

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



Una Institución Adventista

Relación entre riesgo de fraude, cultura organizacional y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular, periodo 2017

Autor:

Thelma Madian Lazo Pilco

Asesor:

Dr. Christian Daniel Vallejos Angulo

Lima, marzo de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Dr. Christian Daniel Vallejos Angulo de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Relación entre riesgo de fraude, cultura organizacional y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad, periodo 2017”** constituye la memoria que presenta la **CPC Thelma Madian Lazo Pilco** para aspirar al Grado Académico de Maestro en Auditoría – Mención Auditoría Integral, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en la ciudad de Lima a los 30 días del mes marzo del año 2021



Dr. Christian Daniel Vallejos Angulo

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los veinticuatro días del mes de marzo del año 2021, siendo las 15:00 horas se reunieron en la sala virtual zoom (<https://adventistas.zoom.us/j/85776471958?pwd=NWRtVDQrNk1aeG9scXJoY2h0aXBndz09>) de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Julio César Rengifo Peña y los demás miembros siguientes:



Secretario:	Mg. Luis Enrique Falcón Delgado
Asesor:	Dr. Christian Daniel Vallejos Angulo
Vocal:	Dr. Marcos Enrique Flores González
Vocal:	Mg. Carlos Alberto Vásquez Villanueva

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada: **"Relación entre riesgo de fraude, cultura organizacional y compromiso organizacional del personal directivo de una Universidad Particular, periodo 2017"**; de la egresada: ~~Thelma Madian~~ Thelma Madian Lazo Pilco conducente a obtención del Grado Académico de Maestro en Auditoría con mención en Auditoría Integral.

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando a la candidata a hacer uso del tiempo señalado para su exposición. Concluida la misma, el Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

Aprobado por **UNANIMIDAD** calificación: **APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL 18 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE MUY BUENO, CON MÉRITO SOBRESALIENTE.**

El Presidente del Jurado hizo alusión al maestrando y solicitó al secretario la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el Presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.

_____	
Presidente	Secretario
	
	Candidato
_____	_____
Vocal	Vocal

|

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a mi familia,
docentes y amigos que estuvieron
apoyándome.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios en primer lugar por cuidar de mí en cada momento y hacer posible la culminación de mi trabajo de investigación.

A mi hijo y esposo por su comprensión y apoyo.

A mi madre y hermanas por su amor incondicional, apoyo moral, por confiar en mí en cada momento.

A mi Asesor el Dr. Christian Daniel Vallejos Angulo por acompañarme en este camino.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre riesgo de fraude con cultura organizacional y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017, la investigación es de tipo cuantitativo, el diseño transversal y correlacional/causal no experimental. La población estuvo conformada por el personal directivo de una universidad particular, que son 103 personas, que laboran en tres distintas ciudades donde funcionan las sedes (Lima, Juliaca y Tarapoto), la muestra fue la misma cantidad de la población, Se utilizó la recolección de datos a través de encuestas en formato digital y física. En un solo momento se aplicó la encuesta dividida en tres partes, cada una para medir las variables por separado. cuanto a la validación de los instrumentos, se contó con la validación estadística de las encuestas cultura organizacional (Alfa de Cronbach - ,604, N° de ítems - 14) y compromiso organizacional (Alfa de Cronbach - ,863, N° de ítems - 23) y para la encuesta sobre riesgo de fraude se aplicará validación por juicio de expertos. Llegando a la conclusión de que existe una relación negativa entre las variables riesgo de fraude- cultura organizacional y compromiso organizacional-riesgo de fraude según lo indica la rho de Spearman que corresponden a (-0.506) y (-0.259) respectivamente y con un nivel de significancia menor a 0.05 en ambos casos (0.00 y 0.017) rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna indicando así que existe relación entre las variables. Lo cual se traduce como a mayor cultura organizacional y compromiso organizacional menor será el riesgo de fraude dentro de la institución.

Palabras Claves: Fraude, cultura organizacional, compromiso organizacional.

Abstrac

This research aimed to establish the relationship between the risk of fraud with the organizational culture and the organizational commitment of the direct staff of a particular university for the year 2017, its research design is of a quantitative type, the cross-sectional and correlational design / non-experimental causal. The population was made up of direct personnel from a private university, which is 103 people, who work in three different cities where the offices operate (Lima, Juliaca and Tarapoto), the sample was the same amount of the population, the collection was recorded of data through surveys in digital and physical format. In a single moment, the survey divided into three parts was applied, each one to measure the variables separately. Regarding the validation of the instruments, there was the statistical validation of the organizational culture surveys (Cronbach's Alpha -, 604, N° of articles - 14) and organizational commitment (Cronbach's Alpha -, 863, N° of articles - 23). and for the fraud risk survey, validation by expert judgment will be applied. Concluding that there is a negative relationship between the variables fraud risk-organizational culture and organizational commitment-fraud risk as indicated by Spearman's rho corresponding to (-0.506) and (-0.259) respectively and with a level of significance less than 0.05 in both cases (0.00 and 0.017), thus rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis, thus indicating that there is a relationship between the variables. Which translates as a greater organizational culture and less organizational commitment will be the risk of fraud within the institution.

Key Words: Fraud, organizational culture, organizational commitment.

Índice

Capítulo I.....	14
El problema.....	14
1.1. Descripción de la situación problemática.....	14
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación y viabilidad.....	17
1.3.1. Justificación.....	17
1.3.1.1 <i>Justificación metodología</i>	17
1.3.1.2 <i>Justificación institucional</i>	18
1.3.1.3 <i>Justificación social</i>	19
1.3.2. Viabilidad.....	19
1.3.2.1 <i>Viabilidad Técnica</i>	19
1.3.2.2 <i>Viabilidad Teórica</i>	19
1.4. Objetivos.....	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
1.5. Hipótesis.....	20
1.5.1. Hipótesis general.....	20
1.5.2. Hipótesis específicas.....	21
Capítulo II.....	22
Marco teórico.....	22
2.1. Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	23
2.2. Marco histórico.....	24
2.2.1. Fraude.....	24
2.2.2. Cultura Organizacional.....	27

2.2.3.	Compromiso Organizacional.....	29
2.3.	Marco filosófico.....	30
2.4.	Marco legal.....	37
2.5.	Bases teóricas	41
2.5.1.	Fraude.....	41
2.5.2.	Cultura Organizacional	47
2.5.3.	Compromiso Organizacional.....	50
2.6.	Marco conceptual.....	54
Capitulo III		59
Diseño metodológico		59
3.1.	Tipo de investigación	59
3.2.	Diseño de la investigación.....	60
3.3.	Población y muestra	60
3.3.1.	Población.....	60
3.3.2.	Muestra.	60
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	61
Capitulo IV		61
Resultados y Discusión		61
4.1.	Tipología sociodemográfica	61
4.2.	Resultados.....	69
4.2.1.	Hipótesis General	69
4.2.2.	Hipótesis Especificas	72
4.3.	Discusión	77
Capítulo V		81
Conclusiones y recomendaciones		81

5.1. Conclusiones	81
5.2. Recomendaciones	83
Referencias Bibliograficas.....	84
ANEXOS	90

Índice de Tablas

<i>Tabla 1 Casos Internacionales de Fraude antes del 2002</i>	26
Tabla 2. Datos sociodemográficos.....	61
Tabla 3 – Sexo y condición laboral.....	63
Tabla 4 Sexo y grado de instrucción.....	63
Tabla 5 – Grado de instrucción y edad.....	64
Tabla 6 – Grado de instrucción y tiempo de servicio	Error! Bookmark not defined.
Tabla 7- Grado de instrucción y condición laboral.....	65
Tabla 8 - Creación de niveles para Cultura organizacional y dimensiones.....	65
Tabla 9 - creación de niveles para compromiso organizacional y dimensiones.....	66
Tabla 10– Niveles encontrados para la variable compromiso organizacional y dimensiones	66
Tabla 11- Niveles encontrados para la variable cultura organizacional y dimensiones	67
Tabla 12 Niveles encontrados para la variable riesgo de fraude y sus dimensiones	68
Tabla 13 - Correlación entre las variables compromiso organizacional, riesgo de fraude y cultura organizacional.....	70
Tabla 14– Prueba de normalidad Cultura organizacional	71
Tabla 16 – Relación entre corrupción y cultura organizacional	72
Tabla 17 – Relación entre corrupción y compromiso organizacional	73
Tabla 18- Relación entre apropiación ilegal de activos y cultura organizacional	74
Tabla 19 – Relación entre apropiación ilegal y compromiso organizacional	75
Tabla 20 - Relación entre fraude en estados financieros y cultura organizacional	75
Tabla 21 – Relación entre fraude en estados financieros con compromiso organizacional.....	76

Índice de anexos

Anexo 1 Carta de autorización	91
Anexo 2 Cuestionario riesgo de fraude, cultural organizacional y compromiso organizacional ..	92
Anexo 3 Matriz de consistencia.....	98

Capítulo I

El problema

1.1. Descripción de la situación problemática

El fraude a nivel mundial es uno de los indicadores con más preocupación, el cual se genera dentro de las organizaciones en los diferentes países, estos delitos se denominan generalmente delitos económicos y el fraude, siendo que tienen durante los últimos años mayor visibilidad y crecimiento. Generando que las empresas refuercen seguridad y muestren que no existe empresa que este invulnerable. PWC Peru (2018), realizó una encuesta mundial sobre delitos de fraude donde utilizó a 7228 encuestados, en 123 países. De esta cantidad el 52% fueron participantes ejecutivos de sus respectivas organizaciones, 42% son empresas que cotizan en bolsa y 55% organizaciones representativas con más de 1,000 empleados. Siendo que los resultados de este estudio mostraron que el 49% mencionó que la compañía sí fue víctima de fraude, el 43% menciona que no y existió un 7% que sintió indiferencia al no saber. Del mayor porcentaje a nivel mundial que mostraron como un 49% los encuestados confesaron que estos fraudes y delitos económicos dentro de la compañía no afectó solo en el aspecto financiero sino más bien, se sintió en la moral de los trabajadores, debido a que el compromiso y cultura organizacional se vieron afectados, por otro lado, también afectó la relación de negocios que estas empresas tenían.

Al ver las estadísticas de los fraudes a nivel mundial en estadísticas cercanas a la actualidad muestra las consecuencias de los fraudes sobre las organizaciones, y son radicales y sobre todo en el personal de trabajo, así también muestra que el nivel de fraude que se genere en estas será también dependiente del grado de compromiso del trabajador. Oliveira (2019) en su estudio publicado en el diario el cronista desarrollo que el fraude de las empresas podía ser evitado mediante el compromiso de los empleados, informa que el más del 84% de los ejecutivos reporta

fraudes corporativos en sus empresas y hasta 23%, fraudes internos. Controles cruzados de las operaciones, denuncias anónimas y percepción de riesgo de los propios empleados, los cuidados más efectivos, resaltando que estos serían evitados si las empresas trabajarían más en comprometer a sus empleados y generar una cultura organizacional honesta.

Según el Informe de Fraude en el Perú (Gestion, 2012) realizado por KPMG, El nivel de incidencia de fraude en nuestro país tiene mayor magnitud en comparación al resto de países en América Latina, siendo que el 63% de las personas que fueron parte del estudio mencionaron que las organizaciones donde laboraron fueron víctimas de fraude. De este sector que sufrió fraude las pérdidas monetarias fueron de US\$500.000 considerando solo el 15%. Mientras que el 85% siente el temor de que las empresas donde laboran caigan en fraude por la razón misma de que la alta dirección y gerentes suelen provocar daños económicos.

PWC Peru (2018) también menciona que desde el 2012 al 2018 el fraude ha tenido un crecimiento considerable, siendo que el 49% de empresas sufrió fraude en los últimos años y se menciona que en menos de 24 meses vuelven a caer sectores del mismo rubro.

Incluso dentro de una empresa con un alto grado de seguridad el fraude puede ser perpetrado por funcionarios con posiciones claves. Algunas compañías tienen cuidado de los empleados que pueden contratar puesto que existe que la competencia inserta trabajadores para poder filtrar información.

El riesgo de fraude va relacionado al comportamiento ético de la persona en el ambiente organizacional, es por ello que se ve a la cultura organizacional, que es el conjunto de influencias subconscientes que delinear el comportamiento de los empleados, como un eslabón importante en el entorno de control de riesgo de fraude.

La cultura actúa como un invisible hilo conductor en la conducta de los miembros del sistema empresarial. Por estos causales es muy importante la comunicación que se ejerza dentro de la organización, tanto en la administración como también con los empleados para actuar en un solo camino, de las organizaciones que tengan entre el personal y los administrativos se debe tener un buen entendimiento y evaluar de manera correcta los determinantes del comportamiento y la cultura, dado que determinara como los empleados perciban y actúa en relación a información generada por los controles y sistemas.

Los proveedores, prestadores de servicios y contratistas relacionados con la entidad deben estar alineados con los principios éticos que fueron escogidos para direccionar la empresa hacia el éxito desde el marco cultural.

Según Meyer y Allen citados por Galicia (2001) el compromiso organizacional está dividido en tres componentes (afectivo, de continuación y normativo) y es así que la naturaleza del compromiso es el deseo, la necesidad o el deber de pertenecer a la organización.

La Universidad Peruana Unión que es una institución cuyo principio es la formación en valores no está fuera de esta realidad, ya que, es una organización en constante crecimiento y que maneja grandes movimientos de efectivo y cuenta con una diversidad de áreas con personal comprometido con la organización, sin embargo puede estar expuesta al riesgo de fraude relacionarlos con el compromiso y la cultura organizacional que mantienen las personas encargadas de tomar decisiones en la universidad, es por eso la necesidad de realizar esta investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

- ¿Qué relación existe entre el riesgo de fraude con la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Qué relación existe entre corrupción con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?

- ¿Qué relación existe entre corrupción con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?

- ¿Qué relación existe entre apropiación ilegal de activos con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?

- ¿Qué relación existe entre apropiación ilegal de activos con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?

- ¿Qué relación existe entre fraude en estados financieros con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?

- ¿Qué relación existe entre fraude en estados financieros con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?

1.3. Justificación y viabilidad

1.3.1. Justificación

1.3.1.1 Justificación metodología

La justificación metodológica de la presente investigación se basa en desarrollar del marco teórico de la revisión descriptiva de fraude, compromiso y cultura organizacional

La cual servirá para fundamentar con bibliografía sustentable, el dato actual del fraude a nivel mundial, a nivel Perú y sobre la Universidad peruana unión, a la par de la revisión de sus compromiso y cultura organizacional que manejan sus trabajadores. Esto también será de uso práctico y accesible al conocimiento de las teorías que respaldan las tres variables de estudio. Siendo que se comprenderá el detalle de cuán importante es mantener a nuestro personal centrado, comprometido con la institución, demostrando una vez más que en el sector empresarial, el recurso humano es de radical importancia.

1.3.1.2 Justificación institucional

Es de importancia para la Universidad Peruana Unión conocer el grado de relación que existe entre riesgo de fraude, cultura organizacional y compromiso organizacional, para poder mitigar el riesgo de fraude inherente en toda organización es por esa razón es que se debe realizar la investigación.

Con el conocimiento del nivel de relación existente entre estas tres variables, el gobierno corporativo de la Universidad Peruana Unión contaría con la información necesaria y los modos de comunicación para poder notificar el conocimiento de fraude cometido y tendrían la opción de prevenir.

Así mismo con la información que se recolecte la universidad podrá reducir e incluso evitar el fraude. Por eso para los administradores Universidad Peruana Unión quienes son los responsables de controlar el riesgo de fraude sería fundamental contar con una investigación pueda mostrar las medidas que disminuyan la implicancia de fraude, creando un ambiente de trabajo con compromiso y eficaz, a través de una cultura y compromiso organizacional acorde a los principios de la institución.

1.3.1.3 Justificación social

En el aspecto social, el trabajo de investigación brindará un aporte a las organizaciones establecidas en los sectores de la educación, que priorizarán el estudio en sus áreas principales y las más vulnerables al fraude, a la vez tomara más importancia en el aspecto de cultura y compromiso organizacional. Permitiendo corregir en ellos aspectos débiles y/o implementar mejoras dentro de las actividades laborales, elevando así el nivel de competitividad. Asimismo, el estudio permitirá aportar a los estudiantes una ruta a seguir para una futura línea de investigación del mismo tema o afines al mismo.

Siendo complemento a futuras investigaciones que se implementen en base a este estudio.

1.3.2. Viabilidad

1.3.2.1 Viabilidad Técnica

El presente trabajo de investigación, presenta aspectos de su desarrollo que son factibles de ejecutar entre los cuales se tiene: el tiempo, los permisos, los recursos económicos, la población, los instrumentos de medición, técnicas de procesamiento; esto implica que el trabajo de investigación es viable y su realización puede ejecutarse según lo planeado.

1.3.2.2 Viabilidad Teórica

Así mismo se muestra que las variables del presente trabajo de investigación son susceptibles de ser medidas, ya que son conceptos que pueden ser operacionalizados y cuentan con el respaldo y fundamentación teórica suficiente para su desarrollo.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Establecer la relación que existe entre riesgo de fraude con cultura organizacional y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre corrupción con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

- Determinar la relación que existe entre corrupción con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

- Determinar la relación que existe entre apropiación ilegal de activos con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

- Determinar la relación que existe entre apropiación ilegal de activos con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

- Determinar la relación que existe entre fraude en estados financieros con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

- Determinar la relación que existe entre fraude en estados financieros con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- Existe relación entre riesgo de fraude con cultura organizacional y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre corrupción y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.
- Existe relación entre corrupción y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.
- Existe relación entre apropiación ilegal de activos y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.
- Existe relación entre apropiación ilegal de activos y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.
- Existe relación entre fraude en estados financieros y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.
- Existe relación entre fraude en estados financieros y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Sánchez (2008) desarrolló la investigación titulada “*Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los institutos tecnológicos de la provincia de Chanchamayo*”, con la cual buscó comprobar si existe relación entre la cultura organizacional y la gestión de los recursos humanos en los Institutos Superiores Tecnológicos de la provincia de Chanchamayo. Se tuvo como muestra 102 sujetos de dichos tecnológicos. El método empleado fue el descriptivo correlacional. El análisis cuantitativo se realizó en base a los datos obtenidos a través de dos test a escala Likert. Los resultados se presentan mediante tablas cruzadas de frecuencias, gráficos de perfiles y medidas de resumen. Para la comprobación de hipótesis se emplearon la prueba Z de Gauss para una proporción, para la diferencia de medias de dos muestras independientes y para el coeficiente de correlación de Pearson, la prueba T de Student, el análisis de varianza (ANOVA) y la prueba de comparaciones múltiples de Duncan, al 95% de confianza estadística. Dichas correlaciones son directas, medias, significativas ($p < 0,05$) o altamente significativas ($p < 0,01$) entre la mayoría de las áreas de cultura organizacional y las dimensiones de gestión de recursos humanos (67,5%). Concluyendo que la relación es significativa.

Cantillo (2013) investigó sobre “*Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*” el objetivo fue establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño, se estructuró y desarrollo en tres partes: en el primer acápite de esta investigación se aborda el enfoque de la metodología, el segundo acápite hace mención al análisis de la incidencia entre los conceptos,

por último en la tercera parte de esta investigación se analiza a partir de las conclusiones de los artículos científicos la relación entre cultura organizacional y desempeño.

Córdoba (2005), en su investigación titulada *“Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)”* cuyo objetivo general fue determinar los niveles de compromiso organizacional hacia la empresa que supervisaba. En su recolección de datos realizó un cuestionario basado en la medición de Likert.

Se obtuvo como resultado que la diferencia entre el compromiso desarrollado hacia la ETT y hacia la empresa usuaria no tiene diferencia significativa y tiene un nivel medio en cuanto a su intensidad.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Actualmente no existen investigaciones de estas tres variables (riesgo de fraude, cultura organizacional, compromiso organizacional) en conjunto, pero si existen investigaciones relacionadas al tema. Por ejemplo:

Echevarría (2013) desarrolló una investigación titulada: *“Desarrollo de una metodología para la administración integral del riesgo de fraude empresarial basada en el modelo COSO ERM”*, donde se propuso como objetivo el proponer una metodología que le dé la opción a la empresa de administrar de forma eficaz los riesgos de fraude, además de reducir las pérdidas económicas ocasionadas por la ocurrencia de este tipo de eventos, tomando como base el marco integrado de control interno COSO ERM y como base complementaria a esta herramienta, se siguió las recomendaciones establecidas por el Acuerdo de Capitales de Basilea II, respecto al riesgo operativo.

Illescas (2011) desarrolló la investigación titulada *“Comportamiento de los Funcionarios del Banco Nacional de Fomento Sucursal Ambato en el año 2012 y su impacto en el Riesgo*

Operacional”, cuyo objetivo es proponer un plan de mejora para los funcionarios del Banco Nacional de Fomento en los factores laborales, considerando que éstos factores contienen elementos y aspectos que los directivos y funcionarios no deben desconocer, con lo cual se detallan las estrategias y actividades que se pueden desarrollar para contribuir a la mejora del clima organizacional y al logro de los objetivos del Banco Nacional de Fomento Sucursal Ambato. El tipo investigación que se utilizó es la investigación exploratoria, descriptiva y correlacional. La presente investigación tiene un nivel de confianza de 0.95 (95%), por lo tanto, un nivel de riesgo del 5% $\alpha = 0.05$.

Así también existen entidades dedicadas a medir el fraude ocupacional a nivel mundial como es el caso de la Asociación de Examinadores Certificados de Fraude – ACFE, que en abril del 2016 realizó el último estudio sobre Fraude, que incluyó 2.410 casos que ocurrieron en 114 países, cuyo impacto estimado fue de cerca de USD 6,3 billones en pérdidas totales.

Otra entidad también es EY, quienes desarrollaron el estudio sobre riesgo de fraude en el Perú – enero 2014, que analiza la naturaleza e incidencia del fraude en las principales empresas del Perú, su impacto y la manera en que se están implementando mecanismos de control. El 67% de los encuestados fueron miembros de la alta dirección y alta gerencia. Del total de empresas encuestadas el 55% fueron víctimas de fraude y el 22% de las empresas en los últimos años sufrieron pérdidas de más de US\$100,000 por evento. Otro dato importante es que el 81% de los casos de fraude fueron perpetrados por el propio personal.

2.2. Marco histórico

2.2.1. Fraude

La incontrolable competencia que vivían las empresas en ese momento dio origen a un desenfrenado descontrol económico que dio como resultado el origen de diversos códigos y leyes

que pretenden ayudar a crear un nivel de confianza para proteger a los inversionistas cualquiera que sea su tamaño, así como también el bienestar de la empresa.

Es así que, en el 2002, en Estados Unidos se aprueba la Ley Sarbanes Oxley, provocada por todos los casos internacionales de fraude, ver en la tabla N°1.

Tabla 1

Casos internacionales de fraude antes del 2002

Compañía	Descripción del caso	Cuantificación	Año
Mercado accionario estadounidense	El colapso de la Bolsa de Nueva York evidencio prácticas fraudulentas y abusivas en las sociedades emisoras de valores.	Desempleo del 50%	1930
Caso Watergate	Un buen número de las principales corporaciones de Estados Unidos había realizado contribuciones ilegales y pagos cuestionables o ilegales a campañas políticas domésticas, incluyendo sobornos a directivos gubernamentales extranjeros.	Costo Reputacional	1973
Salomon Brother	Salomon Brother anuncia una provisión antes de impuestos para cubrir años de errores contables.	217 millones de dólares	1994
Banco Barings	Fue el primer gran escándalo financiero de la era moderna. Nick Leeson, el <i>trader</i> estrella de Barings en Asia, tomó "prestados" 1,000 millones de dólares del banco sin que nadie lo supiera y los invirtió en derivados sobre divisas con un enorme apalancamiento. El banco, entre cuyos clientes estaba la reina Isabel de Inglaterra, no pudo hacer frente a los compromisos y quebró.	1,400 millones de dólares	1995
Daiwa Bank	Por 11 años, se falsificaron documentos para ocultar pérdidas de la oficina de Nueva York por ventas de bonos, propiedad del banco y clientes, sin contar con las autorizaciones expresas.	1,100 millones de dólares de pérdidas y 340 millones de dólares de multa	1995
Tyco International	Global Crossing demandó a la filial de cable submarino de Tyco Internacional por fraude y robo de secretos comerciales. Tyco, que se había comprometido a construirle una red de submarina de fibra óptica, se apropió después de los planes para desarrollar la misma red, pero con Telefónica. Así mismo, emisión de facturas falsas y el intento de extorsión para conseguir más dinero con la amenaza de detener las obras críticas del proyecto.	1,200 millones de dólares	1999
Merck	Por tres años se registraron ventas inexistentes de su filial en México.	12,400 millones de dólares	2001
WorldCom	Se violaron algunas reglas de preparación de la información financiera. Los años de bonanza acostumbraron a los accionistas a recibir resultados positivos, pocos volátiles y en línea con las expectativas planteadas. Planes de compensación de ejecutivos basados en resultados de corto plazo.	3,800 millones de dólares	2001
Peregrine Systems	Un ejecutivo de la organización se enteró de la renuncia de su presidente ejecutivo Stephen Gardner, y la de su CFO, Matthew Gless. La junta directiva había emprendido una investigación sobre una falsificación de ingresos. La condición de la empresa pronto se tornó peor de lo imaginable.	100 millones de dólares	2001
HealthSouth	Falsificación de los reportes de las ganancias de la compañía durante décadas con el objetivo de cumplir las expectativas de los inversionistas y controlar el precio de la acción. Se estima que las ganancias de HealthSouth fueron falsamente infladas por \$1,400 millones, los cuales representaban más del 10% de los activos totales de la empresa.	1,400 millones de dólares	2001
Enron	Ocultamiento de deudas y registro de utilidades mayores a las reales, para generar un mayor flujo de efectivo y mantener la confianza de los inversionistas. Inadecuada aplicación de principios contables, al alterar de manera intencional las cifras del negocio y mantener ventas de acciones, bonos a ejecutivos con una perspectiva financiera incorrecta.	Pérdidas reconocidas por los accionistas de 638 millones de euros; impacto en el sistema pensional y económico internacional con pérdidas incalculables.	2001

La Ley Sarbanes Oxley, SOX, fue una respuesta a los casos de fraudes y escándalos financieros constantes en Estados Unidos; esta ley buscó establecer nuevos estándares de contabilidad y penas para los gerentes de las compañías, también para las firmas de auditoría y la creación y formalización de los comités de auditoría.

Sin embargo, la obligatoriedad de la Ley Sarbanes Oxley se concentra en compañías reguladas por la SEC (Securities and Exchange Commission). En el caso peruano, solo unas pocas compañías de gran tamaño que invierten en mercados de valores internacionales.

2.2.2. Cultura Organizacional

El concepto de cultura organizacional o empresarial, típica de la Antropología, Filosofía y Sociología, se viene aplicando en otras áreas de pensamiento, en especial las relativas a las organizaciones sociales, mediante estudios sobre el comportamiento del hombre en éstas. Al irse superando de forma crítica las tendencias clásicas al respecto, se necesitó contar con un marco teórico – conceptual del tema, una teoría de la cultura organizativa que pudiese explicar el desarrollo y uso de elementos como los símbolos, valores y climas, entre otros.

El concepto en sí podría remontarse a Elton Mayo y sus colaboradores, por los años 20; cuando frente al management científico de Taylor, hicieron hincapié en las normas, sentimientos y valores de los grupos que componen una organización y sus repercusiones en el funcionamiento organizacional.

Para comprender el concepto de cultura organizacional, se debe remontar a los orígenes del término, siendo definida por Taylor (1871) citado por Colmenares D. & Saavedra Torres (2007) como un “todo complejo que encierra conocimiento, creencias, moral, ley, costumbre y cualquier hábito adquirido por un individuo como parte de la sociedad”.

Cultura organizacional es un término que se usa desde los años 70 u 80 por la sociología principalmente, las relaciones humanas dedicaban su tiempo en dictar estudios del aspecto humano de la empresa y era precursora de la cultura organizativa, forma parte de las ciencias sociales y, adquirió gran importancia a mitad del siglo XX después de que algunos investigadores empezaran a defender los beneficios de estudiar la cultura organizacional.

Edgar Schein (1988) citado por Pedraza-Álvarez, Obispo-Salazar, Vásquez-González, & Gómez-Gómez (2015) fue quien presentó por primera vez un concepto claro y práctico de cultura organizacional, introdujo el concepto de presunciones y creencias para explicar de forma más amplia el significado que para la organización tienen el concepto de cultura, la define como “respuestas aprendidas por el grupo ante los problemas de subsistencia en el medio externo y ante los problemas de integración interna” Schein (1988).

Schein estableció que la cultura organizacional está formada por 3 niveles de conocimientos: primero, producciones; muy marcadas por el entorno físico y social. Cabe observar el espacio físico, el nivel tecnológico, el lenguaje escrito y hablado, las producciones artísticas y los esquemas de conducta de los miembros. En un segundo nivel se encuentran los valores, menos evidentes todavía que las producciones, que pueden ser confrontados con el entorno físico o con el social. Finalmente, presunciones subyacentes básicas; concepciones arraigadas en el inconsciente y conforman las creencias profundas acerca de las relaciones con el entorno, la naturaleza de la realidad, el tiempo y el espacio, la naturaleza del género humano, de la actividad humana y de las relaciones humanas.

“Esta perspectiva se resume señalando que la cultura de una organización puede ser estudiada en estos tres niveles, pero, si no se descifra el patrón de supuestos básicos que giran en torno a la organización, no se sabrá cómo interpretar los demás aspectos correctamente; una vez que se

comprenden los supuestos básicos, se puede comprender fácilmente los otros niveles que son más superficiales” Schein (1988).

Sin embargo, cabe resaltar que, aunque son temas de alto interés para la gestión empresarial, hoy en día, sigue existiendo mucha dificultad para definir estructuras desde una perspectiva únicamente empresarial debido a que el ser humano no es un conjunto de piezas cambiables ni delimitado. Por ello, el estudio de la cultura organizacional y la definición de conclusiones significativas, exige ahora que todo análisis e investigación sea abordada de manera responsable y estructurada para que los resultados sean objetivos.

2.2.3. Compromiso Organizacional

Por otro lado, los primeros estudios del compromiso organizacional aparecieron a partir de mediados de los años 1960 a raíz de los estudios de Lodahl, T. and Kejner (1965) aunque será sobre todo en la década de los 70 cuando se popularice su estudio en el ámbito norteamericano. En 1974 Porter, Steers, Mowday y Boulain definen el compromiso organizacional como la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas, y teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma. Para Díaz y Montalbán (2002) sería la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja.

Hasta ahora las investigaciones referidas a este tema han arrojado diversas aceptaciones del término, las cuales se resumen en enfoque unidimensional y multidimensional.

En el enfoque unidimensional destacan Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda (1994) dividen el compromiso en actitudinal y conductual.

Con relación al comportamiento actitudinal, el compromiso organizacional representa el grado de identificación del trabajador con su organización, el cual no permitirá que renuncie.

En el enfoque multidimensional se destacan las investigaciones de O'Reilly y Chatman (1986) quienes muestran que la psicología de la persona juega un papel importante en el compromiso organizacional. dividiéndolo en 3 dimensiones: Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas, basado en la afiliación y sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales.

Por su parte Allen & Meyer (1990) plantean que existen tres componentes los cuales son: Componente afectivo, de continuidad, normativo.

2.3. Marco filosófico

FRAUDE

Etimológicamente la palabra fraude viene del latín *fraus*, *fraudis* (engaño, daño derivado de un engaño en la lengua jurídica), vocablo que en latín arcaico también presenta la forma *frus*, *frudis*. Los latinos relacionaban este vocablo con el adverbio latino *frustra* (en vano, inútilmente).

Pokorny mantiene esta relación y asocia ambas palabras a una raíz indoeuropea **dhwer-*, vinculada, tanto en sus derivados sánscritos como latinos a la idea de arruinar por engaño.

El fraude está presente en todas partes al mismo tiempo. No existe ninguna organización inmune a la amenaza del fraude. Lo que sí existe en muchas entidades públicas y privadas es el “síndrome de la Atlántida”, que creen que las catástrofes (pérdidas por fraudes) sólo suceden a otros, en algún lugar distante a la organización y que por lo tanto no hay que preocuparse de este tipo de riesgos, Beltrán Arias, Carreño Berastain, Honores Figallo, & Hurtado Ramírez (2017).

Fraude básicamente es que una persona reciba valores materiales, bienes o servicios de otro, y luego se niegue a pagar por ellos, manteniéndolos por la fuerza, no por derecho, es decir, quedándose los sin el consentimiento de su dueño.

En el ámbito organizacional, es el acto intencional por una o más personas dentro de la alta dirección, empleados u otros, lo cual resulta con la emisión errónea de los estados financieros. Los estudios realizados dan como resultado que el perfil del defraudador que hace más daño a la organización es el de una persona con buena educación y alta responsabilidad. (Association of Certified Fraud Examiners-ACFE, 2016)

Pero, ¿qué provoca que una persona con buena remuneración y buena preparación cometa fraude?, el problema es netamente humano y la antropología filosófica tiene mucho que decir al respecto. La causa principal de cometer fraude es la avaricia y ésta se define como el apetito desordenado de bienes materiales. Una de sus manifestaciones es el engaño, y cuando el engaño es con cosas se le llama fraude.

Y actualmente a pesar del incremento en los controles antifraude y el surgimiento de la Ley Sarbanes-Oxley, la mayoría de los fraudes en las organizaciones se detectan por denuncias anónimas más que por controles o auditorías, esto muestra que las personas no están preparadas moralmente para denunciar directamente un fraude y recurren a este tipo de denuncias. (Association of Certified Fraud Examiners-ACFE, 2016) muestra que: el 10% de las personas son honestas, 10% de las personas son siempre deshonestas y el 80% de personas tienden a moverse de un extremo a otro (es decir, “son tan honestas como la situación se los permita”). Pero en la práctica: menos del 10% de las personas son completamente éticas, menos del 10% son completamente inmorales y más del 80 % depende del incentivo que tengan para actuar.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Su definición ha ido evolucionando al pasar el tiempo: desde el Iluminismo, ha sido relacionada a la civilización y al progreso.

Organización viene del Latin Organón; que significa órgano o elemento de un sistema y sistema en sí mismo.

Una persona culta es aquella que tiene la capacidad intelectual y goza de las artes, las humanidades y las ciencias, independientemente de su habilidad tecnológica, profesional o vocacional.

Los antropólogos llaman cultura, no solo al comportamiento de un individuo que abarca contenidos de lenguaje, pensamiento, actividades diversas y sus relaciones con el ambiente vital, sino que por su complejidad también engloba una carga intelectual y física emergida del ser humano de trascender elementos del instinto y del subconsciente colectivo, aprendiendo y transmitir por medio de sus enseñanzas a futuras generaciones, mediante el lenguaje y el pensamiento.

Por consiguiente, la cultura está relacionada con el acción grupal que incluye la experiencia de cada individuo, la experiencia y los deseos de todos los individuos que son influenciado por una coyuntura social de las dos o tres generaciones que forman un colectivo, Gamonal (2003). Este accionar no está dada por los acuerdos que toman los individuos que integran. Está regida por las leyes y reglamentos que el contexto cultural impone a los grupos subsidiarios que nacen en el seno del grupo que engloba a todos. Porque el comportamiento de cada persona está ligado por las leyes del subconsciente colectivo que rigen sobre el comportamiento social y que tienen sus raíces y escondidas vivencias que han sido transmitidas por una influencia social o mecanismos genéticos que pueden ser difícilmente cambiados por algunos procesos educacionales.

Entonces se puede decir, que, la cultura organizacional es la personalidad de una vivencia cultural, así como la personalidad para un individuo, por esta razón la empresa puede ser flexibles, innovadoras o conservadoras.

Los investigadores en administración definen la cultura organizacional como un grupo que comparte valores, creencias, normas entre si lo cual los hace la diferenciación a otras empresas. Es así en el que se crea un ambiente específico emergido por un conjunto de vivencias, acciones que suceden dentro de una empresa.

Se le puede entender como una colección de costumbres, roles, estatus, funciones, valores, símbolos, interpretaciones, lenguajes y lineamientos de comportamiento; todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra haciendo que sus miembros se sientan parte de ella ya que profesan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritual y ceremonias.

Es así que la cultura dentro de una organización nace y es creada por la calidad del ambiente, condiciona el grado de cooperación y de dedicación de la institucionalización para el cumplimiento de propósitos dentro de una organización. En este sentido la responsabilidad radica en los administradores de una organización de estar al tanto de las filosofías, ideologías y aspiraciones que predominan en la mente grupal de la empresa; luego deben entender la forma en que estas fuerzas influyen cualquier intento por cambiar y, por último, deben desarrollar formas de dirigir el cambio dentro de la cultura organizacional de manera creativa. También deben vigilar y evaluar constantemente, las creencias, políticas e ideologías de más arraigo dentro de la organización, separando las que pueden ser benéficas para la creación y puesta en práctica del cambio estratégico, de aquellas que pueden resultar perjudiciales. Los elementos positivos podrán utilizarse a favor para construir un próspero futuro.

Existe un elemento de vital importancia que funciona como motor de impulso del sistema de valores y creencias y valores de la entidad: la ambición. En tanto el sistema de valores determina la buena voluntad y disposición al cambio, las ambiciones encaminan las posibilidades de un cambio importante. Las aspiraciones individuales o grupales de los individuos de una organización evidencian sus deseos de cumplir las metas y los objetivos. Puesto que estas aspiraciones son las que fijan la cultura, los que dirigen la organización debe estar constantemente sondeando, sintiendo y dirigiendo al personal a su cargo, con el propósito de ayudar a que se desarrollen enunciados comprensibles, coherentes y explícitos de las aspiraciones de la empresa. Cuando estas aspiraciones se combinan en un conjunto de valores, reciben entonces el apoyo de los miembros de la organización. Este respaldo se convierte en un compromiso fuerte.

Otro elemento importante en la cultura organizacional es: el hábito, que es algo que no está escrito, pero se acepta como norma en una organización. El valor, la sencillez, la alegría, la responsabilidad, la honradez son cualidades de una persona que forma parte de una organización. La cultura organizacional expresa la forma de vivir de una empresa, la forma en que el personal o sus miembros piensan y actúan.

Resumiendo, la cultura organizacional es el conjunto de normas de comportamiento organizacional y hábitos inherentes en las personas que conforman una entidad, las cuales hacen que se diferencie de las demás organizaciones y posibilita la identificación corporativa de todos sus miembros; y es un punto de referencia para la toma de decisiones.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

La palabra "compromiso" viene del latín *compromissum* y significa "responsabilidad u obligación". Sus componentes léxicos son: el prefijo *con-* (todo, junto), *pro-* (adelante) y *missus* (enviado).

Se podría decir también que el compromiso organizacional es un estado mental que caracteriza la reciprocidad de la empresa con el empleado, la cual presenta efectos respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla. Su cualidad se refleja en la creencia y admisión de las metas fijadas de la organización y un fuerte vínculo de mantenerse como miembro de la empresa.

El compromiso es un valor, se enfoca en que la persona perteneciente a un trabajo busca una satisfacción de sus necesidades, por medio del logro de los objetivos organizacionales para así ser retribuido. No hay una filosofía organizacional sin un equipo de trabajo, porque el planificar un deseo personal, da la facilidad de cumplir un plan de acción y satisfacer sus deseos, a diferencia de una idea grupal que necesariamente se debe coordinar, complementar y tolerar las ideas de manera unánime, dando como por consecuencia una base para que la cultura organizacional tenga principios fuertes. Dando por resultado un manejo acertado y eficiente.

No es una acción fácil de determinar que cada uno de los trabajadores, miembros de un equipo adopten costumbres, pensamientos y actitudes que no sean propios, así que fusionado con la filosofía de la organización se crea la misión, visión y política organizacional para que los empleados se ajusten y trabajen de manera más fluida sin presentar distorsiones o decisiones al momento de poner en marcha el plan de acción. No solo el establecer un plan, sino mantenerlos también es unos procesos vitales de la cultura, con la idea que al tener un movimiento constante y dinámico se llega a tener un nivel altamente competitivo, es así que se debe entender las necesidades de sus miembros y que sean satisfechas. Elementos como el ambiente laboral,

disposición para alcanzar su objetivo, capacitación para obtener conocimientos, motivando con incentivos por el buen desempeño y productividad, entre muchas variables más, haciéndoles saber que son parte fundamental del equipo y por el cual fueron aceptados que se pretende una mejor calidad de vida y motivarlos para que alcancen sus logros.

El éxito de una empresa depende en gran parte del compromiso que sienta el empleado y miembro de equipo de una organización. Todo responsable de área que maneje a un equipo desea que sus miembros entreguen el máximo desempeño, estén accesibles a hacer horas extras si es necesaria para cumplir una producción y que se mantengan contentos con su quehacer.

Sin embargo, si un empleado se siente y habla mal de su centro de labor, es porque está muy estresado o no se siente realizado en su lugar de trabajo, es deber de los jefes visualizar que está pasando y ayudar a sus colaboradores.

Se considera, una de las actitudes más importantes, el compromiso hacia la entidad para conseguir un beneficio mutuo.

Dentro de la fundamentación ontológica está la realidad en que se encuentra la organización en cuanto a la falta de comunicación interna que afecta directamente al compromiso organizacional.

La fundamentación epistemológica habla de las relaciones entre el sujeto que conoce de la realidad del objeto de estudio, esta relación debe ir de la mano con el propósito de contribuir al cambio de la organización.

Fundamentación axiológica permite tener un conocimiento más amplio de los valores que se posee, la ciencia es libre de valores y objetiva, siendo un factor importante en el análisis de las estrategias de comunicación que ayudaran a mantener la permanencia de los trabajadores de la organización.

Se concluye en que el compromiso organizacional depende de la relación entre el empleador y el empleado, el grado de compromiso va relacionado al valor dado al trabajo del empleado, demostrando con incentivos lo importante que son en la organización para cumplir las metas.

2.4. Marco legal

Ha quedado demostrado que el fraude es uno de los motivos con los que una empresa puede perder mucho, dado por la ausencia de estándares contables uniformes para mitigar las irregularidades.

En el año 1933, la U.S. Securities and Exchange Commission (SEC), órgano equivalente a la Superintendencia de Mercado y Valores (SMV), estableció la obligatoriedad de contar con auditorías independientes en las empresas que coticen en la bolsa de valores de los Estados Unidos. El gran desafío pasó a ser entonces la forma en que las empresas deberían llevar sus libros certificados, a fin de brindar confiabilidad y que permita efectuar una comparación de los mismos.

En la década del 80, la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos marcó un hito al emitir un fallo histórico respecto de la responsabilidad del auditor dado su rol de ‘custodio público’. Sin embargo, los órganos profesionales internacionales respondieron muy lentamente a este fallo.

Es así que los primeros lineamientos sobre auditoría denominados SAS (Statement on Audit Standards), han sido emitidos por el AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) de los Estados Unidos. Los más importantes han sido los siguientes:

- SAS 16 (1978) Tímido reconocimiento de rol detección de fraude (Cohen Commission).
- SAS 53 (1988) Incorpora gradualmente responsabilidad del auditor en fraude.
- SAS 82 (1997) Acentúa énfasis en responsabilidad del auditor en detección de fraude.

- SAS 99 (2002) Establece lineamientos específicos para el auditor respecto de fraude:
 - Comprender las características del fraude,
 - Comprometerse con sesiones de brainstorming (tormenta de ideas) respecto de las distintas formas en que su cliente puede estar alcanzado por situaciones de fraude (naturaleza del negocio, controles internos, gerenciamiento, valores éticos, por citar algunos),
 - Obtener información útil para evaluar los riesgos de fraudes a través de técnicas de entrevistas, procedimientos analíticos, cuestionarios al Comité de Auditoría, entre otros,
 - Identificar riesgos que podrían derivar en Fraude o irregularidades,
 - Evaluar dichos riesgos a la luz de los procesos y controles que posee la empresa para mitigar dichos riesgos,
 - Evaluar la respuesta a los riesgos detectados,
 - Evaluar los resultados de los test de auditoría prestando atención a las discrepancias obtenidas luego del análisis de los registros contables, evidencias poco claras, aspectos detectados en las entrevistas con los gerentes y empleados, por mencionar solo algunos,
 - Comunicar debidamente las evidencias de fraudes,
 - Documentar los hallazgos

También en el 2002, con la caída de Enron, WorldCom y Tyco, la SEC pide al congreso de Estados Unidos la emisión de normas tendientes a la regularización de la profesión y la detección de fraude. El Congreso Americano consideró que la profesión contable ha tenido históricamente un pobre desempeño en su auto- regulación.

Y para regular el riesgo de fraude se dictó la ley Sarbanes-Oxley 2002, tomando a cargo regulaciones profesionales que anteriormente eran incumbencia exclusiva de los contadores, transfiriendo el dictado de estándares de auditoría a un nuevo órgano regulatorio denominado PCAOB (Public Company Accounting Oversight Board), un ente compuesto por profesionales no contables.

La PCAOB, en conceptos generales, determina un sistema de supervisión nunca antes visto; crear y mantener un registro de firmas de Contadores Públicos; practicar revisiones periódicas a dichas firmas, así como llevar a cabo investigaciones y constituir medidas disciplinarias a las firmas que realicen auditorías a compañías públicas y defrauden la confianza de las autoridades y del público en general. Para eso se concedió a la PCAOB cuatro responsabilidades básicas:

- Conservar un registro de las firmas de contadores públicos que auditan o que eximen un papel vital en la auditoria de las organizaciones registradas en los mercados de valores de los Estados Unidos de América.
- Revisión de las firmas de Contadores Públicos registradas.
- Formar normas o estándares de auditoría, control de calidad, ética e independencia, así como para atestiguar, que deben seguir las firmas inscritas.
- Efectuar investigaciones y exponer medidas disciplinarias a las firmas registradas y sus asociados por violaciones tanto a la Sarbanes-Oxley, como a las normas profesionales establecidas por el PCAOB.

Actualmente se tiene vigente las normas internacionales de auditoria de la Federación Internacional de Contadores (IFAC en inglés), Dicho ente a través de la NIA 240 emitida por su Junta de Normas Internacionales de Auditoria y Seguridad (IAASB), publicó en el año 2006 los lineamientos denominados “Responsabilidades del auditor en la auditoria de estados financieros

con respecto al fraude”. Esta norma constituye que el auditor externo debe ofrecer vigilancia en áreas donde perciba que haya conflictos materiales de fraude, incluyendo las gerencias. Debe conservar siempre una actitud de escepticismo profesional al tiempo de auditar los Estados Contables y estar atento a las presiones, oportunidades por relajamiento en los controles y racionalizaciones del staff directivo y gerencial (triangulo de fraudes).

También la auditoria interna cuenta con su órgano representativo a nivel mundial denominado The Institute of Internal Auditors (Instituto de Auditores Internos), quien emite normas (Internal Audit Standards) siendo estas la que rigen la práctica profesional del Auditor Interno. Existen al respecto 3 normas específicas relativas a fraude:

- 1210.A2 sobre atributos: el Auditor debe poseer conocimientos suficientes para evaluar riesgo de fraude.
- 2120.A2 sobre desempeño: evaluar posibilidad ocurrencia de fraude.
- 2210.A2 sobre desempeño: el auditor debe siempre considerar probabilidad de errores y fraudes.

En el Perú, se tiene la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) que está unida a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) mediante Ley No 29038 del 12 de junio 2007, la misma que ha asumido las competencias, atribuciones y funciones establecidas en la Ley No 27693, Ley de Creación de la UIF Perú, y es la encargada de establecer mecanismos y estrategias de Inteligencia Financiera para la lucha contra el lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Aunque aún sus funciones son de carácter administrativo, ósea no está facultada para actuar de oficio ni sobre denuncias, le corresponde liderar el esfuerzo del Sistema Antilavado y Contra el Financiamiento del Terrorismo (SILATIF) coordinando con otros poderes e instituciones del Estado.

A la fecha no existe normativa establecida para cultural organización y compromiso organizacional, las normas son algo propio de cada empresa de acuerdo a sus políticas organizativas.

2.5. Bases teóricas

2.5.1. Fraude

Es un error intencionalmente causado con el objeto de apropiarse del bien de otro; todos los artificios, todas las maniobras, todos los procedimientos de cualquier naturaleza que sean propios para llevar a ese resultado entran en la noción general del fraude. En tal sentido, fraude significa picardía, abuso de confianza, acción adversa a la verdad.

Según la NIA 240: son incorrecciones materiales en los estados financieros, estas son incorrecciones debidas a información financiera engañosa y las debidas a una apropiación indebida de activos. Entonces se puede decir que el fraude es una acción encaminada a eludir cualquier disposición legal, ya sea esta fiscal, penal o civil, siempre que con ello se produzca perjuicio contra el Estado o en contra de un patrimonio.

Holmes (1965) dice: “El fraude es una impostura o acción de mala fe. Contablemente, el fraude consiste en cualquier omisión de un acto de naturaleza dolosa y por tanto de mala fe. Consiste en sacar al dueño o propietario de lo por ley y derecho le corresponde, sin su aprobación”.

Nelson (1964) menciona: “Consiste en algunas acciones mentirosas, plan preconcebido con el propósito dolosa de privar a un individuo de sus derechos, o causarle perjuicios”.

Castañeda (1966): “Dolo, estafa, fraudulencia, mentira, simulación, mentiras maliciosas frustrando la ley o los derechos emergidas de ella. Sus elementos constitutivos son el accionar de perjudicar”.

De León (1970): “El aprovechamiento ilegal de bienes, con beneficio sin causas, de un funcionario público, gerente o cualquier persona de una empresa, perjudicando a terceros, utilizando la confianza para un mal uso”.

Según Araujo (2012): es un engaño hacia un tercero, dolo, simulación y otros, se refiere a la acción de manera intencional de la Administración, personal o terceros, que da como resultado una forma equivocada de los estados financieros, implicando: “Manipulación, falsificación o alteración de registros o documentos. Malversación de activos. omisión de los efectos de ciertas transacciones en los registros. Registro de transacciones sin respaldo. Mala aplicación de políticas contables”.

Los fraudes son perpetrados por personas y por organizaciones para conseguir dinero, bienes o servicios, para evitar pagos o pérdidas de servicios, o para obtener ventajas particulares.

2.5.1.1. Fraude Interno

Pérdidas derivadas de actos ilícitos, apropiación de bienes indebidamente o eludir regulaciones, leyes o políticas empresariales en las que se encuentra implicada, una parte interna de la empresa. Ejemplo: apropiación indebida de activos, evasión de impuestos, soborno, abuso de información privilegiada.

2.5.1.2. Fraude Externo

Pérdidas procedentes de algún tipo de actuación enfocada a defraudar, apropiarse de bienes ilegalmente, por parte de un individuo ajeno a la empresa o tercero. Ejemplo: hurto, utilización de cheques sin fondos y robo.

2.5.1.3. Auditoría forense

Siendo que la Auditoría forense enmarca la labor de análisis y evaluación del fraude, debe tenerse presente lo siguiente:

- Propósito: Prevención y detección del fraude financiero. El auditor establece sospechas de responsabilidad que junto con la evidencia pone en consideración de un juez para que dicte sentencia.
- Alcance: El período que comprende el fraude financiero sujeto a investigación.
- Orientación: Retrospectiva en relación al fraude financiero auditado a fin de recomendar los controles para que no se vuelva a presentar. Cabe indicar que todo sistema de control brinda seguridad razonable de evitar errores o fraudes más no seguridad absoluta.
- Normatividad: Normas de auditoría financiera e interna, normas de investigación, legislación local, disposiciones relativas a fraudes financieros.
- Enfoque: Combatir la corrupción pública como privada.
- Persona a cargo: Profesional con formación de auditor financiero.

2.5.1.4. Señales de Fraude (“Red Flags”)

Existen ciertos indicadores que merecen ponerle atención. Sólo como para nombrar algunos: contestar preguntas con explicaciones no razonables, criticar a los otros para no despertar sospechas, cambio rápido en el estilo de vida, no tomar vacaciones, trabajar horas extras en forma regular, tener un trato amistoso e informal con los proveedores, gerentes que realizan las actividades de los subordinados, pagos a proveedores con copias en lugar de originales.

2.5.1.5. Fraude financiero en las organizaciones

Se puede indicar los siguientes: alteración de registros, privación indebida de activos de la empresa, préstamos financieros vinculados a la alta gerencia, inclusión de transacciones ilusorias, obtener ilegales beneficios económicos a través del cometido de delitos informáticos, esconder activos, pasivos, ingresos, gastos, pérdida o ganancias ficticias.

2.5.1.6. Otros fraudes financieros

La corrupción financiera está vigente tanto en empresas particulares con y sin fines de lucro, como instituciones del sector público; hay también otras modalidades de fraudes relacionados con aspectos financieros que están formalmente tipificados como delitos en la mayoría de países como: cohecho, colusión, contrabando, desfalco, enriquecimiento ilícito, lavado de dinero y activos, malversación de fondos, soborno, usura.

Respecto del fraude, llamado “triángulo del fraude” es uno de las definiciones primordiales de la Declaración sobre Normas de Auditoría DNA (SAS), mismo que compone una ayuda para que el auditor comprenda los riesgos de fraude en la organización. El fraude continuamente involucra de manera simultánea los siguientes tres elementos que conforman el citado triángulo:

- Motivo: Presión o incentivo es en sí la necesidad o justificación para cometer el fraude.
- Oportunidad Percibida: los perpetradores del fraude distinguen que existe un entorno favorable para cometer acciones irregulares. La oportunidad para ejecutar fraude se presenta cuando alguien tiene la accesibilidad, conocimiento y tiempo para realizar sus acciones irregulares.
- Racionalización: Es la actitud errónea de quien comete un fraude tratando de persuadirse a sí mismo y a los demás si lo descubren, alegando que existen razones válidas y convincentes que justifican su acción impropia.

2.5.1.7. Fraude corporativo

Es la desviación de la información financiera hecha por parte o toda la alta gerencia, perpetrado por el directorio con el fin de causar daño a los usuarios de los estados financieros que son: prestamistas, inversionistas, accionistas y la sociedad.

El fraude corporativo en la DNA (SAS) 99 es designado: “reportes financieros fraudulentos”, otros autores lo definen como “revelaciones financieras mentirosas”, “fraude de la administración”, “violación corporativa” o “crimen de cuello blanco”.

Una organización honesta presenta los estados financieros reales; en cambio una organización mentirosa, dependiendo de los irregulares fraudulentos a fines, tiende a deformar los estados financieros, en dos sentidos los mismos que establecerán el enfoque de la auditoría forense:

- *Simular Fortaleza Financiera*: las organizaciones que inciden en fraudes tienen a presentarse con una solidez financiera cuando laboran en un entorno con las siguientes características:

- Mercado de Valores: Activo
- Empresas de Tipo: Cotizadas en Bolsa
- Administración Tributaria: Fuerte
- Carga Tributaria (costo / beneficio) Razonable

- *Aparentar Debilidad Financiera*: las empresas aparentan debilidad financiera cuando trabajan en un entorno con estas características:

- Mercado de Valores: Inactivo
- Empresas de Tipo: Familiar
- Administración Tributaria: Débil o (moderada)
- Carga Tributaria (costo/beneficio): Irrazonable

Para presentar debilidad financiera las empresas fraudulentas tienden a: sobrevalorar pasivos y gastos, subvalorar activos e ingresos

2.5.1.8. Fraude laboral

Es la torcedura de los estados financieros, defraudación en activos, con intención de causar perjuicio a la organización provocada por uno o varios trabajadores.

Uno o varios empleados fraudulentamente deforman la información financiera para beneficiarse ilícitamente de los recursos de la organización. Cuando dos o más personas entran en acuerdo para afectar a un tercero, esta actuación se denomina colusión.

El fraude laboral en DNA (SAS) 99 es determinado como: “apropiación ilegal de activos”,
Ejemplos:

- Caja-Bancos: adquisición de bienes o servicios con sobreprecio ganándose del mismo, inclusive en armonía con los proveedores, alteración de los cheques de la organización en valores con el objetivo de que el empleado pueda cobrarlos, puede accionar en conjunto, en colusión con otros miembros, registrar facturas personales en la contabilidad de la entidad, no hacer los depósitos diarios y presentar en la empresa comprobantes de depósitos erróneos o falsos, vender con sobreprecio los productos, para luego registrar en libros al precio real para así quedarse con la diferencia.
- Cuentas – Documentos por Cobrar: Realizar cobranza y no rendirlas, efectuar ventas a crédito para posteriormente declararlas incobrables, registrar ventas ficticias para cobrar comisiones indebidamente.
- Activos: Obtener activos innecesarios para sacar provecho o tener una “comisión” del proveedor, apropiarse indebidamente de inventarios o activos de la empresa, para beneficio personal.
- Planilla: Perturbar el sistema (software) del rol de pagos, cobrar comisiones sin sustento, horas extras, viáticos y otros, incluyendo empleados ficticios.

2.5.2. Cultura Organizacional

Son percepciones como hábitos, normas, creencias, valores y experiencias que son los encargados de dar una caracterización determinada a un grupo en concreto. En este caso, centrándose exclusivamente en un ámbito empresarial, como un negocio, una administración, institución o corporación entre otras.

Según Hitpass (2013): “considera como el modo de vida propio que en cada empresa se ha desarrollado, por lo tanto, no es un estado pasajero ni uno que es duradero”.

Para I. Chiavenato (1993): lo define como “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aprobada de interacción y relaciones típicas en una determinada organización”.

Robbins et al. (2009): menciona que “si en una organización las subculturas son más fuertes que la cultura organizacional no habrá una interpretación uniforme de lo que representa el comportamiento adecuado y el inadecuado”. Es por esto que la cultura organizacional debe de ser bien definida, entendida y aceptada para que todos los colaboradores trabajen bajos los mismos lineamientos y lograr iguales resultados.

Leyva (2007) explica que la sociología de la cultura describe los procesos de interiorización y objetivación de la cultura. Se basa en los trabajos de Bourdieu y sus dos conceptos clave: “habitus” y “campo”. El primero es considerado como sistema de esquemas interiorizados que permiten procrear todos los pensamientos y características de una cultura. Y el segundo, el campo, como esfera de la vida social con intereses y recursos propios, como una red de relaciones objetivas. Entre ambos existe relación recíproca: El habitus como la “interiorización de la exterioridad” y el campo como “exteriorización de la interioridad”. Así, en una sociedad se

distingue un sistema de normas, reglas y valores instituidos que definen la vida de los individuos en la dirección deseada y que constituyen el sistema de interpretación del mundo.

Cada nación y sociedad en general, tiene una cultura propia que interviene en el comportamiento de las personas y organizaciones. La cultura de una empresa comprende los valores, hábitos, costumbres, tradiciones y objetivos que se aprenden de las generaciones anteriores, que son transmitidos sucesivamente a las nuevas generaciones.

Figuerola (2013). Desde entonces, de acuerdo con Leal (1991), se puede comprobar un alto grado de coincidencia entre los autores respecto a la identificación de los intangibles como punto de cohesión en la cultura.

Según Norton (2004), para muchas instituciones, la cultura organizacional puede llegar a ser más valiosa que sus propios activos tangibles. Estos autores también señalan en la antropología las raíces del término, definiéndolo como “símbolos, mitos y rituales que forman parte íntegramente de la mente consciente o subconsciente del grupo”.

Desde una perspectiva psicosocial, Evan (1976) y Peiró (1982) consideran la cultura organizacional como un conjunto de creencias, normas y valores que tienen influencia sobre la conducta, afirmando que estos elementos suponen una amplitud excesiva del término que no permite delimitar el clima organizacional.

Idalberto Chiavenato (2001) señala que así como cada país tiene su propia cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas organizacionales propias y específicas. Cada organización tiene una cultura organizacional o cultura corporativa. El primer paso para conocer a una organización, es conocer su cultura. Vivir en una organización, trabajar en ella, participar en sus actividades, desarrollar una carrera en ella es participar íntimamente de su cultura organizacional. La forma como las personas interactúan en una organización, las actitudes

predominantes, los supuestos fundamentales, las aspiraciones y los asuntos relevantes en las interacciones entre los miembros que forman parte de la organización.

Schneider, Benjamin, Bowen (1985) señala que la cultura organizacional es aún un término joven y no existe una definición aceptada comúnmente, aun cuando distingue entre cultura como algo que la organización es frente a algo que la organización tiene. Este autor describe al constructo en base a los elementos que lo configuran señalando varias capas:

- Los artefactos como manifestaciones y productos de la actividad cultural que sobreviven incluso a los individuos y su unidad social (ejemplo: logos, marcas).
- Las estructuras como patrones de actividad (toma de decisiones, mecanismos de coordinación y comunicación).
- Normas de comportamiento, es decir, creencias sobre el modo aceptable de comportarse.
- Valores, como prioridades asignadas a ciertos aspectos como innovación o riesgo frente a seguridad, finalmente, supuestos inconscientes que no son conocidos para los individuos y provienen de la interacción entre éstos.

Para Rousseau (1990) las normas culturales son el núcleo o sustancia de la cultura. Además, añade que la cultura de los grupos y de las organizaciones pueden ser evaluadas por medio de las normas sociales compartidas por sus miembros.

O'Reilly, Chatman y Caldwell (2000) describen siete elementos que captan la esencia básica de la cultura de una organización:

- Innovación y correr riesgos: grado en que se motiva a los colaboradores para que sean innovadores y asuman riesgos a favor de la empresa.
- Minuciosidad: grado en que se espera que los colaboradores demuestren exactitud, capacidad de análisis y cuidado a los detalles.

- Orientación a los resultados: grado en que la alta dirección se centra en los resultados obtenidos más que en las técnicas y procedimientos para alcanzarlos.
- Orientación a las personas: grado en que las decisiones de la alta dirección afectan a los colaboradores de la organización.
- Orientación a los equipos: grado de las actividades laborales en equipos, más que individualmente.
- Agresividad: grado de osadía y competitividad de las personas antes que despreocupadas.
- Estabilidad: grado de las actividades de la organización, mantenidas para dar seguridad y en lugar de crecer.

2.5.3. Compromiso Organizacional

La búsqueda del conocimiento sobre las causas que provocan las diferencias de resultados entre organizaciones ha sido tarea y objetivo principal por parte de la comunidad académica. Tal es así que puede afirmarse que la búsqueda de dicho conocimiento ha sido y sigue siendo uno de los temas centrales y más desafiantes del estudio y origen de la Dirección Estratégica como área de conocimiento Claver, Llopis y Molina (2002).

Allen & Meyer (1990): señala el compromiso organizacional como un estado psicológico entre una persona y una organización para establecer una relación, que intervienen en la decisión de continuar o dejar la organización.

Por otro lado, Coronado Rosas, Olórtegui Quispe, Pérez Baena, & Rondón Soto (2019): define “el compromiso organizacional como la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja”. Este compromiso es visto como una contestación emocional ante una evaluación positiva dentro del contexto laboral por parte del trabajador.

Lodahl, T. and Kejner (1965), quienes definen el compromiso organizacional como el nivel en el que un trabajador desempeña su trabajo afectada por su autoestima, tomando en cuenta la motivación intrínseca como un factor determinante. Con base a esta definición, se generaron una serie de discusiones y estudios que se orientaron en delimitar el constructo compromiso organizacional, Sancerni, Peiró, Gonzáles, Romá & Melía (1989). Así, algunos autores se centraron en aportar con su conceptualización como Steers (1982), Bouzas y Castro (1986), Allen & Meyer (1990), entre otros; mientras que otro grupo se dedicó en estudiar su medición y en encontrar las mejores escalas, corroborando a las ya existentes, Mowday, Porter & Steers (1982).

Tipos de compromiso organizacional

El modelo de Allen & Meyer (1990) diferencia tres dimensiones del compromiso organizacional, estas son diferentes en lo que respecta a sus causas y consecuencias.

- El compromiso afectivo, es determinado como el vínculo emocional que trabajadores tienen o perciben hacia su empresa, caracterizada por su identificación e implicancia, así como su entusiasmo de quedarse en ella. Es así que este vínculo promueve a que los trabajadores sientan y disfruten el trabajo que realizan en su centro de trabajo. De ahí nace el compromiso a trabajar para el beneficio y el bien de la empresa a la que pertenecen Johnson & Chang (2006). Esto puede estar relacionado con la motivación intrínseca, por el que el trabajador realiza una acción por la simple razón de hacerlo sin recibir incentivo externo, motivado por una fuerte sensación de placer. Asimismo, esta respuesta de compromiso afectivo es la que mayor aceptación ha recibido por parte de investigadores que se han dedicado a su meticulosa revisión, Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen (1997).

- El compromiso continuo, hace referencia a los costos tales como financieros, beneficios, etc., las cuales no desaprovecharía un trabajador al retirarse de una empresa, implicando un alto costo para el empleado, provocando pocas probabilidades de encontrar otro empleado con las mismas características, Arias (2001). Esta concepción de compromiso ha tenido algunas observaciones: algunos autores han insinuado que el compromiso continuo debe estar en dos dimensiones, sacrificio personal, que hace referencia a dejar el trabajado, y oportunidades limitadas que es asociado al encontrar otras oportunidades laborales, McGee & Ford (1987); Somers (1995).

- El compromiso normativo, se considera al sentimiento de obligación por parte del empleado de mantenerse en la empresa, también implica las normas sociales que deben seguir para que una empresa marche bien, McDonald & Makin (2000).es así que este compromiso hace referencia a la creencia de la lealtad hacia la empresa, partiendo del sentido moral, al recibir ciertas prestaciones como, capacitaciones, pago de estudios, etc., transporta al despertar de un sentido de reciprocidad en los empleados para con la empresa, y, por ende, estar comprometidos con la organización hasta un tiempo determinado Arias (2001).

Cada tipo de compromiso organizacional tiene diferentes efectos sobre el comportamiento del empleado, el sentir apego, el mantener una conducta consistente para evitar derrochar los beneficios que brinda la organización, la satisfacción general del trabajador con funciones que desempeña y el compromiso que ello lleva y la identificación que el trabajador siente con su organización Allen & Meyer (1990).

Hellriegel et al citado por Edel, García y Casiano (2007) explican que el compromiso organizacional consiste en la intensidad de la contribución de un colaborador y su compromiso con la organización. Así, el compromiso organizacional estaría caracterizado por la creencia y

aceptación de las metas y los valores de la organización, el deseo de pertenecer a la organización y la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la misma.

Mientras que Steers (1982) definen al compromiso organizacional como “la fuerza relativa de la identidad de un individuo e involucramiento con una organización particular, caracterizada por una creencia y aceptación de metas organizacionales y valores, disposición para ejercer esfuerzo individual hacia metas organizacionales y un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización”.

Por otro lado, Cotton citado por Betanzos y Paz (2007) define el compromiso organizacional como “un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia y/o incentivos, donde se usan todas las capacidades personales para estimular la devoción de los colaboradores hacia el éxito de la institución”.

Díaz & Rodríguez (2007) definen al compromiso organizacional como la vinculación del individuo con la organización. Además, señalan que la integración de las personas a la organización es un tema importante, ya que de este acoplamiento depende de los intereses, objetivos y necesidades de cada uno alcancen un nivel óptimo que permita que el vínculo empleado – empresa dure en el tiempo.

Los autores añaden que, desde la perspectiva de los trabajadores, el compromiso organizacional permite estabilidad laboral, que impacta en sus prestaciones, jubilación, beneficios sociales y además garantiza satisfacer necesidades materiales y psicológicas tales como el reconocimiento, el desarrollo de habilidades, la socialización, estatus, entre otros.

El compromiso organizacional es un buen predictor de desempeño y contribución del capital humano, ya que un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado,

considerándolo temporal, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Robbins et al. (2009).

Según Steers (1982) el compromiso se define por tres aspectos: un fuerte deseo de permanecer siendo un miembro de la organización, una disposición de hacer grandes esfuerzos en favor de la organización y una creencia sólida en y aceptación de los valores y objetivos de la organización. Y el nivel de compromiso se ve reflejado en varios aspectos de la vida laboral. A saber, la calidad, el rendimiento, la asistencia y permanencia.

2.6. Marco conceptual

FRAUDE

Se refiere a un acto intencional de una o más personas, dentro de la administración, dirección o con los empleados o terceros, que involucra el engaño para obtener un beneficio.

Una definición más especializada aún, la Association of Certified Fraud Examiners-ACFE (2016), la entidad antifraude más importante del mundo, define el fraude laboral como “la utilización de la posición profesional para el enriquecimiento personal a través del uso intencionado de los recursos de la organización”.

En relación a esto el riesgo de fraude está presente en todas las entidades públicas y privadas, cualquier organización que cuente con activos está en peligro de que sus recursos resulten vulnerados por personas deshonestas y desafortunadamente, una porción importante de esa amenaza proviene de las mismas personas que han sido contratadas para realizar las operaciones en la organización. El riesgo de fraude tiene las siguientes dimensiones: riesgo de corrupción, riesgo de apropiación ilegal de activos y riesgo de fraude en estados financieros.

- **Corrupción.** - es la obtención de un beneficio particular por acción u omisión, uso indebido de una posición o poder, o de los recursos o de la información. Un ejemplo claro es la aceptación de beneficios económicos para influir en la toma de decisiones.

- **Apropiación ilegal de activos.** - consistente en el apoderamiento de bienes ajenos, con intención de lucrarse cuando esos bienes se encontraban legalmente en su posesión a través de otros títulos posesorios distintos de la propiedad. Por ejemplo: malversación de recursos, falsificación de reportes, operaciones no autorizadas y uso indebido de activos; todo para beneficio personal.

- **Fraude en Estados Financieros.** - son las irregularidades a los registros o informes contables para aparentar más favorable la situación de capital líquido de la empresa. Por ejemplo, los falsos reportes y manipulación de estados financieros.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Son la mezcla de creencias, prácticas, valores, cualidades, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones. El término cultura organizacional es una expresión muy usada en el ámbito empresarial.

La cultura organizacional determina la forma como funciona una empresa y, esta se observa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una buena organización formada de valores y normas permite a cada uno de los individuos identificarse con ellos y, poseer conductas positivas dentro de la misma obteniendo mayor productividad por parte de los mismos, así como fuera de la empresa demostrando al público una buena imagen del lugar donde laboran y lo satisfecho que se siente en ella.

Cada empresa tiene sus propias características, las cuales son las claves para ser diferente una de las otras que ayudan a demostrar una imagen positiva de la empresa revistiéndola de prestigio y reconocimiento.

Algunas dimensiones de cultura organizacional son:

- Innovación y Riesgos, grado en que se motiva a los colaboradores para que sean innovadores y asuman riesgos a favor de la empresa.
- Minuciosidad, grado en que se espera que los colaboradores demuestren exactitud, capacidad de análisis y cuidado a los detalles.
- Orientación a los Resultados, grado en que la alta dirección se centra en los resultados obtenidos más que en las técnicas y procedimientos para alcanzarlos.
- Orientación a las Personas, grado en que las decisiones de la alta dirección afectan a los colaboradores de la organización.
- Orientación a los Equipos, grado de las actividades laborales en equipos, más que individualmente.
- Agresividad, grado de osadía y competitividad de las personas antes que despreocupadas.
- Estabilidad, grado de las actividades de la organización, mantenidas para dar seguridad y en lugar de crecer.

Existe, dentro de la organización, una CULTURA DOMINANTE, que es la que comparten la mayoría de miembros de la organización. Teniendo valores centrales, los cuales son los valores principales o dominantes y se aceptan en toda la organización. Esto a su vez se divide en subculturas o miniculturas dentro de la organización que generalmente se definen por las áreas de trabajo.

Si la cultura organizacional es fuerte, los valores serán compartidos con intensidad, logrando mayor compromiso en las personas miembros de la organización.

Aunque la cultura es intangible, ésta impone un conjunto de reglas, procedimientos y normas a seguir en el tiempo. Por lo general la cultura “impone las reglas de juego”.

Tipos de Cultura

- Herencia de generaciones anteriores (historia, abuelos)
- Aprendida de los padres (valores y creencias)
- Desarrollada entre pares e inducción (rituales y lenguaje)

El responsable de mantener una cultura organizacional adecuada es el administrador de la entidad, quien modela la cultura y para ello debe liderar con el ejemplo, otorgar recompensas y castigos cuando sea necesario.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Grado de identificación de un empleado con la organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea, Robbins et al. (2009).

Es difícil tener una definición de compromiso, que sea de consenso general y que permita el entendimiento del constructo. En la teoría son encontradas muchas definiciones y formas de medición desarrolladas y usadas en investigaciones sobre el tema.

En la década de los 60, el compromiso fue conceptualizado de dos formas:

- Cosmopolitan integration, grado en el cual el individuo es activo y se siente parte de los diversos niveles de una organización, especialmente de los niveles más altos

- Organizational introjection, grado en el cual el individuo incorpora una variedad de cualidades y valores organizacionales aprobados.

Otros autores consideran el compromiso como un mecanismo que produce comportamientos sólidos, que favorecen el involucramiento de las personas con líneas consistentes de actividad, que ellas mismas eligieron para la obtención de sus propósitos. Asimismo, el compromiso es comprendido como la totalidad de presiones normativas internalizadas para actuar en un camino que se entrecruza con los intereses organizacionales.

Además de la diversidad de conceptos, algunos artículos han discutido las explicaciones dadas por investigadores del área, con relación a la comprensión del compromiso organizacional, lo cual refleja la falta de precisión y la redundancia en los conceptos, a pesar de que este constructo ha sido variable y extensamente definido, medido e investigado.

El compromiso organizacional ha sido tema de gran interés en las investigaciones sobre comportamiento humano en las organizaciones; pues el compromiso organizacional es una nueva línea de investigación que está creciendo entre investigadores del área. Están referidos al involucramiento del individuo con su organización y su profesión.

Según el modelo de los tres componentes, un individuo comprometido afectivamente es aquel que está vinculado emocionalmente con su profesión y con su organización; comprometido normativamente es aquel que siente la obligación de permanecer en su profesión y en la organización; y, finalmente el comprometido instrumentalmente es aquel cuyo involucramiento está relacionado o asociado al costo de dejar su profesión y organización. Entonces, el perfil del individuo comprometido afectiva, instrumental y normativamente es aquel empleado que desea, que necesita y que siente que es obligado a permanecer en la profesión y en la organización.

Se puede concluir diciendo que el compromiso resume sentimientos de involucramiento, lealtad y vínculo, tanto para la organización como para la profesión.

Las dimensiones del compromiso organizacional son:

- Participación, grado en que se siente permitido para involucrarse en las decisiones que debe hacer la institución.
- Identificación, deseo de estar involucrado con una institución en todo su accionar y desarrollo.
- Pertenencia, el grado de sentirse a gusto con la institución y el deseo de trabajar en la misma ante cualquier situación.
- Lealtad, deseo de defender a la organización ante las críticas externas confiando pacientemente y con optimismo en que la administración de la institución haga lo que le corresponde.

Capítulo III

Diseño metodológico

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es de tipo cuantitativo. Según Cortes & Iglesias (2004) Considera como la base de la investigación a las mediciones numéricas, se visualiza la recolección de los datos para ser analizarlas con el objetivo de responder a preguntas de la investigación. Así

mismo Gomez (2006) menciona que es la recolección y el análisis de datos para responder las preguntas de la investigación probando las hipótesis hechas previamente así mismo confía en la medición numérica, el conteo y la utilización de estadística. Se emplea procesos numéricos y estadísticos para recojo de información para luego ser procesada. Sánchez (2018).

3.2. Diseño de la investigación

Se utilizó el diseño transversal y correlacional/causal no experimental.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población.

Está conformada por el personal directivo de una universidad particular, que son 103 personas, que laboran en tres distintas ciudades donde funcionan las sedes (Lima, Juliaca y Tarapoto).

3.3.2. Muestra.

Está conformada por trabajadores con cargo directivo de las tres sedes. El cargo directivo otorga facultad para la toma de decisiones y la responsabilidad de los bienes y recursos asignados bajo su cargo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la recolección de datos a través de encuestas en formato digital y física. En un solo momento se aplicó la encuesta dividida en tres partes, cada una para medir las variables por separado.

Las encuestas a aplicadas son las siguientes:

- Encuesta sobre riesgo de fraude.
- Encuesta sobre cultura organizacional.
- Encuesta sobre compromiso organizacional.

En cuanto a la validación de los instrumentos, se contó con la validación estadística de las encuestas cultura organizacional (Alfa de Cronbach - ,604, N° de ítems - 14) y compromiso organizacional (Alfa de Cronbach - ,863, N° de ítems - 23) y para la encuesta sobre riesgo de fraude se aplicará validación por juicio de expertos.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos, se utilizó el software SPSS versión 22 y se aplicó los estadísticos correspondientes a las pruebas de normalidad, regresión lineal y coeficiente de correlación.

Capitulo IV

Resultados y Discusión

4.1. Tipología sociodemográfica

Tabla 2

Datos Sociodemográficos

		Frecuencia	%
Sexo	Masculino	57	67,9%
	Femenino	27	32,1%

Edad	<30 años	24	28,6%
	31-40 años	24	28,6%
	41-50 años	24	28,6%
	51-60 años	11	13,1%
	> 60 años	1	1,2%
Grado de Instrucción (máxima obtenida)	Secundaria	0	0,0%
	Técnico	0	0,0%
	Licenciado	55	65,5%
	Magister	19	22,6%
	Doctor	10	11,9%
Condición Laboral	Practicante	1	1,2%
	Contratado	7	8,3%
	Empleado	34	40,5%
	Misionero	42	50,0%
	Voluntario	0	0,0%
Tiempo de servicio en la institución	<5 años	25	29,8%
	6-15 años	40	47,6%
	16- 25 años	14	16,7%
	26-35 años	5	6,0%
	>35 años	0	0,0%
¿Cuántos años tiene en el cargo actual?	<1 año	35	41,7%
	2-3 años	34	40,5%
	4-5 años	12	14,3%
	6-7 años	2	2,4%
	>7 años	1	1,2%

En la tabla 2 se observa que 68% de la población es masculina y que el 32% está conformado por féminas. En cuanto al grado de instrucción se puede apreciar que el 66% son licenciados y el 12% cuentan con grado de doctor. Por otro lado, se observa que el 50% de los encuestados son Misioneros a diferencia del 8% que cuenta con la condición laboral de contratado mientras que el 41% es empleado. Así también la tabla muestra que el 48% de las personas que laboran en la institución tienen entre 6 a 15 años de servicio, el 30% de ellas menos de 5 años y sólo el 6% está entre los 26 a 35 años de servicio. Finalmente se aprecia que 42% de los trabajadores tienen menor a un año en su cargo actual y el 1% está en el mismo cargo durante 7 años.

Tabla 3

Sexo y condición laboral

Condición Laboral	Sexo			
	Masculino		Femenino	
	Recuento	Total	Recuento	Total
Practicante	1	1.2%	0	0.0%
Contratado	3	3.6%	4	4.8%
Empleado	18	21.4%	16	19.0%
Misionero	35	41.7%	7	8.3%
Voluntario	0	0.0%	0	0.0%

Se aprecia en la Tabla, 3 que 42% de la población es de sexo masculino y es misionero, en cambio solo el 8% son féminas y cuentan con esta misma condición laboral. Así también se observa que el 5% de las damas son contratadas a diferencia de los varones que son el 4%. Considerando estos resultados se puede decir que los puestos administrativos son ocupados en su mayoría por personal misionero masculino.

Tabla 4

Sexo y grado de instrucción

Grado de Instrucción	Sexo			
	Masculino		Femenino	
	Recuento	Total	Recuento	Total
Secundaria	0	0.0%	0	0.0%
Técnico	0	0.0%	0	0.0%
Licenciado	35	41.7%	20	23.8%
Magister	13	15.5%	6	7.1%
Doctor	9	10.7%	1	1.2%

En la Tabla 4, se puede apreciar que sólo el 1% de población femenina tienen el grado de doctor a diferencia de los varones que corresponden al 11%. Así también se observa que 42% de la población es licenciada y de sexo masculino, en cambio las damas pertenecen al 24% de este rubro. Existen pocas personas con grado de doctor o magister ocupando puestos administrativos en la institución, en su mayoría son licenciados.

Tabla 5

Grado de instrucción y edad

Grado de Instrucción (máxima obtenida)	Edad									
	<30 años		31-40 años		41-50 años		51-60 años		> 60 años	
	N	Total	N	Total	N	Total	N	Total	N	Total
Secundaria	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Técnico	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Licenciado	20	23.8%	18	21.4%	12	14.3%	5	6.0%	0	0.0%
Magister	4	4.8%	4	4.8%	8	9.5%	3	3.6%	0	0.0%
Doctor	0	0.0%	2	2.4%	4	4.8%	3	3.6%	1	1.2%

La Tabla 5, muestra que de los menores a 30 años el 24% es licenciado y el 5% de los mismos tiene el grado de magister como máximo grado de instrucción alcanzado. Dentro de la población que se encuentra entre los 41 a 50 años, el 14% son licenciados, 9% de ellos son magister y el 5% tienen el grado de doctor. Sólo el 1% de la población es mayor a 60 años y cuenta con el grado de doctor.

Tabla 6

Grado de instrucción y tiempo de servicio

Tiempo de servicio en institución	Grado de Instrucción (máxima obtenida)									
	Secundaria		Técnico		Licenciado		Magister		Doctor	
	N	Total	N	Total	N	Total	N	Total	N	Total
<5 años	0	0.0%	0	0.0%	20	23.8%	5	6.0%	0	0.0%

6-15 años	0	0.0%	0	0.0%	28	33.3%	9	10.7%	3	3.6%
16- 25 años	0	0.0%	0	0.0%	5	6.0%	4	4.8%	5	6.0%
26-35 años	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%	1	1.2%	2	2.4%
>35 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Se aprecia en la Tabla 6, que el 24% del personal es licenciado y tienen menos de 5 años de servicio en la institución, el 11% de la misma tiene el grado de magíster y está laborando de 6 a 15 años, sólo el 2% es licenciado y cuenta con más de 26 años de servicio, el 6% de la población tiene el grado de instrucción de doctor y sus años de servicio oscilan de 16 a 25 años.

Tabla 7

Grado de instrucción y condición laboral

Condición Laboral	Grado de Instrucción (máxima obtenida)									
	Secundaria		Técnico		Licenciado		Magister		Doctor	
	n	Total	n	Total	n	Total	n	Total	n	Total
Practicante	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%
Contratado	0	0.0%	0	0.0%	7	8.3%	0	0.0%	0	0.0%
Empleado	0	0.0%	0	0.0%	26	31.0%	8	9.5%	0	0.0%
Misionero	0	0.0%	0	0.0%	21	25.0%	11	13.1%	10	11.9%
Voluntario	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

La Tabla 7 muestra que el 31% de la población es licenciado y tiene la condición laboral de empleado, el 9% es magister y empleado, el 25% es licenciado y misionero, el 13% es magíster y misionero, 12% de los mismos es doctor y misionero. Finalmente se observa que el 8% es contratado y como grado de instrucción máxima obtenida es el de licenciado.

Tabla 8

Creación de niveles para cultura organizacional y dimensiones

Nivel	Innovación y riesgos	Minuciosidad	Orientación a los	Agresividad	Estabilidad	Valores institucionales	Orientación a las	Orientación a los equipos	Cultura Organizacional
-------	----------------------	--------------	-------------------	-------------	-------------	-------------------------	-------------------	---------------------------	------------------------

	resultados					personas			
Bajo	<7	<3	<6	<4	<6	<6	<6	<5	<46
Moderado	7-8	3-5	6-7	4-5	6-7	6-7	6-7	5-6	46-51
Alto	8>	5>	7>	5>	7>	7>	7>	6>	51>

La Tabla 8, muestra los niveles en las cuales se medirá la variable y las dimensiones de la misma. Se aprecia que la cultura organizacional <46 se refiere a un bajo nivel de cultura organizacional, 46-51 a un nivel moderada y >51 a un nivel alto. De igual forma para sus dimensiones: innovación y riesgo <7 bajo, 7-8 moderado, 8> alto; minuciosidad <3 bajo, 3-5 moderado, 5> alto; orientación a los resultados <6. 6-7 moderado, 7> alto; agresividad <4 bajo, 4-5 moderado, 5> alto; estabilidad <6 bajo, 6-7 moderado, 7> alto; orientación a las personas <6 bajo, 6-7 moderado, 7> alto; orientación a los equipos <5 bajo, 5-6 moderado, 6> alto.

Tabla 9

Creación de niveles para compromiso organizacional y dimensiones

Nivel	Participación	Identificación	Pertenencia	Lealtad	Compromiso organizacional
Bajo	<21	<27	<5	<12	<68
Moderado	21-23	27-29	5-8	12-13	68-72
Alto	24>	29>	8>	13>	72>

En la Tabla 9, se muestran los niveles para compromiso organizacional y dimensiones la cual es como sigue, para participación <21 bajo, 21-23 moderado, 24> alto; identificación <27 bajo; 27-29 moderado, 29> alto; pertenencia <5 bajo, 5-8 moderado, 8> alto; lealtad <12 bajo, 12-13 moderado, 13> alto; compromiso organizacional <68 bajo, 68-72 moderado, 72> alto.

Tabla 10

Niveles encontrados para la variable compromiso organizacional y dimensiones

Variable /dimensión	Frecuencia	Porcentaje	
Participación	Bajo	17	20.2%

	Moderado	33	39.3%
	Alto	34	40.5%
Identificación	Bajo	25	29.8%
	Moderado	30	35.7%
	Alto	29	34.5%
Pertenencia	Bajo	0	0.0%
	Moderado	58	69.0%
	Alto	26	31.0%
Lealtad	Bajo	23	27.4%
	Moderado	31	36.9%
	Alto	30	35.7%
Compromiso Organizacional	Bajo	25	29.8%
	Moderado	27	32.1%
	Alto	32	38.1%
	Total	84	100.0%

Se aprecia en la Tabla 10, que el 38% de los encuestados determina que el nivel de compromiso organizacional de la institución es alto, así también el 37% de la población considera en cuanto a lealtad en nivel es moderado, el 27% afirma que es bajo y el 36% indica que es alto, en cuanto a pertenencia el 69% cree es moderado, el 31% alto y el 0% bajo; identificación obtuvo 29.8% bajo, 35.7% moderado y 34.5% un nivel alto. El nivel de participación dentro de la institución está en un nivel alto con 40.5% y se cree un nivel moderado en un 39.3% y 20.2% en un nivel bajo.

Tabla 11

Niveles encontrados para la variable cultura organizacional y dimensiones

Variable /dimensión		Frecuencia	Porcentaje
Innovación y riesgos	Bajo	19	22.6%
	Moderado	37	44.0%
	Alto	28	33.3%
Minuciosidad	Bajo	7	8.3%
	Moderado	51	60.7%
	Alto	26	31.0%

Orientación a los resultados	Bajo	24	28.6%
	Moderado	46	54.8%
	Alto	14	16.7%
Agresividad	Bajo	10	11.9%
	Moderado	44	52.4%
	Alto	30	35.7%
Estabilidad	Bajo	18	21.4%
	Moderado	57	67.9%
	Alto	9	10.7%
Valores institucionales	Bajo	3	3.6%
	Moderado	59	70.2%
	Alto	22	26.2%
Orientación a las personas	Bajo	16	19.0%
	Moderado	28	33.3%
	Alto	40	47.6%
Orientación a los equipos	Bajo	11	13.1%
	Moderado	53	63.1%
	Alto	20	23.8%
Cultura Organizacional	Bajo	22	26.2%
	Moderado	31	36.9%
	Alto	31	36.9%
	Total	84	100.0%

En la Tabla 11 se aprecia que el 36.9% de la población encuestada cree que el nivel de cultura organizacional es alto y de la misma manera el 36.9% considera que el nivel de cultura también es moderado y el 26.2% cree que es baja. En cuanto a innovación y riesgos el 22.6% cree que es bajo, el 44% moderado y el 33.3% alto. En minuciosidad el 60.7% considera que el nivel es moderado, el 31% alto y el 8.3% bajo. El nivel de agresividad en la institución es moderado con un 52.4%, el 35.7% cree que es alto y sólo el 11.9% considera que es bajo. El nivel de estabilidad se considera que es moderada (67.9%). Pues para la dimensión valores institucionales el 70.2% afirma que es moderada, nivel alto un 26.2% y bajo 3.6%.

Tabla 12

Niveles encontrados para la variable riesgo de fraude y sus dimensiones

Variable/ dimensión		Frecuencia	Porcentaje
Fraude en estados financieros	Bajo	33	39,3%
	Medio	30	35,7%
	Alto	21	25,0%
Apropiación de activos	Bajo	30	35,7%
	Medio	33	39,3%
	Alto	21	25,0%
Corrupción	Bajo	36	42,9%
	Medio	23	27,4%
	Alto	25	29,8%
Riesgo de fraude	Bajo	29	34,5%
	Medio	33	39,3%
	Alto	22	26,2%

Se aprecia en la tabla 12 que el 39.3% de la población considera que el nivel de fraude en estados financieros de la institución se encuentra en un nivel bajo, a diferencia de la apropiación de activos que considera que esta en un nivel medio, el 42,9% de la misma identifica el nivel de corrupción de la institución como un nivel bajo.

4.2. Resultados

Correlación entre las variables compromiso organizacional, riesgo de fraude y cultura organizacional

4.2.1. Hipótesis General

- Ho: No existe relación entre riesgo de fraude, compromiso organizacional y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017
- Ha: Existe relación entre riesgo de fraude, compromiso organizacional y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Regla de decisión

- Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula
- Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 13

Correlación entre las variables compromiso organizacional, riesgo de fraude y cultura organizacional

			Correlaciones		
			Riesgo de Fraude	Cultura Organizacional	Compromiso organizacional
	Riesgo de Fraude	Coefficiente de correlación	1,000	-,506**	-,259*
		Sig. (bilateral)	.	,000	,017
		N	84	84	84
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	-,506**	1,000	,158
		Sig. (bilateral)	,000	.	,152
		N	84	84	84
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	-,259*	,158	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	,152	.
		N	84	84	84

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se aprecia en la tabla 13, que existe relación negativa entre las variables riesgo de fraude-cultura organizacional y compromiso organizacional-riesgo de fraude según lo indica la rho de Spearman que corresponden a (-0.506) y (-0.259) respectivamente y con un nivel de significancia menor a 0.05 en ambos casos (0.00 y 0.017) rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna indicando así que existe relación entre las variables. Lo cual se traduce como a mayor cultura organizacional y compromiso organizacional menor será el riesgo de fraude dentro de la institución.

Prueba de normalidad

Antes de contrastar las hipótesis se realizó la prueba de normalidad para conocer que estadístico de correlación utilizar.

Tabla 14

Prueba de normalidad Cultura organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Innovación y riesgos	.160	84	.000
Minuciosidad	.147	84	.000
Orientación a los resultados	.178	84	.000
Agresividad	.172	84	.000
Estabilidad	.187	84	.000
Valores institucionales	.263	84	.000
Orientación a las personas	.152	84	.000
Orientación a los equipos	.183	84	.000
Cultura Organizacional	.116	84	.007

En la Tabla 14, se describe la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, la cual es para muestras grande ($n > 30$), el resultado del p valor es menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que la distribución de la información no es normal y lo adecuado será utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 15

Prueba de normalidad Compromiso organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Participación	.100	84	.038
Identificación	.215	84	.000
Pertenencia	.242	84	.000
Lealtad	.215	84	.000
Compromiso organizacional	.098	84	.047

En la tabla 15 se describe la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov), el resultado del p valor es menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que la distribución de la información no es normal y lo adecuado será utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

4.2.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Corrupción con cultura organizacional

Ho: No existe relación entre corrupción y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Ha: Existe relación entre corrupción y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Regla de decisión

- Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula
- Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 156

Relación entre corrupción y cultura organizacional

	Corrupción		
	Rho Spearman	p valor	N
Cultura organizacional	-,522**	.000	84

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la Tabla 16, se observa la relación entre la corrupción y la cultura organizacional, el cual es negativo y significativo ($\rho = - 0.522$, $p < 0.05$), lo cual se traduce como una relación inversa en el sentido de que, a mayor cultura organizacional menor será la corrupción dentro de la organización. De tal modo se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

Corrupción con compromiso organizacional

Ho: No existe relación entre corrupción y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Ha: Existe relación entre corrupción y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Regla de decisión

- Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula
- Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 16

Relación entre corrupción y compromiso organizacional

Corrupción			
	Rho Spearman	p valor	N
Compromiso organizacional	-,261*	.017	84

En la Tabla 17, se observa la relación entre la corrupción y el compromiso organizacional, el cual es negativo, y significativo ($\rho = -0.261$, $p < 0.05$), lo cual se interpreta como una relación inversa en el sentido de que, a mayor corrupción menor será el compromiso organizacional, o puede suceder que a mayor compromiso organizacional menor será la corrupción. Concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

Apropiación ilegal de activos y cultura organizacional

Ho: No existe relación entre apropiación ilegal de activos y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Ha: Existe relación entre apropiación ilegal y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Regla de decisión

- Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula
- Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 17

Relación entre apropiación ilegal de activos y cultura organizacional

Apropiación ilegal de activos			
	Rho Spearman	p valor	N
Cultura organizacional	-,448**	.000	84

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 18 se aprecia que existe una relación negativa y significativa de acuerdo al Rho de Spearman (-0,448) entre apropiación ilegal de activos y cultura organizacional. La cual se puede traducir como, mientras mayor sea la cultura organizacional menor será la apropiación de activos. O de lo contrario a mayor apropiación ilegal de activos menor será la cultura organizacional.

Hipótesis específica 4

Apropiación ilegal de activos y compromiso organizacional

Ho: No existe relación entre apropiación ilegal de activos y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Ha: Existe relación entre apropiación ilegal de activos y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

Regla de decisión

- Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula

- Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 18

Relación entre apropiación ilegal y compromiso organizacional

Apropiación ilegal de activos			
	Rho Spearman	p valor	N
Compromiso organizacional	-.121*	.273	84

En la tabla 19, Existe una correlación negativa escasa según lo indica la rho de Spearman que corresponde a (-.121) y un nivel de significancia de 0.273 ($p > 0.05$), lo que demuestra según la regla de decisión que se acepta la hipótesis nula, lo cual indicaría que no existe relación entre apropiación ilegal de activos y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

Hipótesis específica 5

Fraude en estados financieros y cultura organizacional

Ho: No existe relación entre fraude en estados financieros y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Ha: Existe relación entre fraude en estados financieros y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Regla de decisión

- Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula
- Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 19

Relación entre fraude en estados financieros y cultura organizacional

Fraude en estados financieros			
	Rho Spearman	p valor	N

Cultura organizacional	-.364**	.001	84
------------------------	---------	------	----

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 20 se aprecia que existe una relación negativa y significativa de acuerdo al Rho de Spearman (-0.364) entre fraude en estados financieros y cultura organizacional. La cual se puede traducir como, mientras mayor sea la cultura organizacional menor será el fraude en estados financieros. O de lo contrario a mayor fraude en estados financieros menor será la cultura organizacional.

Hipótesis específica 6

Fraude en estados financieros con compromiso organizacional

Ho: No existe relación entre fraude en estados financieros y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Ha: Existe relación entre fraude en estados financieros y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017

Regla de decisión

- Si el p valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula
- Si el p valor es menor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 20

Relación entre fraude en estados financieros con compromiso organizacional

Fraude en estados financieros			
	Rho Spearman	p valor	N
Compromiso organizacional	-.332*	.002	84

En la Tabla 21, se observa la relación entre fraude en estados financieros y compromiso organizacional, el cual es negativo, y significativo (rho = -0.332, p <0.05), lo cual se interpreta como una relación inversa en el sentido de que, a mayor fraude en estados financieros menor

será el compromiso organizacional, o puede suceder que a mayor compromiso organizacional menor será el fraude en estados financieros. Se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.3. Discusión

Dentro de lo establecido en la investigación el enfoque estuvo basado en el cumplimiento de los objetivos, donde se analizó estadísticamente y se corroboró con la teoría revisada.

Dentro del objetivo general de la investigación se propuso encontrar la relación que existe entre el riesgo de fraude con la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

Desde el punto descriptivo en la institución particular, el fraude en los estados financieros, con un 33% es bajo, la cultura organizacional es alta con un 36.9%, y el compromiso organizacional es alto con un 38.1%, respecto de la relación existente se aprecia que existe relación negativa entre las variables riesgo de fraude- cultura organizacional y compromiso organizacional-riesgo de fraude según lo indica la rho de Spearman que corresponden a (-0.506) y (-0.259) respectivamente y con un nivel de significancia menor a 0.05 en ambos casos (0.00 y 0.017) rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna indicando así que existe relación entre las variables. Lo cual se traduce como a mayor cultura organizacional y compromiso organizacional menor será el riesgo de fraude dentro de la institución.

Tal y como menciona Illescas (2011), mencionando que las empresas se ven afectas en mayor porcentaje de fraude cuando el personal no siente apego, compromiso, y no guarda una cultura organizacional efectiva y afectiva con la empresa. Esta teoría también lo fundamenta Echevarria (2013) mencionando que es de vital importancia tener trabajadores comprometidos y con una cultura organizacional buena para evitar el fraude.

Tal es el caso de esta institución, puesto que sus valores y principios se basa en un trabajo honesto, basado en principios cristianos, que disminuyen la ejecución de fraude.

- El primer objetivo específico fue encontrar la relación que existe entre corrupción con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017, se observa la relación entre la corrupción y la cultura organizacional, el cual es negativo y significativo ($\rho = -0.522$, $p < 0.05$), lo cual se traduce como una relación inversa en el sentido de que, a mayor cultura organizacional menor será la corrupción dentro de la organización. De tal modo se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto lo respalda Kessler (2013) afirmando que la cultura organizacional tiene que ver con los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, es así que la universidad frente a sus valores bien establecidos mantiene un índice de corrupción bajo y una cultura organizacional alta.

- De la investigación el segundo objetivo fue buscar la relación existe entre corrupción con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017. Se observa la relación entre la corrupción y el compromiso organizacional, el cual es negativo, y significativo ($\rho = -0.261$, $p < 0.05$), lo cual se interpreta como una relación inversa en el sentido de que, a mayor corrupción menor será el compromiso organizacional, o puede suceder que a mayor compromiso organizacional menor será la corrupción. Se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Allen & Meyer (1990), definen el compromiso organizacional como estado psicológico característico entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización, esta decisión también implica la fidelidad del trabajador para con la empresa, lo cual tiene mucha influencia en

la corrupción, dentro de la organización el compromiso organizacional es alto y la corrupción baja.

- El tercer objetivo específico estuvo basado en definir qué relación existe entre apropiación ilegal de activos con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017, del cual se aprecia que existe una relación negativa y significativa de acuerdo al Rho de Spearman (-0,448) entre apropiación ilegal de activos y cultura organizacional. La cual se puede traducir como, mientras mayor sea la cultura organizacional menor será la apropiación de activos. O de lo contrario a mayor apropiación ilegal de activos menor será la cultura organizacional. Apropiación ilegal de activos. - consistente en el apoderamiento de bienes ajenos, con intención de lucrarse cuando esos bienes se encontraban legalmente en su posesión a través de otros títulos posesorios distintos de la propiedad. La cultura que los trabajadores manejan dentro de la institución es muy buena esa ha hecho que los activos de la institución no tengan perdida alguna del inventario.

- Como cuarto objetivo sobre el conocimiento de la relación que existe entre apropiación ilegal de activos con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017. Se observa que existe una correlación negativa escasa según lo indica la rho de Spearman que corresponde a (-.121) y un nivel de significancia de 0.273 ($p > 0.05$), lo que demuestra según la regla de decisión que se acepta la hipótesis nula, lo cual indicaría que no existe relación entre apropiación ilegal de activos y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017. Cuanto más sienta el trabajador compromiso con la institución, se sentirá parte de ella y cuidara los activos que pertenecen a esta.

- El quinto objetivo qué relación existe entre fraude en estados financieros con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017. Sse aprecia que existe una relación negativa y significativa de acuerdo al Rho de Spearman (-0.364) entre fraude en estados financieros y cultura organizacional. La cual se puede traducir como, mientras mayor sea la cultura organizacional menor será el fraude en estados financieros. O de lo contrario a mayor fraude en estados financieros menor será la cultura organizacional. Los fraudes en los estados financieros son las irregularidades a los registros o informes contables para hacer aparecer más favorable la situación de capital líquido de la empresa. Aquí se puede mencionar, los falsos reportes y manipulación de estados financieros. El manejo de esto dentro de la institución en gran manera depende de la cultura organizacional.

- El sexto objetivo Qué relación existe entre fraude en estados financieros con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017. Se observa la relación entre fraude en estados financieros y compromiso organizacional, el cual es negativo, y significativo ($\rho = -0.332$, $p < 0.05$), lo cual se interpreta como una relación inversa en el sentido de que, a mayor fraude en estados financieros menor será el compromiso organizacional, o puede suceder que a mayor compromiso organizacional menor será el fraude en estados financieros. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Aquí también hace mención de las irregularidades financieras llegando a la conclusión de que el personal comprometido tiene mucho que ver en los resultados claros en los estados financieros.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

En base al análisis de la investigación realizada, se concluye:

- Respecto de la relación existente se aprecia que existe una relación negativa entre las variables riesgo de fraude- cultura organizacional y compromiso organizacional-riesgo de fraude según lo indica la rho de Spearman que corresponden a (-0.506) y (-0.259) respectivamente y con un nivel de significancia menor a .05 en ambos casos (0.00 y 0.017) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna indicando así que existe relación entre las variables. Lo cual se traduce como a mayor cultura organizacional y compromiso organizacional menor será el riesgo de fraude dentro de la institución.

- El primer objetivo específico fue encontrar la relación que existe entre corrupción con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017, se observa la relación entre la corrupción y la cultura organizacional, el cual es negativo y significativo ($\rho = -0.522$, $p < 0.05$), lo cual se traduce como una relación inversa en el sentido de que, a mayor cultura organizacional menor será la corrupción dentro de la organización.

- De la investigación el segundo objetivo fue buscar la relación existe entre corrupción con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017. Se observa la relación entre la corrupción y el compromiso organizacional, el cual es negativo, y significativo ($\rho = -0.261$, $p < 0.05$), lo cual se interpreta como una relación inversa en el sentido de que, a mayor corrupción menor será el compromiso organizacional, o puede suceder que a mayor compromiso organizacional menor será la corrupción.

- El tercer objetivo específico estuvo basado en definir qué relación existe entre apropiación ilegal de activos con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017, del cual se aprecia que existe una relación negativa y significativa de acuerdo al Rho de Spearman (-0,448) entre apropiación ilegal de activos y cultura organizacional. La cual se puede traducir como, mientras mayor sea la cultura organizacional menor será la apropiación de activos.

- Como cuarto objetivo sobre el conocimiento de la relación que existe entre apropiación ilegal de activos con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017. Se observa que existe una correlación negativa escasa según lo indica la rho de Spearman que corresponde a (-.121) y un nivel de significancia de 0.273 ($p > 0.05$), lo que demuestra según la regla de decisión que se acepta la hipótesis nula, lo cual indicaría que no existe relación entre apropiación ilegal de activos y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017.

- El quinto objetivo qué relación existe entre fraude en estados financieros con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017. Se aprecia que existe una relación negativa y significativa de acuerdo al Rho de Spearman (-0.364) entre fraude en estados financieros y cultura organizacional. La cual se puede traducir como, mientras mayor sea la cultura organizacional menor será el fraude en estados financieros. O de lo contrario a mayor fraude en estados financieros menor será la cultura organizacional.

- El sexto objetivo Qué relación existe entre fraude en estados financieros con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017. Se observa la relación entre fraude en estados financieros y compromiso organizacional, el cual es negativo, y significativo ($\rho = -0.332$, $p < 0.05$), lo cual se interpreta como una relación inversa en el

sentido de que, a mayor fraude en estados financieros menor será el compromiso organizacional, o puede suceder que a mayor compromiso organizacional menor será el fraude en estados financieros.

5.2. Recomendaciones

- Detectar las señales de fraude con ayuda del área de Auditoría Interna, para reducir el riesgo de fraude inherente en la institución.
- Reconocer los puntos débiles o más vulnerables en los procesos de la institución para reforzarlos.
- Fortalecer el compromiso organizacional mediante la observancia de las necesidades de los trabajadores.
- Motivar e incentivar al personal constantemente para no bajar el nivel de compromiso que ya tienen con la institución.
- Evaluar la cultura organizacional de la institución e identificar los puntos favorables y donde se tiene que mejorar para mantener al personal vinculado a los objetivos y metas trazadas.
- Informar e involucrar constantemente al personal en las metas a corto y largo plazo que tiene la institución, para no bajar el nivel de compromiso organizacional que ya se tiene, y también para que el nuevo personal conozca la cultura organizacional y se incorpore correctamente.
- Usar esta investigación como referencia para tomar decisiones en el mejoramiento del ambiente organizacional, tanto académico como administrativo.

Referencias Bibliograficas

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 847–858.
<https://doi.org/10.2307/256294>
- Álvarez, C. E. M. (2005). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. *Universidad & Empresa*, 4(9), 100–121. Retrieved from <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=187217454006>
- Association of Certified Fraud Examiners-ACFE. (2016). *Reporte a las naciones 2016 sobre el abuso y el fraude ocupacional*. Recuperado de:
- Beltrán Arias, J. G., Carreño Berastain, J. C., Honores Figallo, J. M., & Hurtado Ramírez, C. A. (2017). La influencia de la responsabilidad social empresarial en el comportamiento de compra de los consumidores de laptops entre 31 y 40 Años de Lima Metropolitana. *Pontificia Universidad Católica Del Perú*. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8660>
- Cantillo, J. (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. *Económicas CUC*, 34(1), 131–152. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085531&info=resumen&idioma=SPA>
- Chang, A. L. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. 1–61. Retrieved from http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2513/1/Chang_ya.pdf

- Chiavenato, I. (1993). *Administración de RRHH*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (5ta Edición; L. Solano Arevalo, ed.). Colombia.
- Colmenares D., O. a., & Saavedra Torres, J. L. (2007). Aproximación teórica de los modelos conceptuales de la calidad del servicio. *Técnica Administrativa*, 6(32), 2. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/citart?info=link&codigo=2934571&orden=202236>
- Córdoba. (2005). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal ETT*. 9. Retrieved from <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- Coronado Rosas, F. T., Olórtegui Quispe, C. N., Pérez Baena, M. J., & Rondón Soto, J. L. D. (2019). Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico peruano. *Pontificia Universidad Católica Del Perú*.
- Cortes, M., & Iglesias León, M. (2004). *generalidades sobre metodología de la investigación*. 174 p.
- Díaz, N. B., & Rodríguez, F. P. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207–215. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723205>
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. (1994). *Organizational commitment: The utility of an integrative definition*. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.60.6.713>
- Echevarria. (2013). *DESARROLLO DE UNA METODOLOGÍA PARA LA*

*ADMINISTRACIÓN INTEGRAL DEL RIESGO DE FRAUDE EMPRESARIAL
BASADA EN EL MODELO COSO ERM.* Retrieved from

<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/8071/1/CD-5206.pdf>

Evan. (1976). *THE RELATIONSHIP BETWEEN TYPES OF INNOVATION AND
ORGANIZATIONAL PERFORMANCE.* Retrieved from

[https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&pg=PA281&lpg=PA281
&dq=Evan,+W.+M.+\(1976\).](https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&pg=PA281&lpg=PA281&dq=Evan,+W.+M.+(1976))

Figueroa, R. (2013). *Clima organizacional y síndrome de burnout en personal de salud
de segundo nivel de atención médica.* 82.

Galicia, F. A. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de
permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y
Administración*, (200), 5–12. Retrieved from

<http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>

Gamonal. (2003). *DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE Y MEDIO AMBIENTE EN
EL PERÚ.* Retrieved from

[https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view
/9881](https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9881)

Gestion. (2012). *KPMG: El 63% de los principales ejecutivos en el Perú fueron víctimas
de fraude en los últimos 15 meses.* Retrieved from

[https://gestion.pe/economia/kpmg-63-principales-ejecutivos-peru-victimas-fraude-
ultimos-15-meses-26072-noticia/](https://gestion.pe/economia/kpmg-63-principales-ejecutivos-peru-victimas-fraude-ultimos-15-meses-26072-noticia/)

Gomez, M. (2006). *introduccion a la metodologia de la investigacion cientifica.*

Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). *Personal and role-related factors in the*

- development of organizational commitment*. Retrieved from
<https://psycnet.apa.org/record/1973-12150-001>
- Illescas. (2011). “Comportamiento de los Funcionarios del Banco Nacional de Fomento Sucursal Ambato en el año 2012 y su impacto en el Riesgo Operacional.” In *Repo.Uta.Edu.Ec*. Retrieved from
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5301/Mg.DCEv.Ed.1859.pdf?sequence=3>
- Kessler, E. H. (2013). Organizational Culture and Effectiveness. *Encyclopedia of Management Theory*, 168–173. <https://doi.org/10.4135/9781452276090.n190>
- Leyva. (2007). Bases teórico-metodológicas para un enfoque de la gestión de la cultura organizacional en las sedes universitarias municipales. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, Vol. 25, p. 1. <https://doi.org/10.1111/ejn.12047>
- Lodahl, T. and Kejner, M. (1965). *A Psychological Appraisal of Manifest Needs as Predictors of Job Involvement among Selected Workers in Lagos State Odunayo Arogundade1, Abiola Olunubi1*. Retrieved from
<http://www.sciepub.com/reference/10782>
- Nelson, A. (1964). *Introducción a la intervención de cuentas con respuestas a las preguntas y soluciones a los problemas*. Retrieved from
https://books.google.com.pe/books/about/Introducción_a_la_intervención_de_cuentas.html?id=vPCrmQEACAAJ&redir_esc=y
- Norton, K. y. (2004). *La disponibilidad estratégica de los activos intangibles*. Retrieved from <https://www.harvard-deusto.com/la-disponibilidad-estrategica-de-los-activos-intangibles>

- Olveira. (2019). *El-fraude-en-empresas-se-puede-evitar-con-el-compromiso-de-los-empleados-20190806-0008* @ *www.cronista.com*. Retrieved from <https://www.cronista.com/economiapolitica/El-fraude-en-empresas-se-puede-evitar-con-el-compromiso-de-los-empleados-20190806-0008.html>
- Pedraza-Álvarez, L., Obispo-Salazar, K., Vásquez-González, L., & Gómez-Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17. <https://doi.org/10.21676/23897848.1462>
- Pettigrew. (1979). *On Studying Organizational Cultures*. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2392363?seq=1>
- PWC Peru. (2018). *Encuesta Global sobre Delitos Económicos y Fraude 2018*. 16. Retrieved from https://www.pwc.pe/es/publicaciones/assets/brochures/GECS2018_2.pdf
- Robbins, S. P., Enríquez Brito, J., Judge, T. A., María García, E., Manuel Juárez, J. H., Murillo, E., & Leticia Ochoa Ramos Rita Guadalupe Franco Rosalinda Garza Estrada José Badajoz Gutiérrez, A. (2009). *Decimotercera edición*. Retrieved from https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rousseau. (1990). *Rousseau sociólogo: para una teoría del funcionamiento del Estado*. Retrieved from <https://journals.openedition.org/polis/3928>
- Sanchez; Reyes; Mejía. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Mycological Research* (Vol. 106).
- Sánchez. (2008). *Cultura organizaciona y gestion de Recursos Humanos en los institutos*

tecnologicos de la provincia de Chanchamayo. Retrieved from

<https://es.slideshare.net/ANGIEPPJ/tesis-cultura-organizacional-y-gestion-de-recursos-humanos>

Schein. (1988). *La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo*. Retrieved from

<https://www.academia.edu/30896718/Schein-La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf>

Schneider, Benjamin, Bowen, D. E. (1985). Employee and customer perceptions of service in banks: Replication and extension. Retrieved September 9, 2018, from

<http://psycnet.apa.org/buy/1985-32349-001>

Steers. (1982). *Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism ...*

Retrieved from

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=f_FFBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=\(Mowday,+Porter+y+Steers+1982\)&ots=GjTzK0Qg-4&sig=SetdNYyF_5jGWvPyzcWPC35m9DM#v=onepage&q=\(Mowday%2CPorter+y+Steers+1982\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=f_FFBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=(Mowday,+Porter+y+Steers+1982)&ots=GjTzK0Qg-4&sig=SetdNYyF_5jGWvPyzcWPC35m9DM#v=onepage&q=(Mowday%2CPorter+y+Steers+1982)&f=false)

ANEXOS

Anexo 1 Carta de autorización



Una Institución Adventista

Ñaña, Lima, 27 de septiembre de 2017

Dr.
VICTOR CHOROCO CÁRDENAS
Vicerrector
Universidad Peruana Unión
Presente.-

Asunto: Autorización del Comité de Ética para el desarrollo de la investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo y desear muchas bendiciones en la labor que desempeña.

Mediante este documento tenemos a bien presentar a los investigadores **Thelma Madian Lazo Pilco** con DNI N° 44836763 y a su asesor el **Dr. Christian Daniel Vallejos Angulo** identificado con DNI N° 40340804, de la UPG Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión.

El Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión ha revisado el protocolo de investigación titulado: "**Relación entre riesgo de fraude, cultura organizacional y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular, periodo 2017**" presentado por los investigadores antes mencionados, y se resuelve **autorizar** el desarrollo de la investigación de acuerdo a los procedimientos mencionados (adjunto el perfil del proyecto) que será aplicado al personal que Usted dignamente dirige.

Agradecemos anticipadamente el apoyo que pueda brindar a los investigadores, a fin de concluir satisfactoriamente este proceso, los resultados obtenidos serán difundidos por los canales correspondientes.

Atentamente,



Dr. Rodrigo Alfredo Matos Chamorro
Presidente
Comité de Ética de Investigación

cc:
Investigador



Villa Unión – Ñaña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho – Chosica, Lima 15, Perú
Teléfono: (01) 618-6300 Fax: 618-6364 Web: www.upeu.edu.pe E-mail: investigacion@upeu.edu.pe

CUESTIONARIOS DE RELACIÓN DE RIESGO DE FRAUDE, CULTURAL ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Mi saludo y agradecimiento por su participación en el presente estudio de investigación en Auditoría Integral. mi nombre es Thelma Lazo, egresada del programa de maestría en auditoría de la Universidad Peruana Unión. Este cuestionario tiene como propósito levantar información sobre la percepción que usted tiene sobre riesgo de fraude, cultural organizacional y compromiso organizacional. Al responder a los cuestionarios, está participando voluntariamente en la investigación y autorizando para que la información recopilada de forma anónima sea utilizada para los fines de estudio. Cualquier sugerencia o duda, podrá realizarla con Thelma Madian Lazo Pilco al correo madianlazo@gmail.com

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

Guía para completar el cuestionario

- No escriba su nombre en este cuestionario.
- Las preguntas están divididas en cuatro cuestionarios: el primero sobre la información socio-demográficos, el segundo sobre riesgo de fraude, el tercero sobre cultura organizacional, y el cuarto cuestionario sobre compromiso organizacional.
- Las preguntas relacionadas con sus datos socio-demográficos permitirán clasificar la información.
- Seguidamente encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a riesgo de fraude, cultura organizacional, compromiso organizacional en la Universidad Peruana Unión.
- Tienen cinco opciones a elegir, lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista.
- Conteste todas las proposiciones por favor con sinceridad.

RELACION ENTRE RIESGO DE FRAUDE, CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INFORMACION SOCIO-DEMOGRÁFICA

1. **Sexo** Masculino Femenino
2. **Edad** <30 años 31-40 años 41-50 años 51-60 años >60 años
3. **Grado de Instrucción (máxima obtenida)** Secundaria Técnico Licenciado
 Magister Doctor
4. **Condición Laboral** Practicante Contratado Empleado Misionero Voluntario
5. **Tiempo de servicio en la institución** <5 años 6-15 años 16-25 años 26-35 años
 >35 años

6. ¿Cuántos años tiene en el cargo actual? () <1 año () 2-3años () 4-5años
 () 6-7años () >7años

RIESGO DE FRAUDE

ENUNCIADO	Siempre	Muchas veces	A veces	Raras veces	Nunca
1. Las compras y/o servicios recibidos en la empresa, son los requeridos y necesarios.					
2. Realizo el control de asistencia del personal a mi cargo.					
3. Se revisa si existe vínculo familiar entre el personal de compras y alguno de los proveedores, antes de realizar la compra.					
4. Se realiza una evaluación completa al personal antes de contratarlo.					
5. Realizo compras para la organización, de algún conocido porque me da más garantía.					
6. Los aumentos salariales van de acuerdo con mi nivel de formación y experiencia profesional.					
7. Se reconoce el cumplimiento de los logros de los colaboradores y su aporte para lograr las metas de la institución.					
8. Si estoy pasando por una dificultad económica, la institución me brinda la ayuda necesaria.					
9. El horario de trabajo establecido es suficiente para cumplir con mis deberes diarios.					
10. Si estoy pasando por una dificultad económica, mis compañeros me brindan la ayuda necesaria.					
11. Cuando estoy de vacaciones, suelo ir al trabajo para resolver algunos pendientes.					
12. El sueldo que percibo es el adecuado para la función que desempeño.					
13. Las licitaciones de compras, cuentan con adecuada publicidad.					
14. Se mantiene al personal por varios años sin incentivos ni promociones internas.					
15. Realizo pagos superiores a lo aprobado, por ajustes adicionales fuera del contrato.					
16. Se considera importante el comportamiento ético, así como el historial laboral y académico del personal a contratar.					

17. Obtengo descuentos adicionales a favor de la institución en las compras realizadas.					
18. El presupuesto otorgado para mi área es el suficiente para cumplir los objetivos trazados.					
19. El plan de capacitación para el personal es el necesario para realizar correctamente su trabajo					
20. Se acepta las pérdidas pequeñas (mercaderías, activos) como parte de la convivencia laboral.					
21. Los procesos en la institución, cuentan con adecuada segregación de funciones (varias personas intervienen en el proceso)					
22. Los activos fijos a mi cargo están debidamente inventariados y en el lugar que corresponden, para su adecuado control.					
23. Se cuenta con proveedores exclusivos para determinados servicios y/o productos					
24. Se cuenta con los controles de supervisión necesarios al recibir productos y/o servicios.					
25. Retiro cantidades altas de dinero en efectivo para realizar compras.					
26. La forma de pago a los proveedores es de acuerdo a lo establecido en el contrato.					
27. Recibo depósitos bancarios de parte de la institución a mi cuenta personal para compras.					
28. Las deficiencias de seguridad de TI son atendidas por la administración de la institución.					
29. Se toman decisiones de último momento, para solucionar casos que ya llevan tiempo pendientes.					
30. Accedo a la plataforma y se trasmite información en horarios no laborales.					
31. El perfil de usuario en el sistema va de acuerdo a mis funciones					
32. La administración de la institución respeta los controles internos y/o externos.					
33. Cambio constantemente la clave de mis accesos al sistema.					
34. Las modificaciones realizadas en el sistema contable, cuentan con las debidas autorizaciones.					
35. El personal a mi cargo realiza horas extras remuneradas.					
36. Se delega funciones (otorgamiento de poderes y concesión de atribuciones a administradores, directivos y empleados) de forma adecuada y ordenada.					

37. Reporto mi salida de vacaciones a recursos humanos.					
38. Los litigios y/o sanciones por incumplimiento de las regulaciones están controladas.					
39. Se crean cargos nuevos, para cubrir alguna necesidad del momento.					
40. Los documentos que requieren mi autorización están debidamente firmados.					
41. Todos los trabajadores toman sus vacaciones anuales en los periodos establecidos.					
42. Los controles internos establecidos son adecuados y actualizados.					

CULTURAL ORGANIZACIONAL

ENUNCIADO	Siempre	Muchas veces	A veces	Raras veces	Nunca
1. Puedo objetar las ideas de mi jefe inmediato, sin incomodarme.					
2. Una gran parte de mi calificación periódica depende de lo bien que trabajo con los compañeros de trabajo.					
3. Mi jefe me alienta para que conciba ideas nuevas y diferentes.					
4. Mi jefe se molesta con quienes ayudan a otros a hacer sus tareas o trabajos.					
5. Mi jefe aplica sanciones por no cumplir con el trabajo a tiempo.					
6. Me siento nervioso y tenso en el trabajo.					
7. Mi jefe no tolera las sugerencias sin base o justificaciones.					
8. Las personas enérgicas y competitivas, tienen una clara ventaja en mi centro de trabajo.					
9. Mi jefe piensa que "lo que importa son los resultados finales".					
10. Mi jefe prefiere mantener las rutinas antes que cambiar o innovar.					
11. Mi jefe está más interesado en cómo hice las cosas que en los resultados.					
12. Mi jefe motiva el cambio y la creatividad en el trabajo.					
13. Mi jefe es sensible a mis necesidades y problemas.					

14. En mi lugar de trabajo, practico los valores institucionales porque los conozco y acepto.					
15. Mi jefe trata a todos los trabajadores por igual, sin tomar en cuenta sus necesidades individuales.					
16. En mi lugar de trabajo, los valores institucionales se practican por temor a ser sancionados.					

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ENUNCIADO	Siempre	Muchas veces	A veces	Raras veces	Nunca
1. En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.					
2. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución.					
3. Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.					
4. Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución.					
5. Cuando se presenta algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en la búsqueda de alguna alternativa de solución.					
6. No tengo la sensación de pertenecer a la institución.					
7. En esta institución no se consulta nuestra opinión.					
8. Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.					
9. Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.					
10. Siento que no soy parte de la institución.					
11. Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.					
12. Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.					
13. Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.					
14. En el momento que entré a trabajar en esta institución me sentí defraudado.					
15. Fue una buena decisión trabajar en esta institución.					
16. Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.					

17. Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.					
18. Para mí, ésta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.					
19. Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran organización para trabajar.					
20. Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.					
21. Anhele tener un trabajo diferente.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
GENERAL ¿Qué relación existe entre el riesgo de fraude con la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?.	GENERAL Establecer la relación que existe entre riesgo de fraude con cultura organizacional y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017	GENERAL Existe relación entre riesgo de fraude con cultura organizacional y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017		
ESPECIFICO ¿Qué relación existe entre corrupción con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?	ESPECIFICO Determinar la relación que existe entre corrupción con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017	ESPECIFICO Existe relación entre corrupcion y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017	Riesgo de fraude Corrupción Apropiación ilegal de activos Fraude en estados financieros	Tipo de estudio Descriptivo/correlacional Diseño de investigación Correlacional/causal no experimental y transversal
¿Qué relación existe entre corrupción con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?	Determinar la relación que existe entre corrupción con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017	Existe relación entre corrupcion y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017	Cultura organizacional Innovación y riesgos Minuciosidad Orientación a los resultados Orientación a las personas Orientación a los equipos Agresividad Estabilidad	Área de estudio Personal directivo de una universidad particular, 108 personas
¿Qué relación existe entre apropiación ilegal de activos con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?	Determinar la relación que existe entre apropiación ilegal de activos con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017	Existe relación entre apropiación ilegal de activos y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017	Compromiso organizacional Participación Identificación Pertenencia Lealtad	Población y muestra Método no probabilístico
¿Qué relación existe entre apropiación ilegal de activos con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?	Determinar la relación que existe entre apropiación ilegal de activos con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017	Existe relación entre apropiación ilegal de activos y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017		Valoración estadística Correlación de Pearson
¿Qué relación existe entre fraude en estados financieros con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017?	Determinar la relación que existe entre fraude en estados financieros con cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017	Existe relación entre fraude en estados financieros y cultura organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017		
¿Qué relación existe entre fraude en estados financieros con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017??	Determinar la relación que existe entre fraude en estados financieros con compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017	Existe relación entre fraude en estados financieros y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular para el año 2017		