

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Unidad de Segunda Especialidad Profesional

**CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA
GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL FONDO
DE VIVIENDA POLICIAL, LIMA-2022**

TESIS

Presentada por:

Lic. JOSÉ ELMER FERNÁNDEZ ESTELA

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

GESTIÓN PÚBLICA

TACNA – PERÚ


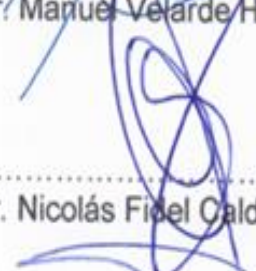
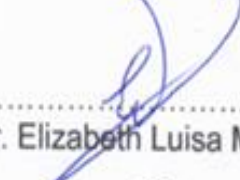

2024

Hoja de jurados

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN GESTIÓN PÚBLICA

Control Interno y su Influencia en la Gestión Institucional del Fondo de
Vivienda Policial, Lima – 2022

Tesis sustentada y aprobada el 28 de junio del 2023; estando el jurado
calificador integrado por:

PRESIDENTE	:	 Dr. Manuel Velarde Herencia
SECRETARIO	:	 Dr. Nicolás Fidel Calderón Urriola
VOCAL	:	 Mgr. Elizabeth Luisa Medina Soto
ASESOR	:	 Mgr. Alfonso Oswaldo Flores Mello

Certificado de similitud

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Alfonso Oswaldo FLORES MELLO, en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 10462-2022-FCJE/UNJBG del trabajo de Tesis titulado: CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL FONDO DE VIVIENDA POLICIAL, LIMA – 2022.

Presentado por el Bach. José Elmer FERNÁNDEZ ESTELA, para optar el título de Segunda Especialidad Profesional en Gestión Pública.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del Software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 7%. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la Tesis enunciada líneas arriba, la cual está expedita para continuar con los trámites para la obtención del título de Segunda Especialidad en Gestión Pública, según corresponda consiguientemente la publicación en el repositorio institucional.

Tacna, 15 de enero 2023

FIRMA ASESOR

Nombres y apellidos, DNI

Mgr. Alfonso Oswaldo Flores Mello

DNI N° 43149331



FIRMA TESISTA

Nombres y apellidos, DNI

Bach. José Elmer Fernández Estela

DNI N° 44222765



DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo está dedicado a mi hija, esposa por el apoyo brindado en la culminación del presente trabajo de investigación, a mis padres por ser una fuente de inspiración, por su constante preocupación en mi progreso profesional y personal.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por haberme dado la vida, sabiduría, salud, fuerza para alcanzar mis objetivos.

Al Mg Alfonso Oswaldo FLORRES MELLO, por su orientación, me ha guiado con mayores conocimientos para la elaboración del presente trabajo de investigación.

José Elmer Fernández Estela

Índice

Portada.....	i
Hoja de jurados.....	ii
Certificado de similitud.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	xii
Resumen.....	xv
Abstract.....	xvi
Introducción.....	1
Capítulo I: Planteamiento del Problema.....	3
1.1 Descripción del Problema.....	3
1.2 Formulación del Problema.....	6
1.2.1 <i>Problema Principal</i>	6
1.2.2 <i>Problemas Específicos</i>	6
1.3 Objetivos de la Investigación.....	6
1.3.1 <i>Objetivo General</i>	6
1.3.2 <i>Objetivos Específicos</i>	6
1.4 Justificación de la Investigación.....	7
1.4.1 <i>Justificación Teórica</i>	7
1.4.2 <i>Justificación Empresarial/Organizacional</i>	7
1.4.3 <i>Justificación Académica</i>	7
1.5 Formulación de Hipótesis.....	8
1.5.1 <i>Hipótesis General</i>	8
1.5.2 <i>Hipótesis Específicas</i>	8

1.6 Variables e Indicadores	8
Capítulo II: Marco Teórico.....	11
2.1 Antecedentes del Estudio (Estado De Arte)	11
2.2 Bases Teóricas Científicas	16
2.3 Definiciones de Términos Básicos.....	32
Capítulo III: Metodología.....	34
3.1 Tipo de Investigación.....	34
3.2 Diseño de la Investigación.....	34
3.3 Población y Muestra Del Estudio.....	35
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	38
Capítulo IV: Resultados y Discusión	40
Conclusiones	102
Recomendaciones	103
Referencias Bibliográficas	105
Anexos.....	113

Índice de tablas

Tabla 1 Variables e indicadores	9
Tabla 2 Distribución de la población	36
Tabla 3 Distribución de la muestra	37
Tabla 4 Distribución del género entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial	40
Tabla 5 Distribución de la edad entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial	41
Tabla 6 Distribución del grado de instrucción entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial	42
Tabla 7 Distribución de la gerencia donde labora entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial	43
Tabla 8 Niveles del control interno entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial	44
Tabla 9 Niveles de las dimensiones del control interno entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial	45
Tabla 10 Niveles de la gestión institucional entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial	46
Tabla 11 Niveles de las dimensiones de la gestión institucional entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial	47
Tabla 12 Usted conoce las normas de control interno.....	48
Tabla 13 Se capacita adecuadamente al personal responsable de las actividades de control previo, para su desempeño eficiente.....	49
Tabla 14 Las labores de control previo se detallan en las disposiciones internas que tiene la entidad	51
Tabla 15 Se verifica de forma previa los documentos fuentes para autorizar un procedimiento	52

Tabla 16 Se da capacitación periódica al personal responsable de las actividades de control simultaneo para un desempeño eficiente	54
Tabla 17 Las labores de control simultáneo se encuentran en las disposiciones que tiene la entidad	55
Tabla 18 Se verifica de forma simultánea los documentos fuentes para autorizar un procedimiento	56
Tabla 19 Con que frecuencia se alertan desviaciones durante el control simultaneo	58
Tabla 20 Con qué frecuencia realiza el control posterior.....	59
Tabla 21 Con qué frecuencia se modifica los documentos de gestión	60
Tabla 22 El órgano de control institución (OCI) ejerce un control interno posterior a las operaciones de la entidad	62
Tabla 23 El órgano de control interno realiza seguimiento de las medidas correctivas hechas en las recomendaciones de sus informes	63
Tabla 24 Se emplean estrategias adecuadas para el desarrollo de los planes operativos.....	65
Tabla 25 La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada.....	66
Tabla 26 Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen	67
Tabla 27 El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal.....	68
Tabla 28 Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos.....	70
Tabla 29 Los resultados obtenidos del plan operativo sirven para la toma de decisiones	71
Tabla 30 La institución cuenta con un organigrama funcional.....	72

Tabla 31 Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar.....	74
Tabla 32 El personal de la oficina se involucra con la misión institucional	75
Tabla 33 Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones	76
Tabla 34 Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos	78
Tabla 35 El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo	79
Tabla 36 El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse	80
Tabla 37 El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo	82
Tabla 38 La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina	83
Tabla 39 La dirección toma decisiones	84
Tabla 40 Las decisiones de la dirección se basan en la información	85
Tabla 41 La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones	87
Tabla 42 Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos	88
Tabla 43 Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos	89
Tabla 44 Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias	90
Tabla 45 Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas	92
Tabla 46 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del control interno en la gestión institucional	93

Tabla 47 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del control previo en la gestión institucional	94
Tabla 48 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del control concurrente en la gestión institucional	94
Tabla 49 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del control posterior en la gestión institucional	95

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de estudio	35
Figura 2 Porcentaje del género entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial.....	40
Figura 3 Porcentaje de la edad entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial.....	41
Figura 4 Porcentaje del grado de instrucción entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial.....	42
Figura 5 Porcentaje de la gerencia donde labora entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial.....	43
Figura 6 Porcentaje del control interno entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial.....	44
Figura 7 Porcentaje de la gestión institucional entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial.....	46
Figura 8 Usted conoce las normas de control interno	48
Figura 9	50
Figura 10 Las labores de control previo se detallan en las disposiciones internas que tiene la entidad.....	51
Figura 11 Se verifica de forma previa los documentos fuentes para autorizar un procedimiento	53
Figura 12 Se da capacitación periódica al personal responsable de las actividades de control simultaneo para un desempeño eficiente.....	54
Figura 13 Las labores de control simultáneo se encuentran en las disposiciones que tiene la entidad.....	55
Figura 14 Se verifica de forma simultánea los documentos fuentes para autorizar un procedimiento	57

Figura 15 Con que frecuencia se alertan desviaciones durante el control simultaneo	58
Figura 16 Con qué frecuencia realiza el control posterior	59
Figura 17 Con qué frecuencia se modifica los documentos de gestión ..	61
Figura 18 El órgano de control institución (OCI) ejerce un control interno posterior a las operaciones de la entidad	62
Figura 19 El órgano de control interno realiza seguimiento de las medidas correctivas hechas en las recomendaciones de sus informes	64
Figura 20 Se emplean estrategias adecuadas para el desarrollo de los planes operativos.....	65
Figura 21 La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada.....	66
Figura 22 Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen	67
Figura 23 El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal.....	69
Figura 24 Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos.....	70
Figura 25 Los resultados obtenidos del plan operativo sirven para la toma de decisiones	71
Figura 26 La institución cuenta con un organigrama funcional	73
Figura 27 Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar.....	74
Figura 28 El personal de la oficina se involucra con la misión institucional	75
Figura 29 Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones	77

Figura 30 Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos	78
Figura 31	79
Figura 32 El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse	81
Figura 33 El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo	82
Figura 34 La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina	83
Figura 35 La dirección toma decisiones	85
Figura 36 Las decisiones de la dirección se basan en la información.....	86
Figura 37 La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones	87
Figura 38 Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos	88
Figura 39 Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos	90
Figura 40 Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias	91

Resumen

El presente estudio planteó el objetivo general de determinar cómo el control interno puede influir en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022. Asimismo, la modalidad del método fue cuantitativa, aplicándose un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional de aspecto causal. Ello requirió una muestra de 85 trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial, lo cual se consideró de forma aleatorizada y probabilística, resultando una muestra de 75 trabajadores. Cada colaborador respondió dos cuestionarios, habiendo sido estos validados y confiabilizados, para las dos variables de estudio; es decir, el control interno y la gestión institucional. De este modo, entre los resultados se evidenció que en un 61 % influye el control interno sobre el nivel de la gestión institucional; así como un 33 % que se expresó en el control previo; un 55 % que se expresó en el control concurrente; y en 44 % sobre el control posterior. Por todo ello, se concluyó que existe influencia significativa del control interno en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial en la ciudad de Lima durante el año 2022 ($\text{sig} = ,000 > \alpha = ,005$).

Palabras clave: gestión, control, interno, institucional, policía.

Abstract

The present study set out the general objective of determining how internal control can influence the institutional management of the Police Housing Fund, Lima-2022. Likewise, the modality of the method was quantitative, applying a non-experimental, cross-sectional, and correlational design with a causal aspect. This required a sample of 85 workers from the administrative area of the Police Housing Fund, which was considered in a random and probabilistic manner, resulting in a sample of 75 workers. Each collaborator answered two questionnaires, these having been validated and reliable, for the two study variables; that is, internal control and institutional management. In this way, among the results it was evident that internal control influences the level of institutional management in 61%; 33 per cent expressed in the prior control; 55 per cent expressed in the concurrent control; and 44 per cent over subsequent control. For this reason, it was concluded that there is significant influence of internal control on the institutional management of the Police Housing Fund in the city of Lima during 2022 (sig = ,000 > α = ,005).

Key words: management, control, internal, institutional, police.

Introducción

El control interno es un conjunto de procesos de clasificación, planeación, lineamientos y ciertos procedimientos que se aplica en una organización, a fin de fomentar el alcance de lo propuesto en cuanto a objetivos, así como la eficacia de la operacionalización. De esta manera, el control interno representa todas las actividades que se ejecutan en una institución privada o pública para garantizar un adecuado empleo de recursos y, en consecuencia, evitar pérdidas o fallas en los procesos que afecten a la organización. En el Perú es necesario considerar el control interno para aplicar el ejercicio de control de manera descentralizada.

Asimismo, la denominada gestión institucional conforma un proceso vinculado con el buen manejo a nivel de proyectos organizacionales, los cuales son desarrollados por el conjunto directivo de una entidad para administrar los recursos y optimizar la ejecución de actividades de la organización. Por ello, esta representa la efectividad y la eficiencia del logro de objetivos trazados por los directivos de la institución, por lo que, eventualmente, se utilizan indicadores para medir el logro de dichos objetivos y se consideran relevantes para el desempeño.

El Fondo de Vivienda Policial (Fovipol) es una institución enmarcada en la estructura orgánica de la Policía Nacional del Perú enfocada en llevar la administración de los recursos de tipo financieros, dirigidos a disminuir el déficit de vivienda para los colaboradores de la PNP y para las familias de estos. De este modo, se llevan a cabo funciones normativas, reguladoras, de evaluación y control en función de metas y objetivos concretos, y así propulsar el beneplácito y la asistencia a nivel nacional, además de cumplir las necesidades de acceso a vivienda de los aportantes.

En la presente investigación se plantea, principalmente, determinar de qué forma influyen ambas variables, en el Fondo de Vivienda Policial de Lima, a fin de que el control interno contribuya con la gestión efectiva en dicha entidad, a través de la aplicación de estrategias, tácticas y prácticas idóneas. En ese sentido, se pueden identificar y solucionar los posibles errores o acciones desleales en los procesos de la gestión pública de organizaciones estatales.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del Problema

El punto central en la gestión de actividades de cualquier organización es el control. Este ámbito de control debe contemplar diversos valores de la ética, el desempeño de los trabajadores, la orientación de la gestión y la integridad (Onome y Lopez da Silva, 2019). En ese sentido, el control interno en su aplicación dentro el aparato estatal busca el aumento de la eficacia de la gestión pública moderna (Safina, 2018).

El ejercicio del control interno y la gestión institucional están íntimamente relacionadas. Mientras que la gestión se orienta a alcanzar los fines, el control interno asegura la eficiencia y la eficacia de tales operaciones, cuidando los informes de tipo financieros y el cumplimiento de normativas, leyes y políticas (Henk, 2020). Así, la evaluación o control interno es posible entenderlo como actividad primordial para la gestión racional de los recursos. Debido a ello, el fortalecimiento de las decisiones depende de la aplicación de los controles internos (Radovic et al., 2021).

A nivel mundial, la *Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)* llevó a cabo una encuesta a 2000 personas entre gestores y administradores acerca de sus impresiones sobre el control interno, se identificó que el 32 % sostuvo que la tecnología generó impacto en el control interno es positivo. Así, un 88 % sostiene que minimiza el riesgo, 84 % asegura que previene el fraude y el 77 % protege activos (McCafferty, 2022). Asimismo, el Covid-19 ha impactado en las funciones regulatorias de la gestión pública ocasionando modificaciones en los métodos regulatorios tradicionales. Esta situación representa un mayor desafío tal como lo señala la OCDE, la pandemia colisiona con algunas normativas

preexistentes, lo que implica una mayor flexibilidad y, por ende, un proceso más exhaustivo de control interno (Longo, 2021).

Por esta razón es necesario considerar el contexto turbulento en el que la gestión pública debe desempeñar sus funciones. Requiere de innovación, colaboración y estrategias que la respalden y faciliten alternativas de control interno sin que esto represente una restricción más (Eriksson et al., 2021). En efecto, la postpandemia es una etapa de oportunidad única para el aprovechamiento de los cambios, los servidores públicos deberán gestionar oficinas haciendo uso de TIC's y teletrabajo sin descuidar las acciones de control. Debido a ello, entre los retos más importantes de los empleadores públicos es comprender hasta qué punto han cambiado las ortodoxias fundamentales en cuanto a las actividades (OECD, 2020).

A nivel Latinoamérica, explica la OECD (2019) que lo que caracteriza a los sistemas de control interno es su heterogénea capacidad institucional para la gestión. Existen países con controles existentes y fuertemente adecuados, sin que esto sea una práctica organizacional. Mientras que, por otro lado, las entidades públicas no cuentan siempre con las competencias para gestionar las actividades, desempeñar o supervisar áreas de gerencia.

Esta situación representa un reto para los servidores públicos puesto que, en tiempos de crisis, la malversación de fondos, o fraudes en el sector público a nivel de Latinoamérica evidenció un aumento. Ello implica que se implementen proyectos para la mitigación de riesgos de control y riesgos de detalle, involucrando a los líderes del aparato estatal para que la labor de auditoría sea fiable, solucionen metas regionales a través de la integración de recursos, con la finalidad de aunar esfuerzos para la disminución efectiva y para erradicar la corrupción, la cual afecta directamente economías latinas (Amado y Rodríguez, 2020).

A nivel local, el Fovipol conforma una institución encargada de la administración de recursos financieros orientados a disminuir el déficit de terreno propio o vivienda para el personal de la Policía y familia con derecho que lo solicitan. Asimismo, el Fondo de Vivienda Policial obtiene el 5 % del salario bruto por mes de los colaboradores en actividad y un monto del 2 % de la remuneración brutal mensual de la policía por parte del Estado, lo que permite brindar préstamos para una casa del personal policial. Por otro lado, es importante resaltar que tal personaje aplica para adquirir terrenos o viviendas financiadas por este fondo.

Así, esta institución tiene por objetivo brindar la posibilidad de contar con una vivienda al efectivo policial que lo requiera. Por lo tanto, dichas acciones, recursos y procesos desarrollados en la actividad cumplen altos estándares, y así otorgar un servicio óptimo a causa de la importancia del bienestar social.

Sin embargo, un reporte de la Contraloría emitido el año 2019 logró identificar responsabilidad penal entre los funcionarios de la institución, a quienes se les atribuyó desviación de dinero. En el año 2018, el congresista Jorge Del Castillo resaltaba la necesidad de implementar mecanismos de auditoría y una reingeniería de la institución en resguardo de los intereses de más de 100 mil policías y sus familias. Asimismo, la investigación del congresista Osías Ramírez determinó que, del total de aportantes, solo un 33 % han sido beneficiados por el FOVIPOL. En ese sentido, se ha evidenciado que no existe una adecuada supervisión, debido a ello la institución ha sido conducida a una situación en la que la corrupción y la desconfianza impiden que más familias policiales sean beneficiadas.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema Principal

¿Cómo influye el control interno en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cómo influye el control preventivo en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022?

¿Cómo influye el control concurrente en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022?

¿Cómo influye el control posterior en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar cómo el control interno influye en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar cómo el control preventivo influye en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.

Determinar cómo el control concurrente influye en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.

Determinar cómo el control posterior influye en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Teórica

Esta investigación será relevante porque servirá de aporte teórico en la temática sobre el control interno y su aplicación como un sistema de seguimiento en la organización de una determinada entidad que podrá ser empleado como un antecedente en futuras investigaciones. Esta investigación también brindará contenidos para la ampliación de teorías sobre la gestión institucional y su implementación en entornos de instituciones tanto privadas como estatales.

1.4.2 Justificación Empresarial/Organizacional

Esta investigación será importante en la ejecución de prácticas de gestión, las cuales podrán contar con una guía de implementación que se respalda por esta y otras investigaciones. Su realización generará la adopción de nuevas actitudes ante la organización de la entidad, esto en consecuencia beneficiará la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial y a sus trabajadores, así como a los beneficiarios policías que percibirán la efectividad de este proyecto.

En cuanto al aspecto económico, se justifica ya que permitirá identificar los errores y fallas en los procesos de gestión que representan gastos y desmedro de los recursos del Estado y de los ciudadanos. Por esta razón, teniendo conocimiento sobre las deficiencias tanto en la etapa de control como en la de gestión, podrán evitarse pérdidas económicas e incrementar los beneficios para los destinatarios del Fondo de Vivienda.

1.4.3 Justificación Académica

Se pretende servir de punto de partida en el interés de aplicar la estrategia de control interno y otras estrategias que se orientan a mejorar

la organización, en este caso de los efectivos policiales e integrantes de la institución policial que pertenezcan al Fondo de Vivienda Policial. Asimismo, este estudio brindará soporte metodológico en cuanto al uso de herramientas ideales para identificar dicha asociación y, así, hallar las debilidades y fortalezas de este proyecto para su mejoría en un futuro.

1.5 Formulación de Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

El control interno influye de manera significativa en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.

1.5.2 Hipótesis Específicas

El control preventivo influye de manera significativa en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.

El control concurrente influye de manera significativa en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.

El control posterior influye de manera significativa en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.

1.6 Variables e Indicadores

Variable independiente: Control interno

Variable dependiente: Gestión institucional

Asimismo, se presenta el siguiente cuadro de operacionalización de las variables:

Tabla 1*Variables e indicadores*

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Control interno	El control interno se puede definir operativamente a través de las etapas del control: preventivo, concurrente y posterior.	Control preventivo Control concurrente Control posterior	<ul style="list-style-type: none"> • Normas • Capacitación • Disposiciones internas • Controles físicos • Capacitación periódica • Disposiciones • Documentos fuentes • Frecuencia de desviaciones • Frecuencia control posterior • Modificación de documentos • Operaciones de la entidad • Seguimiento de medidas correctivas 	Ordinal
Gestión institucional	La gestión institucional se puede definir operativamente a través de sus procesos	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de estrategias • Metodología adecuada • Metas y objetivos • Rendimiento de personal 	Ordinal

<p>como son: planeación, organización, dirección y control.</p>	<p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempos programados • Resultados obtenidos • Organigrama funcional • Innovación en las funciones • Misión institucional • Capacitación del personal • Información periódica • Liderazgo directivo • Opiniones • Iniciativa y creatividad • Logros • Toma de decisiones • Decisiones basadas en información • Comunicación y coordinación • Promoción de políticas • Indicadores estratégicos • Control de logros • Resultados de uso de indicadores
---	---	--

Nota. Elaboración propia.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes del Estudio (Estado De Arte)

2.1.1 A Nivel Internacional

Díaz (2019) en la investigación titulada “El sistema de control interno y su influencia en la gestión administrativa en el distrito de educación 12d01 Babahoyo periodo 2016-2017”, la autora indica como objetivo analizar el sistema de control interno y su influencia en la gestión administrativa.

La investigación descriptiva analítica se desarrolló en una muestra de 50 participantes, empleando la encuesta y la entrevista dirigida. Según los resultados, se confirmó que las actividades que se llevan a cabo son realizadas bajo un control moderado, pero hay factores como la evaluación de riesgos y la supervisión que suponen un alto riesgo para la entidad; ya que no cuentan con manuales adecuados de función. En conclusión, la gestión administrativa no es efectiva porque carece de indicadores que valoren la eficiencia de las áreas y su contribución al cumplimiento de los fines planteados.

Espinoza (2019) en la investigación titulada “Factores de control interno que impactan en la gestión del crédito de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 en el Ecuador”. La autora propuso como finalidad exponer los factores de control interno que impactan de forma positiva en la gestión del crédito de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento 1 en Ecuador.

Esta investigación descriptiva correlacional se llevó a cabo en una muestra de 108 participantes empleando la técnica de la encuesta. Según los resultados, los elementos del control interno vinculados con el ambiente de control, las actividades de información y control, la evaluación de riesgo incide de forma positiva en la gestión del crédito de las COAC's del

segmento 1 de Ecuador. En conclusión, el impacto del monitoreo y de la supervisión es poco significativo a causa de que están implícitos y son inherentes al resto de elementos del control interno

Pérez (2019) en su tesis “Sistema de control interno para los procesos de la gestión administrativa y financiera en el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de mariscal sucre, del cantón San Pedro de Huaca, provincia del Carchi”, la autora propuso como objetivo insertar un recurso para el Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial rural de Mariscal Sucre organizada con base en lo planteado en la normativa legal actual, con el objetivo de optimizar la gestión administrativa financiera en consonancia del cumplimiento de sus fines y la ejecución de competencias.

La investigación mixta se llevó a cabo por medio de la encuesta y entrevista. Según los resultados, se pudieron encontrar aspectos positivos y negativos como consecuencia de no contar con un sistema de control interno que direcciona las actividades de manera adecuada. En conclusión, la investigación podrá ser empleada como una guía para los funcionarios en tiempo y recursos para fomentar la disminución de errores en las actividades cotidianas presentándose como una entidad transparente y confiable.

Fleitas (2020) en su estudio denominado “Reformas estructurales y las implicaciones de la creación de un sector de control interno en la policía Rodoviária Federal Do Brasil”, el autor propuso como objetivo analizar la importancia de la aplicación de los Principios de Control Interno en la Policía Rodoviária Federal (PRF) brasileña, de acuerdo con la égida de la introducción de un Cuadro de Mando Integral Estratégico (*Balanced Scorecard*) y de Plan Estratégico.

La investigación básica se llevó a cabo en la Policía Rodoviária Federal de Brasil. De acuerdo con los resultados, la implantación de los

principios de control interno es de carácter importante para generar mejoras en la calidad del servicio público y da lugar a que los directivos posean un control más eficaz de las actividades que realizan en el sector. En conclusión, la implementación de todas las transformaciones no se lleva a cabo por la normatividad. Ello exige la interacción de la capacitación permanente, el involucramiento de los funcionarios, la buena comunicación interna y, sobre todo, con el público externo.

Sukma et al. (2021) en el estudio denominado "*The implementation internal control system government with government regulation release of no. 60/2008 in kpu jember regency: a phenomenology approach*", los autores establecieron como finalidad, implementar un sistema de control interno del gobierno con la reglamentación gubernamental liberación del N.º 60/2008 en KPU *Jember Regency*.

La investigación cualitativa de enfoque fenomenológico se llevó a cabo en una muestra de 6 participantes, empleando la encuesta y entrevista como técnica de recolección. Según los resultados, la práctica del sistema de control interno de la KPU *Jember Regency* en la perspectiva de 2008 no se ha implementado en su totalidad debido al débil compromiso de RRHH con la integridad y los valores éticos, débil en el análisis de objetivos para que tenga impacto en la evaluación de riesgos, la necesidad de políticas especiales en la realización de actividades debe obtener información y mantener la comunicación tanto interna como externa y necesitan mejorar la evaluación continua para que el control interno funcione sin problemas. Se concluyó que la debilidad del sistema de control interno de la KPU *Jember Regency* se debe a sus recursos humanos, por lo es necesario mejorar la calidad de los recursos humanos existentes en la organización.

2.1.2 A Nivel Nacional

Belizario (2018) en su estudio titulado “Influencia del control interno previo en el otorgamiento de permisos para el uso de lunas oscurecidas en vehículos automotores en el departamento de tránsito de la Región Policial Arequipa”, el autor propone como objetivo estudiar la incidencia del control interno previo para el uso de lunas oscurecidas en vehículos automotores respecto del otorgamiento de permisos, en el Departamento de Tránsito de la Región Policial Arequipa.

El estudio básico se llevó a cabo con una muestra de 45 participantes, empleando el cuestionario y la hoja de registro de datos. Los resultados evidenciaron la existencia de falencias con respecto a la autorización de licencias de las lunas oscurecidas en autos, esta situación se considera de riesgo; ya que de no haber un control interno adecuado dentro de departamento, las licencias que se brindan carecerían de confiabilidad lo que influiría de manera significativa en la imagen de la institución.

Cosavalente (2019), en el estudio denominado “Control interno y su influencia en la gestión contable de la III Dirección Territorial de Policía Trujillo, 2018”, define como propósito analizar a influencia del control interno en la gestión contable de la III Dirección Territorial de Policía Trujillo, 2018. Asimismo, la metodología empleada fue cuantitativa correlacional, en una muestra de 14 participantes utilizando dos cuestionarios validados.

Los resultados evidencian que el control interno influye de manera significativa en la gestión contable en la institución analizada, del mismo modo, predomina el nivel de control interno medio 50 %, seguido del nivel bajo 21,4 %, el nivel muy alto con 14,3 % y el nivel alto y muy bajo con 7,1 %. Con relación al nivel de gestión contable que predomina es el medio con

57,1 %, el nivel bajo con 21,4 % y los niveles de alto, muy alto y bajo con 7,1 %.

Llaja (2021) en la investigación titulada “El sistema de control interno y su influencia en la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora N.º 028 – Chiclayo de la II Macro región Policial Lambayeque – 2018”, propuso como finalidad implementar mejoras en la gestión de tipo administrativa en la Unidad Ejecutora N.º 028 – Chiclayo de la II Macro Región de la Policía Nacional del Perú con una propuesta respecto del sistema de control interno.

La investigación descriptiva aplicada se desarrolló en una muestra de 54 participantes, empleando la encuesta mediante un cuestionario. Los resultados evidencian que existe relación ente las variables analizadas lo que indica que el control interno tiene influye de manera significativa en la gestión administrativa de la institución analizada. En conclusión, los procesos que se desarrollan en la dirección administrativa y financiera dejan entrever falencias en relaciona a la correcta aplicación de las funciones en el proceso lo que da lugar a la inadecuada administración y posibles fraudes.

Saba (2021) en su tesis titulada “Los procesos de contratación del estado y su incidencia en la Gestión Institucional de la Policía Nacional del Perú, 2014-2018”, el autor propuso como finalidad estudiar los procesos de contratación de personal del Estado y su influencia en la gestión institucional de la PNP, 2014-2018.

La investigación correlacional aplicada se llevó a cabo en una muestra de 188 participantes, empleando la encuesta, observación directa y análisis documental como técnica. Según los resultados, existe influencia significativa entre las variables de estudio, del mismo modo, el proceso de contratación y la gestión institucional se correlacionan significativamente

con un 57 % lo que indica un nivel fuerte, la contratación del estado y el manejo del presupuesto público se relacionan de manera significativa con un 51,98 % indicando un nivel fuerte y finalmente gran parte de la muestra analizada indican estar de acuerdo con los actos preparatorios previos a una contratación.

Salvador (2021) en el estudio denominado “El control interno y la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Ucayali, 2018”, la autora propuso como objetivo analizar la relación entre el control interno y la gestión administrativa del gobierno regional de Ucayali durante el año 2018. La investigación descriptiva correlacional, se desarrolló en una muestra de 100 participantes, empleando la encuesta como técnica de recolección.

Según los resultados, existe relación entre el control interno previo teniendo en cuenta las directivas, los reglamentos, los procedimientos, las normas, las políticas y los reglamentos internos con la planeación con la finalidad de socializar la misión y visión de la institución y plantear los objetivos y plan de acción de la gestión administrativa. En conclusión, existe correlación entre control interno simultaneo con las acciones concurrentes y el control interno posterior con la dirección.

2.2 Bases Teóricas Científicas

2.2.1 Teorías de Control Interno

Sostiene Franco (2020) que dentro de las teorías del control organizacional existen algunas teorías derivadas de la evolución de los negocios. Se tienen los siguientes enfoques:

Enfoque de Auditoría Financiera. En los controles organizacionales surgen dos eventos que tienen profundos efectos sobre las prácticas de la auditoría financiera: el control interno y la regulación contable. Por su parte, el alcance de la verificación de transacciones se

limita en la misma proporción en que se incrementa el reconocimiento de la eficacia del control interno para garantizar la seguridad de los bienes y las personas de la empresa. La acción independiente del auditor es limitada por la confianza en el sistema de control interno.

Enfoque de Aseguramiento. En este enfoque los estados financieros de propósito general serán objeto de credibilidad cuando el auditor los avala por incorporar eficacia, por el logro de sus objetivos originarios; representatividad, por su relación con la realidad; veracidad, determinada por la sinceridad del emisor y el evaluador; y rectitud, por ajustarse a una regulación, a una normatividad.

Enfoque de Auditoría Estatutaria. Este enfoque plantea que la función de vigilancia se ejerce sobre todos los elementos que permiten la construcción de informes, es decir, sobre las transacciones que deben dar origen a las cuentas y el método aplicado para lograr tal objetivo se conoce como intervención de cuentas o interventoría de cuenta.

Marco Integrado de Control Interno (COSO). En 1992 nace COSO I, como un Marco Estándar de Referencia en todo lo relacionado al control interno. Dentro de sus objetivos estuvo el acordar una definición de control interno que sea aceptada como un marco común que satisfaga las necesidades de todos los sectores. El Comité de Organizaciones Patrocinadoras, o en inglés *The Committee of Sponsoring Organization of the Treading Commission* (COSO) es una organización privada y voluntaria formada el año 1985 que estudia los factores causales que pueden conducir a la información financiera fraudulenta. También elaboró recomendaciones para las empresas públicas y sus auditores independientes (Quinaluisa et al., 2018).

El informe COSO es un documento que contiene las principales directrices y lineamientos para la implantación y gestión de un sistema de

control interno, ha tenido gran aceptación desde su publicación, y se ha convertido en el estándar de referencia en todo lo relacionado al control interno. El principal objetivo es ayudar a las organizaciones a mejorar el control de sus actividades, estableciendo un marco para los conceptos de control interno que permita la definición común de control interno y la identificación de sus componentes. Proporcionar el marco para que cualquier tipo de organización pueda evaluar sus sistemas de control y decidir cómo mejorarlos y además aportar una estructura de control interno que facilite la evaluación de cualquier sistema sin importar el tipo de entidad (Quinaluisa et al., 2018).

Control interno. En palabras de Capote (2019), el control interno es una estrategia válida para un ámbito organizacional, su aplicación es fundamental para que una entidad (agencia, división, departamento o programa) mantenga el rumbo hacia el logro de sus objetivos organizacionales. Si su implementación es efectiva ayudará a una organización a lograr sus objetivos y su aplicación puede asegurar el éxito.

En ese sentido, Vega y Gonzáles (2017) sostienen que el control interno implica la integración de planes, actividades, políticas, actitudes y esfuerzos de las personas de una organización o institución que se asocian para brindar seguridad razonable de que la organización cumplirá su misión. Así, parte de la misión de la organización o institución es siempre operar de la manera más eficiente y efectiva posible, asegurando el mejor uso del dinero de los contribuyentes.

Para Chalmers et al. (2018), el control interno es una actitud de responsabilidad que debe ser asumida por todo el personal. Dentro de una institución, los colaboradores administrativos son los responsables del control interno de cada área. Por su parte, Cheng et al. (2018) indican que el control interno es una estrategia eficaz, del proceso de gestión, esto es

organizar, dirigir, planificar y controlar. El control interno orienta a una organización hacia sus objetivos y el logro de su misión, y disminuye los riesgos.

Además, Akhmetshin et al. (2018) señalaron que el control interno genera la eficiencia y la eficacia de las actividades, además de reducir el riesgo de pérdida de activos, lo cual favorece el cumplimiento de reglamentos y leyes. El control interno garantiza la confiabilidad de los informes financieros, esto es, el registro de todas las transacciones. Estas son reales y están debidamente valoradas, de manera oportuna, clasificadas correctamente, resumidas y publicadas correctamente.

2.2.1.1 Limitaciones del Control Interno. De acuerdo con Kabuye et al. (2019), los controles internos bien diseñados y operados brindan seguridad razonable a la gerencia con respecto al logro de los objetivos de un área. Además, existen ciertas limitaciones inherentes a todos los sistemas de control interno. A pesar de estas limitaciones, la seguridad razonable que proporciona el control interno permite que un departamento se concentre en alcanzar sus objetivos mientras minimiza los eventos no deseados.

- a) **Costos vs. Beneficios:** el costo prohibitivo puede impedir que la gerencia implemente un sistema de control de interno ideal. La gerencia ocasionalmente aceptará ciertos riesgos porque el costo de prevenir tales riesgos no puede justificarse. Además, el costo de los controles excesivos o redundantes no solo puede exceder los beneficios; sino que esto puede afectar también las percepciones del personal sobre los controles (Abiodun, 2020).
- b) **Colusión:** las tareas colusorias de dos o más personas pueden devenir en fallas de control interno. Las personas que operan colectivamente

para incurrir y ocultar una actividad de la detección a menudo pueden alterar los datos financieros u otra información de gestión de forma que elude las actividades de control y no es identificada por el sistema de control interno (Kabuye et al., 2019).

- c) Juicio: la efectividad de un sistema de control interno se limita por las realidades de la debilidad humana respecto de la toma de decisiones. A menudo, las decisiones se deben tomar bajo la presión de limitaciones de tiempo, basadas en información limitada disponible y confiando en el juicio humano. Además, es posible que la administración no anticipe ciertos riesgos y, por lo tanto, no diseñe e implemente los controles apropiados (Kabuye et al., 2019).
- d) Averías: incluso los sistemas de control interno bien diseñados pueden colapsar. El personal puede tergiversar las instrucciones, incurrir en errores de juicio o puede cometer equivocaciones por descuido, fatiga o distracción (Kabuye et al., 2019).
- e) Administración sobrepase: un sistema de control interno es eficaz según su funcionamiento. La administración tiene la capacidad de anular el sistema; es decir, eludir las políticas o los procedimientos prescritos con fines ilegítimos, como el beneficio individual o una exposición mejorada de la condición financiera o el nivel de cumplimiento de un departamento. La anulación de la gerencia no debe confundirse con la intervención de la gerencia (Abiodun, 2020).

2.2.1.2 Documentación en el Control Interno. Sostiene Shu et al. (2018) que la documentación es una parte necesaria de un sistema de control interno efectivo. La naturaleza y el nivel de la documentación varían de acuerdo con el tamaño de la complejidad y de la entidad de los procesos operativos que realiza la entidad. La gerencia debe usar su juicio para

determinar el alcance de la documentación que se necesita. Además, se requiere documentación para demostrar el diseño, la implementación y la eficacia operativa del sistema de control interno de una entidad. Así, se incluye requisitos mínimos de documentación de la siguiente manera:

- Si la gerencia determina que un principio no es relevante, respalda esa determinación con documentación que incluye la justificación de cómo, en ausencia de ese principio, el componente asociado podría diseñarse, implementarse y operarse de manera efectiva.
- La gerencia desarrolla y mantiene la documentación de su sistema de control interno.
- La gestión documenta en políticas las responsabilidades de control interno de la organización.
- La gerencia evalúa y documenta los resultados del monitoreo continuo y las evaluaciones separadas para identificar problemas de control interno.
- La gerencia evalúa y documenta los problemas de control interno y determina oportunamente las acciones correctivas apropiadas para las deficiencias de control interno.
- La gerencia completa y documenta las acciones correctivas para remediar las deficiencias del control interno de manera oportuna.

2.2.1.3 Acciones del Control Gubernamental. De acuerdo con la Ley N.º 27785 (2018) en su artículo 7º establece que el control interno en el aparato estatal comprende acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior efectuadas por la Contraloría General de la República con el objetivo de gestionar recursos, bienes y operaciones de manera adecuada y eficiente. En base a ello, se han establecido como dimensiones: control preventivo, concurrente y posterior.

Control Preventivo. De acuerdo con Bernal y Sierra (2016), los controles preventivos disuaden o previenen eventos no deseados; es decir, son controles proactivos que ayudan a prevenir una pérdida. Además, son herramientas capaces de adelantarse a ciertos riesgos y disuaden el incumplimiento. Existen diversas formas de implementar controles preventivos. Entre los controles preventivos se identifican la debida autorización, la documentación adecuada, la separación de funciones y el control físico de los activos.

En la mayoría de los casos, la gerencia puede implementar castigos severos, relajar las reglas de salida o motivar a los empleados con paquetes de recompensas, de cualquier manera, que sea factible. Cuando el control preventivo falla, puede ser una indicación de debilidades importantes en toda la estructura de control que conducen a deficiencias en los subcomponentes que harán que la organización sea vulnerable a todo tipo de riesgos (Abiodun, 2020).

Si bien los controles preventivos son superiores, su efectividad solo se puede determinar mediante un monitoreo regular, como la validación de procesos contables para interceptar manipulaciones antes de que ocurran, lo que significa que funciona junto con los controles de detección. El acceso no autorizado a información vital es un buen ejemplo de falla de control preventivo (Shu et al., 2018).

Control Concurrente. Bernal y Sierra (2016) sostienen que los controles concurrentes se refieren al establecimiento de pautas deseadas que producirán efectos y resultados favorables. Este tipo de control también guía el comportamiento de la entidad de manera que visualizará los resultados esperados con base en políticas y procedimientos específicos. Son tan relevantes como cualquier otro tipo de control que proviene del

liderazgo corporativo donde se formulan decisiones estratégicas para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

Este tipo de control descubre a los infractores de las estructuras de controles internos dentro de una organización después de realizar una verificación aleatoria para validar las transacciones y las prácticas de cumplimiento. Esto forma la base del trabajo de los auditores internos y externos que realizan revisiones para determinar la calidad y confiabilidad de los eventos contables y financieros que han ocurrido dentro de un año contable (Shu et al., 2018).

Los controles concurrentes, desde un punto de vista práctico, se refieren a un mecanismo de control que se inicia para identificar problemas y mantener a la gerencia informada oportunamente sobre las desviaciones en cualquier proceso o actividad. Estos controles son de naturaleza investigativa y no están destinados a prevenir eventos imprevistos (Kabuye et al., 2019).

Control Posterior. Indican Bernal y Sierra (2016) que el control posterior se plantea directamente en forma de actividades de control para abordar los problemas descubiertos. El resultado podría modificarse en programas de formación, introducción de nuevos sistemas de recompensas o sanciones más duras por incumplimiento. Por lo tanto, estos controles son vistos como una herramienta de gestión que evita que los errores y equivocaciones vuelvan a ocurrir en el proceso de contabilidad, administración y presentación de informes.

Asimismo, este tipo de control puede formar parte de las políticas de rutina diaria para hacer cumplir el cumplimiento e influir en el desempeño de la calidad y elevar los estándares generales, principalmente, una revisión de los estándares y procedimientos de informes forma parte de la corrección de los controles. Lo principal es introducir un nuevo enfoque que

evaluará los existentes. políticas para adaptarse a las nuevas tendencias de negocios y operaciones (Kabuye et al., 2019).

Con este tipo de control, las irregularidades financieras pueden haber ocurrido sin ser detectadas; sin embargo, una comunicación clara de los objetivos de la gerencia puede abordar el desafío y limitar la ocurrencia de riesgos futuros. la estrategia ideal de control correctivo podría ser, adoptar un sistema de mejora continua en liderazgo y ciencia gerencial (Shu et al., 2018).

2.2.1.4 Componentes del Control Interno. De acuerdo con Estupiñán (2021) el control interno se compone de lo siguiente:

Ambiente de Control. Implica el establecimiento de un ambiente que promueva la actividad de los colaboradores en cuanto al control de sus actividades. En tal sentido, representa el elemento principal con el que actúan los otros componentes, además de ser imprescindible para los objetivos de control (Estupiñán, 2021).

Evaluación de Riesgos. Sostiene Estupiñán (2021) que representa el análisis y la identificación de riesgos en relación con el logro de objetivos, además de ser la base para definir la manera en que dichos riesgos tienen que mejorarse. Además, se hace referencia a los mecanismos idóneos para controlar riesgos específicos vinculados con los cambios internos y externos de la organización.

Actividades de Control. Son acciones desarrolladas por el personal y por la gerencia de la organización para cumplir a diario con las actividades. Estas se expresan en los sistemas, las políticas y los procedimientos (Estupiñán, 2021).

Sistemas de Información y Comunicación. De acuerdo con Estupiñán (2021), los sistemas están extendidos en la organización y se

encargan de uno más objetivos en cuanto al control. En tal sentido, existen controles generales y los de aplicación respecto de los sistemas de información.

2.2.2 Gestión Institucional

2.2.2.1 Principios Básicos de la Teoría Institucional. Se basa en un conjunto alternativo de supuestos que se centran en el concepto de construcción social, es decir, que el mundo externo e interno de las organizaciones es lo que subjetivamente entienden o perciben las personas en esas organizaciones. Por ende, los gerentes, más allá de ser influenciados por las normas y expectativas sociales perciben el mundo de una manera particular y luego se comportan en consecuencia (Dube et al., 2019).

Los principios básicos de la teoría institucional son descritos a continuación:

- a) Maximización de oportunidades: las organizaciones no son agentes autónomos que buscan maximizar las oportunidades económicas; sino que se encuentran dentro de una red social de normas y expectativas que restringen y dan forma a la elección gerencial. Estas reglas sociales, o lógicas, proporcionan marcos generales para interpretar situaciones sociales y prescriben propósitos y comportamientos colectivos apropiados. La elección de estrategias por parte de un gerente no es, por lo tanto, un acto sin restricciones, sino una selección restringida por prescripciones sociales (Roszkowska y Aluchna, 2018).
- b) Prescripciones sociales: las prescripciones sociales se transmiten a las organizaciones a través de agencias como el estado, institutos profesionales, consultores, analistas, medios de comunicación y otros

- portadores de ideas y creencias sobre la conducta gerencial (Dube et al., 2019).
- c) Respaldo legal: al ajustarse a las prescripciones sociales, las organizaciones obtienen la aprobación, el apoyo y el respaldo público, aumentando así su legitimidad (Dube et al., 2019).
 - d) Institucionalización: las prescripciones sociales pueden volverse permanentes, es decir, institucionalizadas y, por lo tanto, muy difíciles de cambiar o resistir (Dube et al., 2019).
 - e) Supervivencia: la conformidad con las prescripciones sociales puede afectar negativamente la eficiencia y otras medidas económicas de desempeño, pero puede mejorar las posibilidades de supervivencia a largo plazo. Así, cuando una organización se enfrenta a múltiples lógicas potencialmente conflictivas que prescriben diferentes cursos de acción, se enfrenta a una complejidad institucional, una situación que puede generar tensión, conflicto e inestabilidad organizacional (Roszkowska y Aluchna, 2018).
 - f) Isomorfismo: debido a que organizaciones similares experimentan expectativas sociales y presiones de conformidad similares, tienden a adoptar estrategias y arreglos administrativos similares. Este es el proceso de isomorfismo (Roszkowska y Aluchna, 2018).

2.2.2.2 La Teoría Institucional de Meyer y Rowan. La Teoría Institucional tiene su punto de partida en la investigación institucional contemporánea con la publicación de 1977 de “Organizaciones Institucionalizadas de Meyer y Rowan: la estructura formal como mito y ceremonia”. Este documento tuvo un impacto significativo en el mundo académico, pero poco impacto aparente en el mundo de la práctica. El trabajo de Meyer y Rowan, sin embargo, iba en contra de esta visión de los

gerentes esencialmente aprovechando las oportunidades del mercado y burlando las posibles amenazas competitivas (Aksom y Tymchenko, 2020).

Meyer y Rowan discutieron dos aspectos principales, en primer lugar, las organizaciones se enfrentan a presiones que emanan de ámbitos distintos al entorno de trabajo. Específicamente, las organizaciones utilizan estrategias, estructuras y prácticas que se esperan socialmente de ellas. El uso de tales estructuras y prácticas provoca la aprobación social, es decir, confiere legitimidad a la organización y aumenta la probabilidad de que los constituyentes externos ayuden a la organización (Bhasin, 2017).

El segundo punto de Meyer y Rowan es que la posible contradicción entre las expectativas institucionalizadas y la eficiencia organizacional a veces lleva a las organizaciones a involucrarse en el “desacoplamiento” de las estructuras formales de las prácticas laborales reales. Es decir, las organizaciones adoptan estructuras y prácticas que están alineadas con las prescripciones institucionales, pero que se distancian deliberadamente de la forma en que realmente se realiza el trabajo (Bhasin, 2017).

2.2.2.3 La Teoría Institucional de Tolbert y Zucker. Examinaron la difusión de las reformas de personal en el gobierno local en los Estados Unidos desde 1880 hasta 1935. Su trabajo descubrió posibles etapas en el proceso de institucionalización no solo en el sector público, sino también en el sector del mercado. Según estos autores, existe una etapa previa a la institucionalización caracterizada por la experimentación, ya que las organizaciones buscan alinearse con su entorno de trabajo de tal manera que obtengan una ventaja competitiva. La contribución es particularmente importante porque desafía fundamentalmente la noción de agencia humana sin restricciones en la toma de decisiones estratégicas (Luz et al., 2018).

2.2.2.4 La Teoría Institucional de DiMaggio y Powell. En 1983, identificaron tres mecanismos por los cuales puede ocurrir el isomorfismo institucional: coercitivo, mimético y normativo. Los mecanismos coercitivos ocurren como resultado de las acciones de agencias como el estado o los organismos reguladores, de los cuales dependen colectividades de organizaciones. Así, DiMaggio y Powell se destacaron por proponer los procesos mediante los cuales los grupos ocupacionales socializan a los miembros, a través de la capacitación durante toda la carrera, el control del comportamiento y la acción disciplinaria, y los actos de celebración ceremonial (Bhasin, 2017).

Gestión institucional. Según Cantos (2019), la gestión de la institución es un proceso constante que no está sujeto a cambios drásticos, pues las fases desaparecen para pasar a otras, considerando que necesitamos transformar la gestión tradicional en un nuevo tipo de gestión para que la escuela se convierta en una organización que promueve el cambio. Se plantea para dinamizar las acciones referentes a los servicios

Ante ello, Bernasconi y Rodríguez (2018) agregan que la gestión institucional es una función que tiene como objetivo establecer y mantener estructuras administrativas y organizativas y procedimientos internos democráticos, justos y eficientes en una organización determinada. De este modo, como miembro de la administración estatal, la gestión institucional es una función social aplicada en la sociedad.

Por su parte, Vargas et al. (2019) señalan que la gestión institucional es la capacidad de conectar a todos los actores institucionales para llevar a cabo procesos de transformación orientados a fortalecer, mejorar y desarrollar habilidades para el logro de metas. Así se entiende como el conjunto de capacidades que permite el desarrollo armónico y trascendente

para para lograr un verdadero planteamiento, una organización, una dirección gerencial y un control organizacional.

En esa misma línea, Firsova et al. (2020) indican que la gestión institucional representa la capacidad de orientar los destinos de una institución por un camino efectivo. La institucionalización en esta perspectiva se refiere a las formas en que los procedimientos, las obligaciones y los procesos sociales llegan a determinarse en formas que implican un estatuto jurídico en relación con el pensamiento y la acción social. En este sentido, las organizaciones se definen como estructuras formales institucionalizadas.

A su vez, Simão et al. (2017) mencionan que la gestión institucional es una técnica organizacional para orientar la planeación, la programación, el uso, entre otros aspectos de una entidad para su mejor desarrollo. Además, las estructuras formales no son simplemente las estructuras físicas de la organización; sino que también incluyen las muchas posiciones, políticas, programas y procedimientos de las organizaciones modernas que son impuestos por la opinión pública, por los puntos de vista de grupos importantes, por el conocimiento legitimado a través del sistema educativo, por prestigio social, por leyes, todos los cuales son los llamados mitos formales.

2.2.2.5 Factores que Conforman la Gestión Institucional. Existen tres factores que conforman de la gestión institucional, estos aspectos son: gestión de recursos humanos, gestión de horarios y gestión de actividades administrativas y afines. La gestión de los recursos humanos es un proceso complejo. Esto está asociado en gran medida al desarrollo de los recursos humanos, que tiene como objetivo desarrollar las competencias y capacidades del personal que labora en la institución (Firsova et al., 2020).

Por lo tanto, la planificación de los recursos humanos es mucho más importante que cualquiera de sus otros componentes. Al discutir los componentes gerenciales para el desarrollo de recursos humanos, se hace énfasis en la política de reclutamiento y colocación, desempeño y nivel potencial de los empleados, elaboración de evaluación de desempeño, identificación y gestión de la eficacia personal del individuo, dinamismo en el proceso de toma de decisiones, características de supervisión y algunas otras habilidades gerenciales específicas como motivación, colaboración y conflicto. Todos estos aspectos contribuyen a la gestión de los recursos humanos y, por lo tanto, se discute manteniendo en el centro de atención a las instituciones de educación superior (Vargas et al., 2019).

2.2.2.6 Principios de la Gestión Institucional. Estos orientan el proceso administrativo. De acuerdo con Firsova et al. (2017) plantean los siguientes principios:

- a) Jerarquía y autoridad: favorece el fortalecimiento de la organización, y la dirección es el impulso de liderazgo.
- b) Determinación de los líderes en decisiones: se define a la responsabilidad que asume cada individuo, comisión, estamento y equipo en cuanto a la toma de decisiones y resultados.
- c) Definición de canales de participación: la participación de cada individuo de la Institución debe tener coherencia con los objetivos de esta.

2.2.2.7 Proceso de la Gestión Institucional

Planificación. Koontz et al. (2012) señala que la planificación es el proceso sistemático de toma de decisiones sobre las metas y actividades que la organización perseguirá. Así, para tomar una decisión sobre la dirección de una organización, la fase de planificación tiene que iniciar con

el análisis del ambiente. De esta manera, sin una comprensión concreta del contexto, el gerente no tendría base para dirigir en el futuro.

Por ello, la planificación es fundamental dentro de las funciones de gestión y, como tal, precede lógicamente a todas las demás funciones. La planificación es la proyección de acciones a alcanzar metas específicas. En otras palabras, un plan es un anteproyecto para el futuro; de lo que se desea lograr o la predicción de lo que puede ocurrir (Sony y Naik, 2019).

Organización. En términos de Koontz et al. (2012), la organización implica juntar y asignar los recursos humanos, financieros, de información y de otro tipo, los cuales son necesarios para lograr los objetivos. Las funciones organizacionales se basan en el uso de los recursos para adaptarlos a las metas establecidas, es decir, organizar los recursos humanos significa atraer recursos laborales para lograr objetivos.

En este proceso, la entidad debe prepararse para implementar las decisiones que resultan del proceso de planificación; en otras palabras, es el establecimiento de la estructura en la que se realiza el trabajo. Así, organizar implica delinear tareas y establecer un marco de autoridad y responsabilidad para las personas que realizarán estas tareas; es decir, construir la estructura antes mencionada. Además, implica analizar la carga de trabajo, distribuirla entre los empleados y coordinar las actividades para que el trabajo se desarrolle sin problemas (Tursunov, 2017).

Dirección. Según Koontz et al. (2012), gestionar el proceso significa motivar el alto desempeño de los miembros de la organización. Esta función está diseñada para permitir que los miembros de su organización participen en su plan. Esto a menudo significa conectarse con informes directos o compañeros de equipo a nivel personal. De esta manera, saber qué impulsa a las personas en un equipo favorece que los líderes pueden desarrollar estrategias que motiven, movilicen y fomenten la contribución.

Este proceso sugiere sincronizar actividades y actores para que trabajen sin problemas entre sí. Por ello, si falla la coordinación, el conflicto y el caos pueden salirse de control. La coordinación proactiva implica acciones dirigidas a anticipar y prevenir problemas. En tal sentido, la coordinación reactiva incluye acciones normativas para mantener el orden estructural y funcional, así como acciones correctivas para corregir los errores después de que ocurran (Stamenova y Levine, 2019).

Control. De acuerdo con Koontz et al. (2012), el proceso de control subyace la instalación de procesos direccionados a que el equipo logre metas y monitoree el desempeño con base en el plan diseñado. Por eso, el proceso de control nos soluciona esto.

Cabe mencionar que el proceso de control es una actividad esencial porque el entorno en el que trabajan todos los supervisores está en constante estado de cambio. Lo que se aplica hoy bien puede no ser válido mañana; las condiciones que prevalecen cuando se inicia un proyecto o se toma una decisión no necesariamente permanecen estáticas. Por ejemplo, una tarea que está planificada puede extenderse durante varias semanas, podemos estar seguros de que se producirán cambios que potencialmente tendrán algún efecto en el resultado del proyecto y que algunos de estos; si no se abordan, posiblemente podrían descarrilar el proyecto de la empresa (Vergés et al., 2019).

2.3 Definiciones de Términos Básicos

Administración

La administración supone una de las tareas humanas más trascendentes, la cual se encarga de organizar el trabajo particular en correspondencia con objetivos (Rubio y Martínez, 2019).

Control interno

El control interno implica un plan de una organización para establecer métodos, principios y procedimientos que sean consistentes entre sí y estén diseñados para proteger los recursos de la empresa y, además, está dirigido a prevenir y detectar fraudes y errores en los diversos procesos desarrollados, respecto de los objetivos fijados por la empresa en un determinado período de tiempo (Abiodun, 2020).

Eficacia

La eficacia subyace el desarrollo de acciones adecuadas para lograr objetivos determinados (Rubio y Martínez, 2019).

Eficiencia

La eficiencia implica optimizar sus acciones para que alcance la meta deseada lo más rápido posible con el menor esfuerzo posible. De este modo, es más fácil salirse de la carretera, por lo que la eficiencia proporciona información sobre la relación costo-beneficio (Rubio y Martínez, 2019).

Gestión

Del latín *gestio*, la gestión consiste en la acción y la consecuencia de gestionar una institución. De esta manera, gestionar implica diligencias que favorecen el desarrollo de una operación comercial (Rubio y Martínez, 2019).

Capítulo III: Metodología

3.1 Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo básica. En términos de Hernández y Mendoza (2018) se conoce también a este tipo como investigación fundamental puesto que está diseñado para incorporar una serie organizada de nuevos conocimientos científicos y no producir resultados de aplicación práctica necesariamente.

3.2 Diseño de la Investigación

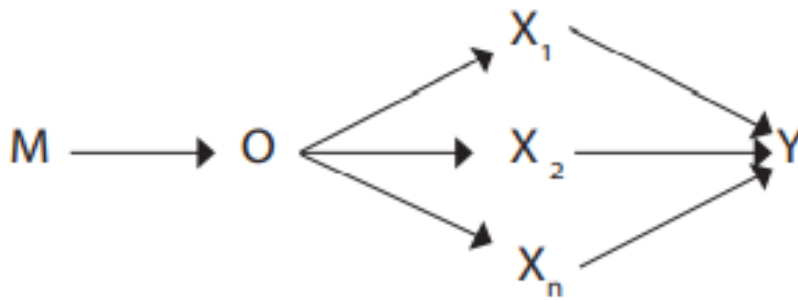
El diseño que siguió la investigación fue no experimental, de corte transversal y explicativo. En efecto, describen Hernández y Mendoza (2018) que en ocasiones en las que se busca explicar un evento, los investigadores realizan comparaciones y establecen relaciones de causalidad sin introducir, controlar o manipular la variable de causa. Este tipo de estudios fueron denominados como no experimentales.

Asimismo, la investigación fue de corte transversal, según Ñaupas et al. (2018) se denomina estudios con un corte de una sola vez y son idóneos en investigaciones que buscan analizar la prevalencia de un fenómeno, situación, problema o actitud. Es decir, su utilidad se basa en la obtención de una “imagen” global del momento.

Además, la investigación fue explicativa, de acuerdo con Ñaupas et al. (2018) se busca esclarecer por qué y cómo existe una relación entre las dos variables propuestas en el estudio. A continuación, se muestra una figura que describe dicha investigación:

Figura 1

Diseño de estudio



Nota. Tomado de Ñaupás et al. (2018).

Donde:

M: 70 trabajadores del área administrativa del Fovipol.

O: Observación de la muestra

X₁: Control preventivo

X₂: Control concurrente

X₃: Control posterior

Y: Gestión institucional

3.3 Población y Muestra Del Estudio

Población

En palabras de Ñaupás et al. (2018), se denomina población a un grupo de elementos que comparten ciertos caracteres relevantes, estas son las requeridas por el investigador. En efecto, dichos elementos son objetos, conglomerados, hechos o fenómenos. Por lo tanto, se contempló que 85 trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial sean la población.

Tabla 2*Distribución de la población*

Oficina	Unidad	Cantidad
Oficina de Control	Unidad de seguimiento y control previo de expedientes	10
	Unidad de gestión y control de riesgos	10
	Unidad de potencial y talento humano	15
Oficina General de Administración	Unidad de mesa de partes	5
	Unidad de logística	5
	Unidad de archivo central	5
	Unidad de servicio al cliente	5
Oficina de Planificación y Presupuesto	Unidad de tecnología de información	5
	Unidad de planificación	3
	Unidad de presupuesto y ejecución presupuestal	2
Oficina de Asesoría Legal	Sección de minutas	5
	Sección de procesos judiciales	5
	Sección de procesos administrativos generales	5
	Sección de procesos administrativos – Programa Techo Propio	5
TOTAL		85

Nota. Elaboración propia.

Muestra

En términos de Ñaupas et al. (2018) se trata de un fragmento extraído de la población que reúne los requisitos que se necesitan para la investigación. Además, posee condiciones para que las conclusiones, que de ella se adquieran, puedan ser extrapoladas.

Tabla 3*Distribución de la muestra*

Oficina	Unidad	Cantidad
Oficina de Control	Unidad de seguimiento y control previo de expedientes	10
	Unidad de gestión y control de riesgos	5
	Unidad de potencial y talento humano	5
Oficina General de Administración	Unidad de mesa de partes	5
	Unidad de logística	5
	Unidad de archivo central	5
	Unidad de servicio al cliente	5
Oficina de Planificación y Presupuesto	Unidad de tecnología de información	5
	Unidad de planificación	3
	Unidad de presupuesto y ejecución presupuestal	2
Oficina de Asesoría Legal	Sección de minutas	5
	Sección de procesos judiciales	5
	Sección de procesos administrativos generales	5
	Sección de procesos administrativos – Programa Techo Propio	5
TOTAL		70

Nota. Elaboración propia.

Muestreo

Se consideró un proceso probabilístico y aleatorio de tipo simple. Esto significa que en esta modalidad los elementos poseen probabilidad de aspecto calculable y no nula en cuanto a ser incluida como parte de la muestra. Además, que su condición de ser aleatorio simple cada elemento tiene la misma posibilidad de ser incluido (Carrasco, 2019). En base a ello, para determinar la cantidad, se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{(N - 1)E^2 + z^2 \sigma^2}$$

Reemplazando en los datos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)^2 85}{(85 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)^2}$$

Donde:

$z = 1.96$ para un nivel de confianza: $1 - \alpha = 95 \%$.

$\sigma^2 = 0,5$ desviación estándar de la población obtenida en la aplicación del instrumento a la población.

$N = 70$ trabajadores del área administrativa.

$E = 0,05$ (5 %).

Por ende, la muestra reunió a 70 trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1 Técnicas para Recolección de Datos

3.4.1.1 Encuesta. Se aplicó la encuesta dirigida a los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial para evaluar las variables. Sostienen Arias y Covinos (2021) que esta la metodología implica el recojo de datos directos de una población o de una muestra en un momento dado. Este procedimiento requiere de la planificación profesional, cuidadoso y de la interpretación racional del investigador.

3.4.2 Instrumentos para la Recolección de Datos

3.4.2.1 Cuestionario. Para los fines investigativos, se contempló un cuestionario. Para Arias y Covinos (2021) consiste en un listado formal de

preguntas destinada al recojo de datos relevantes para la investigación de parte de los participantes. Asimismo, dicho instrumento logró construirse en adecuación a los fines planteados.

La investigación contó de dos instrumentos de acuerdo con cada variable. El empleado para el control interno se estructuró de 12 preguntas divididas en tres dimensiones: control preventivo, control concurrente y control posterior.

A su vez, se empleó la Escala Likert con algunas alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Por otro lado, la gestión institucional contó con instrumento estructurado de 22 preguntas siendo estas divididas en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control. Para este, se empleó la misma escala: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Entonces, para procesar la información se recurrió a la estadística. Con este fin, se requirió de Excel, luego mediante el software SPSS v26 se procesó dicha información. Los resultados fueron presentados tanto de manera descriptiva como correlacional. Es decir, haciendo uso de tablas de frecuencia se evidenciaron los porcentajes de la estadística descriptiva y mediante una regresión logística ordinal se fundamentó la estadística inferencial.

Capítulo IV: Resultados y Discusión

4.1 Resultados Descriptivos

Tabla 4

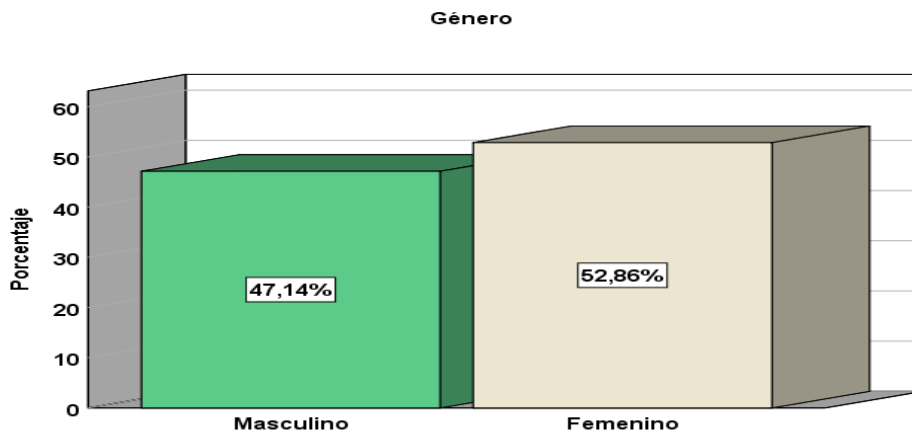
Distribución del género entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	33	47,1	47,1	47,1
	Femenino	37	52,9	52,9	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Porcentaje del género entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial



Nota. Elaboración propia.

Respecto del género en el área administrativa del Fondo de Vivienda Policial se observó que el 47,1 % correspondió al masculino y el 52,9 % al femenino. Siendo este caso, las mujeres la mayor parte de la población activa dentro de la institución del Estado.

Tabla 5

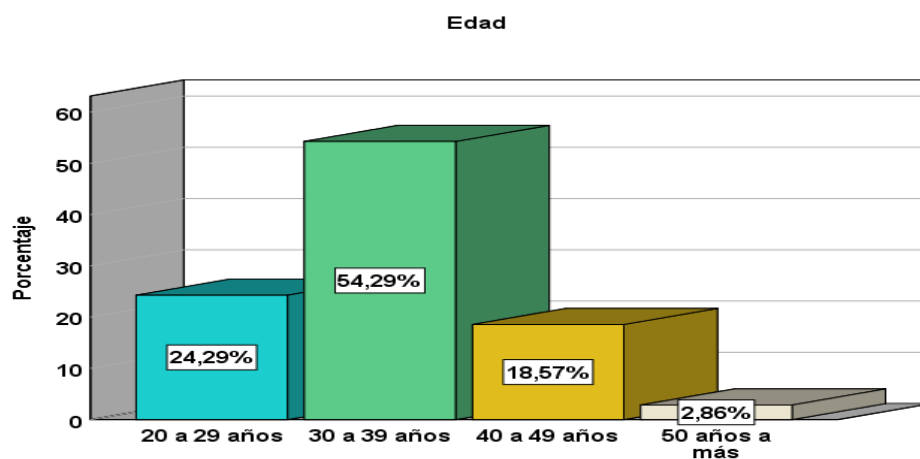
Distribución de la edad entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 a 29 años	17	24,3	24,3	24,3
	30 a 39 años	38	54,3	54,3	78,6
	40 a 49 años	13	18,6	18,6	97,1
	50 años a más	2	2,9	2,9	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Porcentaje de la edad entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial



Nota. Elaboración propia.

Respecto de la edad en el área administrativa del Fondo de Vivienda Policial se observó que el 24,3 % estuvo desde los 20 hasta 29 años; el 54,3 %, entre 30 y 39 años; el 18,6 %, entre 40 y 49 años y el 2,9 %, entre 50 a más. Destacando los trabajadores entre los 30 a 39 años como la edad promedio.

Tabla 6

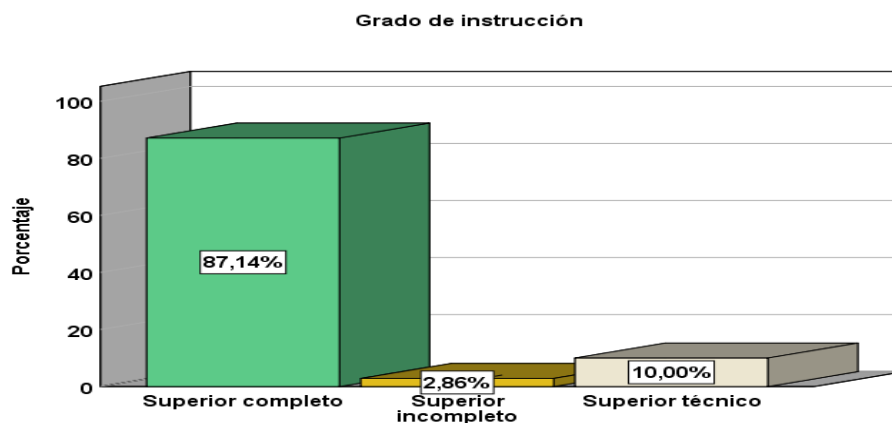
Distribución del grado de instrucción entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Superior completo	61	87,1	87,1	87,1
	Superior incompleto	2	2,9	2,9	90,0
	Superior técnico	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Porcentaje del grado de instrucción entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial



Nota. Elaboración propia.

Respecto del grado de instrucción en el área administrativa del Fondo de Vivienda Policial se visualizó que el 87,1 % presentó superior completo; el 2,9 %, superior incompleto y el 10 %, superior técnico. Sobresaliendo, claramente, aquellos con especialidades y grados académicos reconocidos.

Tabla 7

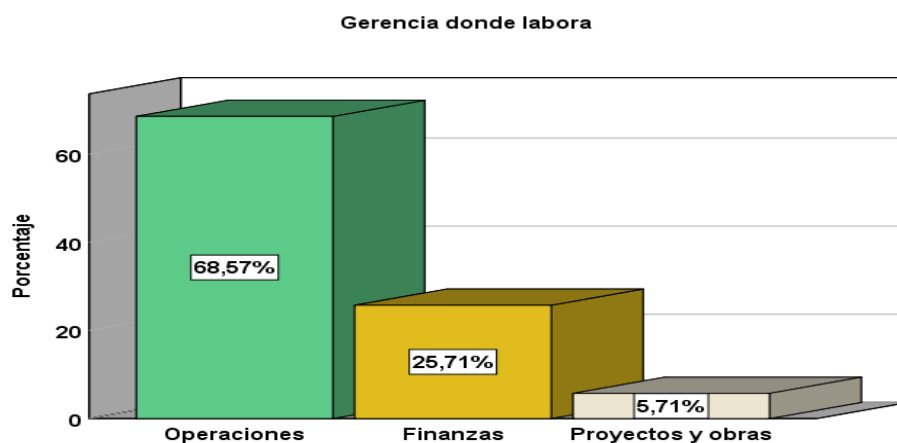
Distribución de la gerencia donde labora entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Operaciones	48	68,6	68,6	68,6
	Finanzas	18	25,7	25,7	94,3
	Proyectos y obras	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Porcentaje de la gerencia donde labora entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial



Nota. Elaboración propia.

Respecto de la gerencia donde se labora en el área administrativa del Fondo de Vivienda Policial se visualizó que el 68,6 % correspondió al área de operaciones; el 25,7 %, al área de Finanzas; y el 5,7 %, al área de Proyectos y obras. Por lo que las operaciones son más recurrentes dentro de la entidad, debido a su priorización de labores y, sobre todo, el aspecto práctico en la resolución técnica.

4.1.1 Resultados Descriptivos de la Variable Independiente: Control Interno

Tabla 8

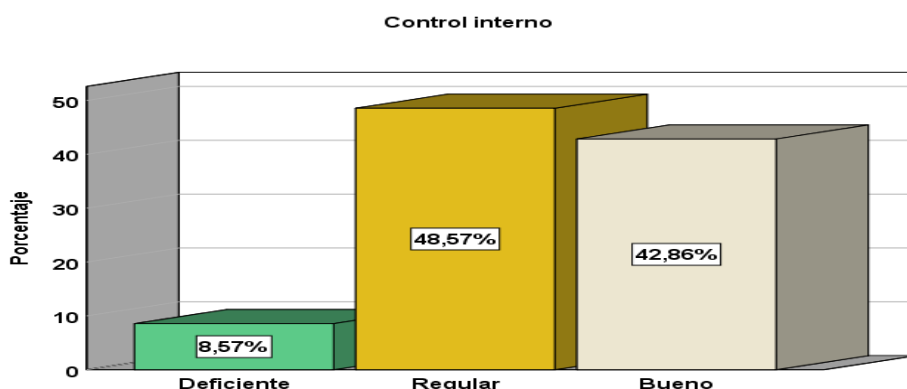
Niveles del control interno entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	8,6	8,6	8,6
	Regular	34	48,6	48,6	57,1
	Bueno	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Porcentaje del control interno entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial



Nota. Elaboración propia.

En acorde a lo visualizado en la Tabla 8, se evidenció que el 8,6 % (6 trabajadores) se encontraron en un nivel deficiente; el 48,6 % (34 trabajadores) es regular; y el 42,9 % (30 trabajadores) es bueno respecto del control interno dentro del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial durante las gestiones laborales.

Tabla 9

Niveles de las dimensiones del control interno entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial

	Control previo		Control concurrente		Control posterior	
	fr	%	fr	%	fr	%
Deficiente	4	5.7	8	11.4	8	11.4
Regular	34	48.6	40	57.1	42	60.0
Bueno	32	45.7	22	31.4	20	28.6
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Nota. Elaboración propia.

Los niveles de frecuencias y porcentajes de las dimensiones pertenecientes al control interno, indicados entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial se expresaron como regular en todas las dimensiones; es decir, en el control previo (48,6 %), en el control recurrente (57,1 %) y en el control posterior (60 %); sin embargo, el nivel bueno también obtuvo un porcentaje destacable en el control previo (45,7 %).

4.1.2 Resultados Descriptivos de la Variable Dependiente: Gestión Institucional

Tabla 10

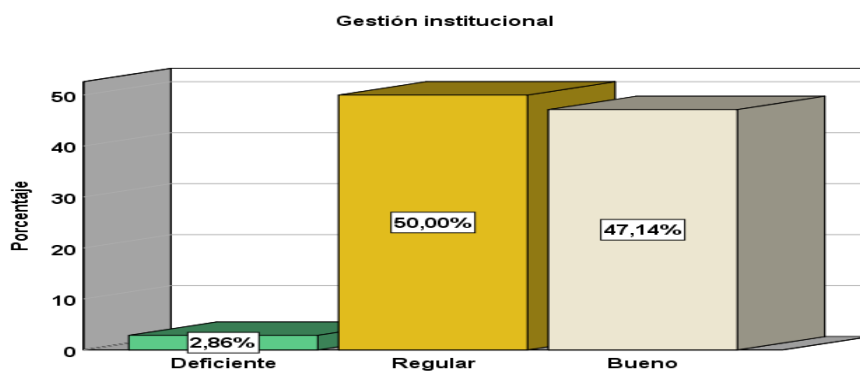
Niveles de la gestión institucional entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	2,9	2,9	2,9
	Regular	35	50,0	50,0	52,9
	Bueno	33	47,1	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 7

Porcentaje de la gestión institucional entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial



Nota. Elaboración propia.

En acorde a lo visualizado en la Tabla 10, se evidenció que el 2,9 % (2 trabajadores) se encontraron en un nivel deficiente; el 50 % (35 trabajadores) es regular; y el 47,1 % (33 trabajadores) es bueno respecto de la gestión institucional dentro del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial durante las gestiones laborales.

Tabla 11

Niveles de las dimensiones de la gestión institucional entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial

	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Deficiente	5	7.1	5	7.1	4	5.7	8	11.4
Regular	36	51.4	31	44.3	29	41.4	38	54.3
Bueno	29	41.4	34	48.6	37	52.9	24	34.3
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Nota. Elaboración propia.

Los niveles de frecuencias y porcentajes de las dimensiones pertenecientes a la gestión institucional entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial se expresaron como regular en la dimensión planificación (48,6 %) y en la dimensión control (54,3 %); no obstante, en la dimensión organización (48,6 %) y en la dimensión dirección (52,9 %) se obtuvo un nivel bueno. Considerando que solamente en las dimensiones planificación, dirección y control superaron el 50 % entre los trabajadores dentro del área administrativa.

4.1.3 Resultados Descriptivos por Ítems

A partir de la observación de la Tabla 12 y Figura 8, 37,14 % y 30 % indicó “Casi siempre” y “Siempre”, respectivamente; los trabajadores tienen el conocimiento sobre las normas. De forma opuesta, el 2,86 % respondió que “Nunca”, mientras que un 25.71 % de los mismos respondió que solo “A veces” los trabajadores conocen las normas. En ese sentido, la institución cuenta con un reglamento interno de trabajo y con una directiva que administra, además de controlar los bienes, ambos instrumentos diseñados para regular las actividades administrativas de carácter interno que necesitan cumplir, en cuanto a funciones, los servidores. Las

respuestas “Casi siempre” y “Siempre” acumulan más del 50 % del total, razón por la cual puede inferirse que es conocimiento de una mayoría la existencia de esta información. Asimismo, toda esta responsabilidad está a cargo de la Unidad de Logística y su registro operativo de altas, bajas y transferencias.

Tabla 12

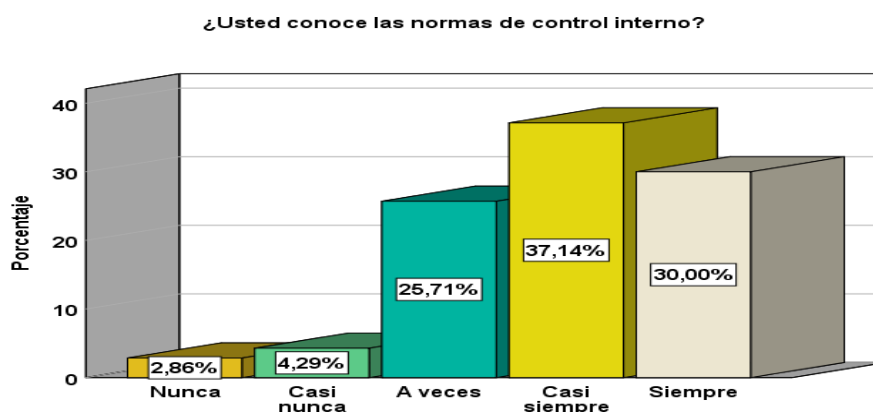
Usted conoce las normas de control interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	3	4,3	4,3	7,1
	A veces	18	25,7	25,7	32,9
	Casi siempre	26	37,1	37,1	70,0
	Siempre	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 8

Usted conoce las normas de control interno



Nota. Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 13 y Figura 9 que el 37,14 % y el 27,14 % indicó “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, es decir, los

trabajadores se capacitan adecuadamente para mejorar. De manera opuesta, el 2,86 % indicó “Nunca”, mientras que un 17,14 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la capacitación responsable de actividades de control previo para un desempeño eficiente. Estos resultados evidencian que a la fecha no se ha puesto énfasis en una capacitación sostenible del personal razón la cuál las respuestas “Nunca”, “Casi nunca” y “A veces” acumulan más del 50 % del total de respuestas. Así, es necesario enfocarse en la difusión del Manual del Sistema de Gestión Integrado, herramienta que permite garantizar la capacidad de los servicios prestados, como también incrementar los niveles de satisfacción entre los usuarios y al mismo tiempo determinar políticas antisoborno y de calidad.

Tabla 13

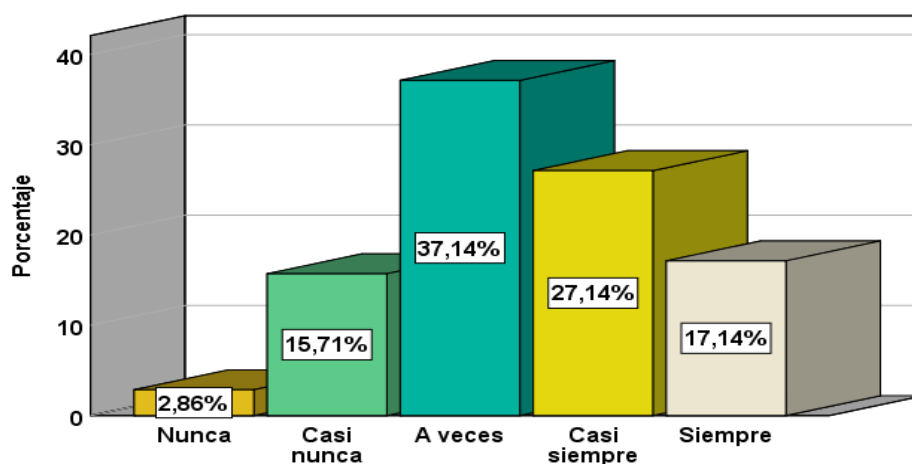
Se capacita adecuadamente al personal responsable de las actividades de control previo, para su desempeño eficiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	11	15,7	15,7	18,6
	A veces	26	37,1	37,1	55,7
	Casi siempre	19	27,1	27,1	82,9
	Siempre	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 9

Se capacita adecuadamente al personal responsable de las actividades de control previo, para su desempeño eficiente



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 14 y Figura 10, el 31.43 % y el 27.14 % señaló “Casi siempre” y “A veces”, de forma respectiva, en cuanto al detalle de las labores de control en las disposiciones internas de la entidad. Por otro lado, el 1,43 % de los encuestados respondió que “Nunca”, mientras que un 27,14 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de las labores de control previo en las disposiciones internas.

En relación con las respuestas anteriores, es necesario mencionar que el Fovipol cuenta con dos herramientas en las cuales queda especificada la manera en la que deben conducirse: el Código de Ética y el Manual del Sistema de Gestión Integrado. A través de ambos mecanismos quedan establecidos los actos en los que no podrían incurrir los servidores al hacer mal uso del poder público en el beneficio propio, obteniendo ventajas directas o indirectas de dichos actos. En ese sentido, tal como han respondido a esta pregunta, los servidores de dicha institución tienen presente qué acciones no deben cometer para no atentar contra la ética

pública y así garantizar un trabajo profesional y eficaz que busca el bien común.

Tabla 14

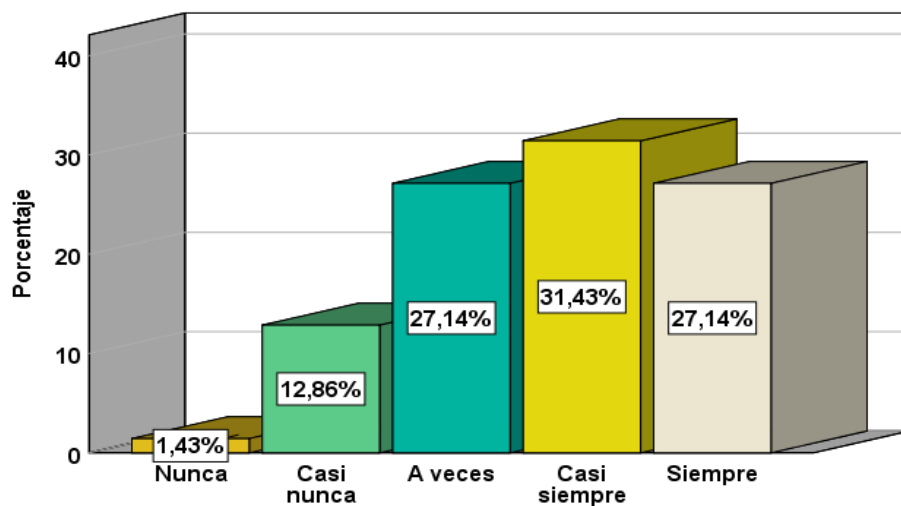
Las labores de control previo se detallan en las disposiciones internas que tiene la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	9	12,9	12,9	14,3
	A veces	19	27,1	27,1	41,4
	Casi siempre	22	31,4	31,4	72,9
	Siempre	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 10

Las labores de control previo se detallan en las disposiciones internas que tiene la entidad



Nota. Elaboración propia.

Eidenciando la Tabla 15 y Figura 11, el 42,86 % y el 32,86 % señaló “Casi siempre” y “Siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la verificación previa de documentos fuentes para autorizar un procedimiento. Por otro lado, el 1,43 % de los encuestados respondió “Nunca”, mientras que un 15,71 % de los trabajadores respondió “A veces” respecto de la misma consulta. Los resultados demuestran de manera categórica que la respuesta “Siempre” acumula un porcentaje alto, lo que implica que la existencia de la guía que orienta cómo elaborar y codificar de documentos normativos ha logrado su objetivo de establecer la estructura metodológica y los lineamientos para el control documentario orientados en el sentido que establece una gestión de calidad.

Tabla 15

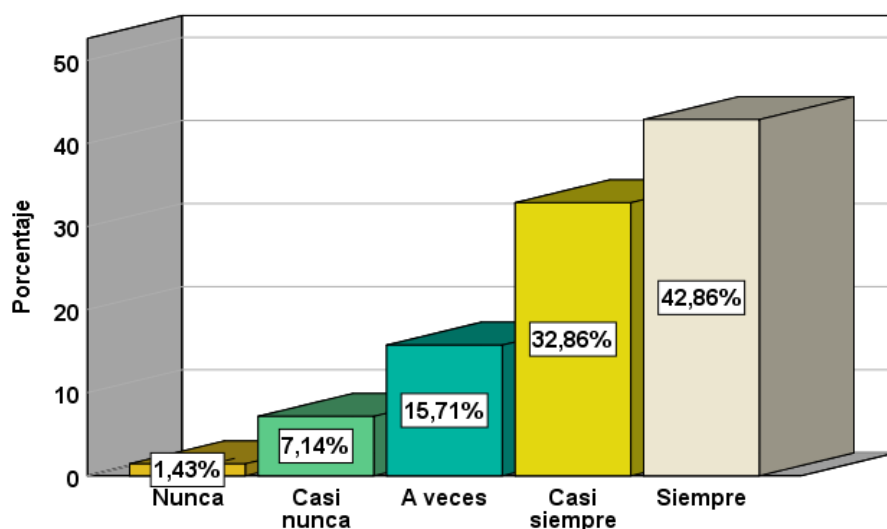
Se verifica de forma previa los documentos fuentes para autorizar un procedimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	5	7,1	7,1	8,6
	A veces	11	15,7	15,7	24,3
	Casi siempre	23	32,9	32,9	57,1
	Siempre	30	42,9	42,9	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 11

Se verifica de forma previa los documentos fuentes para autorizar un procedimiento



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 16 y Figura 12, el 41,43 % y el 18,57 % señaló “A veces” y “Casi nunca”, de forma respectiva, en cuanto a la capacitación periódica al personal de las actividades de control simultáneo para un desempeño eficiente. Por otro lado, el 7,14 % de los encuestados respondió “Nunca”, mientras que un 15,71 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. El porcentaje de respuestas dadas a la alternativa “A veces” confirma que la ausencia de una política de control interno definida ocasiona respuestas ambiguas. Aún, ante la existencia de la política de calidad del Fondo de Vivienda Policial en donde quedan establecidos los compromisos de cada servidor como la prohibición de cualquier intento de sobornos, el funcionamiento y cumplimiento de los controles operativos, no ha sido suficiente puesto que entre los servidores la información no ha quedado definida.

Tabla 16

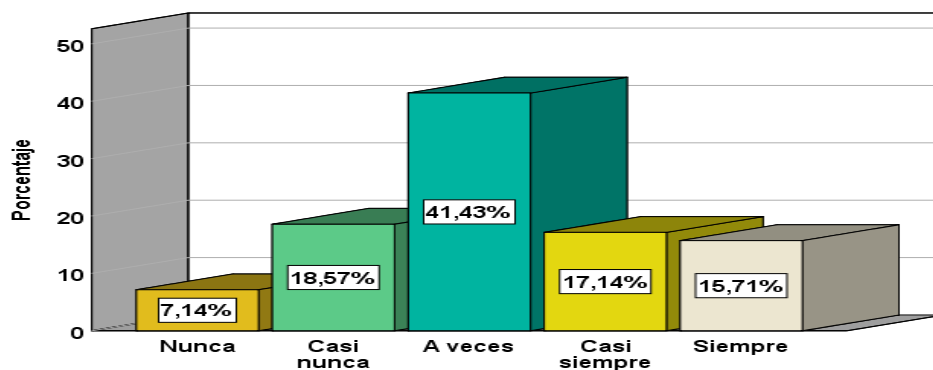
Se da capacitación periódica al personal responsable de las actividades de control simultaneo para un desempeño eficiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	13	18,6	18,6	25,7
	A veces	29	41,4	41,4	67,1
	Casi siempre	12	17,1	17,1	84,3
	Siempre	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 12

Se da capacitación periódica al personal responsable de las actividades de control simultaneo para un desempeño eficiente



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 17 y Figura 13, el 38,57 % y el 27,14 % señaló “Casi siempre” y “A veces”, de forma respectiva, en cuanto a las labores de control simultáneo se encuentran en las disposiciones que tiene la entidad. Por otro lado, el 2,86 % de los encuestados respondió “Nunca”; 12,86 %, “Casi nunca”, y un 18,57 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. De igual manera, aproximadamente un 50

% de los servidores responden que tienen conocimiento sobre el procedimiento de las labores de control simultáneo, pese a que existe un Manual del Sistema de Gestión Integrado en donde quedan establecidos los procedimientos de evaluación de desempeño y satisfacción del cliente. Por eso, estas estrategias posibilitan que la auditoría interna logre proporcionar información sobre el sistema de gestión.

Tabla 17

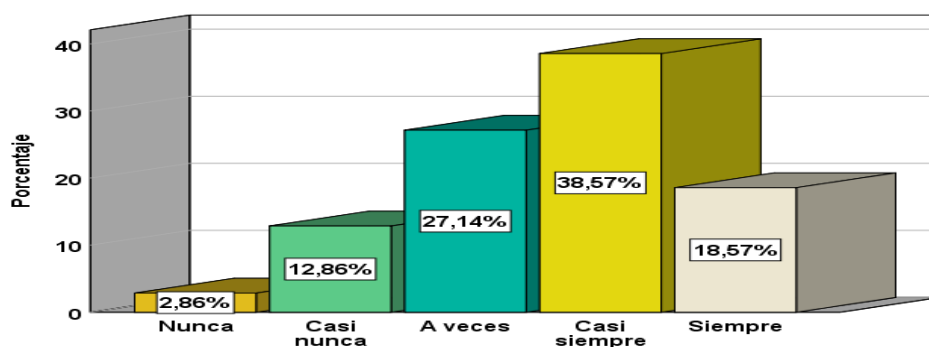
Las labores de control simultáneo se encuentran en las disposiciones que tiene la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	9	12,9	12,9	15,7
	A veces	19	27,1	27,1	42,9
	Casi siempre	27	38,6	38,6	81,4
	Siempre	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 13

Las labores de control simultáneo se encuentran en las disposiciones que tiene la entidad



Nota. Elaboración propia.

Evidenciado la Tabla 18 y en la Figura 14, el 35,71 % y el 30 % señaló “Casi siempre” y “Siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la verificación simultánea de documentos fuentes para autorizar un procedimiento. Por otro lado, el 12,86 % de los encuestados respondió “Casi nunca”, y un 21,43 % de los trabajadores respondió “A veces” respecto de la misma consulta. En este aspecto, la institución cuenta con una guía orientada para elaborar y codificar documentos normativos en donde queda establecido a detalle que distribución seguirán cada uno de los documentos. Así, se observa por las respuestas que en su gran mayoría las personas conocen el procedimiento de registrado y enlistado de documentos. La ubicación física y digital de cada registro en la Lista Maestra de Documentos permite la clasificación y ubicación en el almacenamiento.

Tabla 18

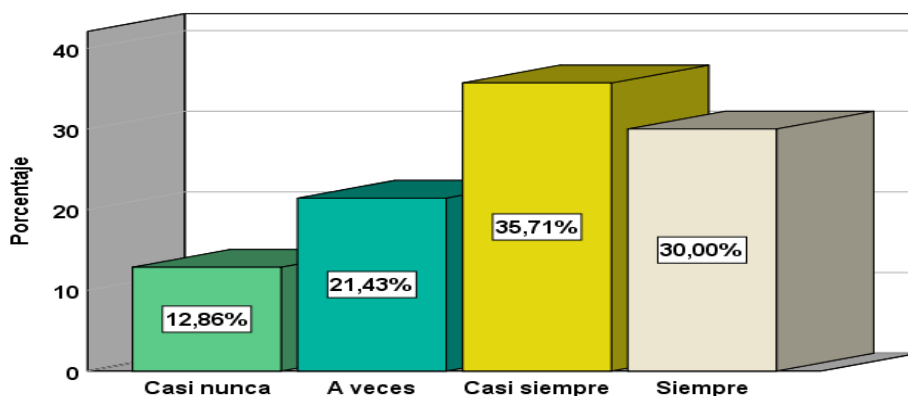
Se verifica de forma simultánea los documentos fuentes para autorizar un procedimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	12,9	12,9	12,9
	A veces	15	21,4	21,4	34,3
	Casi siempre	25	35,7	35,7	70,0
	Siempre	21	30,0	30,0	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 14

Se verifica de forma simultánea los documentos fuentes para autorizar un procedimiento



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 19 y Figura 15, el 34,29 % y el 31,43 señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la frecuencia de alerta de desviaciones durante el control simultáneo. Por otro lado, el 5,71 % de los encuestados respondió “Siempre”; 7,14 %, “Nunca”, y un 21,43 % de los trabajadores respondió “Casi nunca” respecto de la misma consulta. Ante la falta de un manual adecuado control a nivel interno propiamente dicho, los servidores de la institución realizan seguimiento a este tipo de casos, en acordó con lo que se establece en el reglamento correspondiente al espacio interno del trabajo. En dicho documento quedan establecidos los procedimientos que deben seguirse para sancionar actos que atenten contra el desarrollo de las funciones éticas de los servidores. Debido a ello, las respuestas oscilan entre “A veces” y “Casi siempre” en su mayoría. Sin embargo, no tienen la seguridad que actos que tengan fines de lucro personal, negligencia grave, utilización o disposición de bienes del FOVIPOL son sancionadas de acuerdo con la calificación, siendo estas la suspensión o la destitución.

Tabla 19

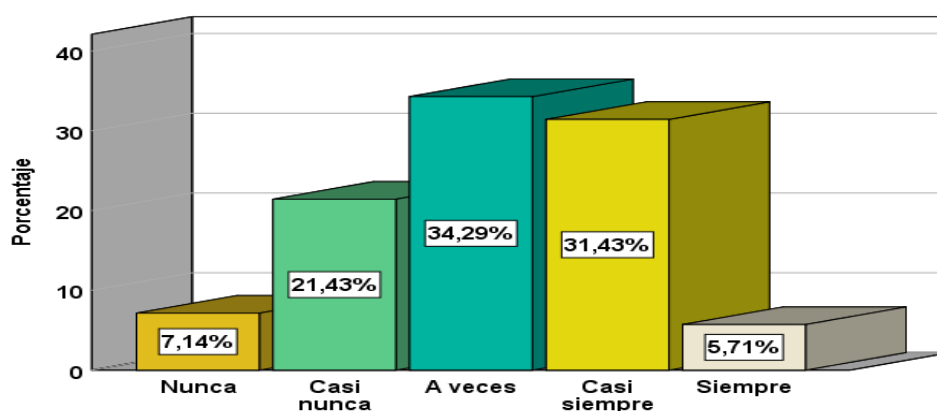
Con que frecuencia se alertan desviaciones durante el control simultaneo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	15	21,4	21,4	28,6
	A veces	24	34,3	34,3	62,9
	Casi siempre	22	31,4	31,4	94,3
	Siempre	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 15

Con que frecuencia se alertan desviaciones durante el control simultaneo



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 20 y Figura 16, el 32,86 % y el 28,57 señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la frecuencia del control posterior. Por otro lado, el 4,29 % de los encuestados respondió “Nunca”; 15,71 %, “Casi nunca”, y un 18,57 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. En su mayoría las respuestas son “A veces” y “Casi siempre” debido a que el control posterior que se lleva a cabo en la institución esta descrito en la directiva orientada a administrar

y controlar bienes. En dicho documento se establece que cada gerencia, oficina o unidad responsable será la encargada de solicitar la inspección a control patrimonial. Esta unidad deberá presentar un informe respectivo que será presentado a la Oficina General encargada de la administración en cuanto a aprobación o descarte. Todo ello debe asegurar que el empleo de los recursos a nivel público sean adecuados.

Tabla 20

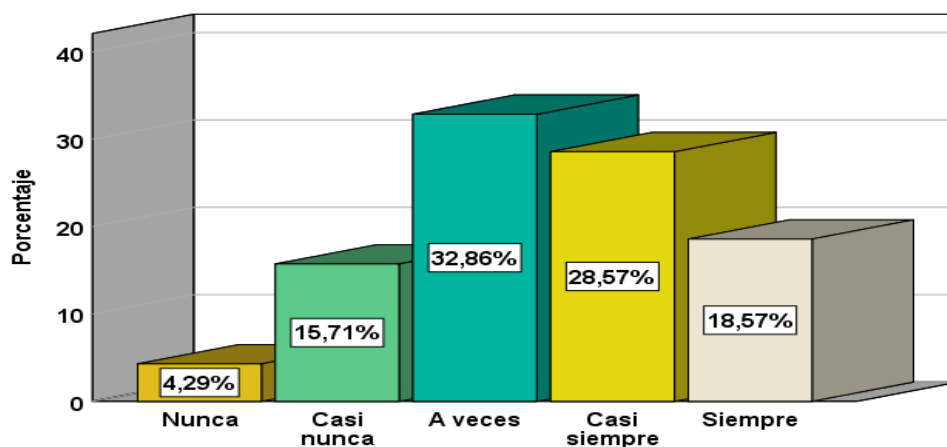
Con qué frecuencia realiza el control posterior

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	11	15,7	15,7	20,0
	A veces	23	32,9	32,9	52,9
	Casi siempre	20	28,6	28,6	81,4
	Siempre	13	18,6	18,6	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 16

Con qué frecuencia realiza el control posterior



Nota. Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 21 y Figura 17 que el 57,14 % y el 21,43 % señaló “A veces” y “Casi nunca”, de forma respectiva, en cuanto a la frecuencia de documentación de los documentos de gestión. Por otro lado, el 2,86 % de los encuestados respondió “Nunca”; 21,43 %, “Casi nunca”, y un 2,86 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. A partir de esta pregunta, los servidores responden en su mayoría que “A veces”, sin embargo, existe una normativa establecida como instrumento de gestión en la institución: guía orientada a elaborar y codificar documentos normativos. Mediante este instrumento se designa a los responsables del proceso, se definen tiempos, custodia y ubicación en lugares que sean accesibles al personal que lo requiera para las acciones de control.

Tabla 21

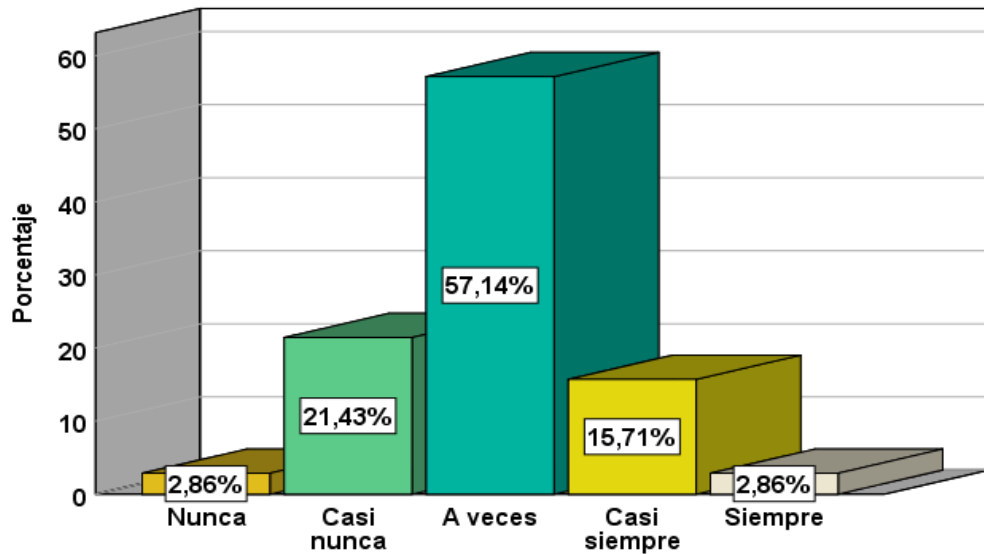
Con qué frecuencia se modifica los documentos de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	15	21,4	21,4	24,3
	A veces	40	57,1	57,1	81,4
	Casi siempre	11	15,7	15,7	97,1
	Siempre	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 17

Con qué frecuencia se modifica los documentos de gestión



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 22 y Figura 18, el 31,43 % y el 30 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la ejecución de un control a nivel interno en una fase posterior a las operaciones por parte de la OCI. Por otro lado, el 1,43 % de los encuestados respondió “Nunca”; 11,43 %, “Casi nunca”, y un 25,71 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. Todas las acciones de control deben estar conducidas en base a la Política de Calidad del Fovipol, al Reglamento Interno de Trabajo y Manual del Sistema de Gestión Integrado. Todos estos instrumentos garantizan el uso adecuado de los recursos y que estos sirvan para el beneficio del ciudadano. Asimismo, aquellas personas que no cumplan con lo establecido en los documentos mencionados deberán someterse a las sanciones administrativas y futuras acciones de acuerdo con ley.

Tabla 22

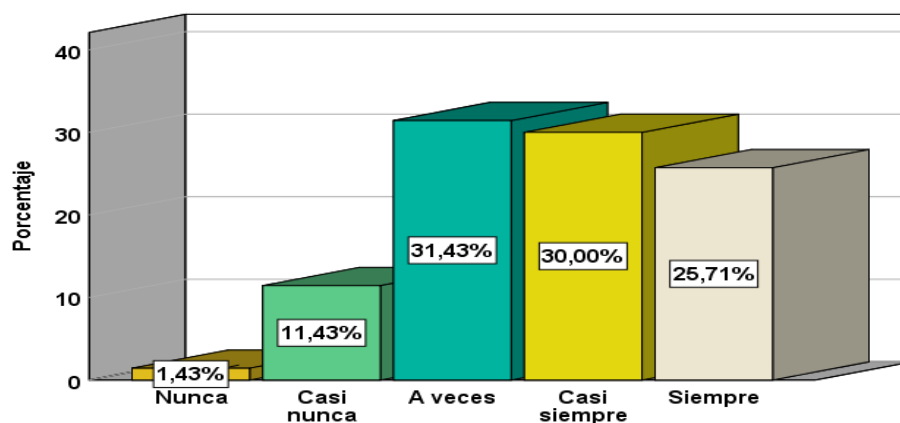
El órgano de control institución (OCI) ejerce un control interno posterior a las operaciones de la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	8	11,4	11,4	12,9
	A veces	22	31,4	31,4	44,3
	Casi siempre	21	30,0	30,0	74,3
	Siempre	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 18

El órgano de control institución (OCI) ejerce un control interno posterior a las operaciones de la entidad



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 23 y Figura 19, el 32,86 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, en cuanto al seguimiento que realiza el OCI. Por otro lado, el 2,86 % de los encuestados respondió “Nunca”; 8,57 %, “Casi nunca”, y un 22,86 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma

consulta. Un tercio de las respuestas son “A veces” razón por la que puede inferirse que los procedimientos de seguimiento no son claros, son ambiguos y no han sido difundidos, a pesar de existir el Manual del Sistema de Gestión Integrado donde se establece cuáles serán los procedimientos para la realización de auditorías internas, los indicadores de gestión que serán analizados y la manera en la que será redactada el acta de revisión por la dirección. Dicho proceso constará de dos momentos; la fase evaluativa en cuanto a la satisfacción y la fase analítica de los datos e información que se genera en la medición de los procesos.

Tabla 23

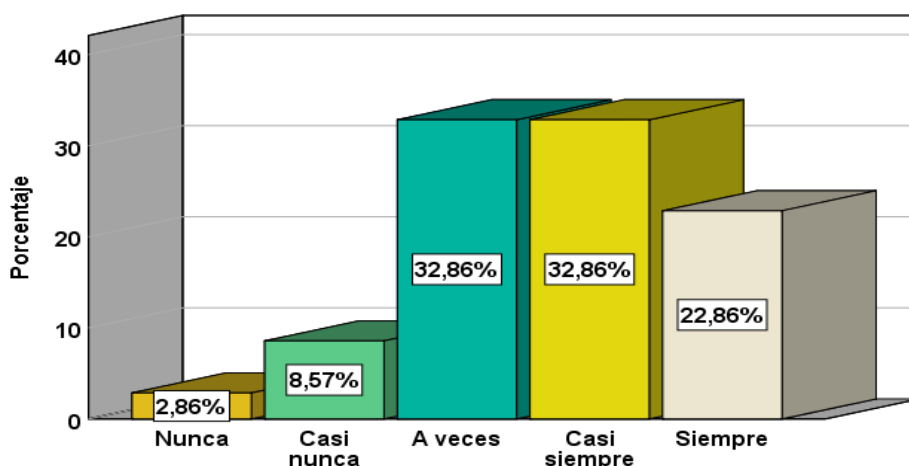
El órgano de control interno realiza seguimiento de las medidas correctivas hechas en las recomendaciones de sus informes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	6	8,6	8,6	11,4
	A veces	23	32,9	32,9	44,3
	Casi siempre	23	32,9	32,9	77,1
	Siempre	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 19

El órgano de control interno realiza seguimiento de las medidas correctivas hechas en las recomendaciones de sus informes



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 24 y Figura 20, el 42,86 % y el 25,71 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto al empleo de estrategias. Por otro lado, el 1,43 % de los encuestados respondió “Nunca”; 10 %, “Casi nunca”, y un 20 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. Pese a la existencia de un documento denominado Plan Operativo Institucional (POI), el porcentaje de respuestas de las personas mayoritario en la alternativa “A veces”. Esto lleva a sostener que no es de conocimiento de la mayoría de los servidores desconoce de la existencia de este documento en el cual se establecen los métodos de elaboración y presentación de las cargas presupuestales estimadas en la realización de las actividades y subactividades que buscan la consecución de Acciones Estratégicas Institucionales (AEI).

Tabla 24

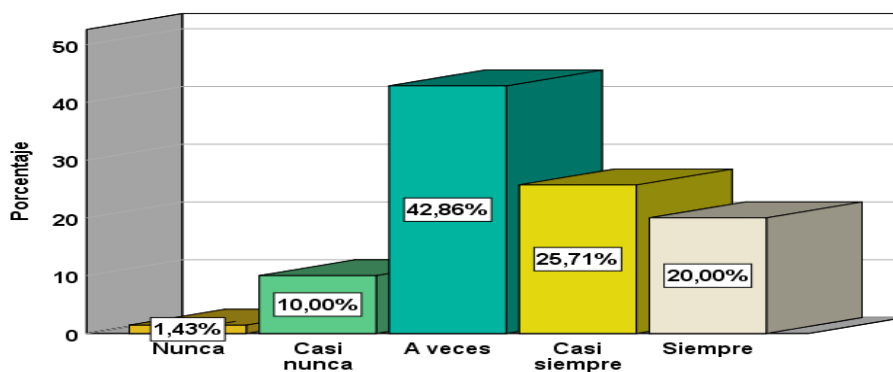
Se emplean estrategias adecuadas para el desarrollo de los planes operativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	7	10,0	10,0	11,4
	A veces	30	42,9	42,9	54,3
	Casi siempre	18	25,7	25,7	80,0
	Siempre	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 20

Se emplean estrategias adecuadas para el desarrollo de los planes operativos



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 25 y Figura 21, el 37,14 % y el 35,71 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la elaboración de las estrategias para una metodología adecuada en el plan operativo. Por otro lado, el 11,43 % de los encuestados respondió “Casi nunca”, y un 15,71 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. Los resultados evidencian con más del 35 % de las respuestas en la

alternativa “A veces” que los servidores perciben que no existe una definición óptima de las estrategias. Esta actividad recae en la unidad responsable de cada dirección que es la que coordina la ejecución, monitoreo y evaluación de la actividad que se le asigne.

Tabla 25

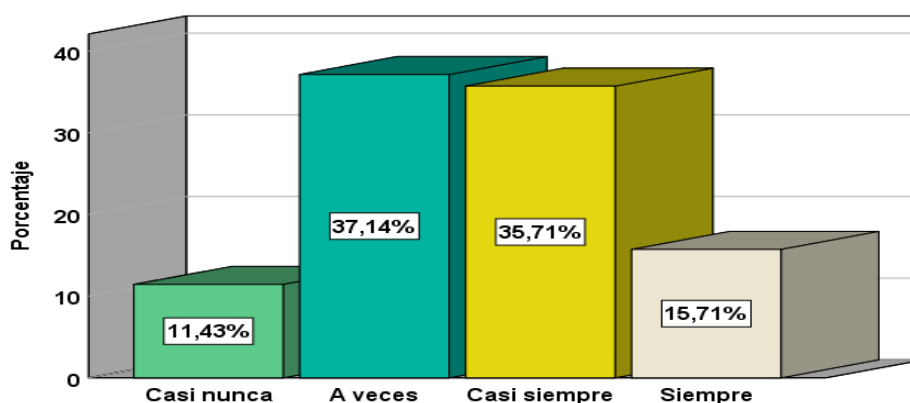
La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	11,4	11,4	11,4
	A veces	26	37,1	37,1	48,6
	Casi siempre	25	35,7	35,7	84,3
	Siempre	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 21

La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 26 y Figura 22, el 44,29 % y el 32,86 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a las finalidades

que han sido planteadas. Por otro lado, el 11,43 % de los encuestados respondió “Casi nunca” y “Siempre” respecto de la misma consulta.

En lo relacionado a lo establecido en el plan estratégico es posible señalar que se han analizado y contemplado variables como las acciones frente al COVID, la incertidumbre política y las políticas de promoción de viviendas sociales. En base a ello, la respuesta “A veces” es mayoritaria puesto que se ha vuelto una constante realizarle modificaciones a dicho plan para poder ajustarse a las condiciones que se presenten en la entidad.

Tabla 26

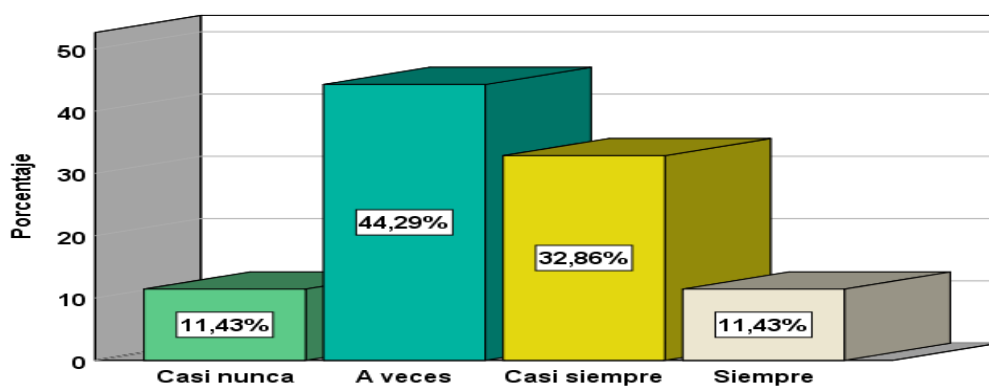
Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	11,4	11,4	11,4
	A veces	31	44,3	44,3	55,7
	Casi siempre	23	32,9	32,9	88,6
	Siempre	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 22

Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 27 y Figura 23, el 34,29 % y el 28,57 % señaló “Casi siempre” y “A veces”, de forma respectiva, en cuanto a las finalidades que buscan la optimización de las funcionalidades en el trabajador. Por otro lado, el 4,29 % de los encuestados respondió “Nunca”; 11,43 %, “Casi nunca”, y un 21,43 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. Es importante destacar que la percepción de los servidores es positiva para con el cumplimiento, en su mayoría responden entre “Casi siempre” y “Siempre” alternativas que superan el 50 % de las respuestas. Así, se deduce que en cierta manera la reducción de las brechas de créditos hipotecarios y viviendas entre beneficiarios y aportantes se ha conseguido. Asimismo, la ampliación de oferta de proyectos de vivienda a favor de los aportantes y la satisfacción creciente de los usuarios y beneficiarios.

Tabla 27

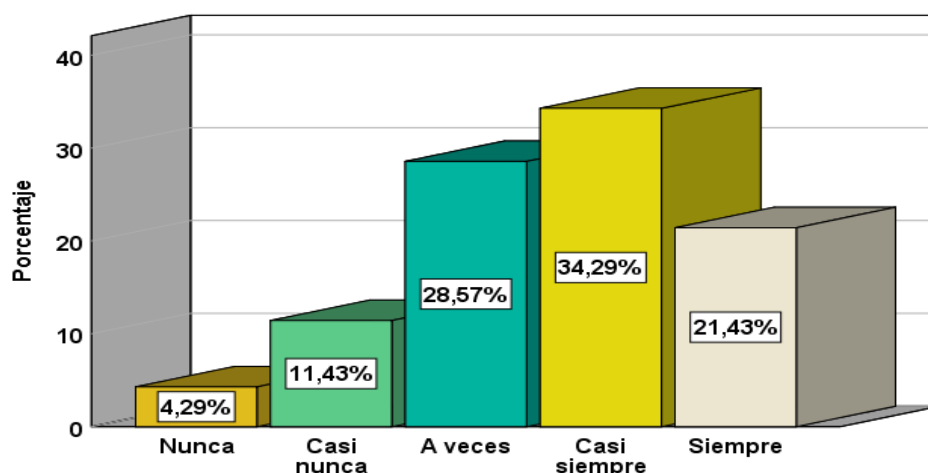
El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	8	11,4	11,4	15,7
	A veces	20	28,6	28,6	44,3
	Casi siempre	24	34,3	34,3	78,6
	Siempre	15	21,4	21,4	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 23

El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 28 y Figura 24, el 37,14 % y el 35,71 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a los plazos para alcanzar metas. Por otro lado, el 1,43 % de los encuestados respondió “Nunca”; 10 %, “Casi nunca”, y un 15,71 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. En esta pregunta no se puede asegurar de manera categórica que esto ocurra, los porcentajes más resaltantes son los que se evidencian entre “A veces” y “Casi siempre”, por lo que es necesario que puedan ser evaluados los indicadores de la gestión y cumplimiento. Probablemente, deba ser considerado el porcentaje de vivienda por adjudicar saneadas física y legalmente, mientras que, si bien el porcentaje de créditos aprobados es una prueba tangible, pueden entrar otros elementos a considerar.

Tabla 28

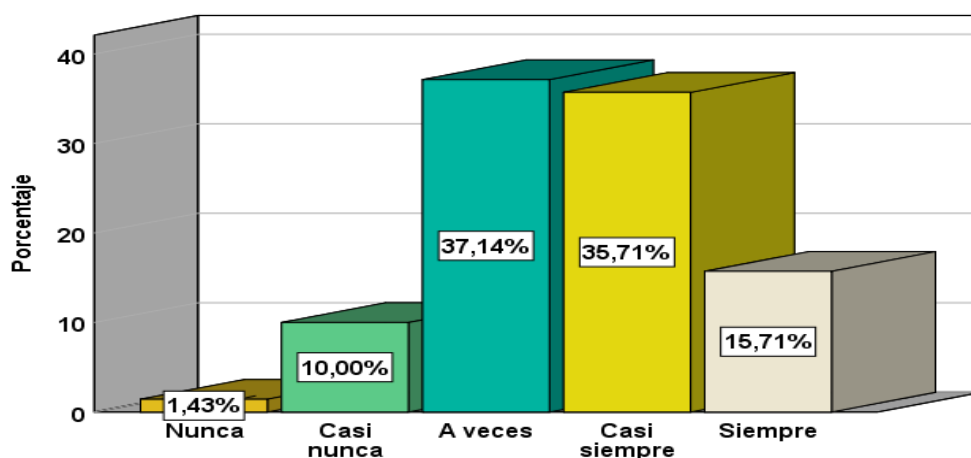
Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	7	10,0	10,0	11,4
	A veces	26	37,1	37,1	48,6
	Casi siempre	25	35,7	35,7	84,3
	Siempre	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 24

Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 29 y Figura 25, el 34,29 % y el 32,86 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a los resultados que se obtuvieron del plan operativo para tomar decisiones. Por otro lado, el 7,14 % de los encuestados respondió “Casi nunca” y, un 25,71 %, “Siempre” respecto de la misma consulta. Mientras que el porcentaje mayoritario está en “A veces” y “Casi siempre”, ello demuestra que existe el consenso entre los servidores en que el uso de indicadores de mejora de

gestión institucional permite la aplicación de mejoras. Así, analizar el porcentaje de ejecución del gasto, el porcentaje de instrumentos actualizados y la comprobación del plan que plantea anualmente las contrataciones, permitiendo una noción más clara de errores y falencias que se suscitan.

Tabla 29

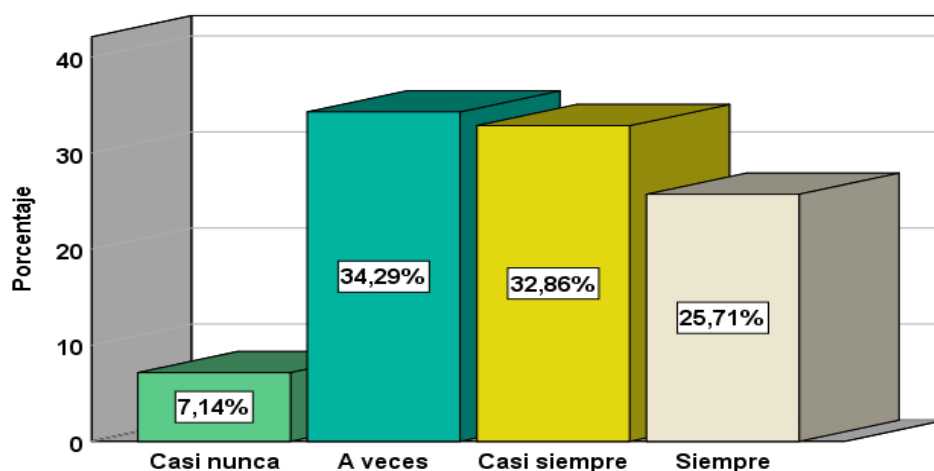
Los resultados obtenidos del plan operativo sirven para la toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	7,1	7,1	7,1
	A veces	24	34,3	34,3	41,4
	Casi siempre	23	32,9	32,9	74,3
	Siempre	18	25,7	25,7	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 25

Los resultados obtenidos del plan operativo sirven para la toma de decisiones



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 30 y Figura 26, el 52,86 % y el 27,14 % señaló “Siempre” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la presencia de un organismo funcional en la institución. Por otro lado, el 2,86 % de los encuestados respondió “Casi nunca”, y un 17,14 % de los trabajadores respondió “A veces” respecto de la misma consulta. La información en este aspecto es clara, lo cual se evidencia en la respuesta “Siempre”, un porcentaje mayor al 50 %. La información de la estructura orgánica del FOVIPOL está detallada en el Plan de Trabajo Anual PTA. Dicha herramienta tiene como objetivo la realización de todos los planes de la institución puedan ser ejecutados haciendo un uso eficiente, eficaz y económico. Dicha estructura se conforma de dos (02) órganos de dirección, dos (2) órganos de apoyo, un (01) órgano de control, dos (2) órganos de asesoramiento y tres (03) órganos misionales.

Tabla 30

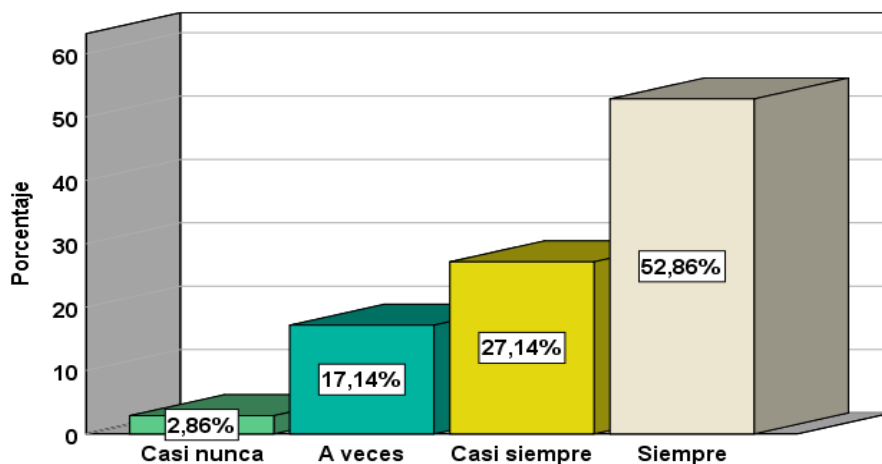
La institución cuenta con un organigrama funcional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,9	2,9	2,9
	A veces	12	17,1	17,1	20,0
	Casi siempre	19	27,1	27,1	47,1
	Siempre	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 26

La institución cuenta con un organigrama funcional

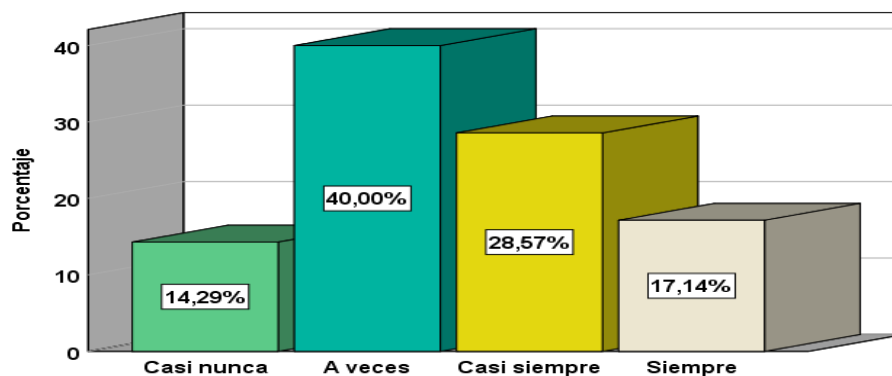


Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 31 y Figura 27, el 40 % y el 28,57 % señaló “Casi siempre” y “A veces”, de forma respectiva, en cuanto a la realización de innovaciones en las funciones para mejoras. Por otro lado, el 2,86 % de los encuestados respondió “Casi nunca”, y un 17,14 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. Esta información ha sido consignada en el Plan Estratégico Institucional 2022-2024 en donde se han señalado las tendencias innovadoras que deben conducir las actividades de la institución. Sin embargo, la percepción de los servidores no concuerda con lo establecido en dicho plan puesto que la alternativa “A veces” es mayoritaria. Estos resultados confirman que los planes para mejorar la productividad e impulsar la digitalización no han sido del todo efectivos.

Tabla 31*Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	14,3	14,3	14,3
	A veces	28	40,0	40,0	54,3
	Casi siempre	20	28,6	28,6	82,9
	Siempre	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.**Figura 27***Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar**Nota.* Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 32 y Figura 28, el 38,57 % y el 31,43 % señaló “Casi siempre” y “A veces”, de forma respectiva, en cuanto a la vinculación del personal de oficina con la misión institucional. Por otro lado, el 8,57 % de los encuestados respondió “Casi nunca”, y un 21,43 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. Queda establecido en el Plan Estratégico Institucional 2022-2024 que la misión de la institución es contribuir a que una mayor cantidad de personas logren obtener una vivienda digna. Por eso, para lograrlo deben cumplir con sus

objetivos estratégicos, la reducción de brechas, la ampliación de la brecha, la satisfacción en su aumento y el fortalecimiento institucional. En tal sentido, se han conseguido parte de estos objetivos, bajo la percepción de los servidores, puesto que existe una amplia aceptación y conocimiento de la misión institucional.

Tabla 32

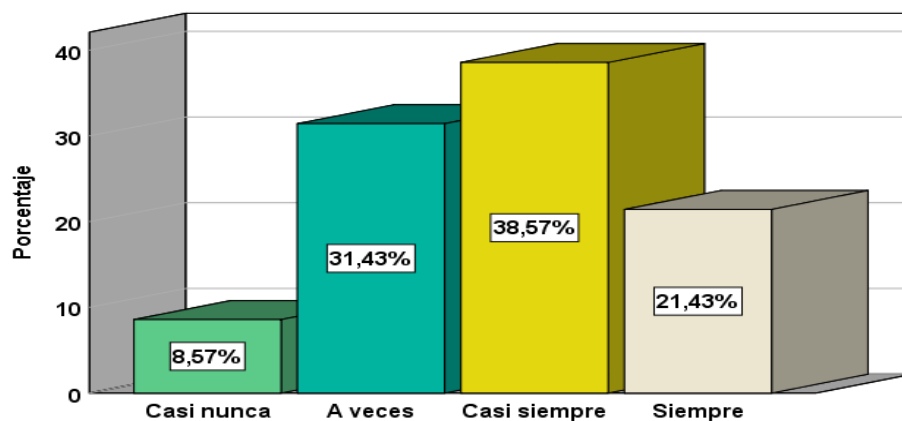
El personal de la oficina se involucra con la misión institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	8,6	8,6	8,6
	A veces	22	31,4	31,4	40,0
	Casi siempre	27	38,6	38,6	78,6
	Siempre	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 28

El personal de la oficina se involucra con la misión institucional



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 33 y Figura 29, el 48,57 % y el 20 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a promover la capacitación del cuerpo de trabajo. Por otro lado, el 1,43 % de los encuestados respondió “Nunca”; un 15,71 %, “Casi nunca”, y un 21,43 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. De los resultados, un mayor porcentaje establece que “A veces” se promueve la capacitación de los servidores, ello colisiona con uno de los objetivos estratégicos institucionales relacionados con el fortalecimiento de la estructura organizacional puesto que no perciben que se esté logrando la meta de tener un porcentaje alto de personal con las capacitaciones adecuadas para el Fovipol. Es decir, la ausencia de capacitaciones promovidas por la institución no ha conseguido que el personal cuente con las competencias adecuadas a las exigencias.

Tabla 33

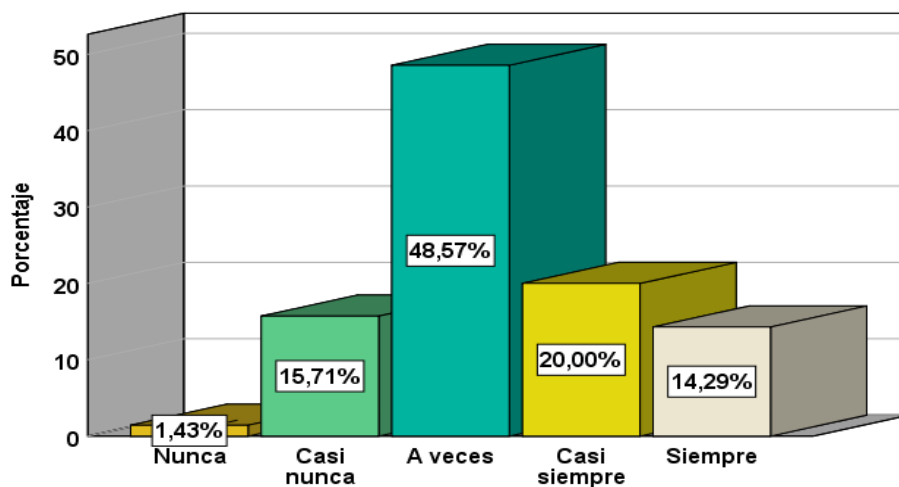
Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	11	15,7	15,7	17,1
	A veces	34	48,6	48,6	65,7
	Casi siempre	14	20,0	20,0	85,7
	Siempre	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 29

Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 34 y Figura 30, el 35,71 % y el 30 % señaló “Casi siempre” y “A veces”, de forma respectiva, en cuanto al reporte periódico de los alcances. Por otro lado, el 10 % de los encuestados respondió “Casi nunca”, y un 24,29 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. La respuesta mayoritaria “Casi siempre” con un 35,7 % demuestra que el uso de matrices de articulación de planes permite una identificación ágil del cumplimiento de objetivos estratégicos. Así, es posible que se realice seguimiento constante partiendo de los indicadores de gestión, principalmente los referidos al acceso al crédito y al número de viviendas ofertadas para su adjudicación.

Tabla 34

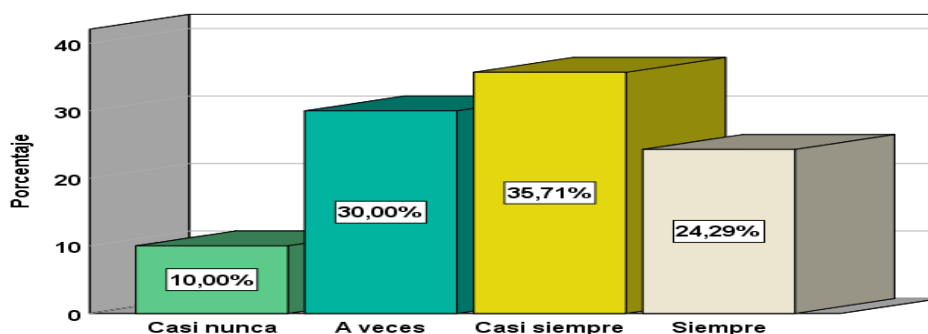
Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	10,0	10,0	10,0
	A veces	21	30,0	30,0	40,0
	Casi siempre	25	35,7	35,7	75,7
	Siempre	17	24,3	24,3	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 30

Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 35 y Figura 31, el 50 % y el 25,71 % señaló “Casi siempre” y “Siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la influencia del liderazgo en el alcance de metas. Por otro lado, el 1,43 % de los encuestados respondió “Nunca”; un 10 %, “Casi nunca”, y un 25,71 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. De manera irrefutable la repuesta “Casi siempre” obtiene un resultado del 50 %, sumando al 25 % de la alternativa “Siempre” lo que demuestra una

percepción del liderazgo claramente identificada. Estos resultados se deben a que es de mayor conocimiento por la difusión que tiene el Manual del Sistema de Gestión Integrado de deberes y mecanismos de gestión como matriz de finalidades del sistema de gestión de calidad que son de apoyo al rol del líder de la institución.

Tabla 35

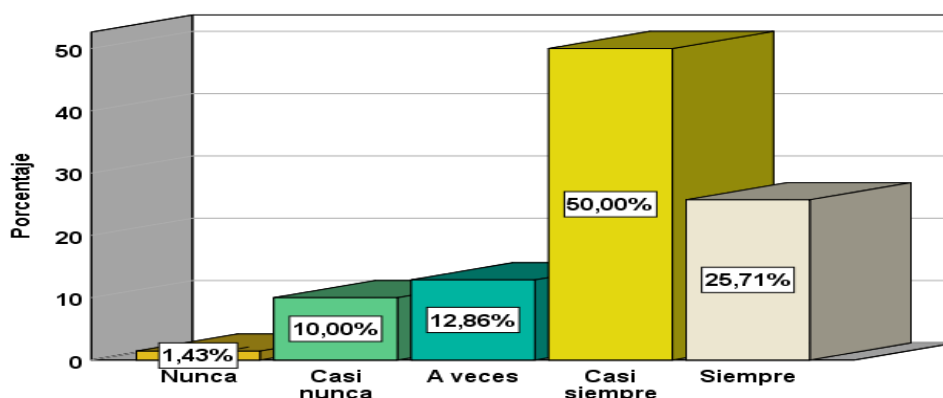
El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	7	10,0	10,0	11,4
	A veces	9	12,9	12,9	24,3
	Casi siempre	35	50,0	50,0	74,3
	Siempre	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 31

El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 36 y Figura 32, el 47,14 % y el 30 señaló “Casi siempre” y “A veces”, de forma respectiva, en cuanto a la influencia del

directivo en el cuerpo de trabajo en cuanto a administración. Por otro lado, el 2,86 % de los encuestados respondió “Nunca” y “Casi nunca”, y un 17,14 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. La imagen del directivo es predominante en la percepción de los servidores. Se percibe con alguien de quien dependen las decisiones, sin embargo, la figura del buen líder y del jefe, debe estar sujeta al cumplimiento de herramientas fundamentales en la gestión: la Política de Calidad del Fovipol, el Reglamento y el Código de Ética. Todos estos instrumentos que permiten el funcionamiento y cumplimiento de metas, basados en principios éticos y de respeto a todos los trabajadores.

Tabla 36

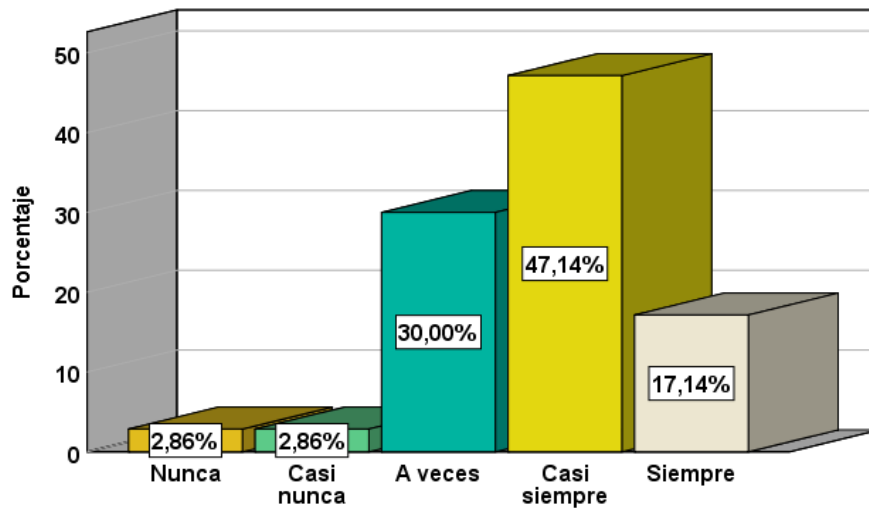
El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	2	2,9	2,9	5,7
	A veces	21	30,0	30,0	35,7
	Casi siempre	33	47,1	47,1	82,9
	Siempre	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 32

El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 37 y Figura 33, el 32,86 % y el 31,43 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la valoración de dar la iniciativa y ser creativo. Por otro lado, el 2,86 % de los encuestados respondió “Nunca”; un 17,14 %, “Casi nunca”, y un 15,71 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. Los resultados permiten sostener que solo “A veces” se percibe que se cumple con el reconocimiento. Esto lleva a inferir que se da mayor peso al cumplimiento de indicadores de la acción estratégica, pero que se ha descuidado RR. HH. Se sabe que la necesidad de cumplir lo establecido en el PEI es importante, pero deben someterse a evaluación las estrategias y mecanismos de relacionamiento con los servidores, puesto que, de acuerdo con los resultados, existe un descuido de parte de los directivos.

Tabla 37

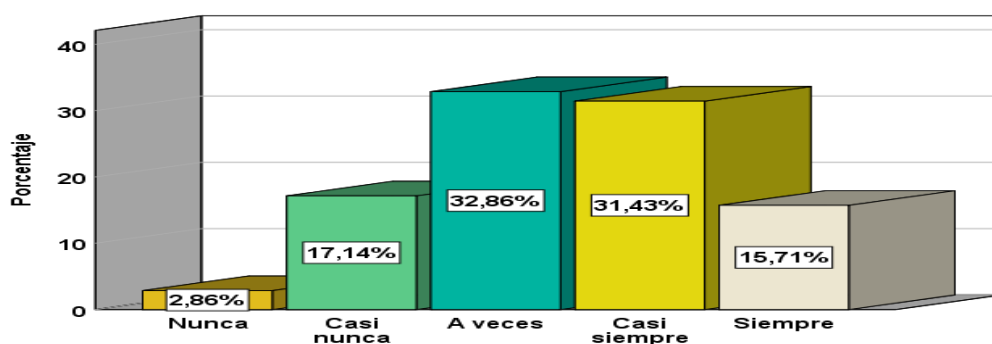
El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	12	17,1	17,1	20,0
	A veces	23	32,9	32,9	52,9
	Casi siempre	22	31,4	31,4	84,3
	Siempre	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 33

El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 38 y Figura 34, el 30 % y el 28,57 señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a informar los alcances individuales de oficina. Por otro lado, el 2,86 % de los encuestados respondió “Nunca”; un 17,14 %, “Casi nunca”, y un 21,43 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. De igual manera, los resultados persisten en evidenciar que en su mayoría los

servidores han respondido que “A veces” perciben que sus logros son compartidos. Esto puede deberse a un enfoque de gestión basado netamente en resultados, lo que ha devenido en el descuido del proceso, pese a que existe una política de calidad y un reglamento de trabajo. Es necesario recurrir al Reglamento Interno de Trabajo para implementar las estrategias de incentivo de las que dispone el funcionario para obtener lo mejor de su personal.

Tabla 38

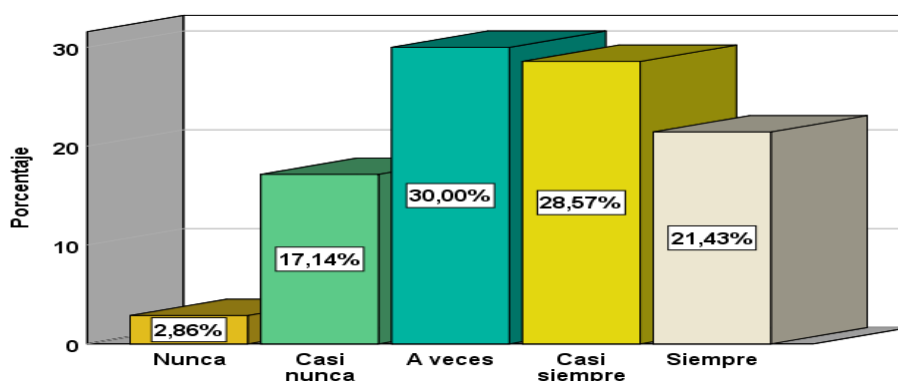
La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	12	17,1	17,1	20,0
	A veces	21	30,0	30,0	50,0
	Casi siempre	20	28,6	28,6	78,6
	Siempre	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 34

La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina



Nota. Elaboración propia.

Evidencian la Tabla 39 y Figura 35, el 35,71 % y el 31,43 % señaló “Casi siempre” y “Siempre”, de forma respectiva, en cuanto a las decisiones de directivos. Por otro lado, el 8,57 % de los encuestados respondió “Casi nunca”; un 17,14 %, y un 24,29 % de los trabajadores respondió “A veces” respecto de la misma consulta. Los resultados han demostrado que las alternativas mayoritarias fueron “Casi siempre” y “Siempre” lo que lleva a sostener que se cuenta con una estrategia consistente y sistemática al momento de decidir sobre acciones institucionales. Principalmente, existe en el Plan Estratégico Institucional 2022-2024 una matriz FODA que ha permitido la identificación de fortalezas de la institución como son el mayor interés de los suboficiales en acceder a un crédito hipotecario para poder tener una vivienda propia y el alto conocimiento del personal. Todas estas razones permiten que se tomen decisiones en base a elementos objetivos y no a discreción de cada directivo.

Tabla 39

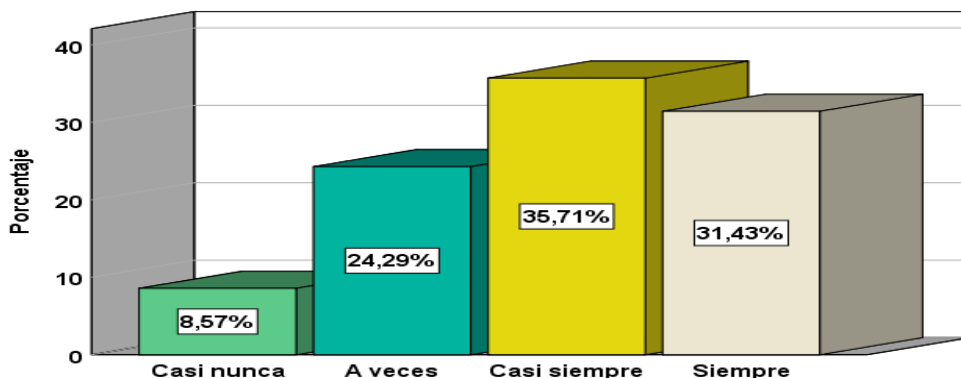
La dirección toma decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	8,6	8,6	8,6
	A veces	17	24,3	24,3	32,9
	Casi siempre	25	35,7	35,7	68,6
	Siempre	22	31,4	31,4	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 35

La dirección toma decisiones



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 40 y Figura 36, el 44,29 % y el 27,14 % señaló “Casi siempre” y “A veces”, e forma respectiva, en cuanto a la información de sustento para las decisiones. Por otro lado, el 7,14 % de los encuestados respondió “Casi nunca”, y un 27,14 % de los trabajadores respondió “A veces” respecto de la misma consulta.

Asimismo, existe el consenso entre los servidores de que “Casi siempre” las decisiones se fundamentan de forma verídica. Debido a ello, se ha confirmado que existen herramientas propias de la gestión como la matriz FODA que analiza debilidades y amenazas que podrían afectar a la institución. Entre ellas se han identificado que carecen de elementos tecnológicos para los trámites, una política de crédito y cobranza de estos.

Tabla 40

Las decisiones de la dirección se basan en la información

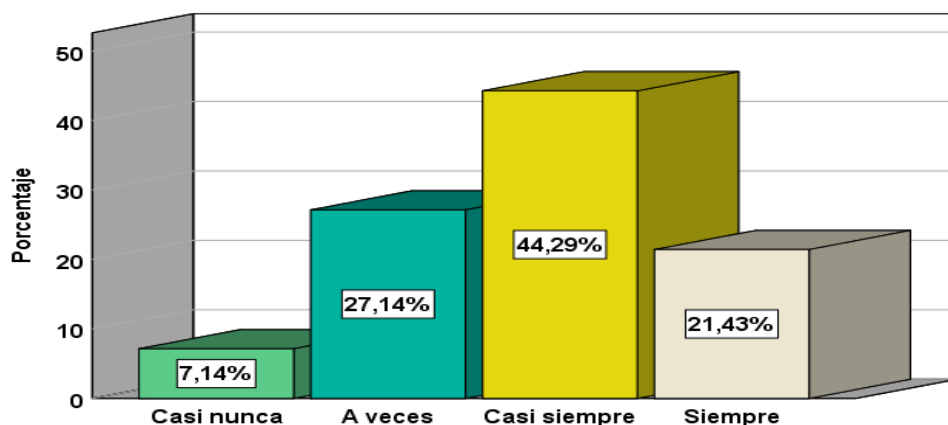
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	7,1	7,1
	A veces	19	27,1	34,3

Casi siempre	31	44,3	44,3	78,6
Siempre	15	21,4	21,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 36

Las decisiones de la dirección se basan en la información



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 41 y Figura 37, el 34,29 % y el 32,86 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la interconexión comunicativa de las dependencias. Por otro lado, el 4,29 % de los encuestados respondió “Casi nunca”, y un 28,57 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. Los resultados demuestran que solo un 4,29 % asegura que “Casi nunca” se realizan actividades de coordinación y comunicación por lo cual la mayoría de los servidores cuenta con las herramientas de gestión mencionadas a la mano para poder realizar sus actividades. Asimismo, como parte de sus acciones, los jefes de cada área se encargan de difundir las estrategias que se han plasmado en dichos instrumentos.

Tabla 41

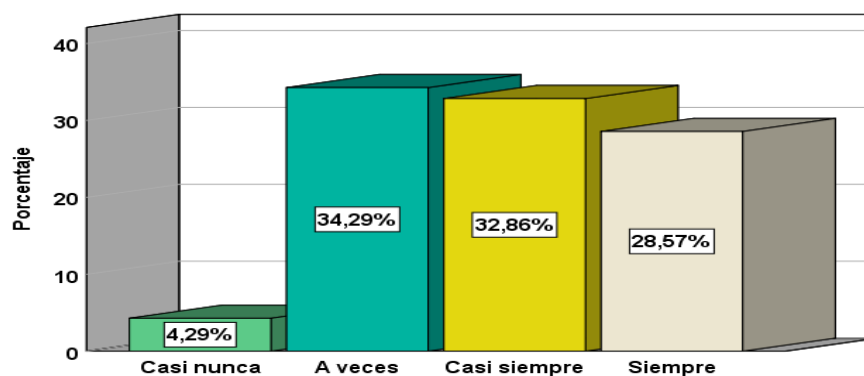
La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4,3	4,3	4,3
	A veces	24	34,3	34,3	38,6
	Casi siempre	23	32,9	32,9	71,4
	Siempre	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 37

La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 42 y Figura 38, el 35,71 % y el 34,29 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la fomento de lineamientos de objetivos estratégicos. Por otro lado, el 1,43 % de los encuestados respondió “Nunca”; un 11,43 %, “Casi nunca”, y un 17,14 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. Las respuestas “Casi siempre” y “Siempre” juntas suman casi un 50 % del

total puesto que, pese a no tener una mayor difusión, en la institución, se promueve la política de calidad y antisoborno. Ambas han sido establecidas en el Manual y en la Política de Calidad del Fondo de Vivienda Policial, en ambas directivas se establecen tanto las sanciones como los desincentivos que promueven el cumplimiento y el establecimiento de las consecuencias en caso no se acaten las normas.

Tabla 42

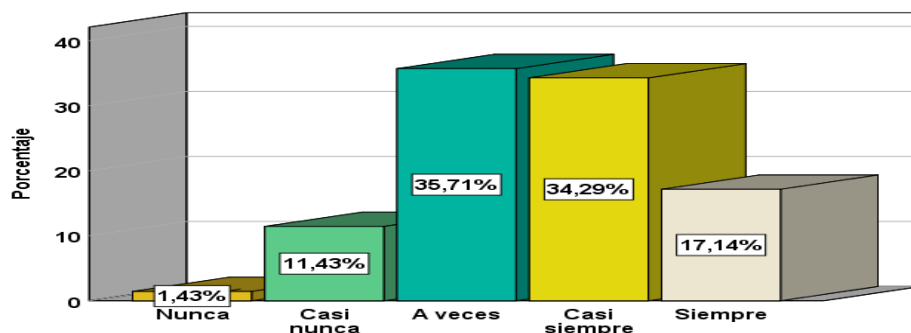
Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	8	11,4	11,4	12,9
	A veces	25	35,7	35,7	48,6
	Casi siempre	24	34,3	34,3	82,9
	Siempre	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 38

Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 43 y Figura 39, el 40 % y el 25,71 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la propagación de los hallazgos. Por otro lado, el 2,86 % de los encuestados respondió “Nunca”; un 18,57 %, “Casi nunca”, y un 12,86 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. La alternativa “A veces” es mayoritaria pese a la existencia de una matriz de objetivos estratégicos institucionales en donde quedan definidas las acciones estratégicas y los indicadores que deben medir dichos objetivos. Los servidores consideran que no se han difundido los porcentajes de viviendas adjudicadas, el número de convenios suscritos y el número de viviendas ofertadas.

Tabla 43

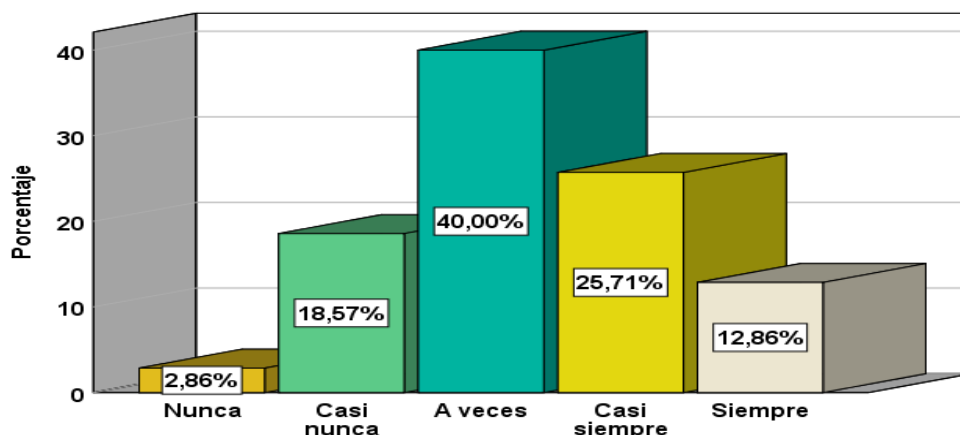
Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	13	18,6	18,6	21,4
	A veces	28	40,0	40,0	61,4
	Casi siempre	18	25,7	25,7	87,1
	Siempre	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 39

Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 44 y Figura 40, el 35,71 % y el 34,29 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto al fomento de lineamientos para los alcances en dependencias. Por otro lado, el 1,43 % de los encuestados respondió “Nunca”; un 15,71 %, “Casi nunca”, y un 12,86 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. Los resultados demuestran que la alternativa “A veces” se impone al resto, por lo tanto, no existe una política adicional a las que ya se han mencionado. La institución se interesa por el funcionamiento ético y libre de sobornos, procurando la calidad, pero no destaca una de control interno propiamente dicha.

Tabla 44

Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias

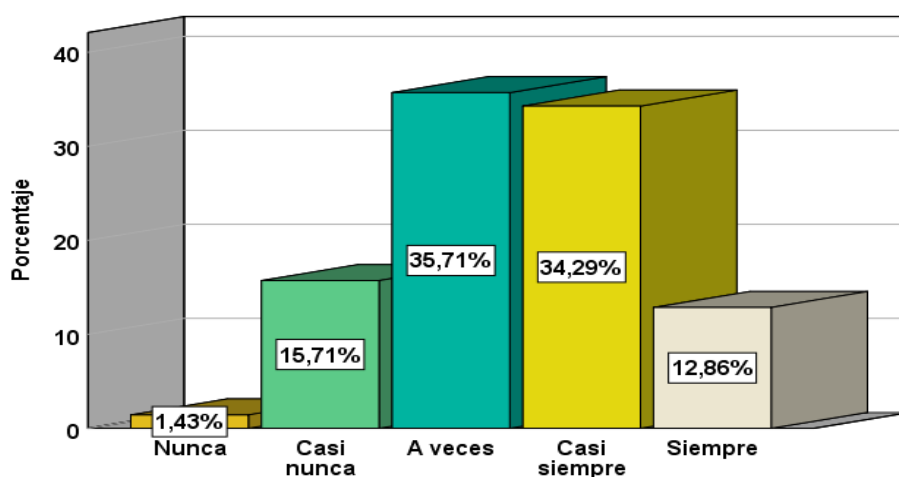
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	11	15,7	15,7	17,1

A veces	25	35,7	35,7	52,9
Casi siempre	24	34,3	34,3	87,1
Siempre	9	12,9	12,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 40

Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias



Nota. Elaboración propia.

Evidenciando la Tabla 45, el 42,86 % y el 24,29 % señaló “A veces” y “Casi siempre”, de forma respectiva, en cuanto a la propagación de hallazgos correspondientes a indicadores por área. Por otro lado, el 2,86 % de los encuestados respondió “Nunca”; un 15,71 %, “Casi nunca”, y un 14,29 % de los trabajadores respondió “Siempre” respecto de la misma consulta. La difusión de los resultados entre los servidores es deficiente, así lo demuestra el 42 % de la alternativa “A veces”. Estos valores confirman que si bien existe una difusión de las políticas, los lineamientos y las normas de convivencia, también necesario compartir los logros con

todo el equipo para que puedan conocerse el estado de las estrategias implementadas.

Tabla 45

Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	11	15,7	15,7	18,6
	A veces	30	42,9	42,9	61,4
	Casi siempre	17	24,3	24,3	85,7
	Siempre	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

4.2 Contrastación de Hipótesis

Los resultados de este trabajo presentaron distribución no normal, por lo que se aplicó “regresión logística ordinal” para demostrar la dependencia de la variable (gestión institucional), vinculada con la variable independiente (control interno). De esta manera, se usó regresión logística, puesto que los datos poseen un aspecto cualitativo ordinal, los cuales para su presentación requirieron de SPSS, versión 26.

4.2.1 Contrastación de Hipótesis General

Con la finalidad de contrastar la hipótesis general, se recurrió a la regresión logística, ello es representado en los resultados de la Tabla 46. En tal sentido, los hallazgos explican que el nivel de la gestión institucional depende del control interno entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial, ello conforme a Chi cuadrado = 45,519 y p valor = ,000 < α = ,005; así, es posible obtener que se descarte la hipótesis

nula. Asimismo, Pseudo R cuadrado señaló coeficiente de Nagelkerke = ,607, lo cual permite inferir que la variable de aspecto predictora control interno incide en un 61 % respecto del nivel de la gestión institucional de los trabajadores del área administrativa.

Tabla 46

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del control interno en la gestión institucional

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	cuadrado
Control interno y gestión institucional	46,519	2	,000	,485 ,607 ,414

Nota. Elaboración propia.

4.2.2 Contrastación de Hipótesis Específica 1

Con la finalidad de contrastar la primera hipótesis específica, se recurrió a la regresión logística ordinal, ello se representa en la Tabla 47. De este modo, los hallazgos explican que el nivel del control previo entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial, en conformidad de Chi cuadrado = 23,857 y p valor = ,000 < α = ,005; por lo tanto, es posible indicar el descarte de la hipótesis nula. En adición a ello, Pseudo R cuadrado señaló coeficiente de Nagelkerke = ,361, lo cual permite inferir que la variable predictora de control previo incide en un 36 % respecto del nivel de la gestión institucional de los trabajadores del área administrativa.

Tabla 47

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del control previo en la gestión institucional

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Control previo y gestión institucional	23,857	2	,000	,289 ,361 ,212

Nota. Elaboración propia.

4.2.3 Contrastación de Hipótesis Específica 2

Con la finalidad de contrastar la segunda hipótesis específica, se recurrió a la regresión logística ordinal, ello se representa en la Tabla 48. De esta manera, los hallazgos explican que el nivel del control concurrente entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial, conforme a Chi cuadrado = 40,569 y p valor = ,000 < α = ,005; por lo tanto, es posible indicar el descarte de la hipótesis nula. Asimismo, Pseudo R cuadrado señaló coeficiente de Nagelkerke = ,550, permitiendo inferir que la variable predictora control concurrente influye en un 55 % en cuanto al nivel de la gestión institucional de los trabajadores.

Tabla 48

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del control concurrente en la gestión institucional

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Control concurrente y	40,569	2	,000	,440 ,550

gestión	
institucional	,361

Nota. Elaboración propia.

4.2.4 Contratación de Hipótesis Específica 3

Con la finalidad de contrastar la tercera hipótesis específica, se recurrió a la regresión logística ordinal, ello se representa en la Tabla 49. Así, los hallazgos explican que el nivel del control posterior entre los trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial, conforme a Chi cuadrado = 29,961 y p valor = ,000 < α = ,005; por lo tanto, es posible el descarte de la hipótesis nula. Asimismo, Pseudo R cuadrado señaló coeficiente de Nagelkerke = ,436, permitiendo inferir que la variable predictora control posterior incide en un 44 % respecto del nivel de la gestión institucional de los trabajadores del área administrativa.

Tabla 49

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del control posterior en la gestión institucional

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Control posterior	29,961	2	,000	,348
y gestión				,436
institucional				,267

Nota. Elaboración propia.

4.3 Discusión de Resultados

En palabras de Capote (2019), el control interno es una estrategia válida para un ámbito organizacional, debido a que su aplicación es fundamental para que una entidad mantenga el rumbo hacia el logro de sus objetivos organizacionales. A ello se suma lo expresado por Cantos (2019)

quien señala que la gestión en instituciones implica un proceso constante, el cual no es flexible a cambios como etapas que desaparecen, considerando el cambio de la administración tradicional a una gestión nueva, con la finalidad de lograr que la institución se convierta en organización que produzca cambios concretos.

Entre los resultados sociodemográficos, se halló que el género mayoritario fue el femenino (52,9 %). En cuanto a la edad, el 54,3 % se ubicó entre los 30 a 39 años; respecto del grado de instrucción se visualizó que el 87,1 % presentó superior completo, cuya gerencia donde se labora correspondió al área de operaciones (68,6 %). Por lo que las operaciones son más recurrentes dentro de la entidad, debido a sus priorización de labores y, sobre todo, el aspecto práctico en la resolución técnica.

Asimismo, respecto del control interno dentro del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial durante las gestiones laborales se evidenció que el 48,6 % se encontró en un nivel regular; además, respecto a los niveles de frecuencias y porcentajes de sus dimensiones se expresó como regular en todas las dimensiones: control previo (48,6 %), control recurrente (57,1 %) y control posterior (60 %).

También de acuerdo con la gestión institucional dentro del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial durante las gestiones laborales se evidenció que el 50 % estuvo en un nivel regular; asimismo, según los niveles de frecuencias y porcentajes de sus dimensiones se expresó como regular en la dimensión planificación (48,6 %) y en la dimensión control (54,3 %); no obstante, en la dimensión organización (48,6 %) y en la dimensión dirección (52,9 %) se obtuvo un nivel bueno.

Así, lo comprobado por Cosavalente (2019) indica el predominio del nivel de control interno medio (50 %), seguido del nivel bajo (21,4 %), con relación a gestión contable predominó el medio con 57,1 %, el nivel bajo

con 21,4 % y los niveles de alto, muy alto y bajo con 7,1 %. Además, el estudio de Saba (2021) indicó una correlación significativamente con un 57 % lo que indicó un nivel fuerte, y según la contratación del Estado y el manejo del presupuesto público se relacionaron de manera significativa con un 51,98 % indicando un nivel fuerte.

De acuerdo con el objetivo general, se determinó la forma en la que el control interno influyó en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, en Lima en el 2022 mediante la regresión logística ordinal explicaron que la gestión institucional depende del control interno de acuerdo con el Chi cuadrado = 45,519 y p valor = ,000 < α = ,005; señalando que la variable predictora control interno influyó en un 61 % sobre el nivel de la gestión institucional de los trabajadores del área administrativa.

Por lo tanto, el sistema perteneciente a control interno ha permitido que existan procesos más eficientes que optimizan la gestión de la institución, teniendo impactos positivos en el relacionamiento con los beneficiarios. Esto a medida que las operaciones son percibidas por los policías beneficiarios del Fondo de Vivienda Policial como acciones más transparentes, éticas y de acuerdo con lo establecido por la normativa. Así, la percepción de desigualdad y corrupción que se veía imponiendo ha dado paso a una visión en donde son reconocidos los esfuerzo por poner en práctica valores institucionales que buscan la calidad del servicio prestado. De modo que, se puede apreciar en la formulación de la pregunta 3 (sobre las labores del control previo), pregunta 4 (la verificación de forma previa de los documentos fuentes para continuar un procedimiento) y pregunta 6 (sobre labores de control simultaneo) del cuestionario de la variable control interno. Todo ello contribuyendo para que el fovipolista tenga una vivienda digna.

Así se coincidió con el estudio de Díaz (2019) quien confirmó que las acciones que se llevaron a cabo fueron realizadas bajo un control moderado, pero existieron factores como la evaluación de riesgos y la supervisión que suponen un alto riesgo para la entidad; ya que no cuentan con manuales adecuados de función. En cuanto a gestión de tipo administrativa, se determinó que no fue efectiva porque carece de indicadores que valoren la eficiencia y el aporte al alcance de metas. Asimismo, Fleitas (2020) halló que aplicar principios de control a nivel interno fue de carácter importante para generar mejoras en la calidad del servicio público y da lugar a que los directivos posean un control más eficaz de las actividades.

Asimismo, Chalmers et al. (2018) expresaron que el control a nivel interno es una actitud de responsabilidad que debe ser asumida por todo el personal. Dentro de una institución, los trabajadores administrativos de tipo departamental son responsables del control interno. Por su parte, Cheng et al. (2018) indicaron que el control a nivel interno es una estrategia eficaz, una parte integrada del proceso de gestión. A ello, según Vargas et al. (2019) señalaron que la gestión institucional implica la habilidad de configurar a los actores institucionales para generar procesos, a fin de fortalecer, mejorar y desarrollar objetivos.

Conforme al primer objetivo de tipo específico, se determinó cómo el control preventivo influyó en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, en Lima en el 2022 mediante la regresión logística ordinal explicaron que el nivel del control previo de acuerdo con el Chi cuadrado = 23,857 y p valor = ,000 < α = ,005; señalando que la variable predictora control previo influyó en un 36 % sobre gestión institucional de los trabajadores del área administrativa.

En términos concretos, las preguntas referidas a la capacitación, disposiciones internas y medios de verificación permiten comprender los efectos del control preventivo en la gestión dentro de la institución. Ello porque describen los mecanismos enfocados en prevenir problemas posteriores que afecten el buen funcionamiento dentro de la organización. Así, tomar medidas que se anticipen a cualquier tipo de contingencias, principalmente, malos manejos, gozan de una mayor aprobación. Se entiende que una capacitación mayor previene o minimiza el riesgo de incurrir en actos delictivos en perjuicio de los beneficiarios. De modo que, se puede apreciar en la formulación de la pregunta 1 (sobre conocimiento de control interno) y pregunta 2 (capacitación al personal) del cuestionario.

En esta situación, la investigación de Llaja (2021) se encontró que existe relación ente las variables analizadas lo que indicó que el control a nivel interno tuvo gran influencia en gestión administrativa de la institución analizada, cuyos procesos se desarrollaron en la dirección administrativa y financiera se relacionaron con aplicación de las funciones en el proceso de una inadecuada administración.

Así, de acuerdo con Bernal y Sierra (2016) señalan que los controles preventivos intentan disuadir o prevenir que ocurran eventos no deseados. Además, son herramientas capaces de adelantarse a ciertos riesgos y disuaden el incumplimiento. Entre los controles preventivos se identifican la asignación de funciones, al documentación adecuada, la autorización y el control físico de activos.

Conforme al segundo objetivo de tipo específico, se determinó cómo el control concurrente influyó en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, en Lima en el 2022 mediante la regresión logística ordinal explicaron que el nivel del control concurrente de acuerdo con el Chi cuadrado = 40,569 y p valor = ,000 < α = ,005; señalando que control

concurrente influyó en la gestión institucional de los trabajadores del área administrativa en un 55 %.

Es decir, las interrogantes planteadas sobre el proceso periódico de capacitación, la verificación simultánea y las alertas tempranas de desviaciones dan luces de la trascendencia de estas acciones en la gestión. Así, las actividades de supervisión que se ejecutaron durante todo el proceso son valoradas de manera positiva por los encuestados puesto que perciben que evitarán resultados deficientes. Si bien es un proceso en curso, el proceso de control concurrente permite delinear y conducir las acciones hacia un resultados deseado e identificable. Así, como se puede apreciar en la formulación de la pregunta 5 (capacitaciones periódicas), pregunta 6 (disposiciones continuas que brindan la entidad) y pregunta 8 (sobre labores alertas sobre desviaciones) del cuestionario, permitiendo de esta manera llevar a cabo un mejor desarrollo en el flujo de préstamos al fovipolista.

Se coincidió con Salvador (2021), quien logró hallar asociación entre el control interno previo teniendo en cuenta los procedimientos, el reglamento, las direcciones, los lineamientos, entre otros, para anexar la misión y visión de la institución y plantear propósitos y plan de acción en la gestión.

En este contexto, Bernal y Sierra (2016) sostienen que los controles concurrentes se refieren al establecimiento de pautas deseadas que producirán efectos y resultados favorables. Son tan relevantes como cualquier otro tipo de control que proviene del liderazgo corporativo donde se formulan decisiones estratégicas para asegurar la sostenibilidad permanente.

Conforme al tercer objetivo de tipo específico, se determinó cómo el control posterior influyó en la gestión institucional del Fondo de Vivienda

Policial, en Lima en el 2022 mediante la regresión logística ordinal explicaron que el nivel del control posterior de acuerdo con el Chi cuadrado = 29,961 y p valor = ,000 < α = ,005; señalando que control posterior influyó en gestión institucional de los trabajadores del área administrativa en un 44 %. Estos resultados provienen de las preguntas referidas a las acciones realizadas una vez concluido el proceso. Es decir, la existencia y el funcionamiento de órganos de control a nivel interno instalados en la institución para garantizar mediante un proceso de retroalimentación en el que puedan ser identificados los errores y sancionados.

Este hecho tiene un impacto positivo en la percepción de las personas que lo consideran necesario para la oficina en la gestión y la eliminación de actos de corrupción. A su vez, la existencia de un órgano de control institucional (OCI) representa la garantía de un proceso administrativo más justo y que brinde los servicios para los que existe el Fondo de Vivienda Policial. Siendo de esta manera una deficiencia en la entidad, al no contar con un documento de gestión donde se pueda indicar quienes son los responsables de llevar a cabo tal acción.

Así, Pérez (2019) encontró aspectos positivos y negativos como consecuencia de una falta de un sistema correspondiente a control en el nivel interno que dirija las actividades de manera adecuada. Por ello, los funcionarios en tiempo y recursos pudieron disminuir los errores en las actividades cotidianas como una entidad transparente y confiable. Asimismo, Bernal y Sierra (2016) expresaron que el control posterior se plantea directamente en forma de actividades de control para abordar los problemas descubiertos. Por lo tanto, estos controles son vistos como una herramienta de gestión que evita que los errores y equivocaciones vuelvan a ocurrir en el proceso de contabilidad, administración y presentación de informes.

Conclusiones

1. Existe influencia significativa del control interno en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial en la ciudad de Lima durante el año 2022 (sig=,000). La entidad cuenta con procedimientos de control para poder mitigar algunos riesgos que se puedan presentar.
2. Existe influencia significativa del control preventivo en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial en la ciudad de Lima durante el año 2022 (sig=,000). Debido a que la entidad cuenta con manual de procedimientos cuyo formato son específicos para el desarrollo de las actividades propias de su función y poder continuar con los tramites de préstamos hipotecarios.
3. Existe influencia significativa del control concurrente en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial en la ciudad de Lima durante el año 2022 (sig=,000). Debido a que se realiza el acompañamiento sistemático y multidisciplinario por diferentes áreas en conjunto.
4. Existe influencia significativa del control posterior en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial en la ciudad de Lima durante el año 2022 (sig=,000). Por lo que, cuenta con un órgano de control, el mismo que es el responsable de realizar el control posterior. Siendo necesario formular una directica para determinar procedimientos y precisar políticas, las cuales deben desarrollarse en beneficio del cumplimiento de disposiciones legales actuales.

Recomendaciones

1. Se recomienda realizar análisis de los resultados del presente trabajo en conjunto, esto es, con el jefe de la Oficina de Control del Fondo de Vivienda Policial para debatir las posibilidades de optimizar la implementación y así solucionar las falencias halladas en resultados, de manera que se mejore las áreas que son críticas en el equipo especializado. Promoviendo los cursos de capacitación a las Gerencias (operaciones, finanzas, proyectos y obras), a fin de brindar una adecuada atención al diligenciamiento oportuno de los expedientes realizado por los trabajadores, el cual se verá reflejado en la asistencia y el bienestar en el Perú para satisfacer las necesidades de acceso a la vivienda digna para beneficiar a los aportantes.

2. También se recomienda al jefe de la Oficina General de Administración implementar actividades vinculadas con la gestión según sea la prioridad, con la finalidad de transmitir la problemática de las directivas y que estas mejoren al personal que trabaja dentro del Fovipol, con la única finalidad de que estas situaciones sean optimizadas, debiendo realizar la actualización de algunas directivas, a fin de dar cumplimiento a los procedimientos de carácter administrativo para la debida atención a los aportantes.

3. Además, se recomienda al jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto usar esta investigación para desarrollar otros trabajos que analicen las mismas variables en otros contextos distintos, como el Militar, Aviación y Marina, sobre todo, para conocer la gestión institucional y sus relaciones internas. Debido a que estos fondos de

vivienda fueron creados teniendo en común la misma Ley N.º 24868, FF. AA y la PNP con la finalidad de favorecer la solución de vivienda propia y otorgar préstamos para el personal militar y policial que se encuentran en actividad, disponibilidad y en forma facultativa al personal en retiro con goce de pensión y sus deudos.

4. Asimismo, se sugiere al jefe de la Oficina de Asesoría Legal corroborar que las acciones tomadas en el control interno sean efectuadas dentro del ámbito laboral como parte de un proceso de gestión que ayude a focalizar los controles respectivos para replicarlas en otras áreas del Fondo de Vivienda Policial.

Referencias Bibliográficas

- Abiodun, A. (2020). Internal Control Procedures and Firm's Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(2), 6407-6415.
https://www.researchgate.net/publication/339412945_Internal_Control_Procedures_and_Firm's_Performance
- Akhmetshin, E., Vasilev, V., Mironov, D., Zatsarinnaya, E., Romanova, M. y Yumashev, A. (2018). Internal control system in enterprise management : analysis and interaction matrices. *European Research Studies Journal*, 21(2), 728-740.
<https://www.um.edu.mt/library/oar//handle/123456789/33811>
- Aksom, H. y Tymchenko, I. (2020). How institutional theories explain and fail to explain organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1-30.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOCM-05-2019-0130/full/html>
- Amado, M. y Rodríguez, R. (2020). Retos de los auditores latinos frente a la Pospandemia 2020- tareas por cumplir. *Revista Innova ITFIP*, 7(1), 19-30.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7964712>
- Belizario, O. (2018). *Influencia del control interno previo en el otorgamiento de permisos para el uso de lunas oscurecidas en vehículos automotores en el departamento de tránsito de la Región Policial Arequipa*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8610>

- Bernal, C. y Sierra, H. (2016). *Proceso Administrativo para La organizaciones Del Siglo XXI* (3 ed.). Pearson.
- Bernasconi, A. y Rodríguez, E. (2018). Importancia de la gestión institucional en los procesos de acreditación universitaria en Chile. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*(86), 20-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338167>
- Bhasin, S. (2017). Institutional theory the logic of institutions. *Amity University, 1*, 1-20. doi:10.3923/ibm.2016.5422.5431
- Cantos, M. (2019). La auditoría integral como herramienta de validación de la gestión institucional. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(2), 422-448. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6923471>
- Capote, G. (2019). El control interno y el control. *Revista Economía y Desarrollo*, 129(2), 11-19. <http://www.econdesarrollo.uh.cu/index.php/RED/article/view/679>
- Chalmers, K., Hay, D. y Khlif, H. (2018). Internal control in accounting research: A review. *Journal of Accounting Literature*, 42, 80-103. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/j.acclit.2018.03.002/full/html>
- Cheng, Q., Goh, B. y Kim, J. (2018). Internal Control and Operational Efficiency. *Contemporary Accounting Research*, 35(2), 1102-1139. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12409>
- Cosavalente, E. (2019). *Control Interno Y Su Influencia En La Gestión Contable De La III Dirección Territorial De Policía Trujillo*, 2018.

[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37838>

Díaz, A. (2019). *El sistema de control interno y su influencia en la gestión administrativa en el distrito de educación 12d01 Babahoyo periodo 2016-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6225>

Dube, R., Gunasekaran, A., Childe, S., Blome, C. y Papadopoulos, T. (2019). Big Data and Predictive Analytics and Manufacturing Performance: Integrating Institutional Theory, Resource-Based View and Big Data Culture. *British Journal of Management*, 30(2), 341-361. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12355>

Eriksson, E., Gadolin, C., Lindahl, G., Alexandersson, P. y Eriksson, J. (2021). Public management in turbulent times: COVID-19 as an ecosystem disruptor. *Australian Journal of Public Administration*, 80(4), 732-747. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12525>

Espinoza, V. (2019). *Factores de control interno que impactan en la gestión del crédito de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 en el Ecuador*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/21929>

Estupiñán, R. (2021). *Control Interno y Fraudes con base en los ciclos transaccionales. Análisis de Informe COSO I y II*. Ecoe Ediciones.

Eusofe, Z. y Evdorides, H. (2017). Assessment of road safety management at institutional level in Malaysia: A case study. *IATSS Research*, 41(4), 172-181. <https://doi.org/10.1016/j.iatssr.2017.03.002>

- Firsova, A., Makarova, E. y Tugusheva, R. (2020). Institutional Management Elaboration through Cognitive Modeling of the Balanced Sustainable Development of Regional Innovation Systems. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and*, 6(2), 1-25. <https://doi.org/10.3390/joitmc6020032>
- Fleitas, M. (2020). *Reformas estructurales y las implicaciones de la creación de un sector de control interno en la policía Rodoviária Federal Do Brasil*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile, Santiago de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/187407>
- Franco, R. (2021). Las teorías del control y evaluación organizacional independiente. *Criterio Libre*, 18(32), 71-107. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n32.7112>
- Henk, O. (2020). Internal control through the lens of institutional work: a systematic literature review. *Journal of Management Control*(31), 239-273. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00187-020-00301-4>
- Kabuye, F., Kato, J., Akugizibwe, I. y Bugambiro, N. (2019). Internal control systems, working capital management and financial performance of supermarkets. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1573524>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14 ed.). McGraw-Hill.
- Ley N.º 27785. (2018). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. Ley Orgánica, Contraloría General de la República. https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/TILOC_Ley27785.pdf

- Llaja, Y. (2021). *El sistema de control interno y su influencia en la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora N° 028 – Chiclayo de la II Macro región Policial Lambayeque – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/10173>
- Longo, F. (3 de febrero de 2021). *Public management of the pandemic: ten lessons*. Do Better By Esade: <https://dobetter.esade.edu/en/public-management-pandemic>
- McCafferty, J. (18 de julio de 2022). *Report Finds Digital Transformation Putting a Strain on Internal Controls*. Internal Audit 360°: <https://internalaudit360.com/report-finds-digital-transformation-putting-a-strain-on-internal-controls/>
- OCDE. (2019). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019. De gobiernos reactivos a estados proactivos*. <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>
- OECD. (2020). *Public management and the Coronavirus (Covid-19) pandemic: emerging responses and initial recommendations*. Organisation for Economic Co-operation and Development. [https://www.oecd.org/governance/budgeting/PEM-Responses-to-Coronavirus-\(Covid-19\).pdf](https://www.oecd.org/governance/budgeting/PEM-Responses-to-Coronavirus-(Covid-19).pdf)
- Onome, J. y Lopes da Silva, W. (2019). Understanding internal control environment in view of curbing fraud in public healthcare unit. *African Journal of Business Management*, 13(18), 602-612. doi:10.5897/AJBM2019.8891

- Pereira, I., Lisboa, F., Facin, C. y Rodrigues, E. (2018). Institutional Theory: A Bibliometric Analysis in Accounting Research. *Governança nas Organizações*, 12(4), 468-485. doi:10.17524/repec.v12i4.1873
- Pérez, G. (2019). *Sistema de control interno para los procesos de la gestión administrativa y financiera en el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de mariscal sucre, del cantón San Pedro de Huaca, provincia del Carchi*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/9693>
- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X. y Pérez, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana*, 12(1), 268-283. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018
- Radović, M., Vitomir, J. y Popović, S. (2021). Impact of Internal Control in Enterprises Founded by Local Self-Government Units: The Case of Republic of Serbia. *Engineering Economics*, 32(1), 82-90. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.32.1.23243>
- Roszkowska, M. y Aluchna, M. (2018). Institutional isomorphism and corporate social responsibility: towards a conceptual model. *Journal of Positive Management*, 8(2), 3-16. <https://doi.org/10.12775/JPM.2017.007>
- Rubio, I., Abreu, J. y Martínez, M. (2019). El enfoque de procesos, su concreción en un manual de gestión institucional. *Boletín Redipe*, 8(3), 125-134. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/716>
- Saba, S. (2021). *Los procesos de contratación del estado y su incidencia en la Gestión Institucional de la Policía Nacional del Perú, 2014-*

2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17005>
- Safina, A. (2018). Internal control and audit of public sector organizations. Risk assessment. *Revista San Gregorio*(25), 151-157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841032>
- Salvador, L. (2021). *El control Interno y la Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Ucayali, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5087>
- Shu, W., Chen, Y., Lin, B. y Chen, Y. (2018). Does corporate integrity improve the quality of internal control? *China Journal of Accounting Research*, 11(4), 407-427. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2018.09.002>
- Simão, G., Antonialli, L., Souza, T. y Dos Santos, A. (2017). Strategic Institutional Management in Dairy Cooperatives - a theoretical appointment. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 55(4), 693-710. <https://doi.org/10.1590/1234-56781806-94790550405>
- Sony, M. y Naik, S. (2019). Critical factors for the successful implementation of Industry 4.0: a review and future research direction. *Production Planning and Control*, 31(3), 1-17. doi:10.1080/09537287.2019.1691278
- Stamenova, V. y Levine, B. (2019). Effectiveness of goal management training® in improving executive functions: A meta-analysis. *Neuropsychological Rehabilitation*, 29(10), 1569-1599. <https://doi.org/10.1080/09602011.2018.1438294>

- Sukma, N., Muhammad, M. y Agung, S. (2021). The implementation internal control system government with government regulation release of no. 60/2008 in kpu jember regency: a phenomenology approach. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga*, 6(2), 1091-1107. <https://doi.org/10.20473/jraba.v6i2.132>
- Tursunov, B. (2017). Principles and functions of management of production capacity. *Вопросы управления*, 49, 174-177. <https://cyberleninka.ru/article/n/principles-and-functions-of-management-of-production-capacity>
- Vega, L. y Gonzáles, L. (2017). Diagnóstico estadístico del control interno en una institución hospitalaria. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 16(2), 295-309. <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1198>
- Vergés, A., McCosker, E., Mayer-Pinto, M., Coleman, M., Wernberg, T., Ainsworth, T. y Steinberg, P. (2019). Tropicalisation of temperate reefs: Implications for ecosystem functions and management actions. *Functional Ecology*, 33(6), 1000-1013. <https://doi.org/10.1111/1365-2435.13310>

Anexos

Anexo 1: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CONTROL INTERNO

Instrucciones:

Siendo egresado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann declaro que en este estudio se pretende analizar la influencia entre el control interno y la gestión institucional en el Fondo de Vivienda Policial, para lo cual usted está participando voluntariamente. Puede escribir o marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. Crea conveniente.

Datos generales:

Género:

Masculino (1) Femenino (2)

Edad:

20 a 29 años (1) 30 a 39 años (2) 40 a 49 años (3) 50 años a más (4)

Grado de instrucción u ocupación:

Superior completo (1) Superior incompleto (2) Superior técnico (3)

Cargo:

Gerencia donde labora:

Operaciones (1) Finanzas (2) Proyectos y Obras (3)

Donde: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

ÍTEMS		1	2	3	4	5
CONTROL INTERNO						
Control previo						
1	Usted conoce las normas de control interno?					

2	Se capacita adecuadamente al personal responsable de las actividades de control previo, para su desempeño eficiente.					
3	Las labores de control previo se detallan en las disposiciones internas que tiene la entidad.					
4	Se verifica de forma previa los documentos fuentes para autorizar un procedimiento.					
Control concurrente						
5	Se da capacitación periódica al personal responsable de las actividades de control simultaneo, para un desempeño eficiente.					
6	Las labores de control simultáneo se encuentran en las disposiciones que tiene la entidad.					
7	Se verifica de forma simultánea los documentos fuentes para autorizar un procedimiento					
8	Con que frecuencia se alertan desviaciones durante el control simultaneo.					
Control posterior						
9	Con que frecuencia realiza el control posterior					
10	Con que frecuencia se modifica los documentos de gestión					
11	El órgano de control institución (OCI) ejerce un control interno posterior a las operaciones de la entidad					
12	El órgano de control interno realiza seguimiento de las medidas correctivas hechas en las recomendaciones de sus informes					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Instrucciones:

Siendo egresado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann declaro que en este estudio se pretende analizar la influencia entre el control interno y la gestión institucional en el Fondo de Vivienda Policial, para lo cual usted está participando voluntariamente.

Datos generales:

Género:

Masculino (1) Femenino (2)

Edad:

Grado de instrucción u ocupación:

Cargo:

Gerencia donde labora:

Operaciones () Finanzas () Proyectos y Obras ()

Donde: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

ÍTEMS		1	2	3	4	5
Gestión institucional						
Planificación						
1	Se emplean estrategias adecuadas para el desarrollo de los planes operativos.					
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada.					
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen.					
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal.					

5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos.					
6	Los resultados obtenidos del plan operativo sirven para la toma de decisiones.					
Organización						
7	La institución cuenta con un organigrama funcional.					
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar.					
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional.					
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones.					
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos.					
Dirección						
12	El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo.					
13	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.					
14	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo.					
15	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina.					
16	La dirección toma decisiones					
17	Las decisiones de la dirección se basan en la información					
Control						

18	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones.					
19	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos.					
20	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos.					
21	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias.					
22	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas.					

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL FONDO DE VIVIENDA POLICIAL, LIMA-2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cómo influye el control interno en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo el control interno influye en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El control interno influye de manera significativa en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.</p>	<p>V.I. Control interno</p> <p>Dimensiones</p> <p>Control preventivo Control concurrente Control posterior</p>	<p>Tipo de investigación: Básico.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p>
<p>Preguntas</p> <p>¿Cómo influye el control preventivo en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022?</p> <p>¿Cómo influye el control concurrente en la gestión institucional del Fondo de</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar cómo el control preventivo influye en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.</p> <p>Determinar cómo el control concurrente influye en la gestión institucional</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>El control preventivo influye de manera significativa en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.</p> <p>El control concurrente influye de manera</p>	<p>V.D. Gestión institucional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Planificación Organización Dirección</p>	<p>Técnica e instrumento de la investigación: Encuesta y cuestionario.</p> <p>Población: 85 trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial.</p>

<p>Vivienda Policial, Lima-2022?</p> <p>¿Cómo influye el control posterior en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022?</p>	<p>del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.</p> <p>Determinar cómo el control posterior influye en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.</p>	<p>significativa en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.</p> <p>El control posterior influye de manera significativa en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022.</p>	<p>Control</p>	<p>Muestra: 70 trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial.</p>
---	--	--	----------------	--

Anexo 3: Base de datos procesados en SPSS

Datos_José Fernández.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	Género	Edad	Grado_de_instrucción	Gerencia_donde_labora	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	
1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	
2	1	1	1	1	4	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	
3	2	1	1	1	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	
4	2	2	1	2	5	3	3	5	3	4	4	3	3	4	5	
5	1	2	1	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	
6	2	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	2	2	1	1	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	
8	1	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	
9	2	3	1	3	4	5	5	5	5	4	5	2	4	3	4	
10	1	1	1	1	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	
11	2	2	1	2	5	5	4	5	4	3	3	3	5	2	3	
12	1	1	1	1	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	
13	2	1	1	1	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	5	
14	2	2	3	1	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	5	
15	1	2	1	1	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	3	
16	2	1	1	2	5	2	2	2	1	2	2	4	1	3	1	
17	2	3	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
18	2	2	1	1	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	
19	2	3	1	2	5	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	
20	1	4	1	1	4	3	3	5	3	4	5	2	4	3	4	
21	2	1	1	2	5	2	3	5	1	4	5	5	3	3	5	
22	1	2	1	1	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON