

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Contabilidad



*Una Institución Adventista*

**Análisis del ambiente de control en el área administrativa de la  
UGEL San Román Juliaca, periodo 2019**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de  
Bachiller en Contabilidad y Gestión Tributaria

Por:

Irma Candy Quispe Chambi

Asesor.

Mg. Richard Zegarra Estrada

**Juliaca, noviembre de 2020**

# DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

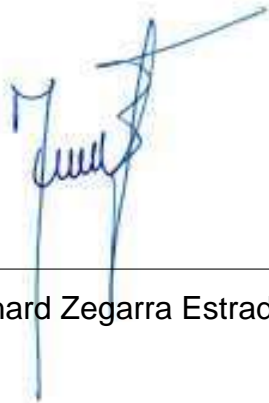
Mg. Richard Zegarra Estrada, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Contabilidad, de la Universidad Peruana Unión.

## **DECLARO:**

Que el presente trabajo de investigación titulado: **ANÁLISIS DEL AMBIENTE DE CONTROL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UGEL SAN ROMÁN JULIACA, PERIODO 2019**, constituye la memoria que presentan la estudiante Irma Candy Quispe Chambi para obtener el Grado Académico de Bachiller en Contabilidad y Gestión Tributaria, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opciones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Ya estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la Ciudad de Juliaca, a los 22 días del mes de noviembre del año 2020.



---

Mg. Richard Zegarra Estrada

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 22 día(s) del mes de noviembre del año 2020 siendo las 08:40 horas, se reunieron los miembros del jurado en sala virtual de la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: Mg. Ruth Elizabeth Villafuerte Alcántara, el secretario: Mg. Félix Primero Calla Calla y los demás miembros: Dr. Jorge Alejandro Sánchez Garcés y el(la) asesor(a) Mtro. Richard Zegarra Estrada, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: Análisis del ambiente de control en el área administrativa de la UGEL San Román Juliaca, periodo 2019 del(los)/la(las) egresados/as: a) Quispe Chambi Irma Candy conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en Contabilidad y Gestión Tributaria.

El Presidente inició el acto académico de sustentación bajo la modalidad virtual – Zoom, invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Quispe Chambi Irma Candy

| CALIFICACIÓN | ESCALAS   |         |                                | Mérito    |
|--------------|-----------|---------|--------------------------------|-----------|
|              | Vigesimal | Literal | Cualitativa                    |           |
| Aprobado     | 15        | B-      | Con nominación de <b>Bueno</b> | Muy Bueno |

Candidato (b):

| CALIFICACIÓN | ESCALAS   |         |             | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|--------|
|              | Vigesimal | Literal | Cualitativa |        |
|              |           |         |             |        |

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

# **Análisis del ambiente de control en el área administrativa de la UGEL San Román Juliaca, periodo 2019**

## **Analysis of the internal control environment in the administrative area of the UGEL San Román Juliaca, lost 2019**

Quispe Chambi Irma Candy 1<sup>a</sup>, Zegarra Estrada Richard 2<sup>al</sup>

<sup>a</sup>EP Contabilidad, Facultad Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

---

### **Resumen:**

Este artículo tiene por objetivo analizar cómo actúa el ambiente de control en el área administrativa de la UGEL San Román - 2019, para ello se realizó una encuesta que fue validada a través de juicio de expertos, cuyo resultado fue 0.976. La metodología de investigación es de tipo descriptivo, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta, la misma que fue aplicada a 30 funcionarios del área administrativa de la institución, esta contenía 30 preguntas basadas en los cinco principios del ambiente de control. Como parte de los resultados más relevantes, se obtuvo que un 53,3% de los funcionarios consideran que muchas veces se cumple a cabalidad con la integridad y valores éticos. Con base en estos resultados se concluye que, en el área administrativa los funcionarios cumplen mayormente y de manera eficiente con la aplicación de principios como la integridad, valores éticos, veracidad, eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus responsabilidades.

*Palabras clave: Ambiente de control, control interno, unidad de gestión y valores éticos.*

### **Abstract:**

This article aims to analyze how the control environment works in the administrative area of UGEL San Román - 2019, for this a survey was carried out that was validated through expert judgment, the result of which was 0.976. The research methodology is descriptive, with a non-experimental design and a quantitative approach. For data collection, a survey was used, which was applied to 30 officials of the administrative area of the institution, it contained 30 questions based on the five principles of the control environment. As part of the most relevant results, it was obtained that 53.3% of the officials consider that integrity and ethical values are often fully complied with. Based on these results, it is concluded that, in the administrative area, officials comply mostly and efficiently with the application of principles such as integrity, ethical values, truthfulness, efficiency and effectiveness in the fulfillment of their responsibilities.

---

<sup>1</sup> Autor de correspondencia: Quispe Chambi Irma Candy Km. 6 Carretera Arequipa. Villa Chullunquiiani. Teléfono 957576050  
irma.quispe@upeu.edu.pe

## **1. Introducción:**

La lucha contra el fraude se presenta desde tiempos en la antigüedad, siendo un problema global tanto en las organizaciones desarrolladas y menos desarrolladas en el mundo, donde se resalta la pérdida de integridad en las personas. En el momento que se corrompe este valor se presume que los seres humanos tienden a no ser honestos y a la vez menos íntegros en la realización de sus actividades dentro de la organización. A causa de ello existe un inmenso riesgo de fraude, este riesgo es tan elevado que se lleva a la necesidad de estudiar únicamente el análisis de este elemento. Según Belandria (2016) en un estudio realizado señala que “el 20% de los encuestados da a conocer, que nunca haría fraude, otro 20% si lo realizaría y el 60% lo haría dependiendo de la situación”, de tal manera se asume que las personas son deshonestas, por lo cual se da mayor importancia al fraude que se puede ocasionar dentro de una organización ya que este riesgo se realizara siempre que se tenga la oportunidad.

En el Perú, se exige que el estado actúe de forma eficiente y descentralizada, ya que se viene presentando numerosos problemas detectados en las entidades del gobierno como corrupción y fraudes por la mala administración de los recursos por falta de normas básicas como son: la conducta ética, buenas prácticas, valores éticos, etc. Se hace necesario fortalecer y poner en funcionamiento un adecuado control interno en las entidades públicas del gobierno como en la UGEL San Román, entendiendo que la problemática surge cuando responsables del área administrativa no aplican las normas establecidas, viéndose como estos no ponen en práctica una correcta conducta ética, buena práctica, valores y reglas apropiadas en la realización de sus funciones.

Según Estupiñan Gaitàn & W Niebel (2015) “El principal elemento sobre el que se sustentan otros componentes es el ambiente de control, además, es importante para la realización de los propios objetivos de control”. Por otra lado Royo (2013) plantea “El ambiente de control marca la pauta del funcionamiento de una organización e influye en la concienciación de sus empleados respecto al control, también es la base de todos los demás componentes del control interno, aportando disciplina y valores éticos donde los factores incluyen la integridad, valores éticos y capacidad de los empleados de la entidad, la filosofía de dirección y estilo de gestión, la manera en que la dirección asigna la autoridad y las responsabilidades que se organiza y desarrolla profesionalmente a sus empleados”.

Gamboa, Paguay , & López (2018); mencionan que las entidades públicas deben tomar en cuenta un enfoque para el logro de sus objetivos, utilizando de manera consiente los fondos

públicos presupuestales y el planeamiento para realizar un adecuado funcionamiento. Por ende, se debe tener un equilibrio entre los valores tradicionales como la legalidad, integridad y la transparencia presente por naturalidad en los asuntos públicos y tomar en cuenta los valores modernos como la eficiencia y eficacia dentro de la institución.

Soto (2018); sostiene que un nivel de cumplimiento medio en una institución pública, no se encuentra con un buen nivel de implementación en los documentos de gestión donde no se cuenta con la documentación requerida, por esta razón el cumplimiento total de normas no son eficaces, por ende sus actividades no son efectivas dentro del elemento ambiente de control.

Por su parte Huillca (2017); manifiesta que debido a la falta de conocimiento del MOF, los funcionarios no comprenden sus responsabilidades dando origen a la ineficiencia en sus labores, esto representa un 100% de los funcionarios que desconocen el MOF. En este sentido se observa que existe una falta de políticas y dirección, por causa del personal y su falta de conocimiento sobre las políticas. Los procedimientos y mecanismos de control sobre la entidad manifiesta un 45% de los funcionarios que se ha establecido políticas, procedimientos y mecanismos de control; en este sentido el autor da a conocer su aporte a la presente investigación.

Seguidamente Baca & Palomino (2019); plantean que la integridad y valores éticos contribuyen a una regular ejecución presupuestal, ya que en la encuesta aplicada a trabajadores se demuestra que la mitad de los encuestados, representado por el 50% tienen conocimiento del código de ética que maneja la institución, los resultados indican que al no aplicarse principios como son la integridad, veracidad y eficiencia en la gestión pública. De la misma forma concluye sobre la estructura organizacional mencionando, que contribuye de forma regular en la ejecución presupuestal, representado por el 60% de los trabajadores, esto se debe a que la alta dirección no realiza una supervisión en la aprobación y actualización de los procesos presupuestarios que comprende la ejecución presupuestaria, la cual debería estar basada en la eficiencia y eficacia que mejor contribuya el cumplimiento de sus objetivos, esto origina que el Gobierno Regional del Cusco no cumpla con sus objetivos estratégicos y los planes operativos anuales.

Escalante & Herreras (2018), en un estudio realizado mencionan que en la variable ambiente de control se obtuvo que el 56,4% no cumplen con las actividades y funciones establecido en el plan operativo, situación que pone en riesgo el cumplimiento de las metas establecidas.

Finalmente Velliz (2018); manifiesta que en la institución no existe un adecuado ambiente de control puesto que el 100% a veces promueve la competencia profesional y el 50% manifiesta que no existe una adecuada difusión sobre la filosofía de la dirección con respecto al control interno, siendo un aporte para la presente investigación.

El presente trabajo de investigación se enfoca en el análisis del ambiente de control en el área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román – Juliaca 2019.

Considerando la importancia del componente ambiente de control, ya que el valor ético se ha ido devaluando mientras va transcurriendo el tiempo, donde tiene como objetivos específicos: identificar la integridad y valores éticos, identificar la conciencia y estilo operativo, identificar el compromiso, identificar la estructura organizacional y responsabilidades e identificar las políticas dentro del área administrativa, para la mejora de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román.

## **2. Materiales y Métodos (Metodología)**

El presente estudio empleó el diseño metodológico no experimental del tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo ya que la investigación tiene una sola variable además mide las variables de manera real para posteriormente analizarlo. Según Hernández Sampieri, Hernández Collado, & Baptista (2014) mencionan que “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y análisis estadísticos, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

### **2.1 Muestra/ participantes**

Según Valderrama (2002), define población como: “Un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, los cuales tienen atributos o características comunes, capaces de ser observados” Para el desarrollo de la siguiente investigación, se ha determinado como población al área administrativa (Gerencia administrativas, sub gerencia de abastecimientos, sub gerencia de contabilidad, sub gerencia de tesorería y sub gerencia de recursos humanos) de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román de la ciudad de Juliaca.

Según Valderrama (2002), indica que: “La forma de muestreo podría existir una atribución directa por parte del investigador, es decir, según su criterio personal, por lo cual se puede extrapolar los resultados de la población”. Para la determinación de la muestra se consideró:

- Criterios de inclusión
  - Funcionarios nombrados y contratados
  - Funcionarios con grado académico maestría o doctorado
  - Edad mínima de 25 y un máximo de 50
- Criterios de Exclusión
  - Funcionarios que no cuentan con un contrato establecido para un año.
  - Personal administrativo que con bachillerato
  - Personal administrativo con menor tiempo de servicio o con una edad menor a los 24 años

De esta manera queda constituida la muestra por 30 funcionarios nombrados o contratados del área administrativa de la Ugel San Román Juliaca, siendo el primer criterio de inclusión la participación voluntaria de los trabajadores de la presente investigación.

## 2.2 *Materiales e insumos*

Para obtener los resultados se utilizó como instrumento una encuesta considerándola como una técnica de recolección de datos, esta consta de 30 preguntas y está dirigido al área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román – Juliaca 2019. Según (Muñoz Razo , 2011) señala que esta técnica “es la recolección de información que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerrada, dicotómicas, de opción múltiples, por rangos, etc. Por lo que los encuestados responden según su criterio y sus respuestas se tabulan para obtener resultados representativos”.

Asimismo, la validación del instrumento se realizó a través de juicios de expertos, mediante el alfa de Cronbach en el programa SPSS 25 y se obtuvo como resultado un 0,976 lo que significa que es confiable.

**Tabla 01**

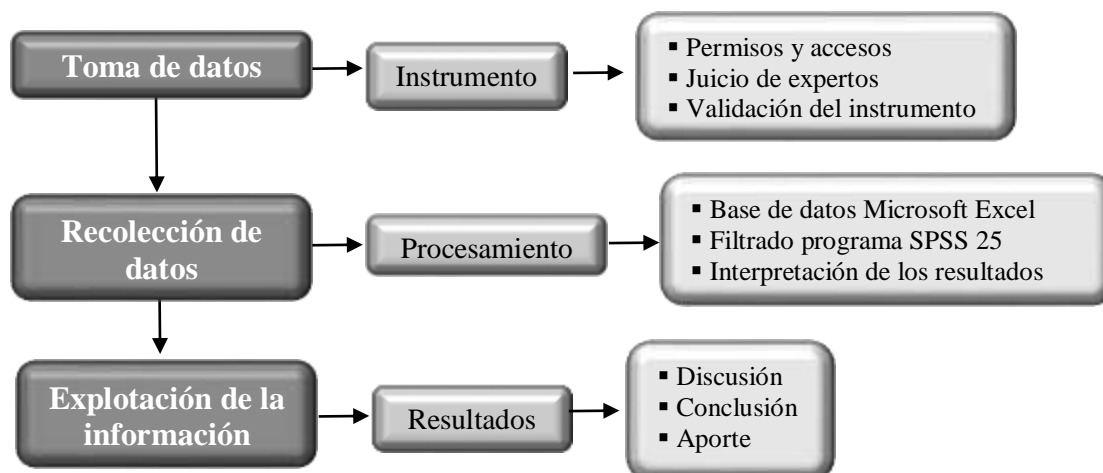
*Alfa de Cronbach*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,976             | 30             |

Fuente: Elaboración propia SPSS 25

Se observa en la tabla 1, la estadística de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach dando un resultado de 0,976 lo cual indica un alto grado de fiabilidad.

## 2.3 *Pasos de la investigación*



En primer lugar se elaboró el instrumento tipo encuesta con 30 preguntas que fue validado mediante juicio de expertos, con la Mg. Nelly Moreno de Bernal siendo parte del proceso de evaluación del instrumento, dicho cuestionario califica (suficiencia, pertinencia, claridad, vigencia, objetividad, estrategias, consistencia y estructura) seguidamente se solicitó los permisos y accesos necesarios a la institución UGEL San Román y de esa manera proceder con la encuesta a los 30 funcionarios del área administrativa.

El procesamiento de los datos, se realizó a partir de los datos obtenidos de la variable Ambiente de Control, con las dimensiones: (Conciencia y estilo operativo; política; estructura organizacional y responsabilidades; compromiso e Integridad y valores éticos). Se construyó una base de datos en el programa Microsoft Excel y se filtró mediante el programa SPSS 25 dando el alfa de Cronbach un alto grado de fiabilidad del 0.976; de esa forma pasar a la interpretación de los resultados

Finalmente se realizó la explotación de la información donde se determinó las discusiones, conclusiones y el aporte necesario de dicha investigación. Dentro de los hallazgos más relevantes se obtuvo que los funcionarios de la UGEL San Román consideran que muchas veces se cumple un 53,3% a cabalidad con la integridad y valores éticos dentro del área administrativa. Tomando en cuenta a Baca & Palomino (2019); concluyen que el 50% de los funcionarios tiene presencia en valores éticos. Lo cual indica, que si existe los principios de integridad, valores éticos, veracidad, eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus actividades.

#### 2.4 *Tipo o nivel de la investigación*

La investigación es de tipo descriptivo, “pues solo los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Donde se describe tendencias de un grupo o población” así como da a conocer (Hernandez Sampieri, Hernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

### 3. Resultados

**Tabla 02**

*Integridad y Valores Éticos*

|        |               | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje válido</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
|--------|---------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Nunca         | 1                 | 3,3               | 3,3                      | 3,3                         |
|        | Pocas Veces   | 5                 | 16,7              | 16,7                     | 20,0                        |
|        | Algunas Veces | 7                 | 23,3              | 23,3                     | 43,3                        |
|        | Muchas Veces  | 16                | 53,3              | 53,3                     | 96,7                        |
|        | Siempre       | 1                 | 3,3               | 3,3                      | 100,0                       |
|        | Total         | 30                | 100,0             | 100,0                    |                             |

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román.

Se observa en la tabla 2, respondiendo al objetivo específico 1, que el 3.3% de los funcionarios de la institución manifiestan que nunca se cumple a cabalidad con la integridad y valores éticos, 16.7% manifiesta que pocas veces se cumple a cabalidad con la integridad y valores éticos dentro del área administrativa, 23.3% manifiesta que alguna vez se cumple a cabalidad los valores éticos, 53.3% manifiesta que muchas veces se cumple a cabalidad los valores éticos y solo el 3.3% manifiesta que siempre se cumple a cabalidad con los valores éticos, realizando un análisis se puede indicar que en el área administrativa de la UGEL San Román Juliaca más del 50% percibe que existe integridad y valores éticos dentro de la institución.

**Tabla 03**

*Conciencia y Estilo Operativo*

|        |               | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje válido</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
|--------|---------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Nunca         | 1                 | 3,3               | 3,3                      | 3,3                         |
|        | Pocas Veces   | 4                 | 13,3              | 13,3                     | 16,7                        |
|        | Algunas Veces | 8                 | 26,7              | 26,7                     | 43,3                        |
|        | Muchas Veces  | 13                | 43,3              | 43,3                     | 86,7                        |
|        | Siempre       | 4                 | 13,3              | 13,3                     | 100,0                       |
|        | Total         | 30                | 100,0             | 100,0                    |                             |

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román.

Se observa en la tabla 3, respondiendo al objetivo específico 2, que el 3.3% de los funcionarios de la institución manifiesta que nunca se tiene conciencia y estilo operativo al momento de realizar las actividades, 13.3% manifiesta que pocas veces se tiene conciencia y estilo operativo dentro del área administrativa, 26.7% manifiesta que alguna vez se conciencia y estilo operativo, 43.3% manifiesta que muchas veces se tiene conciencia y estilo operativo y el 13.3% manifiesta que siempre se tiene conciencia y estilo operativo, realizando un análisis se puede indicar que en el área administrativa de la UGEL San Román Juliaca en un 43,3% percibe que existe conciencia y estilo operativo dentro de la institución.

**Tabla 04**

*Compromiso*

|  |  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje válido</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
|--|--|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
|--|--|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|

|        |               |    |       |       |       |
|--------|---------------|----|-------|-------|-------|
| Válido | Nunca         | 1  | 3,3   | 3,3   | 3,3   |
|        | Pocas Veces   | 3  | 10,0  | 10,0  | 13,3  |
|        | Algunas Veces | 5  | 16,7  | 16,7  | 30,0  |
|        | Muchas Veces  | 15 | 50,0  | 50,0  | 80,0  |
|        | Siempre       | 6  | 20,0  | 20,0  | 100,0 |
|        | Total         | 30 | 100,0 | 100,0 |       |

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román.

Se observa en la tabla 4, respondiendo al objetivo específico 3, que el 3.3% de los funcionarios de la institución manifiestan que no se sienten comprometidos al momento de realizar las actividades, 10.0% opinan que pocas veces se sienten comprometidos al realizar sus actividades en el área administrativa, 16.7% manifiestan que alguna vez se sienten comprometidos, 50,0% manifiestan que muchas veces se tiene compromiso y el 20,0% manifiesta que siempre se sienten comprometidos, realizando un análisis se puede indicar que en el área administrativa de la UGEL San Román Juliaca más del 50% percibe que existe compromiso dentro de la institución.

**Tabla 05**

*Estructura Organizacional y Responsabilidades*

|        |               | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje válido</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
|--------|---------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Pocas Veces   | 4                 | 13,3              | 13,3                     | 13,3                        |
|        | Algunas Veces | 11                | 36,7              | 36,7                     | 50,0                        |
|        | Muchas Veces  | 12                | 40,0              | 40,0                     | 90,0                        |
|        | Siempre       | 3                 | 10,0              | 10,0                     | 100,0                       |
|        | Total         | 30                | 100,0             | 100,0                    |                             |

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román.

Se observa en la tabla 5, respondiendo al objetivo específico 4, que el 3.3% de los funcionarios de la institución manifiestan, que pocas veces se cumple con la estructura organizacional y responsabilidades, 36,7% opinan que algunas veces se cumple con la estructura organizacional en el área administrativa, 40.0% manifiestan que muchas veces se cumple con la organización y responsabilidades, 10,0% manifiestan que siempre se cumple con la estructura organizacional y responsabilidades, realizando un análisis se puede indicar que en el área

administrativa de la UGEL San Román Juliaca menos del 50% percibe que no existe una estructura organizacional y responsabilidades de la institución.

**Tabla 06**

*Política*

|        |               | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje válido</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
|--------|---------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Pocas Veces   | 7                 | 23,3              | 23,3                     | 23,3                        |
|        | Algunas Veces | 9                 | 30,0              | 30,0                     | 53,3                        |
|        | Muchas Veces  | 12                | 40,0              | 40,0                     | 93,3                        |
|        | Siempre       | 2                 | 6,7               | 6,7                      | 100,0                       |
|        | Total         | 30                | 100,0             | 100,0                    |                             |

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román.

Se observa en la tabla 6, respondiendo al objetivo específico 5, que el 23.3% de los funcionarios de la institución manifiestan que pocas veces se cumple con las políticas al momento de realizar las actividades, 30.0% opinan que algunas veces se cumple con las políticas el área administrativa, 40.0% manifiestan que muchas veces se cumple con las políticas, 6,7% manifiestan que siempre se cumple con las políticas, realizando un análisis se puede indicar que en el área administrativa de la UGEL San Román Juliaca menos del 50% percibe que no se aplican las políticas en la institución.

**Tabla 07**

Resumen de los resultados obtenidos

| <b>Dimensiones</b>            | <b>Nunca</b> | <b>Pocas veces</b> | <b>Algunas veces</b> | <b>Muchas veces</b> | <b>Siempre</b> |
|-------------------------------|--------------|--------------------|----------------------|---------------------|----------------|
| Integridad y Valores éticos   | 3,3          | 16,7               | 23,3                 | 53,3                | 3,3            |
| Conciencia y estilo operativo | 3,3          | 13,3               | 26,7                 | 43,3                | 13,3           |
| Compromiso                    | 3,3          | 10,0               | 16,7                 | 50,0                | 20,0           |
| Estructura organizacional     |              | 13,3               | 36,7                 | 40,0                | 10,0           |
| Política                      |              | 23,3               | 30,0                 | 40,0                | 6,7            |

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 7, los resultados más relevantes son, integridad y valores ético dando a conocer que un 53,3% manifiesta que los funcionarios algunas veces cumplen a cabalidad con los valores éticos dentro del área administrativa, en cuanto al compromiso se muestra que los funcionarios de la UGEL San Román un 43,3% manifiesta que muchas veces se tiene compromiso

al momento de realizar sus actividades, en cuanto a la estructura organizacional un 40,0% manifiesta que muchas veces se cumple con las responsabilidades dentro del área administrativa de la UGEL San Román.

#### **4. Discusión**

Como indican los resultados de la tabla 2, relacionados al objetivo específico integridad y valores éticos en el área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, se observa que el 3,3% de los funcionarios respondieron que nunca se cumple a cabalidad los valores éticos a diferencia del 53,3% indican que muchas veces se cumple a cabalidad con la integridad y valores éticos dentro del área administrativa. Este resultado se relaciona con la investigación de Baca & Palomino (2019); quienes concluyeron que el 50% de los funcionarios tiene presencia regular en valores éticos y en un 30% no existe presencia de integridad y valores éticos, esto indica que si existe un regular ambiente de control en valores éticos.

Como indica en los resultados de la tabla 3, relacionados al objetivo específico conciencia y estilo operativo en el área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, se observa que el 3,3% de los funcionarios respondieron que nunca se tiene conciencia y estilo operativo al momento de realizar las actividades a diferencia del 43,3% manifiesta que muchas veces se tiene conciencia y estilo operativo dentro del área administrativa. Este resultado se relaciona con la investigación de Escalante & Herreras (2018); que concluyeron que el 56.4% no cumplen con las actividades y funciones del plan operativo, situación que pone en riesgo el cumplimiento de las metas establecidas.

Como indica en los resultados de la tabla 4, del objetivo específico compromiso en el área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, se observa que el 3,3% de los funcionarios respondieron que no se sienten comprometidos al momento de realizar las actividades a diferencia del 50,0% manifiesta que muchas veces se tiene compromiso dentro del área administrativa. Este resultado se relaciona con la investigación de Huillca (2017); que concluyó que el 100% de los directivos no se realiza la debida actualización, ni socialización del reglamento del reglamento de organización y funciones por lo cual no se tiene compromiso con el cumplimiento de sus funciones.

Como indica en los resultados de la tabla 5, del objetivo específico estructura organizacional y responsabilidades en el área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, se observa que el 3,3% de los funcionarios respondieron que pocas veces se cumple con la estructura organizacional y responsabilidades a diferencia del 40,0% indican que muchas veces se cumple con la organización y responsabilidades dentro del área administrativa. Este resultado se relaciona con la investigación de Baca & Palomino (2019) que concluyeron que el 60% de los

funcionarios tiene una presencia regular y el 40% existe una mala estructura organizacional, por lo tanto, para ningún colaborador existe buena estructura organizacional y responsabilidades.

Como indica en los resultados de la tabla 6, del objetivo específico política del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, se observa que el 23,3% de los funcionarios respondieron que pocas veces se cumple con las políticas al momento de realizar las actividades a diferencia del 40,0% indican que muchas veces se cumple con las políticas establecidas por parte del área administrativa. Este resultado se relaciona con la investigación de Huilca (2017); que concluyó que el 45% de los directivos manifiesta que se han establecido políticas y un 40% manifiesta que son pocas veces que se han establecido las políticas.

## **5. Conclusiones**

En conclusión, el ambiente de control del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román cumple de forma regular según los resultados obtenidos en la investigación, de tal manera se puede apreciar que existen factores que limitan su desempeño de los funcionarios tales como la estructura organizacional y responsabilidades del mismo modo no se da la suficiente información sobre las políticas de la institución, además no hacen un uso correcto del código de ética y con frecuencia no se tiene conciencia y estilo operativo al desarrollar sus funciones en el área administrativa.

De acuerdo con el primer objetivo de analizar la integridad y valores éticos del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, se concluye que el 53,3% de los funcionarios manifiesta que muchas veces se cumple a cabalidad los valores éticos. Esto indica que mayormente si cumplen los principios como la integridad, valores, veracidad y eficiencia de igual forma con el cumplimiento del código de ética y código de conducta.

De acuerdo con el segundo objetivo de analizar la conciencia y estilo operativo del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, se concluye que el 43.3% de los funcionarios manifiestan que muchas veces se tiene conciencia y estilo operativo al momento de realizar sus funciones dentro de la institución. Esto indica que mayormente se tiene dificultades al cumplir con su función, pero en un gran porcentaje si se cumple a conciencia con sus actividades.

De acuerdo con el tercer objetivo de analizar el compromiso del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, se concluye que el 50,0% de los funcionarios manifiestan que muchas veces se tiene compromiso al momento de realizar sus actividades. Esto indica que regularmente tienden a comprometerse con sus funciones los funcionarios del área administrativa.

De acuerdo con el cuarto objetivo al analizar la estructura organizacional y responsabilidades del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, se

concluye que el 40,0% de los funcionarios manifiesta que muchas veces se cumple con la estructura organizacional y responsabilidades. Esto indica que regularmente se cumple, esto debido a que no se realiza una adecuada supervisión.

De acuerdo con el cuarto objetivo al analizar las políticas del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, se concluye que el 40,0% de los funcionarios manifiesta que muchas veces se cumple con las políticas. Esto indica que regularmente se cumple con las políticas del área administrativa de la institución.

## 6. Agradecimientos

En primer lugar agradezco a Dios por haber hecho posible este momento, de igual forma a la prestigiosa universidad Peruana Unión Filial Juliaca, que me abrió las puertas, donde los principios y valores priman en los estudiantes y de esa forma convertirme en una profesional preparada para un futuro. Al mismo tiempo agradecer al Mg. Richard Zegarra Estrada asesor en la investigación, por las enseñanzas y apoyo que me brindo desde el inicio hasta la culminación del proyecto de investigación, finalmente a todos los docentes de la facultad de contabilidad y a mis padres que siempre me apoyan en cada circunstancia.

## 7. Referencias

- Baca Rojas , A., & Palomino Mora , B. (2019). *Ambiente De Control Interno En La Ejecucion Presupuestal Del Gobierno Regional Del Cusco, Periodo 2017*. Cusco - Perú: Universidad Andina del Cusco. Obtenido de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2964/1/Angie\\_Brenda\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2964/1/Angie_Brenda_Tesis_bachiller_2019.pdf)
- Barquero Royo , M. (2013). *Manual práctico de control interno: Teoría y aplicación práctica*. Barcelona : Profit Editorial .
- Belandria, A. G. (2016). Los Fraudes en las Organizaciones y el Papel de la Auditoría Forense en este Contexto. *Universidad de los Andes*, 30.
- Escalante Lopez , C. E., & Herreras Calle , J. (2018). *Ambiente de Control Interno y Gestión de Programas Presupuestales en los Gobiernos Locales Del VRAEM 2013 - 2016*. Ayacucho - Perú: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Estupiñan Gaitàn, R., & W Niebel , B. (2015). *Control interno y fraudes: análisis de información COSO I,II y III con base en los ciclos transaccionales*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=qcO4DQAAQBAJ&dq=libros+sobre+el+ambiente+de+control+de+una+empresa&sitesec=reviews>
- Gamboa Poveda , J., Balla Paguay , I., & Lopez Ortiz , K. (2018). *El Control Interno y su Influencia el La Gestión Administrativa del Sector Público*. Ecuador: Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI). Obtenido de <http://201.159.222.36/handle/123456789/4022>
- Hernandez Sampieri, R., Hernandez Collado, C., & Baptista Lucio (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Editorial Mexico.
- Huillca Vera , M. (2017). *Ambiente De Control en el Área de Personal en la Unidad De Gestion Educativa Local Canchis, Periodo 2016*. Cusco -

- Perù: Universidad Andina del Cusco. Obtenido de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1898/1/Miriam\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1898/1/Miriam_Tesis_bachiller_2017.pdf)
- Llanos Melendez , S., & Melendez de la Cruz , J. (2019). *Estudio del ambiente de control en la empresa BIMA & H S.A.C.* Lima - Peru: Universidad Peruana Union. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2575/Stephany\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2575/Stephany_Trabajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muñoz Razo, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis.* México: PEARSON EDUCACION.
- Soto Orrillo , E. (2018). *Diagnóstico del Ambiente de Control Interno en la Municipalidad Distrital De Jesús - Cajamarca, 2017.* Cajamarca - Peru: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1889/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de tesis de investigación científica.* Lima: San Marcos
- Velliz Calla , L. (2018). *Caracterización del Control Interno en el Área de Recursos Humanos De La Unidad De Gestión Educativa Local De San Román-2017.* Juliaca - Perú: Universidad Católica los Ángeles Chimbote

## 8. Anexos



### UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES EP DE CONTABILIDAD Y GESTIÓN TRIBUTARIA



#### Encuesta: Control Interno

La presente encuesta tiene el propósito de recoger información correspondiente al desarrollo del bachiller titulado “ANÁLISIS DEL AMBIENTE DE CONTROL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UGEL SAN RÓMAN JULIACA, 2019”. En este sentido, agradecemos de antemano la honestidad de sus respuestas, dada la seriedad exigida por una investigación.

#### II. INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN

Cada ítem tiene cinco posibles respuestas, marque con una X el número de la columna que corresponda a su respuesta

|    |                                    | Nunca | Pocas veces | Algunas veces | Muchas veces | Siempre |
|----|------------------------------------|-------|-------------|---------------|--------------|---------|
|    |                                    | N     | PV          | AV            | MV           | S       |
| Nº | Items                              |       |             |               |              |         |
|    | <b>Ambiente de control</b>         |       |             |               |              |         |
|    | <b>Integridad y valores éticos</b> |       |             |               |              |         |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 1 | ¿Muestra la UGEL San Román interés por la integridad y los valores éticos?  |  |  |  |  |  |
| 2 | ¿Hay un código de conducta y/o una política de ética, y estos han sido comunicados adecuadamente?   |  |  |  |  |  |
| 3 | ¿Se le pide al personal de la UGEL San Román que ha sido contratado fuera de la institución que se familiarice con los valores éticos?                                    |  |  |  |  |  |
| 4 | ¿El personal cumple con la función de comunicar eficazmente el compromiso, integridad y comportamiento ético en toda la UGEL?   |  |  |  |  |  |
| 5 | ¿Trata la UGEL San Román de eliminar o reducir las posibles tentaciones que pueden proporcionar que el personal se involucre en actos fraudulentos, ilegales o no éticos? |  |  |  |  |  |
| 6 | ¿El personal practica de valores éticos dentro de la UGEL San Román?  |  |  |  |  |  |

|    |  |          |           |           |           |          |
|----|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 7  | ¿La UGEL toma acción disciplinaria apropiada en respuesta a las desviaciones de políticas y procedimientos apropiado?  |          |           |           |           |          |
|    | <b>Conciencia y estilo operativo</b>   | <b>N</b> | <b>PV</b> | <b>AV</b> | <b>MV</b> | <b>S</b> |
| 8  | ¿Existe una supervisión eficaz por parte de la misma?  |          |           |           |           |          |
| 9  | ¿Tienen los funcionarios conocimiento de sus funciones en las áreas de la UGEL San Román?  |          |           |           |           |          |
| 10 | ¿Tiende a ser conservador a la filosofía de la UGEL San Román sobre como reportar la información operativa, incluyendo su actitud hacia el desarrollo de las estimaciones?                         |          |           |           |           |          |
| 11 | ¿Existe un mecanismo establecido para educar y comunicar regularmente a las gerencias y a los empleados la importancia de los controles internos y elevar el nivel de entendimiento de los mismos? |          |           |           |           |          |
| 12 | ¿El personal que labora en la UGEL San Román tiene compromiso al realizar sus actividades?   |          |           |           |           |          |
| 13 | ¿Presta la UGEL San Román una apropiada atención al control interno, incluyendo los efectos del procesamiento de sistemas de información?  |          |           |           |           |          |
| 14 | ¿El personal de la UGEL San Román tiene conciencia y estilo operativo al realizar las funciones?   |          |           |           |           |          |
| 15 | ¿Corrige la UGEL San Román oportunamente las deficiencias identificadas en el control?   |          |           |           |           |          |
|    | <b>Compromiso</b>  | <b>N</b> | <b>PV</b> | <b>AV</b> | <b>MV</b> | <b>S</b> |

|    |  |          |           |           |           |          |
|----|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 16 | ¿El personal tiene la capacidad y el entrenamiento necesario para su nivel de responsabilidad asignado a la naturaleza y complejidad de la actividad?                |          |           |           |           |          |
| 17 | ¿El desempeño del trabajo es evaluado y revisado periódicamente con cada empleado?   |          |           |           |           |          |
| 18 | ¿La estructura administrativa con la que funciona la UGEL San Román es efectiva para el personal que labora?   |          |           |           |           |          |
| 19 | ¿Posee la UGEL San Román una amplia experiencia funcional?   |          |           |           |           |          |
|    | <b>Estructura Organización y responsabilidad</b>   | <b>N</b> | <b>PV</b> | <b>AV</b> | <b>MV</b> | <b>S</b> |
| 20 | ¿La estructura organizacional es adecuada para el tamaño, actividades operacionales y ubicación de la UGEL San Román?  |          |           |           |           |          |
| 21 | ¿Es apropiada la estructura organizacional general (es decir, no demasiado compleja, ni abarca numerosas áreas o poco usuales, líneas administrativas de autoridad)? |          |           |           |           |          |

|    |   |          |           |           |           |          |
|----|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 22 | ¿Hay políticas y procedimientos apropiados para el eficiente y eficaz desarrollo de la actividad?   |          |           |           |           |          |
| 23 | ¿Revisa y modifica la UGEL San Román la estructura organizacional de la misma de acuerdo a los cambio de condiciones en la institución?             |          |           |           |           |          |
| 24 | ¿Es clara la asignación de responsabilidades, incluyendo responsabilidades del procedimiento que se registran y se ordenan por tipo de transacción? |          |           |           |           |          |
| 25 | ¿Hay una adecuada supervisión y monitoreo de las operaciones que se realizan?   |          |           |           |           |          |
|    | <b>Políticas</b>  | <b>N</b> | <b>PV</b> | <b>AV</b> | <b>MV</b> | <b>S</b> |
| 26 | ¿Son claras las políticas y procedimientos que se emiten, actualizan y modifican oportunamente?   |          |           |           |           |          |
| 27 | ¿Los funcionarios tienen responsabilidad en las acciones y políticas de la gerencia de la UGEL San Román?   |          |           |           |           |          |
| 28 | ¿Hay descripciones de funciones, manuales de referencia y otras formas de comunicación que informen al personal sobre sus obligaciones?             |          |           |           |           |          |
| 29 | ¿Existe un código de políticas aprobado por la UGEL San Román?  |          |           |           |           |          |
| 30 | ¿Los procedimientos son actos para comunicar las falencias en el área?  |          |           |           |           |          |