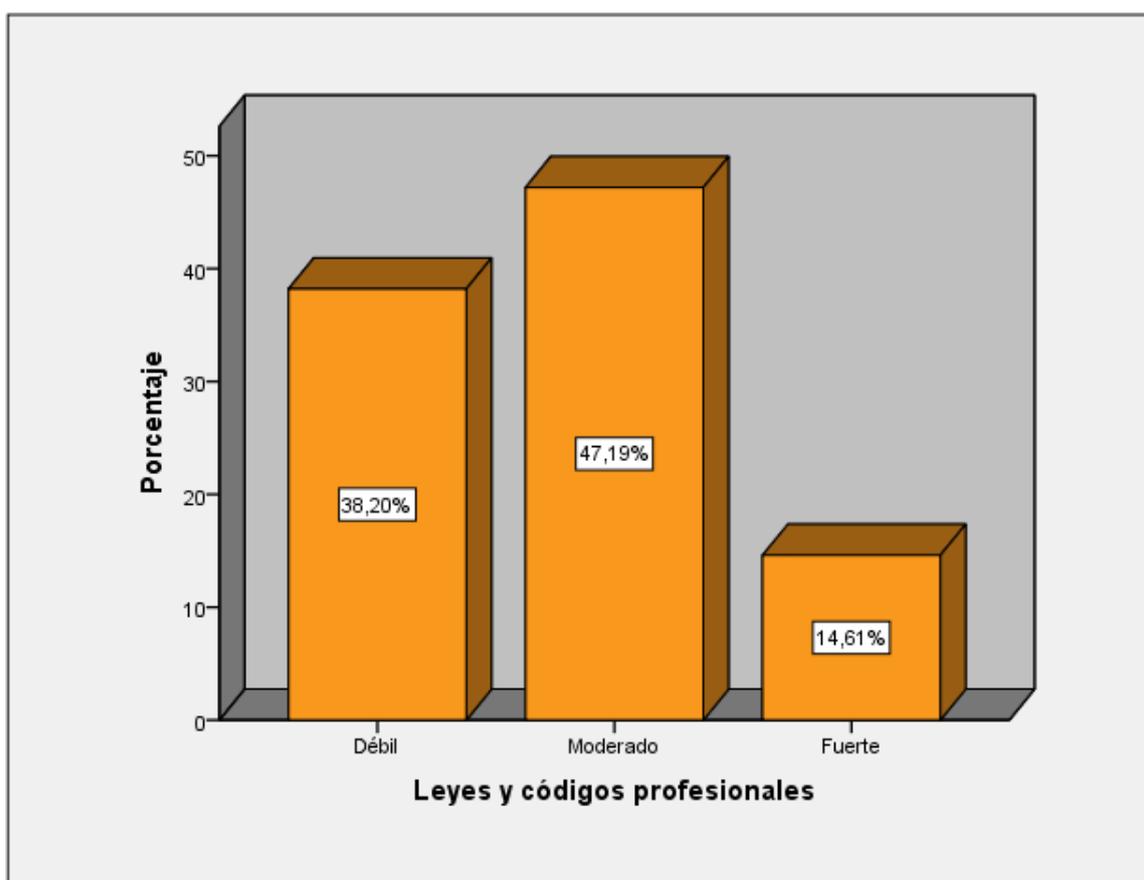
En la tabla 6 y figura 6 se muestran los niveles de percepción de la dimensión Leyes y códigos profesionales. Los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior consideran que dimensión Interés se encuentra en un nivel débil (38 trabajadores) con un 42.70%, un nivel moderado (39 trabajadores) con 43.80% y un nivel fuerte (12 trabajadores) con 13.50%.

Tabla 7

*Distribución de los niveles de percepción de la dimensión leyes y códigos profesionales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	34	38,2
Moderado	42	47,2
Fuerte	13	14,6
Total	89	100,0

*Nota:* Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Oficina de General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018



*Figura 7.* Niveles de percepción de la dimensión leyes y códigos profesionales.

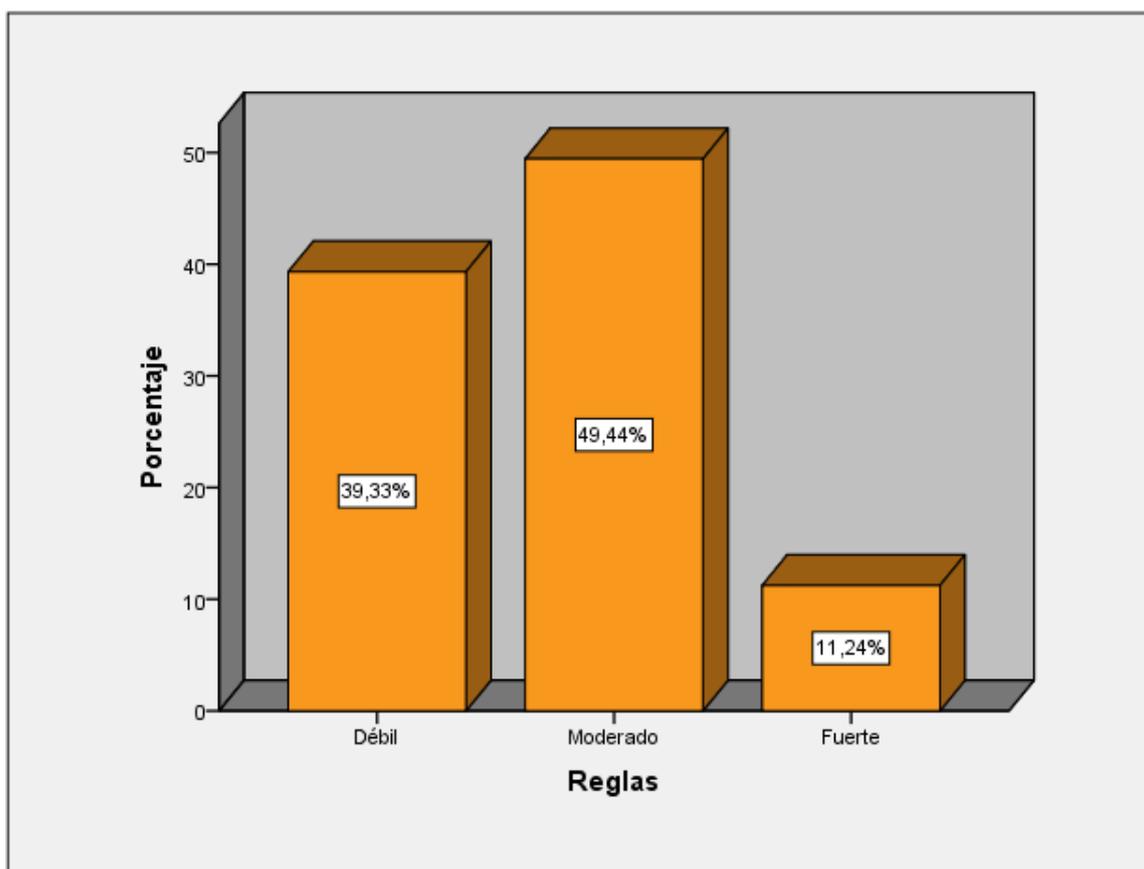
En la tabla 7 y figura 7 se muestran los niveles de percepción de la dimensión Leyes y códigos profesionales. Los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior consideran que dimensión Interés se encuentra en un nivel débil (38 trabajadores) con un 42.70%, un nivel moderado (39 trabajadores) con 43.80% y un nivel fuerte (12 trabajadores) con 13.50%.

Tabla 8

*Distribución de los niveles de percepción de la dimensión reglas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	35	39,3
Moderado	44	49,4
Fuerte	10	11,3
Total	89	100,0

*Nota:* Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Oficina de General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018



*Figura 8.* Niveles de percepción de la dimensión reglas.

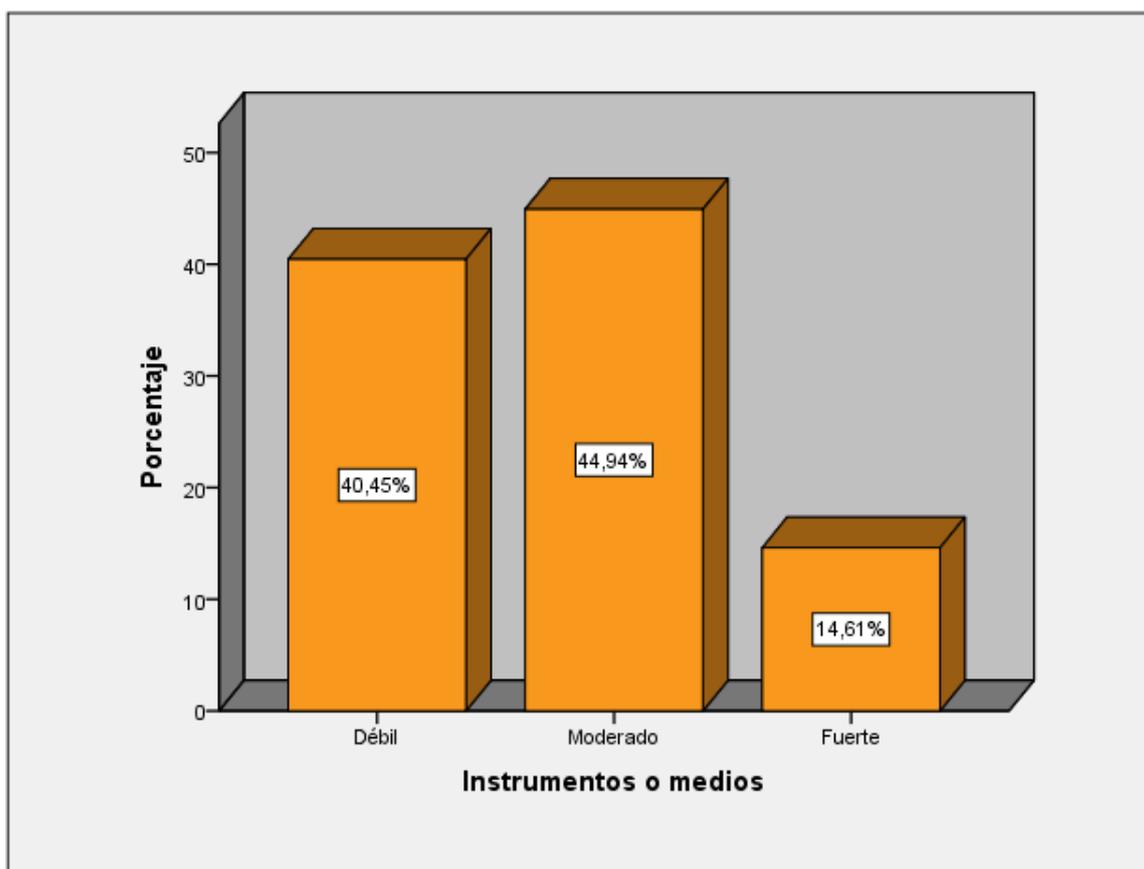
En la tabla 8 y figura 8 se muestran los niveles de percepción de la dimensión Reglas. Los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior consideran que dimensión Reglas se encuentra en un nivel débil (35 trabajadores) con un 39.3%, un nivel moderado (44 trabajadores) con 44.9% y un nivel fuerte (10 trabajadores) con 11.2%.

Tabla 9

*Distribución de los niveles de percepción de la dimensión instrumentos o medios*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	36	40,4
Moderado	40	44,9
Fuerte	13	14,7
Total	89	100,0

*Nota:* Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018



*Figura 9.* Niveles de percepción de la dimensión instrumentos o medios.

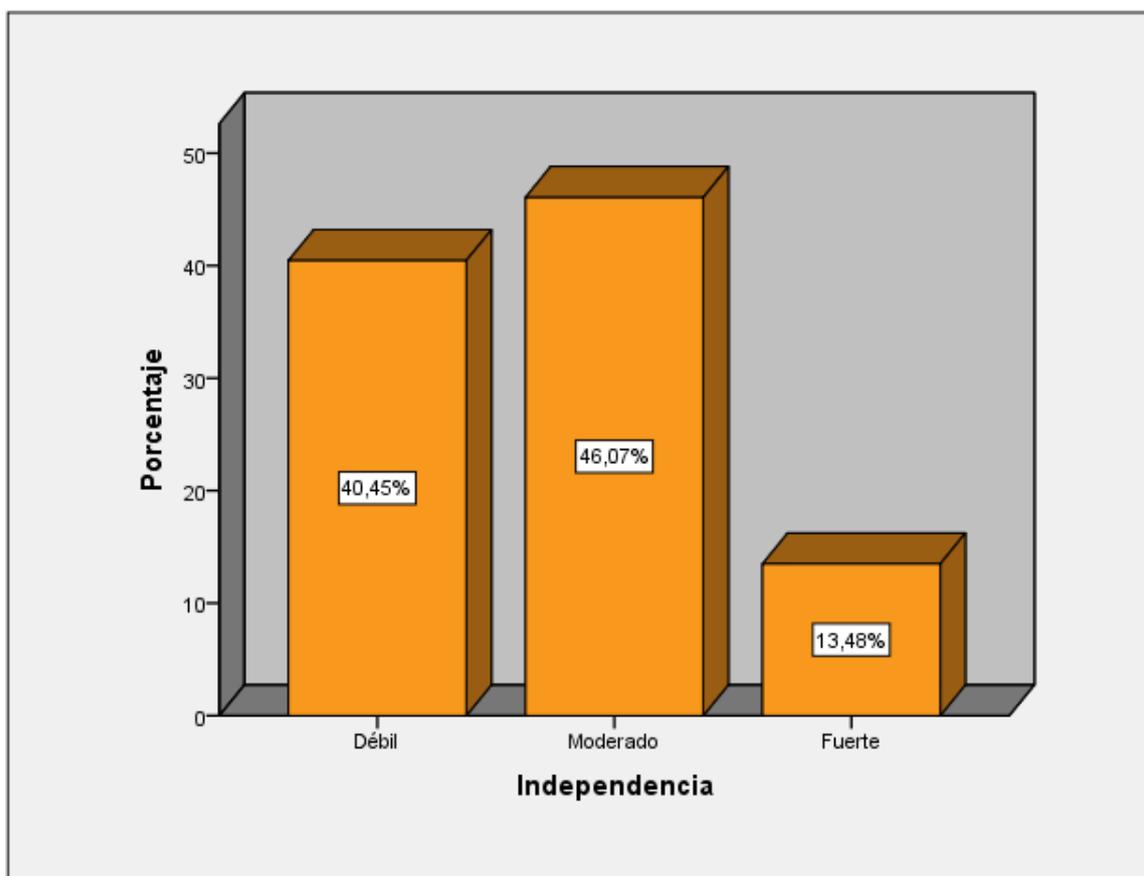
En la tabla 9 y figura 9 se muestran los niveles de percepción de la dimensión Instrumentos o medios. Los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior consideran que dimensión Instrumentos o medios se encuentra en un nivel débil (36 trabajadores) con un 40.4%, un nivel moderado (40 trabajadores) con 44.9% y un nivel fuerte (13 trabajadores) con 14.6%.

Tabla 10

*Distribución de los niveles de percepción de la dimensión independencia*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Débil	36	40,4
Moderado	41	46,1
Fuerte	12	13,5
Total	89	100,0

*Nota:* Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018



*Figura 10.* Niveles de percepción de la dimensión independencia.

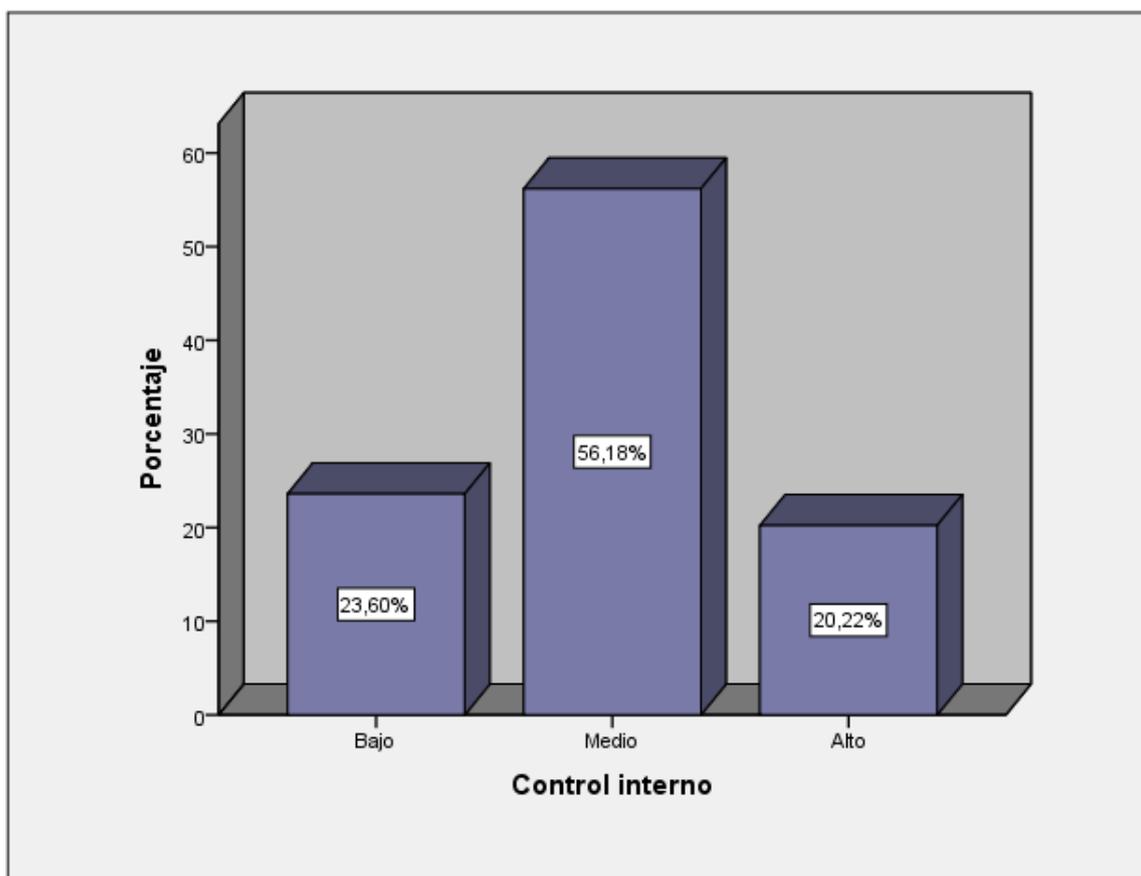
En la tabla 10 y figura 10 se muestran los niveles de percepción de la dimensión Independencia. Los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior consideran que dimensión Independencia se encuentra en un nivel débil (36 trabajadores) con un 40.4%, un nivel moderado (40 trabajadores) con 44.9% y un nivel fuerte (13 trabajadores) con 14.6%.

Tabla 11

*Distribución de los niveles de percepción de control interno*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	23,6
Medio	50	56,2
Alto	18	20,2
Total	58	100,0

*Nota:* Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018



*Figura 11.* Niveles de percepción de la variable control interno.

En la tabla 11 y figura 11, se muestran los niveles de percepción de la variable Control interno. Los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior consideran que la variable Control interno se encuentra en un nivel bajo (21 trabajadores) con un 23.6%, un nivel medio (50 trabajadores) con 56.2% y un nivel alto (18 trabajadores) con 20.2%.

### 3.2. Descripción de las variables por niveles

Tabla 12

*Descripción de las variables clima ético y control interno*

			Control interno			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Clima ético	Débil	Recuento	20	18	0	38
		% del total	22,5%	20,2%	0,0%	42,7%
	Moderado	Recuento	1	32	5	38
		% del total	1,1%	36,0%	5,6%	42,7%
	Fuerte	Recuento	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	14,6%	14,6%
Total		Recuento	21	50	18	89
		% del total	23,6%	56,2%	20,2%	100,0%

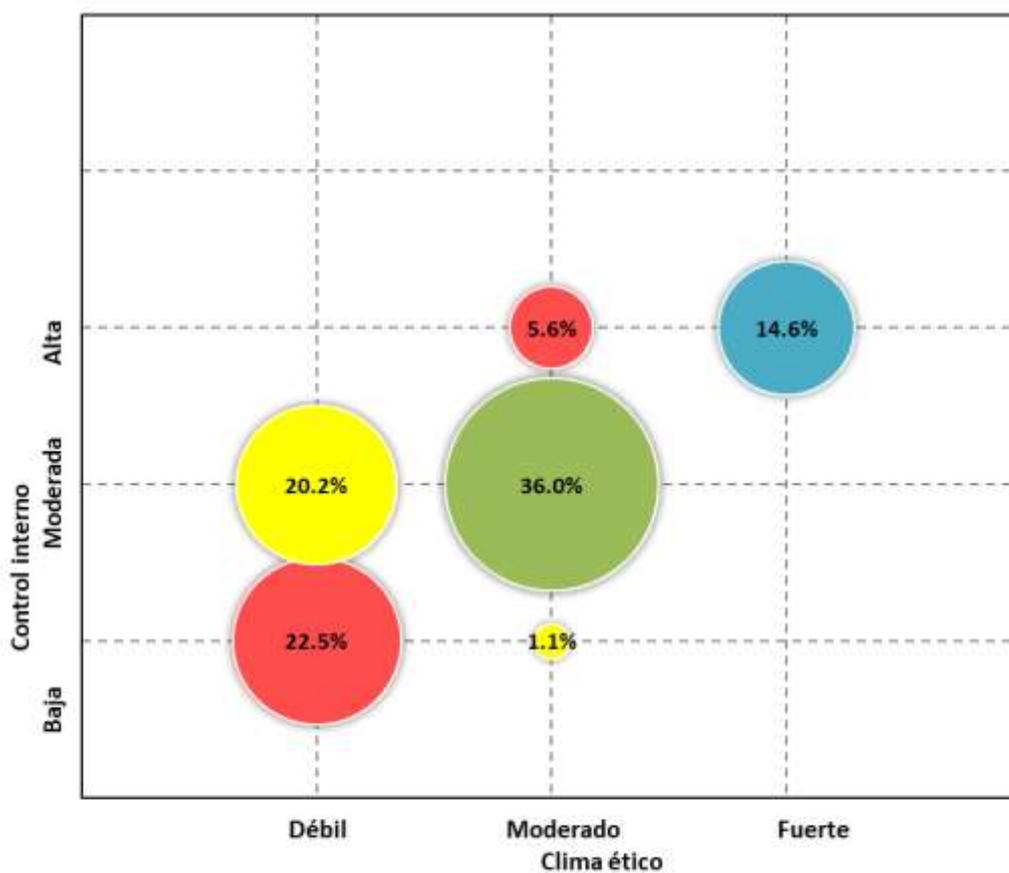


Figura 12. Descripción de las variables clima ético y control interno

En la tabla 12 y figura 12, se observa que si el clima ético es moderado el 5.6% presenta un nivel alto de control interno, el 36% presenta nivel medio y el 1.1% presenta nivel bajo; si el clima ético es débil el 20.2% presenta nivel medio y el 22.5% presenta nivel bajo y si el nivel de clima ético es fuerte el 14.6% presenta un nivel alto de control interno.

Tabla 13

*Descripción de las variables interés y control interno*

			Control interno			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Interés	Débil	Recuento	19	19	0	38
		% del total	21,3%	21,3%	0,0%	42,7%
	Moderado	Recuento	2	30	7	39
		% del total	2,2%	33,7%	7,9%	43,8%
	Fuerte	Recuento	0	1	11	12
		% del total	0,0%	1,1%	12,4%	13,5%
Total	Recuento	21	50	18	89	
	% del total	23,6%	56,2%	20,2%	100,0%	

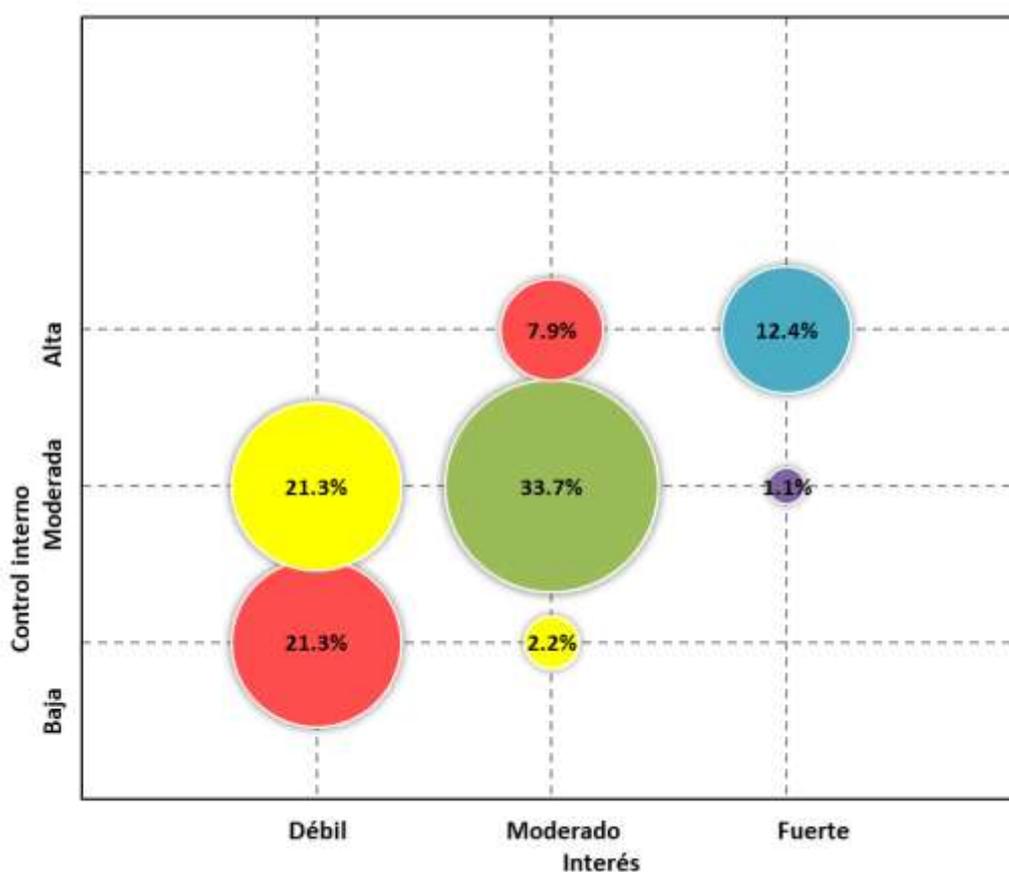


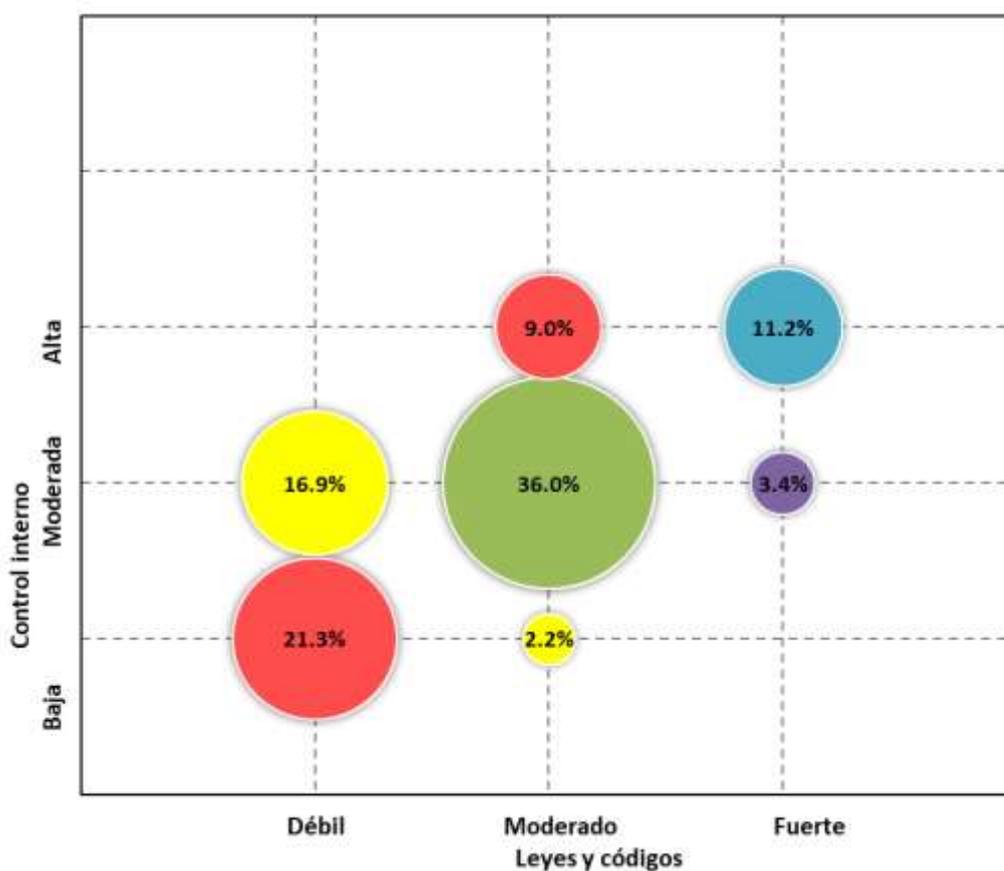
Figura 13. Descripción de las variables interés y control interno

En la tabla 13 y figura 13, se observa que si el interés es moderado el 7.9% presenta un nivel alto de control interno, el 33.7% presenta nivel medio y el 2.2% presenta nivel bajo; si el interés es débil el 21.3% presenta nivel medio y el 21.3% presenta nivel bajo y si el nivel de interés es fuerte el 12.4% presenta un nivel alto y el 1.1% presenta nivel medio de control interno.

Tabla 14

*Descripción de las variables leyes y códigos profesionales y control interno*

			Control interno			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Leyes y códigos profesionales	Débil	Recuento	19	15	0	34
		% del total	21,3%	16,9%	0,0%	38,2%
	Moderado	Recuento	2	32	8	42
		% del total	2,2%	36,0%	9,0%	47,2%
	Fuerte	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0,0%	3,4%	11,2%	14,6%
Total		Recuento	21	50	18	89
		% del total	23,6%	56,2%	20,2%	100,0%



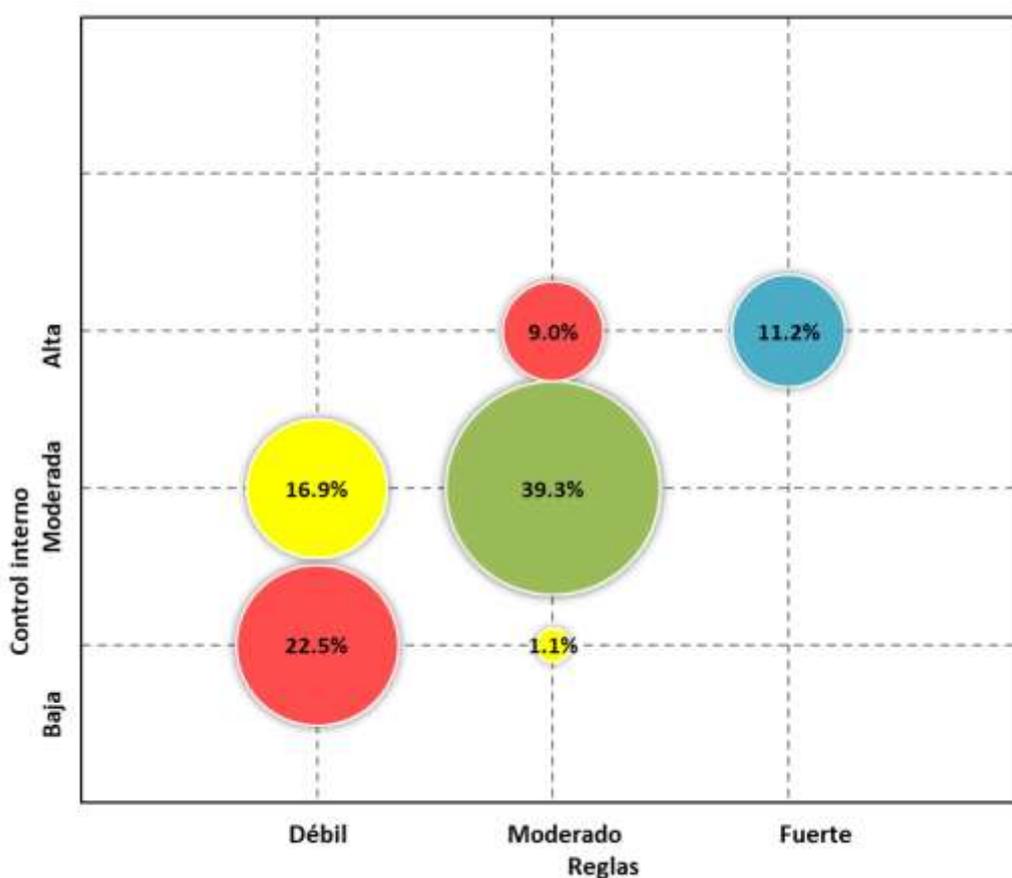
*Figura 14. Descripción de las variables leyes y códigos profesionales*

En la tabla 14 y figura 14, se observa que si las Leyes y códigos profesionales es moderado el 9% presenta un nivel alto de control interno, el 36% presenta nivel medio y el 2.2% presenta nivel bajo; si Leyes y códigos profesionales es débil el 16.9% presenta nivel medio y el 21.3% presenta nivel bajo y si el nivel de Leyes y códigos profesionales es fuerte el 11.2% presenta un nivel alto y el 3.4% presenta nivel medio de control interno.

Tabla 15

*Descripción de las variables reglas y control interno*

			Control interno			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Reglas	Débil	Recuento	20	15	0	35
		% del total	22,5%	16,9%	0,0%	39,3%
	Moderado	Recuento	1	35	8	44
		% del total	1,1%	39,3%	9,0%	49,4%
	Fuerte	Recuento	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	11,2%	11,2%
Total		Recuento	21	50	18	89
		% del total	23,6%	56,2%	20,2%	100,0%



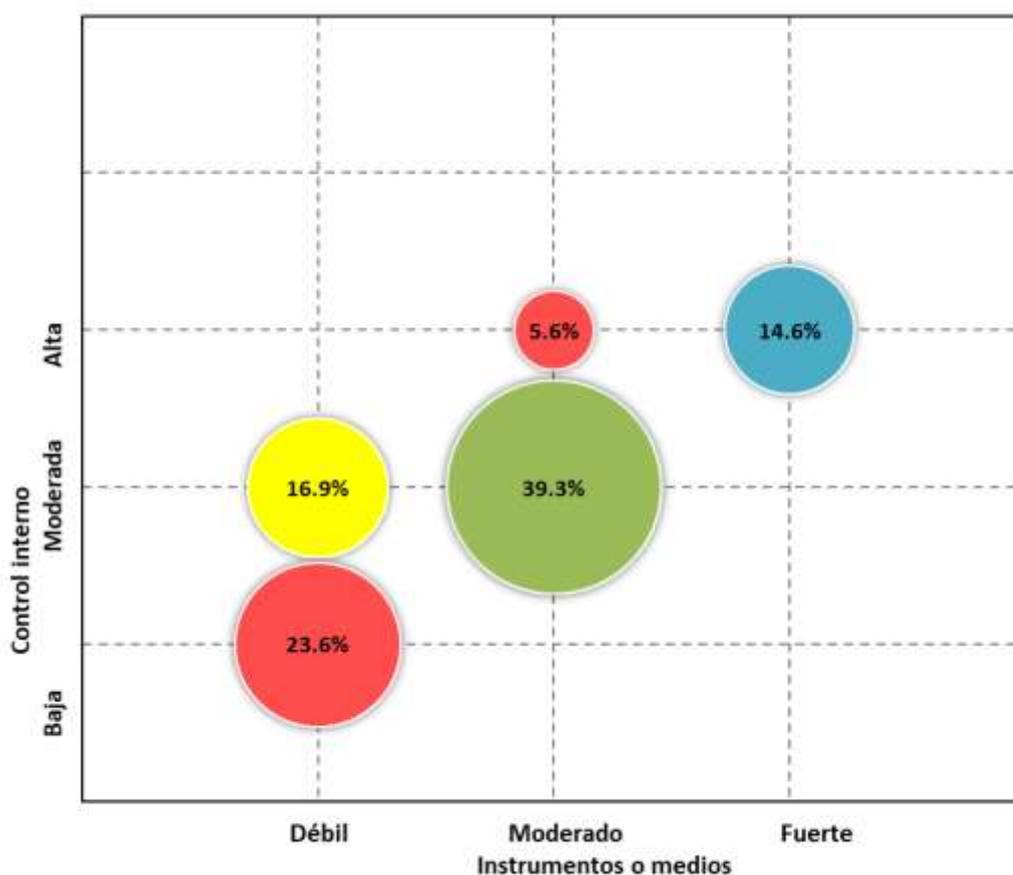
*Figura 15. Descripción de las variables reglas y control interno*

En la tabla 15 y figura 15, se observa que si las Reglas es moderado el 9% presenta un nivel alto de control interno, el 39.3% presenta nivel medio y el 1.1% presenta nivel bajo; si las reglas es débil el 16.9% presenta nivel medio y el 22.5% presenta nivel bajo y si el nivel de reglas es fuerte el 11.2% presenta un nivel alto de control interno.

Tabla 16

*Descripción de las variables instrumentos o medios y control interno*

			Control interno			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Instrumentos o medios	Débil	Recuento	21	15	0	36
		% del total	23,6%	16,9%	0,0%	40,4%
	Moderado	Recuento	0	35	5	40
		% del total	0,0%	39,3%	5,6%	44,9%
	Fuerte	Recuento	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	14,6%	14,6%
Total	Recuento	21	50	18	89	
	% del total	23,6%	56,2%	20,2%	100,0%	



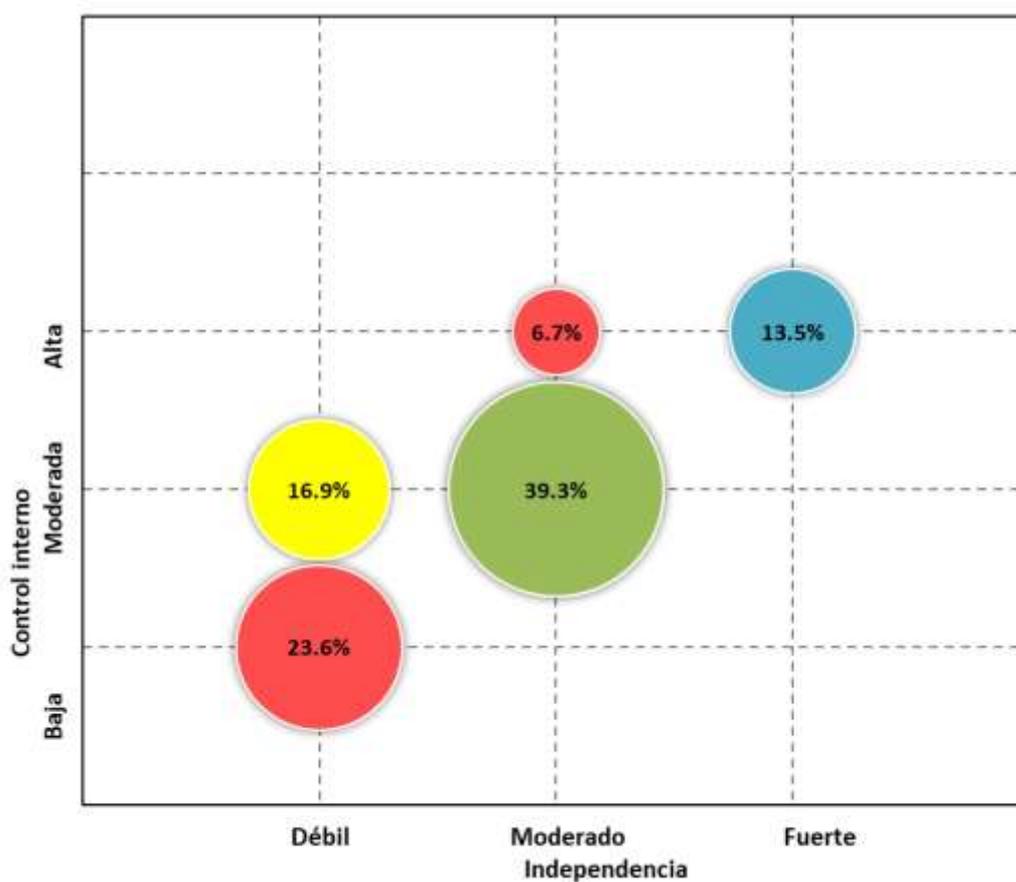
*Figura 16.* Descripción de las variables instrumentos o medios y control interno

En la tabla 16 y figura 16, se observa que si los Instrumentos o medios es moderado el 5.6% presenta un nivel alto de Instrumentos o medios, el 39.3% presenta nivel medio; si Instrumentos o medios es débil el 16.9% presenta nivel medio y el 23.6% presenta nivel bajo y si el nivel de Instrumentos o medios es fuerte el 14.6% presenta un nivel alto de control interno.

Tabla 17

*Descripción de las variables independencia y control interno*

			Control interno			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Independencia	Débil	Recuento	21	15	0	36
		% del total	23,6%	16,9%	0,0%	40,4%
	Moderado	Recuento	0	35	6	41
		% del total	0,0%	39,3%	6,7%	46,1%
	Fuerte	Recuento	0	0	12	12
		% del total	0,0%	0,0%	13,5%	13,5%
Total	Recuento	21	50	18	89	
	% del total	23,6%	56,2%	20,2%	100,0%	



*Figura 17. Descripción de las variables independencia y control interno*

En la tabla 17 y figura 17, se observa que si la Independencia es moderada el 6.7% presenta un nivel alto de control interno, el 39.3% presenta nivel medio; si Independencia es débil el 16.9% presenta nivel medio y el 23.6% presenta nivel bajo y si el nivel de Independencia es fuerte el 13.5% presenta un nivel alto de control interno.

## Prueba de normalidad

Tabla 18

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima ético	,272	89	,000
Control interno	,284	89	,000

En la tabla 18 presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) se observa que la mayoría de los puntajes de estas variables no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ( $p < 0,000$ ); por lo tanto, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Rho de Spearman.

### 3.3. Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### Regla de decisión:

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>).

Tabla 19

*Correlaciones entre el clima ético y el control interno*

			Clima ético (agrupado)	Control interno (agrupado)
Rho de Spearman	Clima ético (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Control interno (agrupado)	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

En la tabla 19 se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.732 que corresponde a una correlación positiva, alta, fuerte o considerable. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>): existe relación significativa entre el clima ético y el control interno de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior.

## Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: La dimensión interés no se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

H<sub>a</sub>: La dimensión interés se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

### Regla de decisión:

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>).

Tabla 20

*Correlaciones entre la dimensión interés y el control interno*

			Interés (agrupado)	Control interno (agrupado)
Rho de Spearman	Interés (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Control interno (agrupado)	Coefficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

En la tabla 20 se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.695 que corresponde a una correlación positiva, moderada o media. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>): existe relación significativa entre la dimensión interés y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: La dimensión leyes y códigos profesionales no se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

H<sub>a</sub>: La dimensión leyes y códigos profesionales se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

### Regla de decisión:

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>).

Tabla 21

*Correlaciones entre la dimensión leyes y códigos profesionales y el control interno*

			Leyes y códigos profesionales (agrupado)	Control interno (agrupado)
Rho de Spearman	Leyes y códigos profesionales (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 89	,710** ,000 89
	Control interno (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,710** ,000 89	1,000 . 89

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

En la tabla 21 se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.710 que corresponde a una correlación positiva, alta, fuerte o considerable. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>): existe relación significativa entre la dimensión leyes y códigos profesionales y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: La dimensión reglas no se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

H<sub>a</sub>: La dimensión reglas se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### Regla de decisión:

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>).

Tabla 22

*Correlaciones entre la dimensión reglas y el control interno*

			Reglas (agrupado)	Control interno (agrupado)
Rho de Spearman	Reglas (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Control interno (agrupado)	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

En la tabla 22 se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.740 que corresponde a una correlación positiva, alta, fuerte o considerable. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>): existe relación significativa entre la dimensión reglas y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: La dimensión instrumentos o medios no se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

H<sub>a</sub>: La dimensión instrumentos o medios se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### Regla de decisión:

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>).

Tabla 23

*Correlaciones entre la dimensión instrumentos o medios y el control interno*

			Instrumentos o medios (agrupado)	Control interno (agrupado)
Rho de Spearman	Instrumentos o medios (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Control interno (agrupado)	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

En la tabla 23 se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.772 que corresponde a una correlación positiva, alta, fuerte o considerable. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>): existe relación significativa entre la dimensión instrumentos o medios y el control interno de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior.

### Hipótesis específica 5

H<sub>0</sub>: La dimensión independencia no se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

H<sub>a</sub>: La dimensión independencia se relaciona con el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

#### Regla de decisión:

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>).

Tabla 24

*Correlaciones entre la independencia y el control interno*

			Independencia (agrupado)	Control interno (agrupado)
Rho de Spearman	Independencia (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Control interno (agrupado)	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

En la tabla 24 se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.763 que corresponde a una correlación positiva, alta, fuerte o considerable. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>): existe relación significativa entre la dimensión independencia y el control interno de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior.

## **IV. DISCUSIÓN**

En la presente tesis se investigó respecto a la relación entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior,

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación se puede concluir que existe relación significativa entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.732 que corresponde a una correlación positiva, alta. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05. Resultados que coinciden con la investigación de Severino, Pereira y Pomeu (2015) cuyo estudio verificó la influencia positiva del clima ético en el comportamiento organizacional de los servidores de una Universidad Federal en el análisis factorial realizado a los 248 trabajadores. Y la eficiencia, mostraba una influencia positiva sobre el compromiso normativo. Así también, coincide con Guerra (2014), quien determinó la existencia del discernimiento moral del dolor y sufrimiento de los demás bajo un clima ético, mediante la aplicación de un cuestionario a 304 trabajadores, realizado por Victor y Cullen (1988), es decir, el clima ético estaba conformado por cinco categorías de climas éticos o dimensiones. De igual modo, en el estudio de Gómez y Manrique (2013) se determinó la relación entre el clima ético y los factores de egoísmo, principios y benevolencia, con la participación de 63 funcionarios, mediciones realizadas mediante el cuestionario de Cullen y Victor (1988). Los resultados obtenidos determinaron las percepciones de los empleados respecto a su entendimiento en el seguimiento de las decisiones tomadas y su efecto en el comportamiento de tipo ético y moral de sus empleados. Esta posición se ve reforzada con los hallazgos de Benítez (2015) quien luego de estudiar el procedimiento de control interno puede optimizarlos para fortalecer la distribución de la autoridad, se debe de establecer responsabilidades y determinar la forma como se direcciona a los integrantes de la organización, lo cual se ve fortalecido por el desarrollo del clima ético corporativo. En ese mismo sentido, Zapata (2017) determinó una relación directa entre el control interno y la gestión administrativa con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.387, que es una relación baja o débil entre las variables.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que existe relación significativa entre la dimensión interés y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.695 que

corresponde a una correlación positiva, alta. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05. Los resultados coinciden con los resultados de Benítez (2015) La finalidad de su estudio fue estudiar los procesos de control interno y determinar aquellos que permitan optimizar la eficiencia de las empresas. La investigación concluyó que es necesario definir responsabilidades y las funciones de cada integrante de la entidad, y la implementación de programas de evaluación permanente de ese modo, los procesos de control interno serán más eficientes y se asegura el cumplimiento de las metas organizacionales. El 62% de los encuestados respondió de manera negativa, mientras que el 38% restante respondió afirmativamente. Lo que permite inferir al investigador que la mayoría de los encuestados objeto de estudio consideran que no existe una estructura organizacional mediante la cual se planifiquen y ejecuten las actividades bajo un ambiente de control.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que existe relación significativa entre la dimensión leyes y códigos profesionales y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.710 que corresponde a una correlación positiva . La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05. Los resultados coinciden con el estudio de Severino, Pereira y Pomeu (2015) cuya investigación determinó la influencia positiva de la dimensión reglas afectaba las dimensiones afectivas del compromiso organizacional. Al respecto Paiva (2013) en su trabajo se planteó el objetivo del estudio conocer la relación del control interno con la rentabilidad de la empresa. La conclusión sobre el ambiente de control fue: deficiente asignación de funciones, la misión y visión institucional no se muestra de forma escrita, un bajo nivel de compromiso con la institución, no se cuenta con el manual de organización y funciones. Con respecto a la rentabilidad, el análisis mostró que el sistema de costo-beneficio no contabiliza los egresos correctamente, dado que son registrados en otros centros de pagos, imposibilitando determinar si los centros son rentables o si por el contrario representan pérdida.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que existe relación significativa entre la dimensión reglas y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.740 que

corresponde a una correlación positiva, alta . La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05. Al respecto Zapata (2017) tiene diferencias en cuanto a los resultados de la investigación cuyo objetivo del estudio fue definir la relación entre las variables. La base teórica de la investigación fue el artículo N° 1 de la Ley N° 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. Los resultados mostraron una relación directa entre el control interno y la gestión administrativa con un coeficiente Rho de Spearman de 0.387, que indica una correlación baja. Los resultados descriptivos referentes a los niveles de la variable control interno, podemos interpretar según los resultados obtenidos, que el 100% de los trabajadores encuestados de la entidad, poseen un conocimiento de nivel medio y alto de los procedimientos que se realizan en la institución con respecto al control interno, conocimientos que se han adquirido en base a la experiencia laboral de los encuestados.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que existe relación significativa entre la dimensión instrumentos o medios y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.772 que corresponde a una correlación positiva, alta. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05. Los resultados se diferencian de los resultados de Valera (2017) concluye que existe una influencia de la gestión administrativa sobre el control interno del 61%. alta coeficiente de correlación lineal de Pearson  $r = 0.7461$ , se determinó que de los 30 trabajadores administrativos, 18 trabajadores encuestados que están en el intervalo de 0 a 32 consideran como malo el nivel de Control Interno, sin embargo 10 de los trabajadores que están en el intervalo de 49 a 64 lo califica como bueno el nivel de Control Interno y solamente 2 trabajadores que están en el intervalo de 33 a 48 lo califican como regular el nivel de Control Interno en la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central.

Por otro lado Cruz (2016), en su estudio tuvo la finalidad de determinar la diferencia en la percepción de las enfermeras del clima ético hospitalario en la unidad de cuidados intensivos y cuidados intermedios neonatales del Hospital Daniel Alcides Carrión. Realizó el análisis estadístico de datos a través de tablas numéricas y porcentuales representadas por gráfico de barras, en la que sus resultados concluyeron que no existen diferencias significativas de la percepción de las enfermeras del clima ético hospitalario en la unidad de cuidados intensivos y de cuidados intermedios neonatales del Hospital Daniel Alcides

Carrión. En los resultados descriptivos se concluyó mejor clima ético en nivel adecuado según la percepción de las enfermeras del área de UCIN del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao representadas por un 23.8% respecto de las de UCI que representados por un 20.7% de las enfermeras consideradas para la muestra.

En relación a la quinta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que existe relación significativa entre la dimensión independencia y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.763 que corresponde a una correlación positiva, alta . La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05. Los resultados de Salazar (2014), fueron diferentes a la investigación ya que su estudio se basó en la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG d (2006) , se concluyó que existe un control interno integral y sostiene la relevancia de las dimensiones del control interno como el "Ambiente de control" destinado a la labor de concientizar a los trabajadores sobre el control interno, la "Evaluación de riesgos", identifica las operaciones potenciales de riesgo para alcanzar los objetivos y metas de la institución, "Actividades de control gerencial", para tomar las decisiones necesarias para la atención de los riesgos descubiertos, la "Información y comunicación" para establecer el uso de plataformas de información en la toma de decisiones, y la "Supervisión" para asegurar el cumplimiento de las medidas de ajuste y plan de mejoras del Sistema de Control Interno. Teniendo en cuenta que el factor humano influye en el diseño e implementación de Controles Internos, se efectuó un "Barómetro de la Internalización del Control Interno" a los funcionarios y servidores que laboran en los diecisiete (17) Ministerios y la Presidencia de Consejo de Ministros, a partir de cuatro (04) encuestas virtuales. Finalmente los resultados coinciden con el estudio de Cadillo (2017), tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, con una población de 115 trabajadores, la muestra fue no probabilística. Presentó método deductivo, diseño no experimental correlacional. La investigación se sustentó teóricamente en la Ley 28716, en su art. 3°Esta investigación concluyó que existe una relación significativa entre las variables control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima, obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.883, representando una correlación alta entre las variables. La categoría

eficiente del 'control interno' y la categoría regular de la variable 'gestión administrativa' tuvo la frecuencia más elevada con 86.4% de las 110 personas evaluadas.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera**

Con respecto a la hipótesis general, se puede concluir que existe relación significativa entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.732 que corresponde a una correlación positiva, alta. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.

**Segunda**

Con respecto a la hipótesis específica 1, se puede concluir que existe relación significativa entre la dimensión interés y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.695 que corresponde a una correlación positiva, alta. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.

**Tercera**

Con respecto a la hipótesis específica 2, se puede concluir que existe relación significativa entre la dimensión leyes y códigos profesionales y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.710 que corresponde a una correlación positiva. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.

**Cuarta**

Con respecto a la hipótesis específica 3, se puede concluir que existe relación significativa entre la dimensión reglas y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.740 que corresponde a una correlación positiva, alta. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.

**Quinta**

Con respecto a la hipótesis específica 4, se puede concluir que existe relación significativa entre la dimensión instrumentos o medios y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.772 que corresponde a una correlación

positiva, alta. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.

### **Sexta**

Con respecto a la hipótesis específica 5, se puede concluir que existe relación significativa entre la dimensión independencia y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.763 que corresponde a una correlación positiva, alta . La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera**

Teniendo en cuenta la relación positiva, alta, fuerte o considerable entre las variables clima ético y control interno se recomienda a las dependencias responsables del control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, diseñen estrategias para fomentar el clima ético en la institución para mejorar el control interno, rescatando la confianza del talento humano al interior de la institución y también la confianza de la población en las actividades de las instituciones estatales.

**Segunda**

Se recomienda realizar campañas de capacitaciones y talleres permanentes para fortalecer el clima ético en los trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior.

**Tercera**

Se recomienda realizar auditorías en materia de control interno para evaluar el desarrollo de los procesos realizados por el personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior.

**Cuarta**

Fortalecer las actividades de control interno, de manera que sea posible una respuesta positiva y adecuada a los posibles riesgos que están de acorde a los planes establecidos para evitar, reducir, compartir y aceptar los riesgos registrados que puedan afectar el lograr de los objetivos organizacionales

## **VII. REFERENCIAS**

- Benítez, F. (2015). *Los procesos de control interno que optimicen la eficiencia operacional en las empresas de mantenimiento industrial en el área de sistemas generadores de vapor en el Estado Aragua*. (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2573/fbenitez.pdf?sequence=4>
- Cadillo, E. (2017). *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5443/Cadillo\\_SeM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5443/Cadillo_SeM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Claros, R. y León, O. (2012). *El Control Interno Como Herramienta de Gestión y Evaluación*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Cohaila, R. y León, O. (2012). *El control interno como herramienta de gestión y evaluación*. Lima: Instituto Pacífico.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - COSO (2013). *Internal Control - Integrated Framework*
- Contraloría General de la República (2014). *Marco conceptual del Control Interno*. Lima, Perú Recuperado de [http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)
- Cruz, G., (2016). *Percepción del clima ético de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, 2016*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8801/Cruz\\_SGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8801/Cruz_SGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cullen, J., Parboteeah, K., Sakano, J., y Víctor, B. (2005). National culture and ethical climates: a comparison of U.S and Japanese accounting firms. *Management International Review*, 45, 459-481.
- Cullen, J., Stephens, C., y Víctor, B. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational dynamics*, 50-62.
- Cullen, J. y Víctor, B. (1988). The organizational bases of ethical work. *Administrative science quarterly*, 33, 101-125.
- Gallegos, D. (2013). *La moral y la ética en la política pública. Conexión ESAN*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/08/15/moral-etica-politica-publica/>
- Gómez, G. y Manrique, A. (2017). *Clima Ético en una entidad del estado*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad de La Sabana, Colombia. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a10.pdf>
- Hernández, R., Fernández, R y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw - Hill.
- INTOSAI (2007). *Guía para las normas de Control Interno del sector público*.
- Kaplow, L., y Shavell, S. (2001). Moral rules and moral sentiments: Toward a theory of an optimal moral system. *Proceedings of the working paper 8688 of the National bureau of economic research*, 1-58.
- Kapp, E., y Partboteeah, K. (2008). Design better programs, improve compliance and foster participation. *Professional Safety*, 28-31.
- Keep, W. (2009). Furthering Organizational Priorities with Less Than Truthful Behavior: A Call for Additional Tools. *Journal of Business Ethics*, 86, 81-90.

- Kim, N., y Millar, G. (2008). Perceptions of the ethical climate in the Korean tourism industry. *Journal of Business Ethics*, 82, 941–954.
- Ley N° 28716 (2006). *Ley de control interno de las entidades del Estado*. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú, 18 de abril 2006. Recuperado de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28716.pdf>
- Martin, K. y Cullen, J. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69 (2), 175–194.
- Paiva, F. (2013). *Control interno y su incidencia en la rentabilidad de empresa cobros del norte S.A.* (Tesis de maestría). Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de <https://rcientificaesteli.unan.edu.ni/index.php/RCientifica/article/view/99>
- Salazar, L. (2014). *El control interno: herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy.* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5543>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión universitaria.
- Severino, A., Pereira, C. y Pomeu, J. (2015). Clima ético y el comportamiento organizacional de los servidores de una Universidad Federal. *Revista do CEPE*, 43, pp. 49-67. Recuperado de <https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/6462>
- Valera, N. (2017). *Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016.* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1578>

Zapata, T. (2017). *El control interno y la gestión administrativa en la Autoridad Nacional del Agua en el 2015*” (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.  
Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7495>

## **ANEXOS**

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima ético

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Interés</b>								
1	El factor más considerado aquí es el mejor para todos en la institución	/		/		/		
2	La mayor preocupación es el bienestar de todas las personas de la institución como un todo	/		/		/		
3	Nuestra mayor preocupación es siempre lo que es mejor para la otra persona	/		/		/		
4	En esta institución las personas buscan el bien del otro	/		/		/		
5	En esta institución se espera que usted hará siempre lo que es correcto para los consumidores y para el público	/		/		/		
6	El modo eficiente es siempre el modo correcto en esta institución	/		/		/		
7	En esta institución se espera que cada persona trabaje eficientemente por encima de todo	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Leyes y códigos profesionales</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Se espera que las personas se sujeten a las leyes y a los patrones profesionales, por encima de otras consideraciones.	/		/		/		
9	En esta institución, la ley o el código de ética de la profesión es la mayor preocupación	/		/		/		
10	En esta institución, se espera que las personas sigan estrictamente las normas legales o profesionales	/		/		/		
11	En esta institución, la principal preocupación es si alguna decisión viola alguna ley	/		/		/		
<b>Dimensión 3: Reglas</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la institución	/		/		/		
13	Se espera que todos se mantengan fieles a las reglas y procedimientos de la institución	/		/		/		
14	Las personas de éxito de esta institución son aquellas que son correctas	/		/		/		
15	Las personas en esta institución obedecen estrictamente las políticas de la institución	/		/		/		

<b>Dimensión 4: Conjunto de instrumentos o medios</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
16	En esta institución, las personas protegen sus propios intereses por encima de cualquier cosa	/		/		/	
17	En esta institución, las personas valen más por ellas mismas	/		/		/	
18	En esta institución no hay espacio para principios morales, éticos y personales	/		/		/	
19	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la institución, sin considerar sus consecuencias	/		/		/	
20	Las personas aquí se preocupan por los intereses de la institución, excluyendo todo lo demás	/		/		/	
21	El trabajo es considerado inferior al estándar, solamente cuando afecta los intereses de la institución	/		/		/	
22	En esta institución la principal responsabilidad de las personas es controlar los costos	/		/		/	
<b>Dimensión 5: Independencia</b>		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
23	En esta institución se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales	/		/		/	
24	En esta institución cada persona decide por sí misma lo que es correcto o lo que es erróneo	/		/		/	
25	En esta institución la mayor preocupación es el sentido de lo correcto y errado de cada persona	/		/		/	
26	En esta institución las personas se guían por sus propias éticas personales.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. LUNA CHALCO ALEJANDRO CHALCO

DNI: 10369892

Especialidad del validador:                    CONTADOR PUBLICO

Lima, 01 de junio del 2018.

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

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

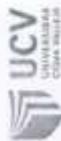
  
.....  
CPC Mg. Alejandro S. Luna Chalco  
Magister en Gestión Pública

Firma del experto informante

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el control interno

		Dimensiones/items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Ambiente de control</b>									
1		El Control Interno permite que la institución mida sus metas y objetivos de la unidad administrativa.	/		/		/		
2		El control interno permite reducir los riesgos internos y externos en las contrataciones y adquisiciones que realiza la institución.	/		/		/		
3		Las recomendaciones de control interno formuladas por el OCI son implementadas respecto a las contrataciones y adquisiciones.	/		/		/		
4		El manual de organización de la unidad administrativa está actualizado y corresponde a la estructura organizacional autorizada.	/		/		/		
5		Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa.	/		/		/		
6		Se fomentan actividades de integración del personal y de un buen clima laboral.	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Evaluación de riesgo</b>			Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
7		La optimización del control interno se evidencia en la formulación oportuna de los informes especiales referidos a las contrataciones y adquisiciones realizadas por la institución.	/		/		/		
8		La implementación y seguimiento de las recomendaciones de los informes de auditoría permite mejorar la capacidad y eficiencia de las instituciones en la toma de sus decisiones y en el manejo de sus recursos.	/		/		/		
9		El proceso del control interno se plasma mediante la elaboración de exámenes especiales.	/		/		/		
10		La unidad administrativa cuenta con planes de contingencia para los principales procesos.	/		/		/		
11		La unidad administrativa cuenta con planes de recuperación de desastres para los principales procesos	/		/		/		
<b>Dimensión 3: Actividades de controles gerenciales</b>			Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
12		El manual de procedimientos está actualizado y corresponde a las atribuciones de la unidad administrativa.	/		/		/		
13		Se implementan las actividades de control interno para asegurar el cumplimiento del manual de procedimientos.	/		/		/		
14		El control interno permite la realización de contrataciones de acuerdo a la ley de contrataciones del Estado-	/		/		/		

15	El control interno evidencia que las adquisiciones se han realizado mediante compras eficientes.	/								
16	Los procedimientos de control interno hacen posible que los recursos se usen eficientemente.	/								
17	Los recursos institucionales de la unidad administrativa están debidamente resguardados.	/								
18	Los principales procesos cuentan con el soporte de sistemas de información	/								
19	Los procedimientos de control implementados aseguran el acceso y administración de la información por el personal facultado.	/								
<b>Dimensión 4: Información y comunicación</b>										
20	El control interno asegura que la evaluación del expediente de contratación corresponda al contenido mínimo del plan anual de contrataciones por parte del área usuaria.	/								
21	El control interno asegura que los expedientes de contratación se formulen en los términos de referencia y las especificaciones técnicas mínimas.	/								
22	El control interno respecto a la disponibilidad presupuestal influye en las modificaciones del Plan Anual de Contrataciones según lo dispuesto en la normativa de Contrataciones del Estado.	/								
23	Se cumplen con las políticas y procedimientos de seguridad de la información respecto a adquisiciones públicas en un marco de control operativo.	/								
24	Los sistemas de información de la unidad administrativa facilitan la toma de decisiones.	/								
25	Las líneas de comunicación e información establecidas permiten la atención de requerimientos de usuarios externos.	/								
<b>Dimensión 5: Supervisión</b>										
26	El control interno en los requerimientos técnicos mínimos influyen en la presentación de los documentos de presentación facultativa señaladas en las bases.	/								
27	El control interno permite verificar la autenticidad de la documentación presentada conforme a lo señalado en las bases del proceso de selección convocado	/								
28	El control interno influye en la entrega de los bienes y servicios los cuales deben encontrarse conforme lo señalado en las bases y materializado en el contrato suscrito entre ambas partes.	/								
29	El control interno en la aplicación de penalidades tiene como efecto el perjuicio económico y social a la institución en el cumplimiento de sus objetivos y metas	/								
30	El control interno permite evaluar el cumplimiento de la periodicidad sobre la implementación de las recomendaciones de control en la unidad administrativa.	/								
31	Las cláusulas señaladas en los contratos son claras y precisas permitiendo cumplir oportunamente el contrato y el control interno	/								



ESCUELA DE POSTGRADO

32	El control interno realiza el seguimiento de la ejecución contractual y evalúa la ejecución semestral del PAC.	✓	/	/	/
33	Las controversias surgidas durante la ejecución contractual se deben principalmente a la deficiente elaboración de bases que no se sujetan a un verdadero estudio de mercado.	/	/	/	/
34	Se comunican las deficiencias de control interno de manera oportuna a los niveles facultados para la aplicación de medidas correctivas.	/	/	/	/
35	Las recomendaciones en materia de control interno emitidas por auditores internos y externos, son atendidas oportunamente.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NOY SUFICIENTA.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [  ]  No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. LUNA CHALCO ALEJANDRO SILES

DNI: 10369892

Especialidad del validador: **CONTADOR PUBLICO**

Lima, 01 de junio del 2018.

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

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

  
 .....  
**CPC Mg. Alejandro S. Luna Chalco**  
 Magister en Gestión Pública

Firma del experto informante

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima ético

Dimensiones/Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Interés</b>								
1	El factor más considerado aquí es el mejor para todos en la institución	✓				✓		
2	La mayor preocupación es el bienestar de todas las personas de la institución como un todo	✓		✓		✓		
3	Nuestra mayor preocupación es siempre lo que es mejor para la otra persona	✓		✓		✓		
4	En esta institución las personas buscan el bien del otro	✓		✓		✓		
5	En esta institución se espera que usted hará siempre lo que es correcto para los consumidores y para el público	✓		✓		✓		
6	El modo eficiente es siempre el modo correcto en esta institución	✓		✓		✓		
7	En esta institución se espera que cada persona trabaje eficientemente por encima de todo	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Leyes y códigos profesionales</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Se espera que las personas se sujeten a las leyes y a los patrones profesionales, por encima de otras consideraciones.	✓		✓		✓		
9	En esta institución, la ley o el código de ética de la profesión es la mayor preocupación	✓		✓		✓		
10	En esta institución, se espera que las personas sigan estrictamente las normas legales o profesionales	✓		✓		✓		
11	En esta institución, la principal preocupación es si alguna decisión viola alguna ley	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Reglas</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la institución	✓		✓		✓		
13	Se espera que todos se mantengan fieles a las reglas y procedimientos de la institución	✓		✓		✓		
14	Las personas de éxito de esta institución son aquellas que son correctas	✓		✓		✓		
15	Las personas en esta institución obedecen estrictamente las políticas de la institución	✓		✓		✓		

<b>Dimensión 4: Conjunto de instrumentos o medios</b>									
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
16	En esta institución, las personas protegen sus propios intereses por encima de cualquier cosa	/		/		/		/	
17	En esta institución, las personas valen más por ellas mismas	/		/		/		/	
18	En esta institución no hay espacio para principios morales, éticos y personales	/		/		/		/	
19	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la institución, sin considerar sus consecuencias	/		/		/		/	
20	Las personas aquí se preocupan por los intereses de la institución, excluyendo todo lo demás	/		/		/		/	
21	El trabajo es considerado inferior al estándar, solamente cuando afecta los intereses de la institución	/		/		/		/	
22	En esta institución la principal responsabilidad de las personas es controlar los costos	/		/		/		/	
<b>Dimensión 5: Independencia</b>									
23	En esta institución se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales	/		/		/		/	
24	En esta institución cada persona decide por sí misma lo que es correcto o lo que es erróneo	/		/		/		/	
25	En esta institución la mayor preocupación es el sentido de lo correcto y errado de cada persona	/		/		/		/	
26	En esta institución las personas se guían por sus propias éticas personales.	/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

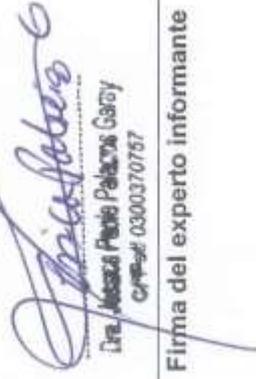
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. PALACIOS GARAY JESSICA PAOLA

DNI: 00370757

Especialidad del validador:                    METODOLOGA

Lima, 01 de junio del 2018.

  
Dra. Jessica Paola Palacios Garay  
Carnet: 0300370757  
Firma del experto informante

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el control interno

		Dimensiones/Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Dimensión 1: Ambiente de control</b>									
1		El Control Interno permite que la institución mida sus metas y objetivos de la unidad administrativa.	✓		✓		✓		
2		El control interno permite reducir los riesgos internos y externos en las contrataciones y adquisiciones que realiza la institución.	✓		✓		✓		
3		Las recomendaciones de control interno formuladas por el OCI son implementadas respecto a las contrataciones y adquisiciones.	✓		✓		✓		
4		El manual de organización de la unidad administrativa está actualizado y corresponde a la estructura organizacional autorizada.	✓		✓		✓		
5		Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa.	✓		✓		✓		
6		Se fomentan actividades de integración del personal y de un buen clima laboral.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Evaluación de riesgo</b>			Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
7		La optimización del control interno se evidencia en la formulación oportuna de los informes especiales referidos a las contrataciones y adquisiciones realizadas por la institución.	✓		✓		✓		
8		La implementación y seguimiento de las recomendaciones de los informes de auditoría permite mejorar la capacidad y eficiencia de las instituciones en la toma de sus decisiones y en el manejo de sus recursos.	✓		✓		✓		
9		El proceso del control interno se plasma mediante la elaboración de exámenes especiales.	✓		✓		✓		
10		La unidad administrativa cuenta con planes de contingencia para los principales procesos.	✓		✓		✓		
11		La unidad administrativa cuenta con planes de recuperación de desastres para los principales procesos	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Actividades de controles gerenciales</b>			Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
12		El manual de procedimientos está actualizado y corresponde a las atribuciones de la unidad administrativa.	✓		✓		✓		
13		Se implementan las actividades de control interno para asegurar el cumplimiento del manual de procedimientos.	✓		✓		✓		
14		El control interno permite la realización de contrataciones de acuerdo a la ley de contrataciones del Estado.	✓		✓		✓		

15	El control interno evidencia que las adquisiciones se han realizado mediante compras eficientes.	/							
16	Los procedimientos de control interno hacen posible que los recursos se usen eficientemente.	/							
17	Los recursos institucionales de la unidad administrativa están debidamente resguardados.	/							
18	Los principales procesos cuentan con el soporte de sistemas de información	/							
19	Los procedimientos de control implementados aseguran el acceso y administración de la información por el personal facultado.	/							
	<b>Dimensión 4: Información y comunicación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
20	El control interno asegura que la evaluación del expediente de contratación corresponda al contenido mínimo del plan anual de contrataciones por parte del área usuaria.	/							
21	El control interno asegura que los expedientes de contratación se formulen en los términos de referencia y las especificaciones técnicas mínimas.	/		/		/		/	
22	El control interno respecto a la disponibilidad presupuestal influye en las modificaciones del Plan Anual de Contrataciones según lo dispuesto en la normativa de Contrataciones del Estado.	/		/		/		/	
23	Se cumplen con las políticas y procedimientos de seguridad de la información respecto a adquisiciones públicas en un marco de control operativo.	/		/		/		/	
24	Los sistemas de información de la unidad administrativa facilitan la toma de decisiones.	/		/		/		/	
25	Las líneas de comunicación e información establecidas permiten la atención de requerimientos de usuarios externos.	/		/		/		/	
	<b>Dimensión 5: Supervisión</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
26	El control interno en los requerimientos técnicos mínimos influyen en la presentación de los documentos de presentación facultativa señaladas en las bases.	/		/		/		/	
27	El control interno permite verificar la autenticidad de la documentación presentada conforme a lo señalado en las bases del proceso de selección convocado	/		/		/		/	
28	El control interno influye en la entrega de los bienes y servicios los cuales deben encontrarse conforme lo señalado en las bases y materializado en el contrato suscrito entre ambas partes.	/		/		/		/	
29	El control interno en la aplicación de penalidades tiene como efecto el perjuicio económico y social a la institución en el cumplimiento de sus objetivos y metas	/		/		/		/	
30	El control interno permite evaluar el cumplimiento de la periodicidad sobre la implementación de las recomendaciones de control en la unidad administrativa.	/		/		/		/	
31	Las cláusulas señaladas en los contratos son claras y precisas permitiendo cumplir oportunamente el contrato y el control interno	/		/		/		/	



ESUELA DE POSTGRADO

32	El control interno realiza el seguimiento de la ejecución contractual y evalúa la ejecución semestral del PAC.	/	/	/	/
33	Las controversias surgidas durante la ejecución contractual se deben principalmente a la deficiente elaboración de bases que no se sujetan a un verdadero estudio de mercado.	/	/	/	/
34	Se comunican las deficiencias de control interno de manera oportuna a los niveles facultados para la aplicación de medidas correctivas.	/	/	/	/
35	Las recomendaciones en materia de control interno emitidas por auditores internos y externos, son atendidas oportunamente.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. PALACIOS GARAY JESSICA PAOLA

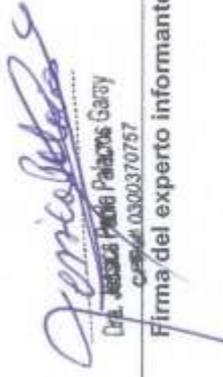
DNI: 00370757

Especialidad del validador: **METODÓLOGA**

Lima, 01 de junio del 2018.

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

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

  
Dra. **JESSICA PAOLA PALACIOS GARAY**  
Carné: 0300370757  
Firma del experto informante

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima ético

		Dimensiones/ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Interés</b>									
1		El factor más considerado aquí es el mejor para todos en la compañía	✓		✓		✓		
2		La mayor preocupación es el bienestar de todas las personas de la empresa como un todo	✓		✓		✓		
3		Nuestra mayor preocupación es siempre lo que es mejor para la otra persona	✓		✓		✓		
4		En esta compañía las personas buscan el bien del otro	✓		✓		✓		
5		En esta compañía se espera que usted hará siempre lo que es correcto para los consumidores y para el público	✓		✓		✓		
6		El modo eficiente es siempre el modo correcto en esta compañía	✓		✓		✓		
7		En esta compañía se espera que cada persona trabaje eficientemente por encima de todo	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Leyes y códigos profesionales</b>			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8		Se espera que las personas se sujeten a las leyes y a los patrones profesionales, por encima de otras consideraciones.	✓		✓		✓		
9		En esta compañía, la ley o el código de ética de la profesión es la mayor preocupación	✓		✓		✓		
10		En esta compañía, se espera que las personas sigan estrictamente las normas legales o profesionales	✓		✓		✓		
11		En esta compañía, la principal preocupación es si alguna decisión viola alguna ley	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Reglas</b>			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12		Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la compañía	✓		✓		✓		
13		Se espera que todos se mantengan fieles a las reglas y procedimientos de la compañía	✓		✓		✓		
14		Las personas de éxito de esta compañía son aquellas que son correctas	✓		✓		✓		
15		Las personas en esta compañía obedecen estrictamente las políticas de la compañía	✓		✓		✓		

Dimensión 4: Conjunto de instrumentos o medios							
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
16	En esta compañía, las personas protegen sus propios intereses por encima de cualquier cosa	✓		✓			
17	En esta compañía, las personas valen más por ellas mismas	✓		✓			
18	En esta compañía no hay espacio para principios morales, éticos y personales	✓		✓			
19	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para promover los intereses de la compañía, sin considerar sus consecuencias	✓		✓			
20	Las personas aquí se preocupan por los intereses de la empresa, excluyendo todo lo demás	✓		✓			
21	El trabajo es considerado inferior al estándar, solamente cuando afecta los intereses de la compañía	✓		✓			
22	En esta compañía la principal responsabilidad de las personas es controlar los costos	✓		✓			
Dimensión 5: Independencia							
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
23	En esta compañía se espera que las personas sigan sus propias creencias personales y morales	✓		✓			
24	En esta compañía cada persona decide por sí misma lo que es correcto o lo que es erróneo	✓		✓			
25	En esta compañía la mayor preocupación es el sentido de lo correcto y errado de cada persona	✓		✓			
26	En esta compañía las personas se guían por sus propias éticas personales.	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar

DNI: 18110381

**Especialidad del validador:** Metodología de la investigación científica en Gestión Pública

Lima, 01 de junio del 2018.

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

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

  
Firma del experto informante

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el control interno

Dimensiones/Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Ambiente de control</b>								
1	El Control Interno permite que la institución mida sus metas y objetivos de la unidad administrativa.	✓		✓		✓		
2	El control interno permite reducir los riesgos internos y externos en las contrataciones y adquisiciones que realiza la institución.	✓		✓		✓		
3	Las recomendaciones de control interno formuladas por el OCI son implementadas respecto a las contrataciones y adquisiciones.	✓		✓		✓		
4	El manual de organización de la unidad administrativa está actualizado y corresponde a la estructura organizacional autorizada.	✓		✓		✓		
5	Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa.	✓		✓		✓		
6	Se fomentan actividades de integración del personal y de un buen clima laboral.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Evaluación de riesgo</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	La optimización del control interno se evidencia en la formulación oportuna de los informes especiales referidos a las contrataciones y adquisiciones realizadas por la institución.	✓		✓		✓		
8	La implementación y seguimiento de las recomendaciones de los informes de auditoría permite mejorar la capacidad y eficiencia de las instituciones en la toma de sus decisiones y en el manejo de sus recursos.	✓		✓		✓		
9	El proceso del control interno se plasma mediante la elaboración de exámenes especiales.	✓		✓		✓		
10	La unidad administrativa cuenta con planes de contingencia para los principales procesos.	✓		✓		✓		
11	La unidad administrativa cuenta con planes de recuperación de desastres para los principales procesos.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Actividades de controles gerenciales</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	El manual de procedimientos está actualizado y corresponde a las atribuciones de la unidad administrativa.	✓		✓		✓		
13	Se implementan las actividades de control interno para asegurar el cumplimiento del manual de procedimientos.	✓		✓		✓		
14	El control interno permite la realización de contrataciones de acuerdo a la ley de contrataciones del Estado-	✓		✓		✓		



32	El control interno realiza el seguimiento de la ejecución contractual y evalúa la ejecución semestral del PAC.	✓		✓		✓	
33	Las controversias surgidas durante la ejecución contractual se deben principalmente a la deficiente elaboración de bases que no se sujetan a un verdadero estudio de mercado.	✓		✓		✓	
34	Se comunican las deficiencias de control interno de manera oportuna a los niveles facultados para la aplicación de medidas correctivas.	✓		✓		✓	
35	Las recomendaciones en materia de control interno emitidas por auditores internos y externos, son atendidas oportunamente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Alza Salvatierra Silva Del Pilar

DNI: 48110371

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica en Gestión Pública

Lima, 01 de junio del 2018.

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

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

  
 Firma del experto informante

## **Anexo 1. Artículo científico**

### **1. TÍTULO**

El clima ético y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

### **2. AUTOR**

Moisés Vidal Salinas, [movidalsa@gmail.com](mailto:movidalsa@gmail.com), profesional contable del Ministerio del Interior.

### **3. RESUMEN**

El presente estudio se enmarcó en la línea de investigación Gestión de políticas públicas cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina de General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

La investigación fue de tipo sustantiva, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se determinó la relación entre las variables clima ético y control interno. La población estuvo conformada por 231 trabajadores de la Oficina de General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior. La muestra estuvo conformada por 89 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario tipo escala de Likert. Para la recolección de datos de la variable clima ético, se aplicó el cuestionario adaptado de Cullen y Victor (1988) que consta de 26 ítems. Para la recolección de datos de la variable control interno se aplicó un cuestionario adaptado de Cohaila y Llerena (2012) que consta de 35 ítems, y se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 24 para procesar los datos.

Los resultados de la investigación determinaron que la variable clima ético se relaciona directa y significativamente con la variable control interno de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.732. Se probaron las hipótesis planteadas y la relación entre variables es moderada o media.

### **4. PALABRAS CLAVE**

Clima ético, control interno.

## **5. ABSTRACT**

This study was framed in the research line Management of public policies whose objective was to determine the relationship between the ethical climate and the internal control of the personnel of the General Administration and Finance Office of the Ministry of the Interior, 2018.

The investigation was of a basic type, of non-experimental design, transversal of correlation level, since the relationship between the variables ethical climate and internal control was determined. The population consisted of 231 workers from the General Administration and Finance Office of the Ministry of the Interior. The sample consisted of 89 workers. The technique used for the collection of information was the survey and the instrument was the Likert scale questionnaire. For the data collection of the contracting variable of the State, the adapted questionnaire of Cullen and Victor (1988) was applied, which consists of 26 items. For the data collection of the internal control variable, a questionnaire adapted from Cohaila and Llerena (2012) was applied, consisting of 35 items, and the statistical package SPSS version 24 was used to process the data.

The results of the investigation determined that the ethical climate variable is directly and significantly related to the internal control variable of the Office of the General Administration and Finance of the Ministry of the Interior with a Spearman correlation coefficient of 0.732. The hypotheses proposed were tested and the relationship between variables is moderate or medium.

## **6. KEYWORDS**

Ethical climate, internal control.

## **7. INTRODUCCIÓN**

El presente estudio se enmarcó en la línea de investigación Gestión de políticas públicas cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina de General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018.

La unidad de análisis fue el personal de la Oficina General de Administración del Ministerio del Interior, 2018.

La investigación realizada ha permitido conformar una base teórica sólida sobre las teorías que sustentan el clima ético y el control interno, aporta al conocimiento en estos campos y en el contexto de una entidad del Estado y contribuye a mejorar las prácticas

laborales de los trabajadores sobre la base de consideraciones éticas que favorecen el control interno.

Tal como lo definen (Cullen y Victor, 1988), el clima ético está referido al conjunto de percepciones que tienen en común los integrantes de una entidad sobre una acción éticamente correcta y la manera en que los temas éticos son desarrollados. Es decir, una determinada entidad tiene sus principios particulares, esta información es compartida por todos los miembros de la empresa, entonces se puede afirmar que la mejor forma de medir el clima ético de la organización no es otra que evaluar a sus miembros (Cullen, Stephens y Victor, 1989).

En cuanto a la definición del Control Interno, aun, cuando se cuenta con una variedad de conceptos, el Congreso de la República (2006), en el artículo 3° de la Ley N° 28716, define al control interno, como un “conglomerado de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, que circunscriben la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado” (p. 31).

Es conveniente el estudio, análisis e investigación de la relación entre el clima ético y el control interno en la medida que dicha relación sea positiva y demuestre las mejores actitudes del personal de la oficina general de administración y finanzas del ministerio del interior en el fiel y estricto cumplimiento de la normativa interna dada por la entidad, reflejada en su proceso de control interno. Entonces, en forma concreta, sirve esta investigación para establecer en que porcentaje dicha relación positiva se encuentra con respecto al proceso de control interno. Asimismo, se podrá conocer en mayor medida el comportamiento o la relación entre las variables clima ético y control interno.

De los trabajos previos se tiene como los más resaltantes por cada variable en nivel internacional a la tesis de Benítez (2015) titulada “*Los procesos de control interno que optimicen la eficiencia operacional en las empresas de mantenimiento industrial en el área de sistemas generadores de vapor en el estado Aragua*”. La finalidad fue estudiar los procesos de control interno y determinar aquellos que permitan optimizar la eficiencia de las empresas. De igual modo, en el estudio de Gómez y Manrique (2013) titulado *Clima Ético en una entidad del estado*, relacionan al clima ético con factores de egoísmo, principios y benevolencia. Participaron 63 funcionarios. Para la medición del clima ético se utilizó la escala de Cullen y Victor (1988) de 36 ítems, se evaluaron las apreciaciones de los funcionarios respecto a las normas morales y a las prácticas organizacionales.

## 8. METODOLOGÍA

El diseño utilizado fue no experimental, transversal, correlacional. Fue transversal porque la recopilación de información se realizó en un solo momento. El propósito del estudio fue determinar algún tipo de relación entre las variables estableciendo un patrón predecible para un grupo o población (Hernández *et al.*, 2014).

La investigación fue realizada en el marco del paradigma positivista, que es conocido como paradigma cuantitativo. El método empleado fue hipotético-deductivo, dado que el propósito es hacer generalizaciones, a partir de la muestra, mediante la formulación de hipótesis (Hernández, *et al.*, 2014).

El enfoque de la investigación es cuantitativo porque utiliza la recolección de datos para la comprobación de las hipótesis mediante el análisis estadístico, con la intención de definir patrones de comportamiento y demostrar la eficacia de la aplicación de teorías (Hernández, *et al.*, 2014).

La investigación es de tipo sustantiva, su propósito es encontrar una respuesta a los planteamientos de los problemas teóricos o sustantivos, a través de la descripción, explicación, predicción de los fenómenos de la realidad, para la conformación de un cuerpo teórico, de principios y leyes generales (Sánchez y Reyes, 2006).

La población de estudio estuvo conformada por 231 trabajadores de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. En el presente estudio la muestra fue determinada por muestreo aleatorio simple que es la selección al azar de elementos de una población, donde cada uno de ellos tiene la misma posibilidad de ser elegido (Tamayo y Tamayo, 1997). La unidad de análisis fueron los trabajadores nombrados, contratados y CAS de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior en el-2018.

En el desarrollo de la investigación se aplicó la técnica de la encuesta para la recopilación de la información con el propósito de determinar el nivel de percepción de la muestra sobre de las variables, para su posterior procesamiento (Hernández, *et. al*, 2014). Como instrumento se usó al cuestionario. Para medir la variable Clima ético se aplicó el cuestionario de Cullen y Victor, (1988) conformado por 26 ítems, y para medir la variable Control interno se elaboró un cuestionario conformado por 35 ítems adaptado de Cohaila y Llerena (2012).

Para la comprobación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre dos variables, medidas en una escala ordinal mediante los rangos establecidos (Hernández *et. al*, 2014, p.311).

## **9. RESULTADOS**

Se determinó la relación entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.732 que corresponde a una correlación positiva, alta, fuerte o considerable. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.

## **10. DISCUSIÓN**

Respecto a la relación entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, se determinó una relación positiva, alta, fuerte o considerable, con un coeficiente rho de Spearman de 0.732, resultados que coinciden con la investigación de Severino, Pereira y Pomeu (2015) cuyo estudio verificó la influencia positiva del clima ético en el comportamiento organizacional de los servidores de una Universidad Federal en el análisis factorial realizado a los 248 trabajadores.

## **11. CONCLUSIONES**

Se determinó la relación entre el clima ético y el control interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018. Asimismo, se determinó la relación entre las dimensiones de la variable clima ético y la variable control interno. Para el clima ético y el control interno se obtuvo un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.732 que corresponde a una correlación positiva, alta, fuerte o considerable. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.

## **12. REFERENCIAS**

La uniformidad de las referencias bibliográficas tiene como patrón las normas internacionales, para mi trabajo de investigación tiene como soporte a las normas APA.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Jessica Paola Palacios Garay, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:

“Clima Ético y El Control Interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas el Ministerio del Interior, 2018”, del estudiante Moisés Vidal Salinas, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho 11/Agosto/2018.



*J.P. Palacios Garay*

Firma

Jessica Paola Palacios Garay

DNI: 00370757

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN	Revisó		
Elaboró	DIRECCIÓN DE Investigación	Revisó	VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro | https://ev.tumain.com/app/corta/ev/?lang=es&x=3&u=1073416922&o=909110006

feedback studio tests

Resumen de coincidencias X

**22 %**

Rango	Origen	Porcentaje
1	repositorio.uca.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	8 %
3	repositorio.upu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	revistas.upeutemas... Fuente de Internet	1 %
5	www.cmfutur.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	www.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uledesh.ed... Fuente de Internet	<1 %
8	fbeltr.com Fuente de Internet	<1 %
9	En que esta hoy el cim... Publicación	<1 %
10	revistalogos.policia.ed... Fuente de Internet	<1 %
11	www.gobiernosantiago... Fuente de Internet	<1 %
12	dispace.untr.u.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima ético y control interno del personal de la Oficina  
 de General de Administración y Finanzas del  
 Ministerio del Interior, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
 Maestría en Gestión Pública

**AUTOR:**  
 Dr. Vidal Salinas, Moisés

**ASESORA:**  
 Dra. Palacios Garay, Jessica Paola

**SECCIÓN:**  
 Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Gestión de políticas públicas

**LIMA - PERÚ**  
 2018

Página: 1 de 63    Número de palabras: 12789    Text-only Report    High Resolution    Activado

10:10 a. m. 13/06/2018

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F05-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Moisés Vidal Salinas, identificado con DNI N° 07682200, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) . No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima Ético y Control Interno del personal de la Oficina General de Administración y Finanzas el Ministerio del Interior, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

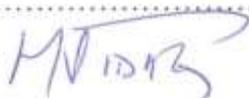
.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 07682200

FECHA: 17 de Agosto del 2018

Elaboró	 	Revisó			
---------	---	--------	---	--	---



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
La escuela de Posgrado – Miguel Ángel Pérez Pérez

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Moisés Vidal Salinas

INFORME TÍTULADO:

"Clima Ético y El Control Interno del personal de la Oficina General de  
Administración y Finanzas del Ministerio del Interior, 2018"

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 17 Agosto 2018

NOTA O MENCIÓN: 16 (Dieciséis)



*Miguel Ángel Pérez Pérez*  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado



*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 17 de julio de 2018

Carta P.400 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

LUIS ENRIQUE LA ROSA GUTIERREZ  
MINISTERIO DEL INTERIOR

Atención:

JEFE DE LA OFICINA DE CONTABILIDAD

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MOISES VIDAL SALINAS

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MOISES VIDAL SALINAS** identificado(a) con DNI N.º **07682200** y código de matrícula N.º **7000828169**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**CLIMA ÉTICO Y CONTROL INTERNO DEL PERSONAL DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR, 2018**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Raúl Delgado Arenas*  
\_\_\_\_\_  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendilua 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Carlos Rey, San Juan de Lurigancho. Tel. (+511) 200 9030 Fax. 2010.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9030 Fax. 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4242 Fax. 2650