

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



Una Institución Adventista

**RELACIÓN ENTRE CONTROL INTERNO Y ESTRUCTURA
ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS ECUATORIANAS
DE LA CIUDAD DE QUITO, ECUADOR,
PERÍODO 2017**

Tesis

Presentada para optar el grado académico de Maestra en Administración
de Negocios con mención en Gestión Empresarial

Por

María de los Ángeles Martínez Acurio

Lima, Perú

Octubre de 2017

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UPeU

TA	Martínez Acuario, María de los Ángeles
3	Relación entre el control interno y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, Ecuador, Periodo 2017 / María de los Ángeles
M26	ecuatorianas de la ciudad de Quito, Ecuador, Periodo 2017 / María de los Ángeles
2017	Martínez Acuario. Asesor: Dr. Christian Daniel Vallejos Angulo. Lima, 2017 111 hojas: tablas, anexos
	Tesis (Maestría), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales. Escuela de Posgrado, 2017. Incluye referencias y resumen. Campo del conocimiento: Administración
	1. Control Interno. 2. Ambiente de control. 3. Evaluación de riesgos. 4. Información y comunicación

Relación entre control interno y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, Ecuador, Periodo 2017

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial

JURADO DE SUSTENTACIÓN

Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez
Presidente

Mg. Esteban Tecto Cano
Secretario

Dr. Christian Daniel Vallejos Angulo
Asesor

Mg. Sinforiano Martínez Huisa
Vocal

Mg. Carlos Alberto Vásquez Villanueva
Vocal

Lima, 04 de octubre de 2017

DGI – 13 ACUERDO DE ENTENDIMIENTO² ENTRE LA AUTORA Y LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ACUERDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA AUTORA Y LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Este acuerdo se establece entre el autor y la Universidad Peruana Unión y se registra el 04 de octubre 2017.


Conste por el presente documento el Acuerdo de Entendimiento entre MARÍA DE LOS ANGELES MARTÍNEZ ACURIO, identificado con Pasaporte N° 1719390542, nacionalidad: Ecuatoriana, domiciliado en calle Angostura E 13-46 y General Perrier, Barrio Vicentina Alta, Quito, Ecuador a quien en adelante se le denominará LA AUTORA; y de la otra parte UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN, con R.U.C. N° 20138122256, con domicilio legal en Villa Unión-Raña, altura del Km. 19 de la Carretera Central, distrito de Lurigancho-Chosica, provincia y departamento de Lima, a quien en adelante se le denominará LA UNIVERSIDAD, representada por su Rectora Dra. Teodosia Maximina Contreras Castro, identificada con D.N.I. N° 10168821, quien señala el mismo domicilio de su representada, facultada según nombramiento y poder otorgados en sesión ordinaria de la Asamblea Universitaria del 04 de octubre del 2017.

Yo LA AUTORA, reconozco haber leído y comprendido los términos de licencia que acompañan a este documento y forman parte del mismo y estoy de acuerdo en aceptar las condiciones en ellos expuestas:

- **Parte 1.** Términos de la licencia otorgada a LA UNIVERSIDAD para la publicación de las obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional.
- **Parte 2.** Términos de licencia Creative Commons para publicación de obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD.

Además, en la condición de autora de la obra, es de mi competencia:

- Estar en contacto con la dirección del Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD en lo referente al contenido y asuntos informáticos.
- Proporcionar la información necesaria para crear y mantener las colecciones.
- Aceptar colaborar en lo referente a su situación, según lo requiera el CRAI de LA UNIVERSIDAD.


MARIÁ DE LOS ANGELES
MARTÍNEZ ACURIO
e-mail: marjanzajl@upu.edu.pe

LA UNIVERSIDAD

² El presente documento tiene su aparo legal en el Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre el Derecho de Autor, actualmente vigente en el Perú, publicado el 24 de abril de 1996, y sus normas modificatorias. Los artículos señalados de la forma "Leer el artículo", sirven únicamente como guía para el lector. Se recomienda leer todo el Decreto Legislativo.

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Yo **CHRISTIAN DANIEL VALLEJOS ANGULO**, identificado con DNI N° 40340804, adscrito a la Facultad de Ciencias Empresariales, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: *"Relación entre control interno y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, Ecuador, Período 2017"* constituye la memoria que presenta el Bachiller **MARIA DE LOS ANGELES MARTINEZ ACURIO** para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo dejo constancia de que las opiniones y declaraciones en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometo a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Lima, Ñaña, a los 04 días del mes de octubre de 2017.



Dr. CHRISTIAN DANIEL VALLEJOS ANGULO

Asesor

DEDICATORIA

A mis queridos padres y familia, quienes me confiaron el logro de esta meta educativa, la cual Dios trazó para mí, y son quienes inspiran mi accionar.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por su bondad, amor y provisión, necesarios para superar otro peldaño a la cima de la superación académica.

A mis padres y familia, por el apoyo continuo e incondicional para alcanzar con excelencia las metas y sueños que han puesto en mí.

Al Dr. Christian Vallejos, asesor de la presente tesis, por su aporte académico en la obtención de mi título profesional.

Al Magister Jesús Bejarano, por el apoyo incondicional en el desarrollo de la vigente tesis.

A la firma contable F & M Quick Financial, a su Gerente Propietario y personal profesional, por permitir la obtención de la información y desarrollar la presente investigación.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
TABLA DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xii
CAPÍTULO I.....	15
EL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la situación problemática	15
1.2 Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación y viabilidad.....	18
1.3.1. Justificación.....	18
1.3.2. Viabilidad	19
1.4. Objetivos.....	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
1.5. Hipótesis	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación.....	22
2.2. Marco histórico	28
2.3. Marco filosófico.....	29
2.4. Bases teóricas.....	30
2.4.1. Control interno.....	30
2.4.1.1. <i>Definición de control interno.</i>	30

2.4.1.2. <i>Importancia del control interno.</i>	34
2.4.1.3. <i>Diseño del control interno.</i>	34
2.4.1.4. <i>Dimensiones del Control Interno.</i>	35
2.4.2. Estructura organizacional.	37
2.4.2.1. <i>Origen de la estructura organizacional.</i>	37
2.4.2.2 <i>Concepto de la estructura organizacional.</i>	38
2.4.2.3. <i>Beneficios de la estructura organizacional.</i>	40
2.4.2.4. <i>Tipos de estructura organizacionales.</i>	40
2.4.2.5. <i>La naturaleza y bases de la estructura organizacional.</i>	42
2.5. Marco conceptual.....	44
CAPÍTULO III	47
DISEÑO METODOLÓGICO	47
3.1. Tipo de investigación.....	47
3.2. Diseño de la investigación	47
3.3. Población y muestra	49
3.3.1. Población.	49
3.3.2. Muestra	49
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.4.1. Técnicas de muestreo.....	50
3.4.2. Técnicas de recolección de datos.....	50
3.4.3. Instrumento de recolección de datos	50
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51
CAPÍTULO IV	52
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	52
4.1. Tipología sociodemográfica	52
4.1.1. Tipología general.....	52
4.1.2. Tiempo de servicio y tipo de función.	53
4.1.3. Tiempo de servicio, tipo de función y edad.....	53
4.1.4. Nivel de educación y tipo de función.	54
4.1.5. Tipo de función y sexo.	55

4.2. Resultados sobre la relación entre control interno y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito.	56
4.2.1. Relación entre ambiente de control y estructura organizacional de empresas de Quito	58
4.2.2 Relación entre evaluación del riesgo y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito.	60
4.2.3. Relación entre actividades de control y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito.	62
4.2.4. Relación entre información y comunicación y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito.	64
4.2.5. Relación entre supervisión y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito.	66
4.3. Discusión	68
CAPÍTULO V	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS	74
Anexos.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipología sociodemográficos	52
Tabla 2. Tiempo de servicio y tipo de función	53
Tabla 3. Tiempo de servicio, tipo de función y edad	54
Tabla 4. Nivel de educación y tipo de función	55
Tabla 5. Tipo de función y sexo	55
Tabla 6. Prueba de normalidad de estructura organizacional y control interno	57
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre estructura organizacional y control interno	58
Tabla 8 .Prueba de normalidad de las variables estructura organizacional y ambiente de control.....	59
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión ambiente de control y la variable estructura organizacional	60
Tabla 10. Prueba de normalidad de la dimensión evaluación de riesgo y la variable estructura organizacional	61
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman entre la variable estructura organizacional y la dimensión evaluación de riesgo	62
Tabla 12. Prueba de normalidad de la variable estructura organizacional y la dimensión actividades de control	63
Tabla 13. Coeficiente de relación de Spearman entre la dimensión actividades de control y la variable estructura organizacional	64
Tabla 14. Prueba de normalidad de la dimensión información y comunicación.....	65
Tabla 15. Coeficiente de relación de Spearman entre la dimensión información y comunicación y la variable estructura organizacional.....	66
Tabla 16. Prueba de normalidad entre la variable estructura organizacional y la dimensión supervisión	67
Tabla 17. Coeficiente de relación de Spearman entre la variable estructura organizacional y la dimensión supervisión.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Directorio de Empresas 2014 INEC.....	49
Figura 2. Histograma de normalidad de la variable estructura organizacional	56
Figura 3. Histograma de normalidad de la variable control interno	57
Figura 4. Histograma de normalidad de la dimensión ambiente de control	59
Figura 5. Histograma de normalidad de la dimensión evaluación de riesgo.....	61
Figura 6. Histograma de normalidad de la dimensión actividades de control.....	63
Figura 7. Histograma de normalidad de la dimensión información y comunicación.....	65
Figura 8. Histograma de normalidad de la dimensión supervisión	67

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Carta de Autorización	79
Anexo 2. Encuestas utilizadas en el estudio	80
Anexo 3. Matriz de Consistencia.....	88
Anexo 4- Operacionalización de Variables	89
Anexo 5. Detalle de estadísticas y datos publicados para el ámbito empresarial.....	92

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo demostrar la relación entre el Control Interno y Estructura Organizacional de empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito. Se empleó una metodología acorde a las características de la investigación considerando el estudio descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue correlacional de corte transversal no experimental. Se tomó la muestra no probabilística para poblaciones finitas. Los resultados evidencian que existió muy buena correlación significativa ($r = 0.826^{**}$) entre el Control Interno y la Estructura Organizacional. Además, existió buena correlación entre las dimensiones del Control Interno y la Estructura Organizacional ($r = 0.634^{**}$ a 0.777^{**}). Dicho resultado permitirá potenciar la eficacia del trabajo del equipo de profesionales que componen las organizaciones y aplicar cada dimensión del Control Interno en cada área de las empresas que integran la firma F&M Quick Financial Services. Además, vigilar con mayor contundencia las actividades de control en cada unidad productiva, que facilitará obtener calidad de información, toma de decisiones, supervisión planificada en las empresas y mejorar la actual estructura organizacional de cada una de las organizaciones estudiadas indistintamente de su tamaño.

Palabras claves: Control interno, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión y estructura organizacional.

ABSTRAC

This research aimed to demonstrate the relationship between the Internal Control and Organizational Structure of Ecuadorian companies in the city of Quito. A methodology was used according to the characteristics of the research considering the descriptive and correlational study. The research design was non-experimental cross-sectional correlational. The non-probabilistic sample was taken for finite populations. The results show that there was a very good correlation ($r = 0.826^{**}$) between the Internal Control and the Organizational Structure. There was also a good correlation between the dimensions of Internal Control and Organizational Structure ($r = 0.634^{**}$ to 0.777^{**}). This result will allow to enhance the efficiency of the work of the team of professionals that make up the organizations and apply each dimension of Internal Control in each area of the companies that make up the firm F & M Quick Financial Services. In addition, to monitor with greater force the control activities in each productive unit, that facilitates to obtain quality of information, decision making, planned supervision in the companies and to improve the present organizational structure of each one of the organizations studied regardless of their size.

Key words: Internal control, control environment, risk assessment, control activities, information and communication, supervision and organizational structure.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

Abraham Lincoln en una de sus citas memorables menciona: “Si supiéramos dónde estamos y cómo llegamos ahí, podríamos ver hacia dónde va nuestra tendencia y si los resultados, como resultado natural de nuestro caminar, son inaceptables, podríamos hacer cambios oportunos”. El común de las empresas, que en la actualidad desean crecer y permanecer en el mundo competitivo, deben estar dispuestas a aplicar tendencias administrativas como calidad total, Benchmarking, Balanced Scorecard, control interno que de una forma u otra influyen en la estructura organizacional de las empresas como las organizaciones económicas y sociales de las MIPYME y PYME, ubicadas en la ciudad de Quito.

Mantilla (2013) afirma que el control interno se aplica en las diferentes organizaciones por la necesidad de asegurar el logro de sus objetivos y mejorar la estructura organizacional de las empresas. El control interno es un proceso ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otros miembros del personal de la entidad, que permitan diseñar y proveer seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos con características competitivas.

Para Fred (2003), la dirección estratégica, como arte y ciencia, debe formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan a una empresa lograr sus objetivos. La aplicación de métodos y pruebas son procesos claves en las organizaciones o sociedades que buscan diagnosticar la eficiencia y productividad de los recursos humanos, materiales y económicos, deben ser consideradas en las empresas para tener un mejor Control Interno.

Un problema común que se ha observado en las empresas de estudio es que en la expansión de sus negocios no cuentan con una sección de control interno; se vulnera la eficacia de las

operaciones de dichas empresas ya que carecen de una unidad o departamento específico de control y planificación para ejecución de planes y objetivos internos; no poseen por escrito manuales que rijan los procesos administrativos; las instrucciones, si bien las cumplen, son por órdenes verbales; existe falta de flujogramas de procesos de las unidades. Varias debilidades de estas pequeñas empresas o negocios familiares son la falta de formalidad, la carencia de manuales de procedimientos, de difusión de políticas que sean conocidas y aplicadas por todos los miembros de las empresas. No lejos de esta realidad, en las empresas motivo de estudio, se ha podido identificar que existe ausencia de políticas y normas de Control Interno y Estructura Organizacional. Los efectos de estas problemáticas descritas son que las empresas debilitan sus estructuras y procesos por desconocimiento, y debilitan las negociaciones y capacidad de gestión empresarial en una economía competitiva por la falta de optimización de los recursos.

La falta de vigilancia y supervisión en varias áreas, pueden originar pérdidas y causar amenazas que la administración no tiene detectadas a tiempo. Estos problemas encontrados en las empresas analizadas son provocados a causa de que muchos propietarios o gerentes, están más preocupados del alcance de utilidades y resultados financieros que en la búsqueda de herramientas para maximizar todas sus operaciones, varios se centran en las actividades de contabilidad y marketing que se minimizan procesos en conjunto para sus empresas, la aplicación de gestión para la eficiencia de sus operaciones mediante el reconocimiento de la necesidad de un control interno adecuado para las distintas estructuras organizacionales que representan ayudaría a su crecimiento y solidez en el mercado, se ignoran los cinco componentes del control interno, que al cumplirlos mitigarían los riesgos para el logro de sus objetivos. La aplicación correcta de dichos componentes ayudaría a colocar a las políticas internas en acción y equilibrio, por ello la importancia de que cada directivo o propietario junto con su equipo de trabajo tomen acciones como, estudiar, evaluar el estado actual de las empresas, definir un plan para implementar, comunicar y difundir el enfoque de control interno

relacionado con la estructura organizacional que representan, maximizaría utilidades y beneficiaría a todas las áreas.

Las empresas necesitan tener ventajas comparativas y competitivas, entre ellas, satisfacer las necesidades de sus clientes y contar con un control interno adecuado, con el fin de dinamizar la estructura organizacional de sus unidades o departamentos que la componen, la ausencia de herramientas como, diagnóstico organizacional, FODA, manuales de funciones, limitan el valor de los procesos internos y externos, y disminuyen la eficacia de sus funcionarios consecuentemente las empresas se exponen a grandes riesgos y permanecen vulnerables a ser competitivas en el mercado, si a estos elementos se suman la falta de mecanismos donde existe ausencia de reglas y responsabilidades confusas con superposición de roles y funciones sin definición claras y precisas, por la falta de procesos internos que, en otras empresas, garantizan la adecuada evaluación y oportuno diagnóstico lo más probable es que sean vulnerables y desaparezcan pronto.

El control interno es una parte importante que cada miembro de las empresas, objeto de estudio, deben tener clara para una adecuada operación sin riesgos. Por tanto, un Sistema de control interno combinado adecuadamente con la estructura organizacional de las entidades son parte importante porque permiten visualizar cómo la administración maneja el negocio, y como se encuentran sus procesos administrativos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre control interno y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, Ecuador, período 2017?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación entre ambiente de control y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017?

¿Cuál es la relación entre evaluación del riesgo y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017?

¿Cuál es la relación entre actividades de control y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017?

¿Cuál es la relación entre Información y comunicación y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017?

¿Cuál es la relación entre Supervisión y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017?

1.3. Justificación y viabilidad

1.3.1. Justificación.

El estudio relación entre Control Interno y Estructura Organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017, tiene su relevancia en que permitirá demostrar a los propietarios, directivos y administradores de las empresas analizadas, la importancia de la instauración del control interno con sus componentes y una estructura organizacional propia, la iniciativa para el desarrollo y establecimiento de manuales y políticas útiles para la toma de decisiones que permitirán la maximización y optimización de los recursos, el mejoramiento del desempeño de las empresas evaluadas tanto en lo administrativo, operacional y talento humano.

El trabajo beneficia tanto a los propietarios de los distintos negocios analizados como sus clientes internos y externos, ya que se obtendrá un grado de confianza superior que incrementará la seguridad y generará utilidades y crecimiento interno fortaleciendo el compromiso organizacional.

Por otra parte, el valor teórico del trabajo de investigación, reglas procedimientos utilizados pueden ser útiles para otras organizaciones similares cuyos controles y acciones no

sean eficientes y estén interesados en operar de una forma más eficaz y óptima para el giro de su negocio.

La utilidad metodológica de esta investigación podría ayudar a crear un nuevo instrumento de relación de control interno y estructura organizacional.

La elaboración de este trabajo encuentra su justificación plena en el beneficio personal que representa para la investigadora, pues permitirá sustentar de manera científica la convicción preconcebida de la importancia que tiene la relación del control interno y estructura organizacional de las empresas a evaluarse. Se pondrá en práctica las técnicas de investigación necesarias en la cotidianidad profesional; aportará a la realización personal, el ejercicio de una ciudadanía responsable, la satisfacción de familiares, amigos, colegas y orientadores, y es el requisito final para la obtención del título post profesional cursado.

1.3.2. Viabilidad

El presente estudio consideró el componente técnico, ya que permite estudiar las estrategias que están empleando las empresas ecuatorianas y así sugerir una táctica que consolide los esfuerzos realizados por los propietarios y administradores de las distintas empresas a evaluarse que cuentan con la intención de cambio y compromiso de respaldo y están comprometidos para implementar estrategias que mejoren sus negocios, la investigación reúne características, condiciones técnicas y operativas para el cumplimiento de las metas y objetivos de las empresas analizadas, demostrando la importancia de la aplicación y cumplimiento del control interno y estructura organizacional.

La viabilidad económica, radica en que la investigación pretende demostrar que las organizaciones analizadas, implementando las dimensiones de control interno y estructura organizacional generan rentabilidad y pueden maximizar sus recursos económicos ya que mitigan o reducen riesgos y maximizan beneficios y ganancias.

El estudio tiene su viabilidad social ya que al maximizar los recursos con las políticas y procedimientos en los cuales se orienta a las empresas ecuatorianas a cumplir, se pueden generar fuentes de empleo, internas y externas, brindando oportunidades a la sociedad donde las empresas analizadas se desenvuelven.

La viabilidad operativa, mostrando a la alta dirección de las empresas analizadas, en que la activación o implementación correctas del control interno y estructura organizacional fortalecerá el ciclo de sus operaciones en todos los niveles jerárquicos y unidades de trabajo otorgándoles operaciones garantizadas, en el uso de sistemas óptimos.

El estudio no atentó en ningún modo la integridad ni realidad de las empresas objeto de estudio, sino fortalecerá la ética profesional y garantizará la fidelidad, probidad y sustentabilidad de los procesos internos de las mismas, se guardará confidencialidad de información interna que no sea parte de la investigación y se mantendrá en reserva a los participantes.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre el Control Interno y Estructura Organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017.

1.4.2. Objetivos específicos.

Determinar la relación entre ambiente de control y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017.

Determinar la relación entre evaluación del riesgo y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017.

Determinar la relación entre actividades de control y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017.

Determinar la relación entre información y comunicación y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017.

Determinar la relación entre supervisión y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017.

1.5.Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general.

Existe relación entre Control Interno y Estructura Organizacional en las empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, período 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas.

Existe relación entre Ambiente de Control y Estructura Organizacional en las empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, período 2017.

Existe relación entre Evaluación del Riesgo y Estructura Organizacional en las empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, período 2017.

Existe relación entre Actividades de Control y Estructura Organizacional en las empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, período 2017.

Existe relación entre Información y comunicación y Estructura Organizacional en las empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, período 2017.

Existe relación entre Supervisión y Estructura Organizacional en las empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, período 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

La revisión literaria, respecto a las variables, entrega múltiples posiciones sobre la definición de estructura organizacional. Las conclusiones sobre la revisión y el análisis bibliográfico conllevan a establecer algunos criterios para enmarcar y clasificar las posiciones similares que permitan construir una posición respecto a esta variable.

Para la variable Control Interno, se cuenta con el cuestionario COSO (The Committee of Sponsoring Organizations) que permite identificar criterios que facilitan el procesamiento del concepto para fines de investigar los aspectos que devienen en riesgos y dificultades operativas para cualquier ente. El control es inherente a la vida del ser humano, por lo que la tecnificación de esta función ha llevado a que la profesión contable derive una preocupación para apoyar la gestión empresarial a través de identificadores que aseguren minimizar o erradicar prácticas que sean incorrectas que resulten en pérdidas o afectaciones financieras y éticas.

2.1. Antecedentes de la investigación

Diversos estudios revisados, al respecto de las variables analizadas en la investigación Control interno y Estructura Organizacional, citan a las mismas como una herramienta necesaria para realizar acciones significativas ante los posibles riesgos de las organizaciones, sean privadas o públicas, ONG, con o sin fines de lucro. Por lo tanto, las variables mencionadas son herramientas que se vienen aplicando desde hace varias décadas, con resultados probados.

A continuación, se citan datos de tres investigaciones ecuatorianas y tres investigaciones internacionales al respecto.

Romo (2016), en su trabajo: “Propuesta de diseño e implementación de un manual de Control Interno en el manejo de créditos y cobranzas para la empresa DIFILCOM”, realizó una

investigación de proyecto factible y cuantitativo, en el área de inventarios, crédito y cobranza del negocio, con la finalidad de implementar los controles internos adecuados para su eficiente función. Su muestra analizó los datos correspondientes al periodo de enero a septiembre de 2015, ubicando las órdenes de compra y los proveedores con quien se realizó los pedidos, para conocer el cumplimiento de los procedimientos. Tuvo una muestra de 355 datos en el análisis descriptivo, donde encontró los siguientes resultados: es importante comunicar a todo el personal de trabajo, los procesos a desarrollarse continuamente de manera escrita, conjunto con la capacitación requerida en cada área para que dichos procesos se ejecuten adecuadamente, en relación a lo establecido en las normativas previamente compartidas para el manejo de inventarios y su desarrollo claro de las operaciones cotidianas. Se necesita de forma escrita: establecer los requerimientos de mercadería, las personas encargadas de la toma y gestión de los pedidos deben determinar el reemplazo autorizado cuando el jefe de compras no se encuentre para realizar dicha operación. Mantener actualizada la base de datos de proveedores. Es importante mantener capacitaciones.

Chiluisa (2016), en su trabajo de investigación: “Manual de control interno y políticas contables para la empresa KONTROLEC”, planteó el tipo de investigación descriptivo y de aplicación. Su población y muestra fue su empresa completa. La empresa KONTROLEC, que inició sus actividades en el año 2010, tiene como actividad principal la instalación y construcción de redes eléctricas de baja y media tensión, los mantenimientos de redes eléctricas, generadores y transformadores; en casas, locales comerciales y edificios; y consultoría de proyectos eléctricos. La aplicación del control interno en esta empresa fue importante por su contribución en la seguridad del sistema contable, fijando políticas y procedimientos de las cuentas principales que aportan en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. La propuesta del manual de control interno y políticas contables se elaboró en base a las normas legales vigentes lo que será de gran apoyo para la empresa, puesto que, ayudará a

tener una mejora continua en cada procedimiento que sea desarrollado por el personal de la empresa.

Lucas (2015) en su investigación: “Diseño de un modelo de estructura organizacional basado en procesos para la mejora de la productividad de la empresa Dulces Diseños”, aplicó el método inductivo, que permite analizar el problema desde sus partes, permitiendo así llegar a un todo; es decir, se analiza la normativa, estándares, experiencias de otras empresas artesanales exitosas, para poder llegar a un concepto general e integral del servicio y plantear una propuesta para mejorar su productividad actual; utiliza como población el sector artesanal. Una vez que se han analizado las diferentes actividades que realiza Dulces Diseños, y se ha comparado en el Estándar de referencia que se ha elegido, se han podido identificar las brechas existentes entre el ideal de cómo debería realizar sus actividades y la realidad de cómo lleva a cabo las mismas. Dulces Diseños reciben los puntajes más altos en las áreas que incluyen factores externos menos controlables que son clientes (su relación con los mismos y la satisfacción de sus necesidades), administración del personal que colabora en la ejecución de sus actividades, y en los resultados (resultados de personal y de la relación con sus clientes de manera particular). Describir y analizar la situación actual de la pastelería artesanal Dulces Diseños va a permitir estudiar constantemente el sector industrial; no es posible descuidarse de las actividades y estrategias que llevan a cabo los competidores que se encuentra actualmente establecidos en el sector industrial. Tampoco se debe dejar de lado a los posibles nuevos ingresantes que se hayan incluido en el sector industrial, o que estén en capacidad de poder ingresar en un futuro próximo”.

Ahumada (2013), en su tesis: “Diseño de estructura organizacional para una organización no gubernamental sin fines de lucro” tuvo el objetivo de diseñar una estructura organizacional para la ONG La Ruta Solar, que contribuya eficazmente a la ejecución de su estrategia, revisar conceptos y metodologías de estrategia y estructura organizacional, para determinar criterios,

distinciones y modelos básicos para el diseño. La metodología de trabajo se compone de tres etapas, la primera corresponde a la metodología para el cumplimiento del objetivo donde se revisan conceptos y metodologías de estrategia y estructura organizacional, para determinar criterios, distinciones y modelos básicos para el diseño; la segunda corresponde a la metodología para el cumplimiento del objetivo donde se define la estrategia de la ONG y se determinan los requerimientos de estructura organizacional que la hagan viable; la tercera etapa corresponde a la metodología para el cumplimiento del objetivo donde se diagnostica la estructura organizacional actual, utilizando criterios, distinciones básicas y los requerimientos estructurales de la estrategia. La población y muestra estuvieron comprendidas de 25 personas que componen todo el grupo de la ONG La Ruta Solar. Como resultado del trabajo, se reconoció la importancia que tiene para la organización la declaración de su misión, especialmente una sin fines de lucro que trabaja con colaboradores voluntarios. Y que, de la misma forma, la misión es la directriz más importante para la formulación y ejecución de la estrategia de la organización. Luego es la estructura organizacional que debe estar alineada y articular la estrategia. De esta manera se estableció en el trabajo la estrecha relación existente entre la estructura, la estrategia y la misión de las organizaciones.

Díaz (2000) en su trabajo de investigación: “Efecto de la Estructura Organizacional sobre el Desempeño de las empresas en estrategia, productividad y calidad”, tuvo el objetivo de determinar si la estructura organizacional de una empresa es la adecuada para alcanzar sus metas y desempeño deseado, de congruencia con su forma de operación, así como el obtener información sobre la relación entre el desempeño, condiciones externas y la estructura organizacional de una empresa. Para validar el método de análisis organizacional desarrollado se utiliza la lógica del método conocido como Investigación por casos de estudio (Yin, 1994), el cual es apropiado para investigaciones de carácter situacional. El método de investigación por casos de estudio contempla la secuencia de tres etapas: 1. Definición y diseño: en esta etapa

se desarrolla la teoría, la forma de seleccionar los casos y la definición del método de análisis.

2. Preparación, recolección y análisis de datos: es el desarrollo de casos de forma unitaria o múltiple y el desarrollo del reporte individual para cada uno con las conclusiones sobre lo que se demostró y no demostró. 3. Análisis global y conclusiones: se obtienen y documentan las conclusiones de los casos desarrollados. Analiza la investigación a 6 empresas. La investigadora menciona que se puede concluir que las empresas centralizadas son afectadas en el desempeño de su estrategia, ya que el poder de la toma de decisiones se encuentra en la alta gerencia y estos casos tienden a ser burocráticos. Y en lo contrario, empresas descentralizadas su desempeño es óptimo porque el personal participa en su estrategia y mejora el desempeño de esta. Se puede concluir que las empresas con altos niveles de información tienden a ser empresas orgánicas y cuentan con un buen nivel de desempeño en su estrategia. También la autora menciona, se concluye que el desempeño de una empresa se encuentra afectado por las condiciones externas que afectan directamente a su estructura organizacional o forma de operación. Ya que se encontró evidencia en los casos que su medio ambiente tiene un alto impacto en su operación y cuentan con estructura mecánica cuentan con un desempeño regular en su estrategia y de bueno a regular en su productividad y calidad.

Barragán (2013) en su tesis: “Implementación del Control Interno en la gestión institucional del Cuerpo General de Bomberos voluntarios del Perú” planteó el objetivo de determinar si la implementación del control interno incide en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. Por el tipo de investigación, el estudio reunió las condiciones para su denominación como Investigación básica o pura. Conforme a los propósitos de la tesis, la investigación se centró en el nivel descriptivo, explicativo y correlacional. En la investigación se utilizó el método descriptivo, estadístico y de análisis – síntesis, entre otros, que conforme se desarrolló el trabajo. El diseño es el plan para obtener información y relacionarla. El diseño que se aplicó es el no experimental. El diseño no experimental se define como la investigación

que se realizará sin manipular deliberadamente las variables. En este diseño se observaron los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. La población objeto de estudio estuvo conformada por 46 personas distribuidos de la siguiente manera: 42 empleados administrativos y 4 voluntarios del Comando Nacional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP) quienes de alguna manera participaron en los trabajos de control interno realizados en la Comandancia en octubre del 2012. Para determinar el tamaño óptimo de muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple, La muestra óptima resultó 33. La conclusión presentada en el estudio fue, que la implementación del control interno incide en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. La Implementación del control interno implica que el entorno de control aporte al ambiente en el que las personas desarrollen sus actividades y cumplan con sus responsabilidades de control. Sirve de base de los otros componentes. Dentro de este entorno, los directivos evalúan los riesgos relacionados con el cumplimiento de determinados objetivos. Las actividades de control se establecen para ayudar a asegurar que se pongan en práctica las directrices de la alta dirección para hacer frente a dichos riesgos. Mientras tanto, la información relevante se capta y se comunica por todo el CGBVP. Todo este proceso es supervisado y modificado según las circunstancias. Asimismo, se realiza el seguimiento de los resultados y se asume el compromiso de mejoramiento institucional. También que la Gestión Institucional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, al contar con controles internos implementados, se optimizará y mejorará su rendimiento, en el sentido que se brindará mayor seguridad a las operaciones que coadyuven al desarrollo de la entidad, hacia el logro de los objetivos y metas trazadas, los cuales se alcanzarán de manera eficiente y eficaz; situación que redundará en la confiabilidad de los estados financieros y presupuestarios; así como, se garantizará el cumplimiento de las normas y regulaciones que afectan al ente público.

Así, un Control interno eficiente y una adecuada Estructura Organizacional, constituyen un paso importante para diagnosticar, evaluar y mejorar la eficiencia y productividad de los recursos materiales, humanos y económicos de las organizaciones, generando un ambiente de control óptimo para el logro de metas y objetivos al ritmo de las empresas exitosas.

2.2.Marco histórico

El concepto de control interno apareció por primera vez en una publicación de Montgomery en el año de 1917, pero para varios estudiosos del tema, manifiestan que el primer estudio fue realizado por el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados AICPA en el año de 1969. La definición de Control Interno divulgada por la AICPA fue redefinida en 1988 considerándolo en ese momento con tres elementos.

En 1995 el Instituto Canadiense de Contadores Autorizados (CICA) divulgó la Guía de Control Interno (CoCo) donde se define al control como un conjunto de elementos que incluyen: recursos, sistemas, procesos, cultura, estructura y tareas que es una herramienta que ayuda a las personas de una organización y a la misma a trazar objetivos de Control Interno que se basan en la efectividad y eficiencia de las operaciones de una organización, confiabilidad de la información interna y externa, cumplimiento de leyes, reglamentos y políticas internas. Esta guía ha establecido cuatro fundamentos para evaluar su efectividad siendo estos, propósito, capacidad, compromiso y monitoreo aprendizaje (Fonseca Luna, 2011).

González y Cabrale (2010) manifiestan que el origen del Control Interno suele ubicarse en el tiempo con el surgimiento de la partida doble, que fue un método que el ser humano encontró para aplicar el control en sus actividades, pero a finales del siglo XIX como consecuencia del notable aumento de la producción, los propietarios de los negocios se vieron imposibilitados de continuar atendiendo personalmente los problemas de sus organizaciones en los ámbitos productivos, comerciales y administrativos, viéndose forzados a delegar funciones dentro de la organización conjuntamente con la creación de sistemas y procedimientos que previeran o

disminuyeran fraudes o errores, debido a esto comenzó a hacerse sentir la necesidad de llevar a cabo un control sobre la gestión de los negocios, ya que se había prestado más atención a la fase de producción y comercialización que a la fase administrativa u organizativa, reconociéndose la necesidad de crear e implementar sistemas de control como consecuencia del importante crecimiento operado dentro de las entidades.

El Sistema de Control Interno está entrelazado con las actividades operativas de la entidad y existe por razones empresariales fundamentales., es más efectivo cuando los controles se incorporan a la infraestructura de la sociedad y forman parte de la esencia de la empresa. Mediante los controles “incorporados se fomenta la calidad y las iniciativas de delegación de poderes. Se evitan gastos innecesarios y se permite una respuesta rápida ante las circunstancias cambiantes (Coopers & Lybrand, 1997).

2.3. Marco filosófico

Las variables de estudio son herramientas que se vienen aplicando desde hace varias décadas con resultados probados; por tanto, se ha revisado lo que significa Control Interno y Estructura Organizacional. Es importante conocer la realidad ecuatoriana, cuál es el concepto de empresa, y los distintos tipos de empresas definidas y establecidas mediante las concepciones que se establecerán a continuación para familiarizarnos con la realidad social, también se colocará información del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, del Ecuador.

Según el concepto etimológico, el término “empresa” viene del latín “prehendere”, que significa algo como captar, coger, atrapar; se la relaciona con el verbo emprender, emprender algo, un proyecto; por tanto, se podría decir que empresa es, una persona natural o jurídica, que desempeña alguna actividad económica, sea esta de bienes o servicios, con el objetivo de obtener rentabilidad (Diccionario Deficiona.com, 2014).

La Constitución Política de la República del Ecuador en el título I, De los Principios Fundamentales, artículo 3 numerales 4 y 5 manifiesta: “Preservar el crecimiento sustentable de

la economía, y el desarrollo equilibrado y equitativo en beneficio colectivo. Erradicar la pobreza y promover el progreso económico, social y cultural de sus habitantes”. En el mismo marco de la carta magna ecuatoriana, en el capítulo 2, artículo 23 numeral 16 se expresa: La libertad de empresa, con sujeción a la ley.

El Código de Comercio del Ecuador versión vigente modificada al 26 de junio de 2012 en las disposiciones preliminares establece:

Art. 1. El Código de Comercio rige las obligaciones de los comerciantes en sus operaciones mercantiles, y los actos y contratos de comercio, aunque sean ejecutados por no comerciantes.

Art. 2. Son comerciantes los que, teniendo capacidad para contratar, hacen del comercio su profesión habitual.

2.4. Bases teóricas

2.4.1. Control interno.

2.4.1.1. Definición de control interno.

Según Aparicio (2012), el Control Interno se define como la base donde descansa las actividades y operaciones de su empresa, es decir, las actividades de producción, distribución, financiamiento, administración, entre otras son regidas por el control interno. Es un instrumento de eficiencia y no un plan que proporciona un reglamento tipo policíaco o de carácter tiránico. El mejor sistema de control interno, es aquel que no daña las relaciones de empresa a clientes y mantiene en un nivel de alta dignidad humana las relaciones de patrón a empleado.

La definición formal establecida por el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados AICPA, en 1949, establece "El Control Interno incluye el Plan de Organización de todos los métodos y medidas de coordinación acordados dentro de una empresa para salvaguardar sus activos, verificar la corrección y confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia operacional y la adhesión a las políticas gerenciales establecidas...un

"sistema" de Control Interno se extiende más allá de aquellos asuntos que se relacionan directamente con las funciones de los departamentos de contabilidad y finanzas".

En el año de 1992, en el Informe COSO, se establece al Control Interno como el proceso que ejecuta la administración con el fin de evaluar operaciones específicas con seguridad razonable en tres principales categorías: efectividad y eficiencia operacional, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de políticas, leyes y normas.

En Cuba, el Comité Estatal de Finanzas y Precios, en el año 2010, define el Control Interno como el conjunto de medidas destinadas a proteger los recursos contra despilfarros, fraudes y el uso indebido e ineficiente, promover la exactitud y confiabilidad de los registros contables, alentar y medir el cumplimiento de las disposiciones de los organismos estatales que les atañen, normas e instrucciones de sus organismos ramales, uniones y la propia entidad, evaluar la eficiencia de las operaciones, coadyuvar a que las informaciones que se brindan a la administración sea correcta y veraz (González y Cabrale, 2010).

El control de la empresa es fundamental para que pueda supervivir. Es evidente que, como confirman las estadísticas, una gran mayoría de empresas pequeñas y medianas mueren, bien por falta de control, bien por la existencia de un inadecuado sistema de control. Estas muertes han pasado bastante desapercibidas durante la época de crecimiento y bonanza, pues si una empresa moría rápidamente era sustituida por una nueva, pero la llegada de nuevos entornos de crisis, ha puesto en primera plana las renovadas exigencias por incrementar y reforzar los niveles del control empresarial. Control que se ha hecho mucho más necesario no sólo desde la perspectiva del control interno de las actividades empresariales, sino también desde los crecientes requerimientos del control externo a las actividades de la empresa Eslava (2013).

El documento conocido como Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (IPPF Standards Markup Changes, 2012), describe: El control, se define como cualquier medida que tome la dirección, el consejo y otras partes, para gestionar los

riesgos y aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos. La dirección planifica, organiza y dirige la realización de las acciones suficientes para proporcionar una seguridad razonable de que se alcanzarán los objetivos y metas. Es el que está presente si la dirección ha planificado y organizado (diseñado) las operaciones de manera tal que proporcionen un aseguramiento razonable de que los objetivos y metas de la organización serán alcanzados de forma eficiente y económica.

Del Toro (2005) define Control Interno como el proceso integrado a las operaciones efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad para proporcionar una seguridad razonable al logro de los objetivos siguientes:

- a) Confiabilidad de la información
- b) Eficiencia y eficacia de las operaciones
- c) Cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas establecidas
- d) Control de los recursos, de todo tipo, a disposición de la entidad

En resumen, el Control Interno es un medio para lograr un fin determinado. De acuerdo al Diccionario de la Real de la Academia Española, la definición semántica de control establece las siguientes enunciaciones para nuestra investigación:

Comprobación, inspección, fiscalización, intervención, regulación, manual o automática, sobre un sistema.

Control interno es un plan de organización donde intervienen todas las áreas funcionales de una empresa para el cumplimiento de métodos y procedimientos que toman acción al interior de la misma afectando a todas sus partes. De esta forma se trata proteger a los activos, de tener registros contables fiables y de asegurar cierta eficacia en el desarrollo del negocio y sobre todo contar con la seguridad razonable de que los objetivos y metas serán logrados (Cepeda, 2000).

El control interno comprende el plan de la organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos están debidamente protegidos, que los registros

contables son fidedignos y que la actividad de la entidad se desarrolla eficazmente y se cumplen según las directrices marcadas por la dirección (Barquero, 2013).

Abdelnur (2013) afirma que el control interno es un proceso efectuado por el directorio, la gerencia y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Fiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y normas aplicables

El control interno se integra en las funciones de la organización, dentro de cada ciclo operativo de la misma, que permite controlar para el logro de los objetivos”.

Según Rivero y Campos, profesoras de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Habana, Cuba, concuerdan con la publicación realizada en el año 2012 por el escritor Aparicio, que el control interno es la base donde descansan las actividades y operaciones de una entidad; es decir, que las actividades de producción, distribución, financiamiento, administración, entre otras, son regidas por el control interno; además, es un instrumento de eficiencia y no un plan que proporciona un reglamento tipo policíaco o de carácter tiránico.

González (2013) manifiesta el mejor sistema de control interno es aquel que no daña las relaciones de empresa-clientes y mantiene en un nivel de alta dignidad humana las relaciones de dirigentes y subordinados; su función es aplicable a todas las áreas de operación de los negocios, de su efectividad depende que la administración obtenga la información necesaria para seleccionar las alternativas que mejor convengan a los intereses de la entidad.

Tal como lo expresa Ramón (2014), el control interno se ha convertido en uno de los pilares en las organizaciones empresariales, ya que permite observar con claridad la eficiencia

y la eficacia de las operaciones, y la confiabilidad de los registros y el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables, el mismo que se sustenta en la independencia entre las unidades operativas, en el reconocimiento efectivo de la necesidad de contar con un control interno y la fijación de responsabilidades. Sólo así podrá tener éxito, ya que promueve la eficiencia y asegura la efectividad y, sobre todo, previene que se violen las normas y los principios contables.

2.4.1.2. Importancia del control interno.

El control interno es importante principalmente porque se establece como la base de todas las actividades y operaciones de una empresa sirviendo como un instrumento de eficiencia para las mismas. Por esto, antes de establecerlo en una organización, se debería realizar estudios previos sobre sus necesidades y condiciones, de lo contrario podría resultar en malas relaciones entre la empresa con sus clientes o empleados (Aparicio, 2012).

Holmes (1945) considera el Control Interno como función de la gerencia que tiene por objeto salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitar desembolsos indebidos y ofrecer seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización. Estos objetivos han de lograrse mediante los controles de procedimientos internos de la empresa.

Cook y Winkle (2006) definieron Control Interno como el sistema interior de una compañía que está integrado por el plan de organización, la asignación de deberes y responsabilidades, el diseño de cuentas e informes y todas las medidas y métodos empleados para; proteger los activos, obtener la exactitud y la confiabilidad de la contabilidad y de otros datos e informes operativos, promover y juzgar la eficiencia de las operaciones de todos los aspectos de las actividades de la compañía y comunicar las políticas administrativas y estimular y medir el cumplimiento de las mismas.

2.4.1.3. Diseño del control interno.

El diseño de un sistema de control representa el esfuerzo que se efectúa para determinar el

mecanismo necesario para mejorar el accionar en las organizaciones, e indudablemente la actividad no es sencilla requiriéndose actitud analítica y de disposición. Ahora bien, es indudable que la existencia del Control Interno es un hecho significativo e indispensable en la vida de las organizaciones ya que por diferentes mecanismos propala la eficiencia de la operación en general involucrando la acentuación administrativa y contable. El Sistema de Control Interno tiene un propósito claramente identificado como lo es el de minimizar los riesgos y preferentemente identificarlos previamente, analizarlos y emitir la opinión conducente (Sotomayor, 2002).

2.4.1.4. Dimensiones del Control Interno.

Coopers & Lybrand (1997) en su libro titulado: Los nuevos conceptos del control interno (Informe COSO)” afirman al igual que Barquero (2013) en el libro titulado “Manual práctico de Control Interno, teoría y aplicación práctica las siguientes cinco dimensiones de estudio de la variable Control Interno, y se las describe:

- a) Ambiente de control o entorno de control. El entorno de control marca la pauta del funcionamiento de una organización e influye en la concienciación de sus empleados respecto al control. Es la base de todos los demás componentes del control interno, aportando disciplina y estructura. Los factores del entorno de control incluyen la integridad, los valores éticos y la capacidad de los empleados de la entidad, la filosofía de dirección y el estilo de gestión, la manera en que la dirección asigna la autoridad y las responsabilidades y organiza y desarrolla profesionalmente a sus empleados y la atención y orientación que proporciona el consejo de administración.
- b) Evaluación del riesgo. Cada entidad se enfrenta a diversos riesgos externos e internos que tienen que ser evaluados. Una condición previa a la evaluación del riesgo es la identificación de los objetivos a los distintos niveles, vinculados entre sí e internamente coherentes. La evaluación de los riesgos consiste en la identificación y el análisis de los

riesgos relevantes para la consecución de los objetivos y sirve de base para determinar cómo han de ser gestionados los riesgos. Debido a que las condiciones económicas, industriales, legislativas y operativas continuarán cambiando continuamente, es necesario disponer de mecanismos para identificar y afrontar los riesgos asociados con el cambio.

- c) Actividades de control. Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan asegurar que se llevan a cabo las instrucciones de la dirección. Ayudan a asegurar que se toman las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionados con la consecución de los objetivos de la entidad. Hay actividades de control en toda la organización, a todos los niveles y en todas las funciones. Incluyen una gama de actividades tan diversa como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, revisiones de rentabilidad operativa, salvaguarda de activos y segregación de funciones.
- d) Información y comunicación. Hay que identificar, recopilar y comunicar información pertinente en forma y plazo que permitan cumplir a cada empleado con sus responsabilidades. Los sistemas informáticos producen informes que contienen información operativa, financiera y datos sobre el cumplimiento de las normas que permiten dirigir y controlar el negocio de forma adecuada. Dichos sistemas no sólo manejan datos generados internamente, sino también información sobre acontecimientos externos, actividades y condiciones relevantes para la toma de decisiones de gestión, así como para la presentación de información a terceros. También debe haber una comunicación eficaz en un sentido más amplio, que fluya en todas las direcciones a través de todos los ámbitos de la organización, de arriba hacia abajo y a la inversa. El mensaje por parte de la dirección a todo el personal ha de ser claro: las responsabilidades del control han de tomarse serio. Los empleados tienen que

comprender cuál es su papel en el sistema de control interno y cómo las actividades individuales están relacionadas con el trabajo de los demás. Por otra parte, han de tener medios para comunicar la información significativa a los niveles superiores. Asimismo, tiene que haber una comunicación eficaz con terceros, como clientes, proveedores, organismos de control y accionistas.

- e) Supervisión. Los sistemas de control interno requieren supervisión, es decir un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas. La supervisión continuada se da en el transcurso de las operaciones. Incluye tanto las actividades normales de dirección y supervisión, como otras actividades llevadas a cabo por el personal en la realización de sus funciones. El alcance y la frecuencia de las evaluaciones periódicas dependerán esencialmente de una evaluación de los riesgos y de la eficacia de los procesos de supervisión continuada. Las deficiencias detectadas en el control interno deberán ser notificadas a niveles superiores, mientras que la alta dirección y el consejo de administración deberán ser informados de los aspectos significativos observados.

2.4.2. Estructura organizacional.

2.4.2.1. Origen de la estructura organizacional.

Hall (1983) expresa en su libro organizaciones estructura y proceso, el tópico de la estructura de las organizaciones dominó el campo del análisis organizacional durante la década de los años 60 y la primera mitad de la de los 70. El interés por este tópico ha declinado aparentemente, centrándose ahora la atención en el medio ambiente de las organizaciones y en otros temas generales tales como los procesos de crecimiento y de declinación entre organizaciones. (Kimberly y Miles 1980) este cambio en la atención ha sido benéfico por el hecho de que los analistas organizacionales están examinando ahora, en comparación con el

pasado, un rango más amplio de fenómenos. El aspecto desafortunado de este cambio en atención es que desvió el análisis de los desarrollos teóricos, así fueran limitados, que estaban surgiendo sobre la estructura. Este cambio ha llevado también a una situación en la cual se está prestando muy poca atención en la literatura a mucho de lo que se conoce sobre las organizaciones y de lo que es importante para ellas. Algunos escritores contemporáneos, como Perrow (1979), continúan haciendo énfasis en la importancia de la estructura, pero otros, como Aldrich (1979), no le prestan la menor atención.

2.4.2.2 Concepto de la estructura organizacional.

La estructura organizacional, según Chiavenato, es el patrón para organizar el diseño de una empresa, con el fin de concluir las metas propuestas y lograr el objetivo. Al escoger una estructura adecuada se da a entender que cada empresa es diferente, y toman la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades y se debe reflejar la situación de la organización. Es importante resaltar la mejor forma de organización de la empresa se han establecido cuatro estructuras: lineal, matricial, circular por departamentalización e híbrida (Alvarado, 2014).

Una estructura social formal, racionalmente organizada, implica normas de actividad definidas con claridad en las que, idealmente cada serie de acciones están funcionalmente relacionadas con los propósitos de la organización (Merton, 2002).

Rodríguez (2010) expresa, para alcanzar los objetivos organizacionales es necesario estructurar la organización adecuándola a esos objetivos y a la situación de las condiciones específicas en que se encuentre. Esta autora reconoce la influencia del medio exterior sobre los resultados esperados de las organizaciones en base a sus objetivos propuestos.

Según afirma Céspedes (2012) en su publicación Estructura Organizacional: un acercamiento a su definición, las ideas conceptuales desarrolladas en la planificación se deben concretar a través del proceso de organización, determinándose las formas mediante las cuales

se pueden alcanzar los objetivos definidos previamente. También en dicho artículo se cita a Stoner (1998) quien menciona que organizar es el proceso de disponer y destinar el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de la organización en una forma tal que puedan lograr los objetivos establecidos dependerá de quién y dónde se tomarán las decisiones; similar propuesta es dada por ECURED, la organización es un proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.

Según Lusthaus (2002) menciona, la capacidad de una organización de estructurarse y reestructurarse para adaptarse a condiciones internas y externas cambiantes es importante para aumentar al máximo el desempeño organizacional. A diferencia de otras capacidades, la estructuración y reestructuración de una organización no sucede formalmente de manera constante, pero siempre hay adaptaciones de la estructura. Por estructura organizacional se entiende, la capacidad de una organización de dividir el trabajo y asignar funciones y responsabilidades a personas y grupos de la organización, así como el proceso mediante el cual la organización trata de coordinar su labor y sus grupos. También se refiere a las relaciones relativas entre las divisiones del trabajo.

Una estructura organizacional define el modo en que se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades. Hay seis elementos clave que los directivos necesitan atender cuando diseñen la estructura de su organización: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización, y formalización.

Franklin (1998) manifiesta, para lograr un máximo de eficiencia es indispensable que la estructura de organización esté libre de toda complicación, tanto en su agrupación de actividades como en las relaciones que implican, ya que, por lo general, una estructura compleja genera dificultades administrativas, crea disfunciones, entorpece la operación y eleva

los costos considerablemente. La estructura de organización es el resultado de la integración ordenada de las actividades y, al mismo tiempo, es un indicador para señalar quién debe hacer las nuevas tareas, sin olvidar que el aumento del número de órganos y la necesidad de comunicación frecuente influyen sobre el tramo de control, por lo que debe evitarse el exagerado crecimiento horizontal de la estructura.

2.4.2.3. Beneficios de la estructura organizacional.

Sin importar el diseño estructural que elijan los gerentes para sus organizaciones, el diseño debe ayudar a los empleados a realizar su trabajo de la mejor manera posible, esto es lo más eficiente y eficaz. La estructura debe ayudar y facilitar a los miembros de la organización a llevar a cabo el trabajo. Después de todo, la estructura es simplemente un medio para llegar a un fin (Robbins, 2005).

2.4.2.4. Tipos de estructura organizacionales.

Editorial Vértice (2007) afirma que existen diversas clasificaciones y tipologías sobre las estructuras organizacionales. La mayoría de autores destacan cuatro tipos de estructuras:

Primero. Estructura Simple. Se da en empresas con un mínimo de personal dentro de los denominados “núcleos de personal” y “línea media”, llevando la coordinación la cúspide estratégica mediante supervisión directa. Solo una pequeña parte de los comportamientos están estandarizados o formalizados y la planificación es mínima. Suele darse en empresas pequeñas o de reciente creación.

Segundo. Estructura Burocrática. Este tipo de estructura se corresponde con una organización altamente formalizada, en la que todos los elementos del trabajo están perfectamente definidos (autoridad, responsabilidades, tareas, procedimientos). Esta formalización o normalización extrema da como resultado una estructura rígida e impersonal, basada en reglas y normativas que tratan de definir todos los posibles requerimientos que el trabajo demanda.

Tercero. Estructura Divisionalizada. La estructura divisionalizada a diferencia de las anteriores no es una estructura completa sino parcial superpuesta sobre otras que se utiliza, sobre todo, para diversificar productos. De esta forma, se crean diferentes unidades de negocio para cada línea de productos, que garantizan la autonomía de operaciones de cada negocio.

Cuarto. Adhocracia. Del latín ad hoc para esto o para este fin, significa cualquier estructura altamente flexible capaz de adaptarse continuamente a las condiciones cambiantes del ambiente. Los empleados tienen que ajustarse a las necesidades de sus clientes - adhocracia operativa-, o las suyas propias - adhocracia administrativa-, sin conceder el más mínimo espacio a las rigideces. Por tanto, esta estructura es la más adecuada, para aquellas organizaciones que necesiten un alto nivel de innovación y deban combinar equipos interdisciplinarios de expertos en proyectos muy variables entre sí, ya sea por duración o por el contenido mismo. Los administradores no ejercen el control de forma tradicional, sino más se preocupan de la integración de los diferentes equipos. La autoridad está basada en la competencia y no en la jerarquía, perdiéndose la separación línea-staff.

Robbins (2009) habla de nuevas opciones de diseños adicionales a las nombradas anteriormente el autor menciona, “durante la década pasada, quizá las dos últimas, los gerentes de algunas organizaciones han estado trabajando para desarrollar nuevas opciones estructurales que ayuden a sus empresas a competir de manera eficaz, dos de esos diseños estructurales: la organización virtual y la organización sin fronteras.

Organización virtual. ¿Por qué poseer si se puede rentar? La pregunta captura la esencia de la organización virtual (en ocasiones también llamada organización en red o modular), que por lo regular es una empresa pequeña con un núcleo que subcontrata sus principales funciones de negocios. En términos estructurales, la organización virtual es muy centralizada, con poca o ninguna departamentalización. ¿Qué está pasando? Cuestión de máxima flexibilidad. Estas organizaciones virtuales han creado redes de relaciones que les permiten contratar la

manufactura, distribución, marketing u otras funciones de negocios que la administración piensa que otros harían mejor o más barata. La organización virtual está en fuerte oposición con la burocracia común que tiene muchos niveles verticales de administración y en la que el control se debe a la propiedad. En tales organizaciones la investigación y el desarrollo se realizan en la empresa, la producción tiene lugar en plantas que son propiedad de la compañía, y las ventas y el marketing los llevan a cabo los propios empleados de la organización. Para dar apoyo, la empresa tiene que emplear personal adicional, como contadores, especialistas en recursos humanos y abogados. Sin embargo, la organización virtual subcontrata muchas de estas funciones y se concentra en lo que hace mejor.

La organización sin fronteras. Fue Jack Welch, antiguo director general de General Electric, quien acuñó el término organización sin fronteras para describir su idea de aquello en que quería que se convirtiera GE. Welch pretendía que su compañía fuera una “tienda de abarrotes familiar”. La organización sin fronteras busca eliminar la cadena de mando, tener extensiones de control ilimitadas y sustituir los departamentos con equipos a los que se da poder. Y como depende mucho de tecnologías de información, algunas personas llaman a esta estructura la forma T (o basada en la tecnología). Con la eliminación de las fronteras verticales la dirección aplana la jerarquía, se minimizan el estatus y el rango. Los departamentos por función crean fronteras horizontales que entorpecen la interacción entre funciones, líneas de producto y unidades. La forma de reducir estas barreras es reemplazar los departamentos por función con equipos de funciones cruzadas, y organizar las actividades alrededor de procesos. Otra manera en que la administración derriba las barreras horizontales es usar transferencias laterales y rotar personal hacia dentro y fuera de las distintas áreas por función. Este enfoque convierte a los especialistas en generalistas”.

2.4.2.5. La naturaleza y bases de la estructura organizacional.

Hall (1983) menciona que la idea de estructura es sumamente simple. Los edificios tienen

estructuras en forma de vigas, paredes interiores, corredores, techos y similares. La estructura de un edificio es un determinante importante de los movimientos y las actividades de las personas que estén en su interior y se supone que los edificios tienen estructuras que están de acuerdo con las actividades que se van a llevar a cabo en ellos y es así como un edificio de oficinas es diferente a una fábrica. Aún más, las fábricas en donde producen automóviles son diferentes a aquellas en las cuales se ensamblan computadores. Los arquitectos diseñan edificios de acuerdo con las actividades que se van a tener en ellos: están diseñados para acomodar grupos de diferentes tamaños-ningún arquitecto diseñaría una catedral grandísima para una feligresía pequeña -y de acuerdo con el medio ambiente en el cual están localizados y por ellos los edificios en Minnesota no son iguales a los de Arizona. Siendo cierto que el tamaño, la principal actividad o la tecnología a utilizarse y el medio ambiente son todos aspectos importantes en el diseño de un edificio lo es también el elemento de escogencia o selección, decoración, color. etc. La analogía entre las estructuras organizacionales y las de los edificios no es uno a uno ya que a las organizaciones no las construyen los arquitectos sino las personas que se encuentran dentro de ellas. Pero, así como hay factores que afectan o determinan la estructura de los edificios también los hay con respecto a las organizaciones. Una implicación de la definición es la división del trabajo: a las personas se les asignan dentro de las organizaciones diferentes tareas u oficios. Otra implicación es que las organizaciones contienen rangos, o una jerarquía: las posiciones que detentan las personas tienen reglas y normas que especifican, en grados diferentes, cómo deben comportarse en esas posiciones. Hall, también cita a los autores Ranson, Hinings y Greenwood, 1980, que tienen una perspectiva ligeramente diferente de lo que es la estructura organizacional. Conciben la estructura como un medio complejo de control que se produce y se recrea continuamente por la interacción pero que determina, al mismo tiempo, esa interacción: las estructuras son constituidas y constitutivas. El enfoque de Meyer y Rowan indica que la estructura la

conforman las prácticas y los procedimientos definidos por los conceptos racionalizados prevalecientes sobre el trabajo organizacional y que están institucionalizados en la sociedad.

2.5. Marco conceptual

Control interno. Del Toro (2005) define el Control Interno como el proceso integrado a las operaciones efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad para proporcionar una seguridad razonable al logro de los objetivos siguientes: Confiabilidad de la información, eficiencia y eficacia de las operaciones, cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas establecidas, control de los recursos, de todo tipo, a disposición de la entidad.

Ambiente de control o entorno de control. Coopers & Lybrand (1997) manifiestan que es la base de todos los demás componentes del control interno, aportando disciplina y estructura. Los factores del entorno de control incluyen la integridad, los valores éticos y la capacidad de los empleados de la entidad, la filosofía de dirección y el estilo de gestión, la manera en que la dirección asigna la autoridad y las responsabilidades y organiza y desarrolla profesionalmente a sus empleados y la atención y orientación que proporciona el consejo de administración.

Evaluación del riesgo. Coopers & Lybrand (1997) manifiestan que la evaluación de los riesgos consiste en la identificación y el análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos y sirve de base para determinar cómo han de ser gestionados los riesgos. Debido a que las condiciones económicas, industriales, legislativas y operativas continuarán cambiando continuamente, es necesario disponer de mecanismos para identificar y afrontar los riesgos asociados con el cambio.

Actividades de control. Según Coopers & Lybrand (1997) las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan asegurar que se llevan a cabo las instrucciones de la dirección. Ayudan a asegurar que se toman las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionados con la consecución de los objetivos de la entidad. Hay actividades de

control en toda la organización, a todos los niveles y en todas las funciones.

Información y comunicación. Coopers & Lybrand (1997) afirman hay que identificar, recopilar y comunicar información pertinente en forma y plazo que permitan cumplir a cada empleado con sus responsabilidades. Los sistemas informáticos producen informes que contienen información operativa, financiera y datos sobre el cumplimiento de las normas que permiten dirigir y controlar el negocio de forma adecuada. Dichos sistemas no sólo manejan datos generados internamente, sino también información sobre acontecimientos externos, actividades y condiciones relevantes para la toma de decisiones de gestión, así como para la presentación de información a terceros. También debe haber una comunicación eficaz en un sentido más amplio, que fluya en todas las direcciones a través de todos los ámbitos de la organización, de arriba hacia abajo y a la inversa. Por otra parte, han de tener medios para comunicar la información significativa a los niveles superiores. Asimismo, tiene que haber una comunicación eficaz con terceros, como clientes, proveedores, organismos de control y accionistas.

Supervisión. Según Coopers & Lybrand (1997) los sistemas de control interno requieren supervisión, es decir un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas.

Estructura Organizacional. Es la forma en que se asignan las actividades dentro de una empresa incluyendo las diferentes funciones y procesos existentes. De igual forma establece de forma clara las relaciones entre los miembros de la compañía y su jerarquización para alcanzar un objetivo en común (Universidad de Champagnat, 2002).

Auditoría Interna. El Instituto de Auditores Internos de los Estados Unidos define la auditoría interna como "una actividad independiente que tiene lugar dentro de la empresa y que está encaminada a la revisión de operaciones contables y de otra naturaleza, con la finalidad de

prestar un servicio a la dirección. Es un control de dirección que tiene por objeto la medida y evaluación de la eficacia de otros controles.

Flujo grama. El diagrama de flujo o diagrama de actividades es la representación gráfica del algoritmo o proceso. Se utiliza en disciplinas como programación, economía, procesos industriales y psicología cognitiva.

FODA. El análisis DAFO, también conocido como análisis FODA o DOFA, es una metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades) en una matriz cuadrada. Sus siglas en inglés son SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities y Threats).

Empresa. Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios.

Servicio de Rentas Internas (SRI). Es un organismo autónomo del Estado de Ecuador, cuya función principal es el cobro de los impuestos, a partir de una base de datos de contribuyentes. Fue creado sobre la base de la antigua Dirección General de Rentas.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Es el órgano rector de la estadística nacional y el encargado de generar las estadísticas oficiales del Ecuador para la toma de decisiones en la política pública.

PYMES. Es el acrónimo de pequeña y mediana empresa. Se trata de la empresa mercantil, industrial o de otro tipo que tiene un número reducido de trabajadores y que registra ingresos moderados.

CAPÍTULO III

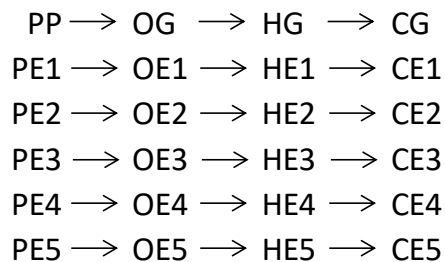
DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Considerando el enfoque abordado, se definió que el presente estudio es de tipo descriptivo, porque se usa sujetos, correlacional ya que se investiga cierto grado de coincidencia en las variables.

3.2. Diseño de la investigación

A continuación, se presenta un esquema del desarrollo de la presente investigación de corte transversal y no experimental (debido a que no se manipulan las variables):



Donde:

PP: Problema general o principal

PE1: Problema específico 1

PE2: Problema específico 2

PE3: Problema específico 3

PE4: Problema específico 4

PE5: Problema específico 5

OG: Objetivo general

OE1: Objetivo específico 1

OE2: Objetivo específico 2

OE3: Objetivo específico 3

OE4: Objetivo específico 4

OE5: Objetivo específico 5

HG: Hipótesis general

HE1: Hipótesis específica 1

HE2: Hipótesis específica 2

HE3: Hipótesis específica 3

HE4: Hipótesis específica 4

HE5: Hipótesis específica 5

CG: Conclusión general

CE1: Conclusión específica 1

CE2: Conclusión específica 2

CE3: Conclusión específica 3

CE4: Conclusión específica 4

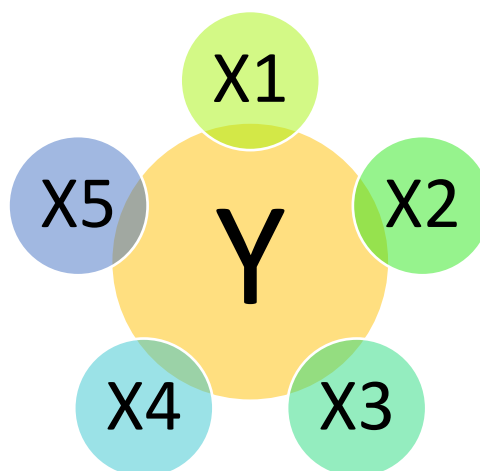
CE5: Conclusión específica

A continuación, se presenta el modelo de operación de las variables:

Modelo 1:



Modelo 2:



X = Control Interno

Y = Estructura Organizacional

X1 = Ambiente de Control

X2 = Evaluación de Riesgos

X3 = Actividades de Control

X4 = Información y Comunicación

X5 = Supervisión

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población.

La población para esta investigación fue definida como la totalidad de las empresas de la Ciudad de Quito que, según informes del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, reporta al año 2014 entre microempresas, pequeña empresa, mediana empresa y grandes empresas, un total de 139.214, según el último informe publicado en su página web.

Área No 1701	Quito	
Zonas de Planificación 2014	Tamaño de empresa con personal último 2014	
Zona 9 - Quito Distrito Metropolitano	Total	
	Microempresa	119,572
	Pequeña empresa	14,747
	Mediana empresa "A"	2,043
	Mediana empresa "B"	1,516
	Grande empresa	1,356
	Total	139,234

Figura 1. Directorio de Empresas 2014 INEC

3.3.2. Muestra

Considerando que la información financiera y la que sea utilizada para fines de decisión y estrategia comercial, es información que las entidades suelen mantener en reserva, se identificó a empresas que accedieron a facilitar la información para el presente estudio, determinándose la muestra de tipo no probabilística y quedando conformada por 21 empresas que representan

distintos sectores económicos, las cuales fueron obtenidas por la gestión de la firma contable F&M Quick Financial Services que es la responsable del soporte administrativo externo de las entidades que aceptaron la participación en el presente estudio y se guardan en reserva.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de muestreo

Se determinó una muestra no probabilística habiendo seleccionado a las empresas de distintos sectores por su aceptación de facilitar la información requerida para el presente estudio.

3.4.2. Técnicas de recolección de datos

Con la finalidad de recolectar datos que signifiquen información útil para el desarrollo de la presente investigación se aplicó la observación, entrevista y resolución de cuestionarios por parte de gestores de procesos de control interno, quienes también respondieron respecto a información de la estructura organizacional.

3.4.3. Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos que se usaron fueron elaborados, en función a propuestas teóricas y lineamientos del proceso de salvaguarda de activos de la empresa, establecidos en modelos de control interno. Ambos instrumentos se detallan a continuación:

- Cuestionario de control interno
- Determinación de la estructura organizacional

Con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos, se aplicó la técnica de la encuesta cuyo instrumento consideró escalas de opinión tipo Likert lo que permitió medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado en las preguntas que se propuso. Para la validez del instrumento, se convocaron profesionales del área empresarial con varios años de experiencia tanto de Perú como de Ecuador, obteniendo así la versión que fue aplicada

para el análisis estadístico, previo a ser aplicados a los participantes. El instrumento quedó constituido según se presenta en Anexo 2.

El instrumento que se usó para medir la variable Control interno fue de elaboración propia en conformidad a lo planteado por COSO, quedando constituido por 5 dimensiones y un total de 34 preguntas. El Alfa de Cronbach para este instrumento fue de 0.92. El instrumento para evaluar la variable Estructura Organizacional, fue de elaboración propia en conformidad a lo planteado por Sánchez (2002); y está constituido por 3 dimensiones y un total de 23 preguntas. El Alfa de Cronbach para esta variable fue de 0.80.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos recaudados, fueron procesados y analizados según lo siguiente:

- Clasificación
- Registro
- Tabulación
- Codificación
- Generación de reportes

Para el procesamiento y análisis comparativo de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22 con la aplicación del análisis de regresión lineal múltiple. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial utilizando el análisis correlacional, con el propósito de describir los datos y las puntuaciones obtenidas por cada variable a través de diversas tablas de distribución de frecuencias y estadísticos de correlación de Spearman (de acuerdo a la prueba de normalidad aplicada) y el sistema MS-Excel.

Los instrumentos de recopilación de datos para la presente investigación, fueron elaborados en función a la estructura de cada variable y fueron validados técnicamente a través de validación estadística.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Tipología sociodemográfica

4.1.1. Tipología general.

En la tabla 1, se visualiza que la población está conformada mayormente por damas ya que pertenecen al 57.1% de la población, el nivel de estudios que predomina corresponde al tercer nivel (universidad completa) siendo éste el 40.3%; luego, se encuentra el nivel de estudios de posgrado (18.5%). La población se desenvuelve principalmente como administrativo siendo este el 36.1% y el de operativo con el 33.6%. Se concluye también que el personal con mayor tiempo de servicio (más de 12 años) concierne al 20.2% siendo los empleados con menor tiempo de servicio (de 1 a 4 años) los que evidencian mayor proporción (47.1%).

Tabla 1
Tipología sociodemográficos

		Frecuencia	%
Sexo	Hombre	51	42.9%
	Mujer	68	57.1%
Edad	Entre 18 y 25 años	11	9.2%
	Entre 26 y 30 años	19	16.0%
	Entre 31 y 40 años	43	36.1%
	Entre 41 y 50 años	30	25.2%
	Entre 50 a más años	16	13.4%
Nivel de Educación	Superior Técnica	14	11.8%
	Estudiante tercer nivel (cursando o egresado)	20	16.8%
	Tercer Nivel (universidad Completa)	48	40.3%
	Posgrado(Maestría)	22	18.5%
	Doctorado	8	6.7%
	Otros	7	5.9%
Tipo de Función	Directivo	12	10.1%
	Administrativo	43	36.1%
	Supervisión	12	10.1%
	Operativo	40	33.6%
	Técnico	12	10.1%
Tiempo de Servicio en la organización	De 1 a 4 años	56	47.1%
	De 5 a 8 años	21	17.6%
	De 9 a 12 años	18	15.1%
	De 12 años a más	24	20.2%

4.1.2. Tiempo de servicio y tipo de función.

En la tabla 2, se observa que el personal con menos años de servicio se desempeña mayormente como operativo (19.3%) seguidamente del administrativo que corresponde al 16.8% y sólo el 2.5% de la misma, labora como directivo. Asimismo, la población que cuenta con más años de servicio (12 años a más) que el 4.2% cumple la función de directivo, 8.4% de administrativo y el 6.7% de operativo. Con estos resultados, se observa que las personas con menos experiencia laboral dentro de las organizaciones se desempeñan en el área operativa, y a medida como se incrementan sus años de servicio sus labores y funciones se desempeñan en grados de más confianza.

Tabla 2
Tiempo de servicio y tipo de función

Tipo de Función	Tiempo de Servicio en la organización							
	De 1 a 4 años		De 5 a 8 años		De 9 a 12 años		De 12 años a más	
	f	%	F	%	F	%	F	%
Directivo	3	2.5%	3	2.5%	1	.8%	5	4.2%
Administrativo	20	16.8%	5	4.2%	8	6.7%	10	8.4%
Supervisión	4	3.4%	3	2.5%	4	3.4%	1	.8%
Operativo	23	19.3%	5	4.2%	4	3.4%	8	6.7%
Técnico	6	5.0%	5	4.2%	1	.8%	0	0.0%

4.1.3. Tiempo de servicio, tipo de función y edad.

La tabla 3 muestra que el personal, cuyas edades oscilan entre 18 y 25 años, se desempeñan mayormente como operativo y cuentan de 1 a 4 años de servicio (4.2%) el personal cuyos años de servicio son mayores a 9 años ocupan las funciones de confianza tales como el de directivo, cuyas edades son mayores a 41 años siendo éste el equivalente al 4.2%.

Tabla 3
Tiempo de servicio, tipo de función y edad

Edad	Tipo de función	Tiempo de Servicio en la organización							
		De 1 a 4 años		De 5 a 8 años		De 9 a 12 años		De 12 años a más	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Entre 18 y 25 años	Directivo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Administrativo	4	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Supervisión	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Operativo	5	4.2%	0	0.0%	1	.8%	0	0.0%
	Técnico	1	.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Entre 26 y 30 años	Directivo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Administrativo	4	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Supervisión	3	2.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Operativo	7	5.9%	0	0.0%	1	.8%	0	0.0%
	Técnico	2	1.7%	2	1.7%	0	0.0%	0	0.0%
Entre 31 y 40 años	Directivo	2	1.7%	2	1.7%	1	.8%	0	0.0%
	Administrativo	10	8.4%	2	1.7%	3	2.5%	2	1.7%
	Supervisión	1	.8%	2	1.7%	1	.8%	0	0.0%
	Operativo	9	7.6%	3	2.5%	1	.8%	0	0.0%
	Técnico	3	2.5%	1	.8%	0	0.0%	0	0.0%
Entre 41 y 50 años	Directivo	1	.8%	1	.8%	0	0.0%	3	2.5%
	Administrativo	1	.8%	3	2.5%	5	4.2%	4	3.4%
	Supervisión	0	0.0%	1	.8%	3	2.5%	0	0.0%
	Operativo	1	.8%	1	.8%	1	.8%	3	2.5%
	Técnico	0	0.0%	1	.8%	1	.8%	0	0.0%
Entre 50 a más años	Directivo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.7%
	Administrativo	1	.8%	0	0.0%	0	0.0%	4	3.4%
	Supervisión	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	.8%
	Operativo	1	.8%	1	.8%	0	0.0%	5	4.2%
	Técnico	0	0.0%	1	.8%	0	0.0%	0	0.0%

Al analizar los resultados en la tabla 3 se observa que a un mayor nivel de especialización de los funcionarios dentro de las empresas donde laboran, estos años de servicio permiten que su tipo de función se desarrolle en puestos de mayor confianza.

4.1.4. Nivel de educación y tipo de función.

La tabla 4 presenta la importancia de la preparación académica de los funcionarios, ya que los asensos a puestos de confianza son más fáciles de obtener y que su experiencia laboral combinada con el título profesional de cuarto y tercer nivel hacen que los funcionarios sean más competitivos y escalen con mayor facilidad a puestos de la alta dirección. Aquel personal

que cuenta con estudios de doctorado se desempeña como directivo la cual corresponde al 4.2% de la población, el 16.0% corresponde a la población que posee estudios de tercer nivel completos y cumple la función de administrativo.

Tabla 4
Nivel de educación y tipo de función

Nivel de Educación	Tipo de Función									
	Directivo		Administrativo		Supervisión		Operativo		Técnico	
	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
Superior Técnica	0	0.0%	5	4.2%	0	0.0%	2	1.7%	7	5.9%
Estudiante tercer nivel (cursando o egresado)	0	0.0%	8	6.7%	2	1.7%	9	7.6%	1	.8%
Tercer Nivel (universidad Completa)	4	3.4%	19	16.0%	7	5.9%	14	11.8%	4	3.4%
Posgrado(Maestría)	3	2.5%	9	7.6%	2	1.7%	8	6.7%	0	0.0%
Doctorado	5	4.2%	2	1.7%	1	.8%	0	0.0%	0	0.0%
Otros	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	5.9%	0	0.0%

4.1.5. Tipo de función y sexo.

La tabla 5 muestra que los puestos de la alta dirección son mayormente ocupados por varones. Se observa que la función de directivo es desempeñada, mayormente, por el sexo masculino que corresponde al 5.9% a diferencia de las damas que se desenvuelven principalmente en la función operativa.

Tabla 5
Tipo de función y sexo

Sexo	Tipo de Función									
	Directivo		Administrativo		Supervisión		Operativo		Técnico	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Hombre	7	5.9%	19	16.0%	5	4.2%	15	12.6%	5	4.2%
Mujer	5	4.2%	24	20.2%	7	5.9%	25	21.0%	7	5.9%

4.2. Resultados sobre la relación entre control interno y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito.

En los histogramas de las figuras 2 y 3 correspondiente a las variables estructura organizacional y control interno, se observa que no cuentan con una distribución cercana a la normal, pues la mayor cantidad de respuestas no se ubican en la parte central, si no en el extremo inferior derecho. Por otro lado, se conoce que la media y desviación estándar de la variable estructura organizacional es de 92.07 y 12.876 respectivamente, como también la media y la desviación estándar son 124.86 y 21.822 para la variable control interno.

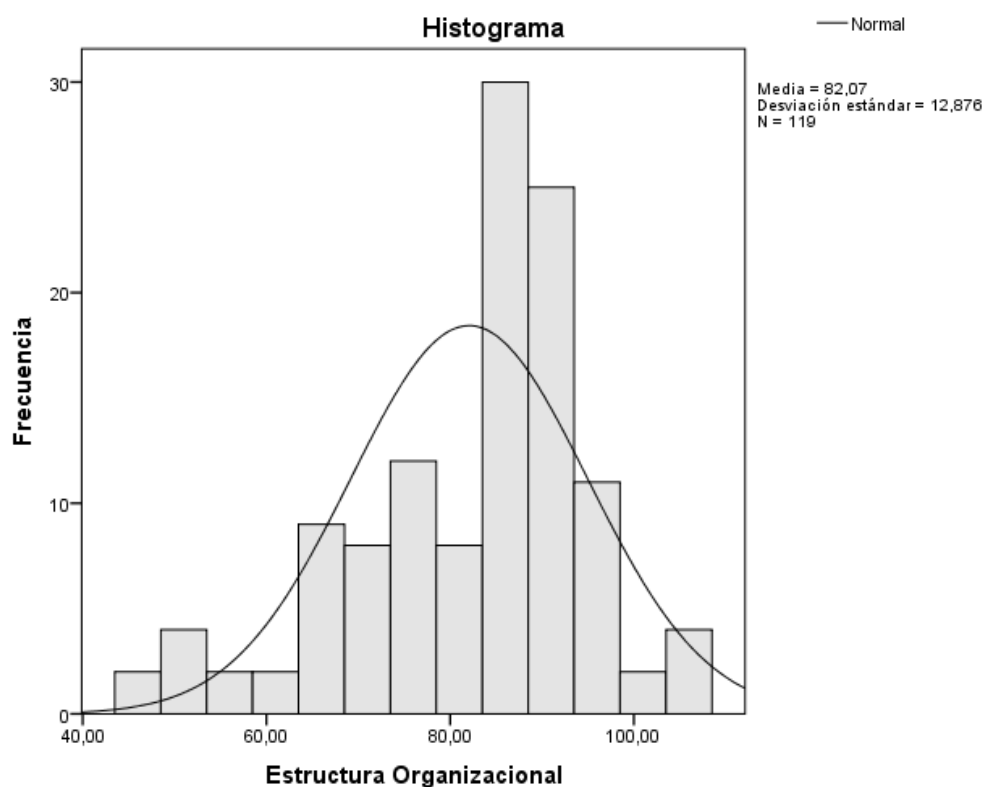


Figura 2. Histograma de normalidad de la variable estructura organizacional

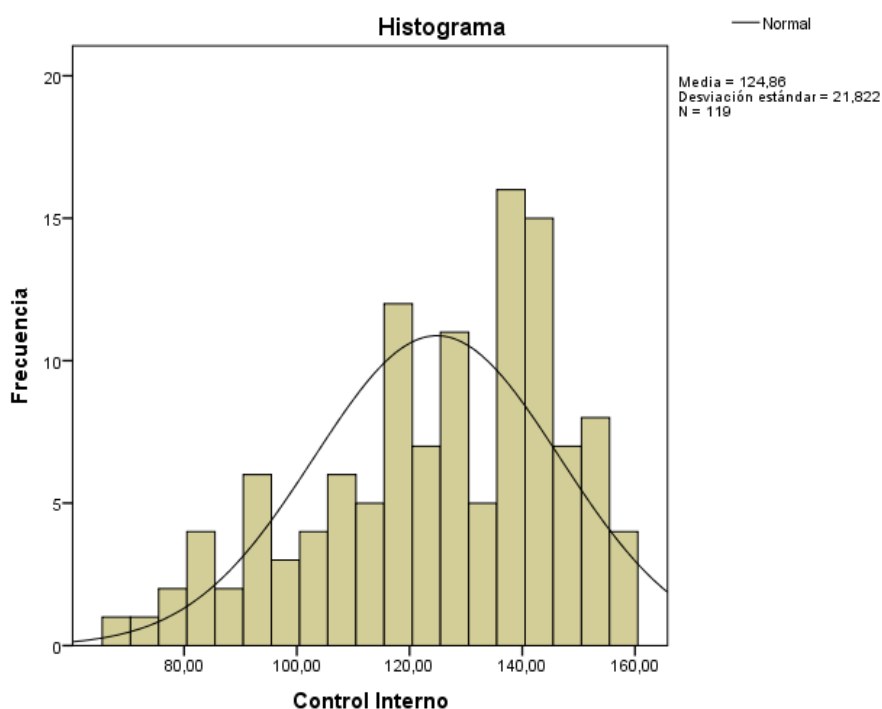


Figura 3. Histograma de normalidad de la variable control interno

Al observar los resultados presentados en la tabla 6, en el resultado de la prueba de Kolmogorov-Smirnov tanto la variable estructura organizacional como control interno no poseen una distribución normal debido al valor de significancia p valor, menor a 0.05 en ambos casos siendo 0.000 y 0.001 respectivamente, rechazando así la hipótesis nula de la normalidad de las variables y aceptando la hipótesis alterna. Cabe mencionar que para encontrar la relación entre ambas variables se está considerando el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 6
Prueba de normalidad de las variables estructura organizacional y control interno

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estructura Organizacional	.165	119	.000
Control Interno	.115	119	.001

Se observa en la tabla 7 que la relación entre las variables control interno y estructura

organizacional, existe y tiene una correlación positiva moderada según lo indica el Rho de Spearman que es de 0.826 y un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$), lo que demuestra una relación significativa en las empresas ecuatorianas, determinando que a mayor control interno, mayor estructura organizacional. Quedando demostrado así que si existe relación y que ésta es significativa entre control interno y estructura organizacional.

Tabla 7
Coefficiente de correlación de Spearman entre estructura organizacional y control interno

Estructura Organizacional			
	Rho de Spearman	Sig	N
Control Interno	.826**	.000	119

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

4.2.1. Relación entre ambiente de control y estructura organizacional de empresas de Quito

La figura 4 correspondiente al histograma de normalidad de la dimensión ambiente de control muestra que la mayor concentración de respuestas está ubicada en la parte inferior derecha mas no en la parte central, sabiendo así, que la dimensión no cuenta con una distribución normal. Además, se conoce que cuenta con una desviación estándar de 3.983 y una media de 22.72

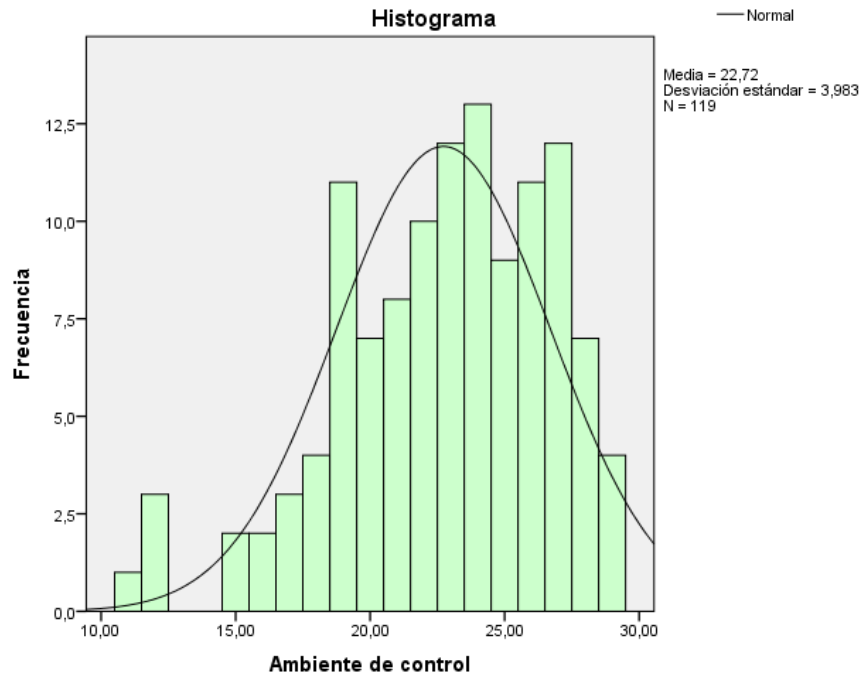


Figura 4. Histograma de normalidad de la dimensión ambiente de control

Al observar los resultados presentados en la tabla 8, en el resultado de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, tanto la variable estructura organizacional como la dimensión ambiente de control no poseen una distribución normal debido al valor de significancia (p valor) que es menor a 0.05 en ambos casos siendo 0.000 y 0.006 respectivamente, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Por ello, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 8
Prueba de normalidad de las variables estructura organizacional y ambiente de control

Pruebas de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	Gl	Sig.
Estructura Organizacional	.165	119	.000
Ambiente de control	.099	119	.006

La tabla 9 muestra que existe una relación entre la variable estructura organizacional y la

dimensión ambiente de control según lo indica el Rho de Spearman que corresponde a 0.634 siendo ésta, una correlación positiva moderada, como también significativa pues el nivel de significancia (p valor) es menor a 0.05 y en este caso es de .000. Concluyendo así que a mayor ambiente de control mayor será la estructura organizacional o de lo contrario cuanto menor sea la estructura organizacional menor será el ambiente de control.

Tabla 9

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión ambiente de control y la variable estructura organizacional

	Estructura Organizacional		
	Rho de Spearman	Sig	N
Ambiente de control	.634**	.000	119

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

4.2.2 Relación entre evaluación del riesgo y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito.

En la figura 5 correspondiente al histograma de normalidad de la dimensión evaluación de riesgo, muestra que no cuenta con una distribución normal puesto que la mayor concentración de respuestas está ubicada en la parte inferior derecha más no en la parte central. Debido que el 22.61% de la población estuvo de acuerdo con la mayoría de las preguntas que corresponden a dicha dimensión, obteniendo de este modo un índice de frecuencia mayor a los demás. Además, se conoce que cuenta con una desviación estándar de 3.23 y una media de 16.76.

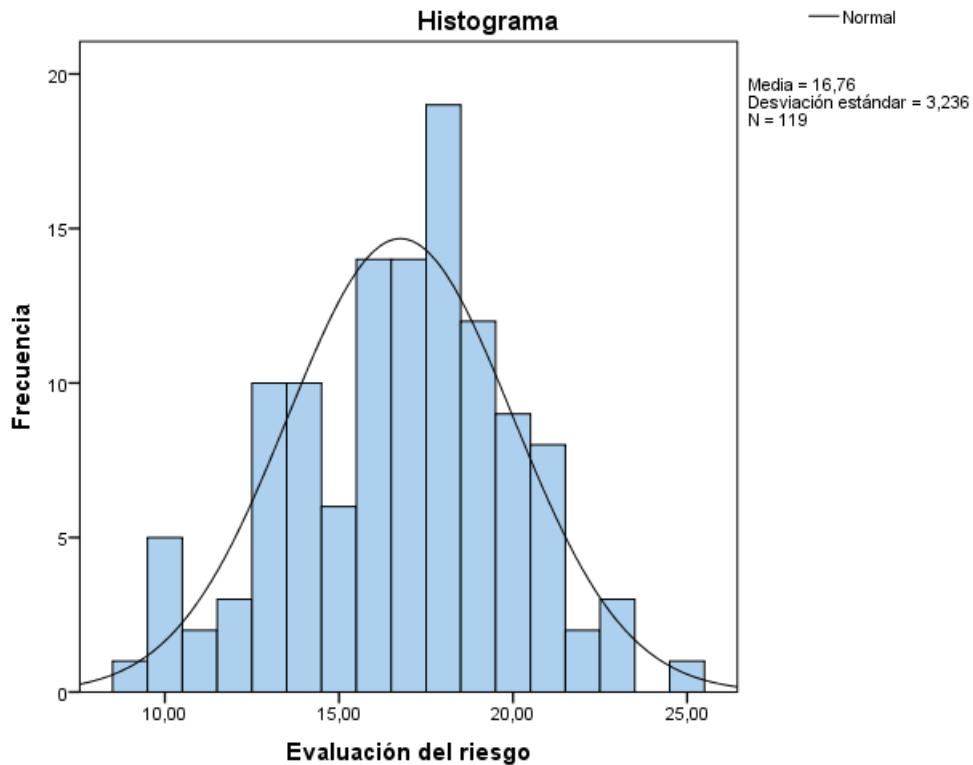


Figura 5. Histograma de normalidad de la dimensión evaluación de riesgo

En la tabla 10, en el resultado de la prueba de Kolmogorov-Smirnov tanto la variable estructura organizacional como la dimensión evaluación de riesgo no poseen una distribución normal debido al valor de significancia (p valor) es menor a 0.05 en ambos casos siendo 0.000 y 0.004 respectivamente, rechazando así la hipótesis nula de la normalidad y aceptando la hipótesis alterna. Cabe mencionar que para encontrar la relación entre ambas variables se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 10

Prueba de normalidad de la dimensión evaluación de riesgo y la variable estructura organizacional

	Pruebas de normalidad		
		Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	GI	Sig.
Estructura Organizacional	.165	119	.000
Evaluación del riesgo	.102	119	.004

La tabla 11 muestra que existe una relación entre la variable estructura organizacional y la dimensión evaluación de riesgo pues así lo indica el Rho de Spearman que corresponde a 0.652

siendo esta una correlación positiva moderada, como también significativa ya que el nivel de significancia (p valor) es menor a 0.05 que en este caso es de .000. Determinando así que a mayor evaluación de riesgo mayor será la estructura organizacional o de lo contrario cuanto menor sea la estructura organizacional menor será la evaluación de riesgo.

Tabla 11

Coefficiente de correlación de Spearman entre la variable estructura organizacional y la dimensión evaluación de riesgo

Estructura Organizacional			
	Rho de Spearman	Sig	N
Evaluación de riesgo	.652**	.000	119

4.2.3. Relación entre actividades de control y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito.

En la figura 6, correspondiente al histograma de normalidad de la dimensión actividades de control, muestra que no cuenta con una distribución normal puesto que la mayor concentración de respuestas está ubicada en la parte inferior derecha más no en la parte central. Debido que el 20.23% de la población estuvo de acuerdo con la mayoría de las preguntas que corresponden a dicha dimensión, obteniendo de este modo un índice de frecuencia mayor a los demás. Además, se conoce que cuenta con una desviación estándar de 3.835 y una media de 17.88.

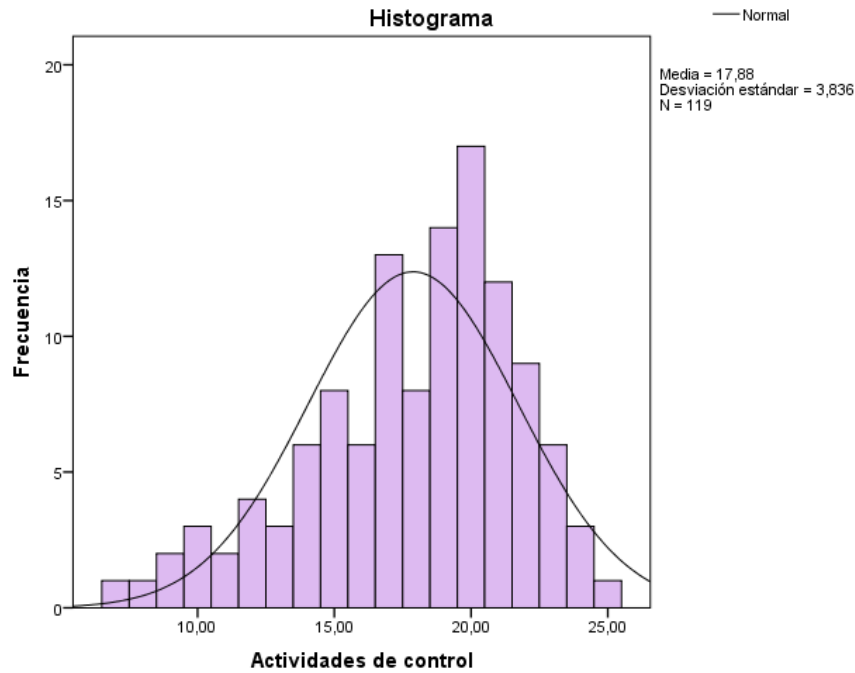


Figura 6. Histograma de normalidad de la dimensión actividades de control

En la tabla 12, en el resultado de la prueba de Kolmogorov-Smirnov tanto la dimensión actividades de control como la variable estructura organizacional no poseen una distribución normal debido a que el valor de significancia (p valor) es menor a 0.05 en ambos casos siendo 0.000, rechazando así la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Cabe mencionar que para encontrar la relación entre ambas variables se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 12

Prueba de normalidad de la variable estructura organizacional y la dimensión actividades de control

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Actividades de control	.136	119	.000
Estructura Organizacional	.165	119	.000

En la tabla 13 se observa que la relación entre la variable estructura organizacional y la dimensión actividades de control, existe una correlación positiva moderada según lo indica el Rho de Spearman que corresponde a 0.707 y un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$), lo

que se demuestra una relación significativa en la población. Se concluye de esta manera que a mayor estructura organizacional mayores serán las actividades de control, o de lo contrario a menor estructura organizacional menores serán las actividades de control.

Tabla 13
Coefficiente de relación de Spearman entre la dimensión actividades de control y la variable estructura organizacional

Estructura Organizacional			
	Rho de Spearman	Sig	N
Actividades de control	.707**	.000	119

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

4.2.4. Relación entre información y comunicación y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito.

En la figura 7 correspondiente al histograma de normalidad de la dimensión Información y comunicación muestra que no cuenta con una distribución normal puesto que la mayor concentración de respuestas está ubicada en la parte inferior derecha, mas no en la parte central. Debido que el 19.04% de la población estuvo de acuerdo y muy de acuerdo con la mayoría de las preguntas que corresponden a dicha dimensión, obteniendo de este modo un índice de frecuencia mayor a los demás. Además, se conoce que cuenta con una desviación estándar de 8.045 y una media de 38.87.

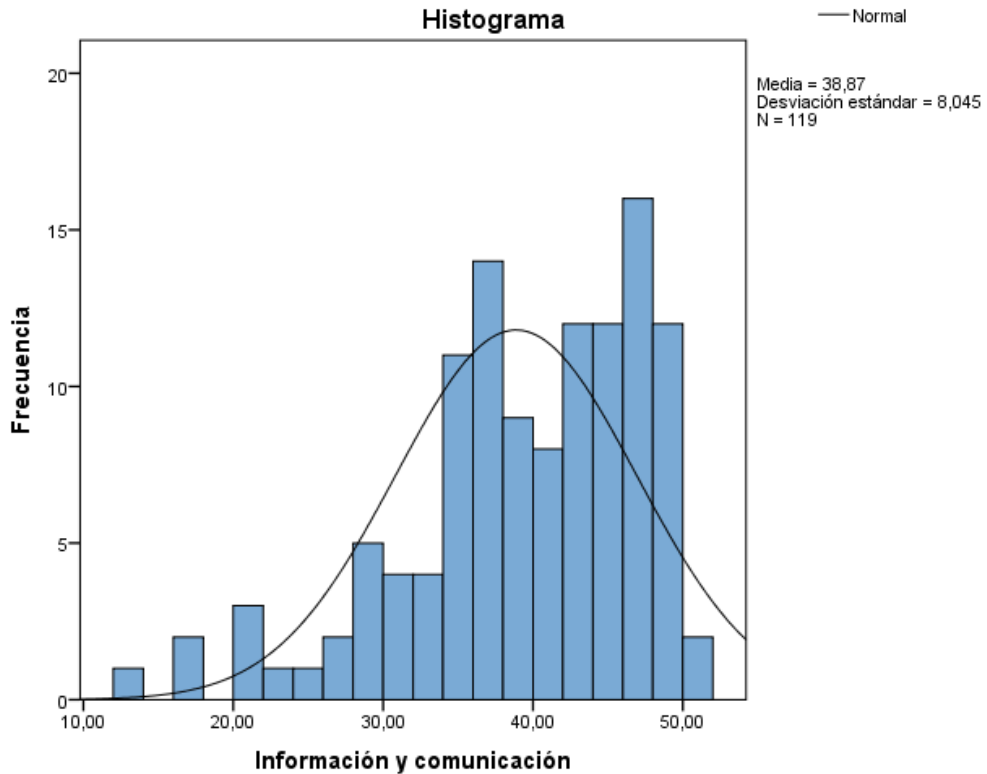


Figura 7 Histograma de normalidad de la dimensión información y comunicación

La tabla 14 muestra el resultado de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. En donde se observa que tanto la dimensión información y comunicación como la variable estructura organizacional no poseen con una distribución normal debido a que el valor de significancia (p valor) es menor a 0.05 en ambos casos siendo 0.000, rechazando así H_0 y aceptando H_a . Cabe mencionar que para encontrar la relación entre ambas variables se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 14

Prueba de normalidad de la dimensión información y comunicación

Pruebas de normalidad			
		Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	Gl	Sig.
Información y comunicación	.133	119	.000
Estructura Organizacional	.165	119	.000

La tabla 15 muestra que existe una relación entre la variable estructura organizacional y la dimensión Información y comunicación según así lo indica la Rho de Spearman que corresponde a 0.709 siendo esta una correlación positiva moderada, como también significativa pues el nivel de significancia (p valor) es menor a 0.05 siendo en este caso .000. Concluyendo que a mayor estructura organizacional mayor información y comunicación habrá en la organización o de lo contrario cuanto menor sea la estructura organizacional menos informados y comunicados estarán en la organización.

Tabla 15

Coeficiente de relación de Spearman entre la dimensión información y comunicación y la variable estructura organizacional

Estructura Organizacional			
	Rho de Spearman	Sig	N
Información y comunicación	.709**	.000	119

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

4.2.5. Relación entre supervisión y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito.

En la figura 8, correspondiente al histograma de normalidad de la dimensión supervisión, muestra que no cuenta con una distribución normal, puesto que la mayor concentración de respuestas está ubicada en la parte inferior derecha más no en la parte central. Debido que el 28.56% de la población estuvo de acuerdo y muy de acuerdo con la mayoría de las preguntas que corresponden a dicha dimensión, obteniendo de este modo un índice de frecuencia mayor a los demás. Además, se conoce que cuenta con una desviación estándar de 6.191 y una media de 28.61

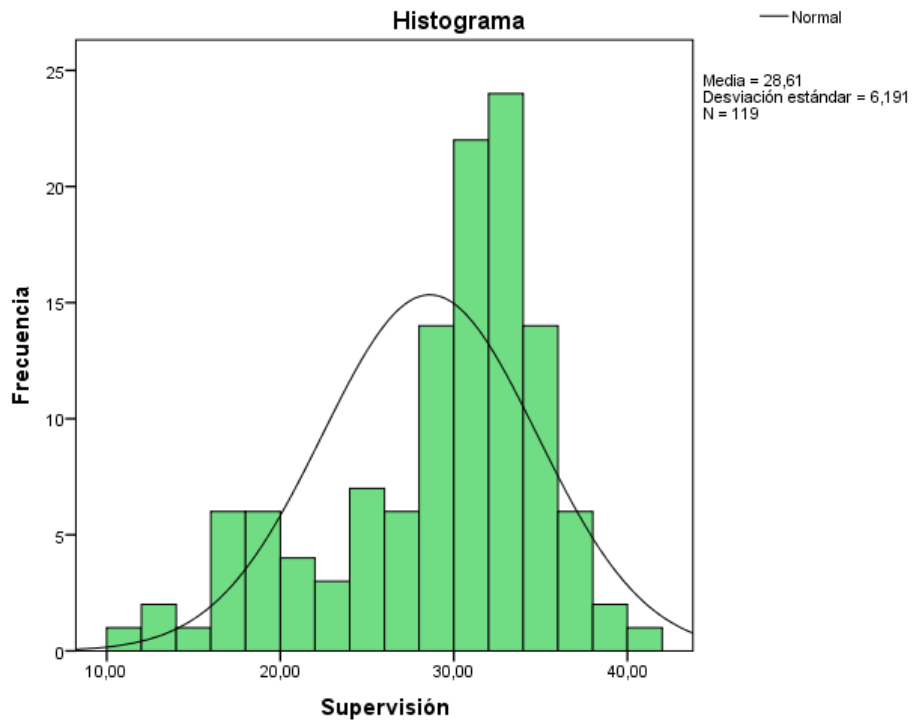


Figura 8. Histograma de normalidad de la dimensión supervisión

La tabla 16 muestra el resultado de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, en donde se observa que tanto la variable estructura organizacional como la dimensión supervisión no poseen con una distribución normal debido a que el valor de significancia (p valor) es menor a 0.05, en ambos casos siendo 0.000, rechazando así H_0 y aceptando H_a . Cabe mencionar que para encontrar la relación entre ambas variables se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 16
Prueba de normalidad entre la variable estructura organizacional y la dimensión supervisión

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estructura Organizacional	.165	119	.000
Supervisión	.168	119	.000

En la tabla 17 se observa que la relación entre la variable estructura organizacional y la dimensión supervisión existe una correlación positiva moderada según lo indica el Rho de

Spearman que corresponde a 0.777 y un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$); lo que se indica una relación significativa en la población. Se demuestra de esta manera que a mayor estructura organizacional mayores será la supervisión, o de lo contrario a menor estructura organizacional menor supervisión habrá.

Tabla 17
Coefficiente de relación de Spearman entre la variable estructura organizacional y la dimensión supervisión

Estructura Organizacional			
	Rho de Spearman	Sig	N
Supervisión	.777**	.000	119

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

4.3. Discusión

Si bien es cierto que existe una fuerte correlación ($Rho=0.826^{**}$) entre Control Interno y Estructura organizacional, no significa que el personal este del todo satisfecho con el control interno, Si no que la administración de las empresas ecuatorianas deberá mejorar las acciones, actividades, planes, políticas, normas para que la institución tenga en claro cuáles son los objetivos que se desea alcanzar.

Ambiente de control y su relación con la estructura organizacional alcanzaron una importante relación ($Rho=0.634^{**}$) básicamente porque la administración permitió que se desarrolle una actitud positiva y de apoyo entre el personal. Sin embargo, no se evidencia que estén del todo identificados con las metas y objetivos que tienen las instituciones.

En relación a la evaluación de riesgos y la estructura organizacional se alcanzó una relación moderada ($Rho=0.652^{**}$) movido por la capacidad que tuvo el personal de comprender los riesgos que puedan afectar los objetivos de su institución y evaluar si los directivos y la administración están preparados para enfrentar los mismos.

Las actividades de control y la estructura organizacional mostraron una relación moderada ($Rho=0.707$) pues se evidenció que la administración realizó las actividades pertinentes en

cuanto a garantizar que se lleve a cabo las instrucciones para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos, asegurándose así el cumplimiento de los mismos.

La relación entre información y comunicación con la estructura organizacional mostraron una relación moderada ($Rho=0.709^{**}$), puesto que el personal y la administración financiera de la organización identifican, capturan e intercambian información sin mayores complicaciones.

En relación a supervisión y estructura organizacional se alcanzó una relación fuerte ($Rho=0.777$) puesto que se evidencia que todo proceso realizado en las instituciones es monitoreado, deseando así alcanzar la mejora continua.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Luego del análisis estadístico y la aplicación del instrumento que se realizó en la investigación, se concluye el informe de investigación de la siguiente manera:

De acuerdo al objetivo general, se halló una influencia directa y significativa entre el control interno y la estructura organizacional de las empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, Ecuador; el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.826**. Lo que demostró una relación fuerte entre las variables mencionadas. Sin embargo, el resultado es significativo con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). El control interno tiene una relación positiva en la estructura organizacional, el Control Interno se encuentra en todos los niveles de operaciones y funciones de una organización, y una adecuada aplicación del mismo permite a las instituciones dispuestas adoptar herramientas y sistemas, obtener soporte, orden y agilidad en sus operaciones ya que se demuestra que existe una relación que a mayor Control Interno mayor Estructura organizacional o viceversa.

Respecto al primer objetivo específico, se halló que existe una buena relación ($Rho = 0.634^{**}$) y un nivel de significancia de ($p < 0.05$) entre ambiente de control y estructura organizacional. Lo que infiere que el alto grado de compromiso de la administración con respecto a mantener una actitud positiva y de apoyo frente al personal favoreció que se comprenda las metas propuestas y lograr los objetivos. Es importante destacar que el recurso humano o también conocido como Talento Humano es uno de los principales recursos para la aplicación de un Control Interno eficaz; por tanto, la relación que exista entre ambiente de control y estructura organizacional dentro de las entidades debe generar un compromiso superior de la alta dirección, el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo como de ética institucional.

Sobre el segundo objetivo específico, la evaluación de riesgo y la estructura organizacional

mostraron la existencia de una moderada correlación significativa ($Rho=0.652^{**}$) y un nivel de significancia de p valor ($0.000 < 0.05$). Lo cual permite inferir al personal a comprender los riesgos y amenazas que puedan afectar los objetivos, metas de su institución hizo que de tal modo se pueda fortalecer la estructura organizacional. La alta dirección de las organizaciones debe vigilar y estar atentas a cuidar de la Evaluación del Riesgo y la relación con una Estructura Organizacional adecuada para el tamaño y actividades de la organización comprendiendo que dependen del compromiso de la administración y propietarios y la capacidad de contagiar a los funcionarios de cumplir cada uno de los componentes de estas variables analizadas, las metas organizadas en un orden y pasos adecuados.

Respecto al tercer objetivo específico, los resultados mostraron que existe una correlación positiva entre actividades de control y estructura organizacional ($Rho=0.707^{**}$) y un nivel de significancia de p valor ($0.000 < 0.05$). Se concluye que los procedimientos que se utilizaron para prevenir y garantizar que se mitiguen los riesgos frente a un posible impacto potencia en cuanto a los objetivos de la institución, se deduce que las empresas ecuatorianas adoptaron una estructura organizacional que se adecua a sus necesidades. Aunque la condición económica del país presente desafíos fuertes y el mercado cada vez se presente más competitivo, solo las organizaciones que se anticipan con técnicas y herramientas administrativas solidas pueden tener una mejor visión interna y externa para obtener mayores beneficios; por ello, la adecuada relación entre Actividades de control y Estructura organizacional de empresas con una vigilancia de esfuerzos en actividades preventivas y de detección ayudará a disminuir o mitigar los riesgos de impacto potencial en los objetivos organizacionales.

Respecto al cuarto objetivo específico, se halló que, entre información y comunicación y estructura organizacional, existe una correlación moderada ($Rho=0.709$). Se infiere que las instituciones hacen uso de los sistemas de información lo cual permite que el personal en general no cuente con dificultades al intercambiar información con sus pares, así también se

deduce que existe una adecuada comunicación lo cual le da solidez la estructura organizacional.

Finalmente, respecto al quinto objetivo específico, se encontró que la dimensión Supervisión y la Estructura organizacional cuentan con una correlación fuerte ($Rho=0.777$) lo cual se concluye que los procesos realizados como la supervisión y monitoreo de las actividades para el cumplimiento de las metas, objetivos propias de las instituciones están funcionando para evitar la falta de formalidad e incumpliendo de políticas aplicadas por todos los miembros de la misma, de manera que se cuiden los intereses de las empresas beneficiando así a los propietarios y clientes, con la aplicación de este monitoreo se puede ser parte de un mejoramiento continuo, flexible para reaccionar ágilmente y adaptarse a las circunstancias cambiantes del mercado donde desarrollan sus actividades, permitiendo un grado de seguridad de las operaciones lo que permita generar mayores utilidades.

5.2. Recomendaciones

Las recomendaciones que se plantean al terminar la investigación son:
Promover tanto en la alta dirección como en cada una de las áreas o unidades que componen las organizaciones analizadas, la implementación y el cumplimiento de los componentes del Control Interno (ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación, supervisión) y estas relacionadas con una adecuada Estructura Organizacional que sea flexible y se adapte a la entidad. La administración de las empresas ecuatorianas deberá mejorar las acciones, actividades, planes, políticas, normas para que el personal en general tenga en claro cuáles son los objetivos que se desean alcanzar, y así buscar los medios posibles para cumplirlos en el tiempo estipulado.

Se puede fortalecer el ambiente de control y la estructura Organizacional de las empresas, ejecutando acciones como capacitaciones permanentes a todo el personal de las compañías en base a las funciones que se establezcan para así fortalecer el compromiso institucional y la ética de la organización.

Implantar técnicas de Evaluación del Riesgo para el mejoramiento y adaptación de Estructura Organizacional con procesos predefinidos y lineamientos en las organizaciones analizadas.

Salvaguardar con responsabilidad el contenido de todas las operaciones de las empresas con sistemas y tecnologías de la información amigables a las labores comerciales de las empresas, que brinden de manera oportuna y confiable información constante para la acertada toma de decisiones. Promover las líneas de comunicación e información con su personal para así poder difundir los programas, metas y objetivos de las organizaciones como también las mismas permitirán la retroalimentación del personal en cuanto al avance de las metas y objetivos que tiene las instituciones.

Finalmente, crear unidades y colocar funcionarios responsables de supervisión y monitoreo de un Control Interno y Estructura Organizacional adecuadas quienes serán los encargados de realizar actividades de supervisión continua o evaluaciones periódicas en la realización de actividades de los funcionarios y áreas que componen la entidad analizando las herramientas y controles implementados, las deficiencias detectadas en este proceso deben ser notificadas de forma oportuna a un comité o nivel superior encargado de minimizar y corregir las fallas y que solo aspectos significativos sean informados a la alta dirección de tal modo se puedan aplicar las medidas correspondientes.

REFERENCIAS

Abdelnur, G. (2013). *Trabajo de investigación el sistema de control interno y su importancia en auditoria*. (Tesis de grado, FACPCE-CECYT). Recuperado el 27 de septiembre de 2016, de

http://www.facpce.org.ar:8080/iponline/wpcontent/uploads/2013/05/control_interno_importancia_auditoria.pdf

Ahumada, P. (2013). *Diseño de estructura organizacional para una organización no gubernamental sin fines de lucro*. (Trabajo de investigación, Universidad de Chile). Recuperado el 10 de septiembre de 2017, de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115261/cfahumada_pg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alvarado, C. (2014). *La estructura organizacional*. Recuperado 27 de febrero 2017 de <https://prezi.com/w3s1pklyhoe/la-estructura-organizacional-segun-chiavenato-es-el-patron-p/>

Aparicio, L. (09 de Mayo de 2012). *Control Interno*. Universidad Pedagógica de El Salvador. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <http://www.slideshare.net/UPedagogicaElsalvador/contabilidad-control-interno>.

Barquero, M. (2013). *Manual práctico de Control Interno, teoría y aplicación práctica*. Barcelona: Profit.

Barragán, G. (2013). Implementación del Control Interno en la gestión institucional del Cuerpo General de Bomberos voluntarios del Perú. (Trabajo de investigación, Universidad de San Martín de Porres) Recuperado el 10 de septiembre de 2017, de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/576/3/barbaran_gl.pdf

Cámara de Comercio de Quito, Noticias de la Cámara, De la clasificación de las PYMES, 15 de Junio 2016. Recuperado de <https://www.lacamaradequito.com/noticias/12-noticias-de-la-camara/455-de-la-clasificaci%C3%B3n-de-las-pymes>

Cepeda, G. (1997). *Auditoría y Control Interno*. Colombia: McGraw Hill.

Céspedes, L. (2012) *Estructura organizacional: fundamentos teóricos para su evaluación*. (Trabajo de Grado, Universidad de Granma, Cuba). Recuperado el 07 de Marzo 2017, de <http://www.monografias.com/trabajos96/estructura-organizacional-fundamentos-teoricos-su-evaluacion/estructura-organizacional-fundamentos-teoricos-su-evaluacion.shtml>

Chuiluisa, A. (2016). *Manual de control interno y políticas contables para la empresa Kontrolec*. (Trabajo de investigación, Universidad Católica del Ecuador). Recuperado el 28 de abril de 2017, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12206/Tesis%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Código de Comercio del Ecuador, Registro Oficial Suplemento 1202 de 20-ago-1960, Última modificación: 26-jun-2012, estado vigente.

- Constitución Política de la República del Ecuador. Art. 3. 24 de julio de 2008 (Ecuador).
- Cook & Winkle. (2006). *Auditoría*, Tomo I. Cuba: Editorial Félix Varela.
- Coopers & Lybrand. (1997). *Los nuevos conceptos del control interno (Informe COSO)*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Cuida tu Futuro. (). *Usa Bien tu Dinero*. Recuperado el 7 de marzo de 2017, de <https://cuidatufuturo.com/pasos-para-crear-una-empresa-en-ecuador-2/>
- Del Toro, J. (2005). *Control Interno, II Programa de preparación económica para cuadros*, Cuba: Combinado de Periódicos Granma.
- Definición y etimología de empresa. (3 Abril, 2014). En Diccionario Definiciona.com Recuperado en Marzo de 2017 de <https://definiciona.com/empresa/>
- Díaz, E. (2000). Efecto de la Estructura Organizacional sobre el Desempeño de las empresas en estrategia, productividad y calidad. (Trabajo de investigación, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey). Recuperado el 10 de septiembre de 2017, de https://repositorio.itesm.mx/ortec/bitstream/11285/568251/1/DocsTec_5877.pdf
- Control. En Diccionario Real Academia Española. Recuperado el 24 de Febrero de 2017 de <http://dle.rae.es/?id=AeYZ09V>
- Ecuador En Cifras, Censo Nacional Económico. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-nacional-economico/>
- Editorial Vértice, (2017). *Estructuras organizativas*. (Segunda edición). Málaga - España: Editorial Vértice
- Eslava, J. (2013). *La Gestión del control de la empresa*. Recuperado el 07 de Febrero de 2017, de <https://books.google.com.ec/books?id=XWi8AQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+control+interno&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiexoCVsd7SAhWT3oMKHXAJA6AQ6AEINTAF#v=onepage&q=libros%20de%20control%20interno&f=false>
- Fonseca, O. (2011). *Sistemas de control interno para organizaciones, guía práctica y orientaciones para evaluar el Control Interno*. (Primera edición). Lima: Publicidad & Matiz.
- Franklin, E. (1998). *Organización de empresas análisis, diseño y estructura*. (Primera edición). México: McGraw Hill.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. (Novena edición). México: Pearson Educación.
- González, A. & Cabrale, D. (2010). *Evaluación del Sistema de Control Interno en La UBPC Yamaquelles*. Cuba: Las Tunas.
- González, A. (2013). *La importancia del Control Interno en la empresa*. Recuperado el 26 de septiembre de 2016, de <http://www.soyconta.mx/la-importancia-del-control-interno-en-la->

empresa/

Grupo Enroke. (). *Estrategias de Crecimiento Empresarial*. Quito – ECUADOR. Recuperado el 14 de marzo de 2017, de <http://www.grupoenroke.com/index.php/proyecto-pymes/46-que-son-las-pymes>

Hall R. (1983). *Organizaciones estructura y proceso*. (Tercera edición). México: Editorial Prentice/Hall Internacional.

Holmes, A. (1945). *Auditoría Principios y Procedimientos*, Tomo I. México: Unión Tipográfica Editorial Hispano-Americana.

III EDICIÓN DE LA PREMIACIÓN EKOS PYMES.

INEC, Análisis Comparativo por Provincia, Marzo 2017
http://produccion.ecuadorencifras.gob.ec/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=empresas_test.qvw&host=QVS%40virtualqv&anonymous=true

INEC, Indicadores Nacionales, Marzo 2017
http://produccion.ecuadorencifras.gob.ec/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=empresas_test.qvw&host=QVS%40virtualqv&anonymous=true

IPPF Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, Octubre 2012, Recuperado el 08 de Febrero de 2017
<https://na.theia.org/translations/PublicDocuments/IPPF%20Standards%20Markup%20Changes%202013-01%20vs%202011-01%20Spanish.pdf>

Lucas, M. (2015). *Diseño de un modelo de estructura organizacional, basado en procesos, para la mejora de la productividad de la empresa Dulces Diseños*. (Trabajo de investigación, Universidad Católica del Ecuador). Recuperado el 30 de abril de 2017, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10030/Tesis%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., Montalván, G. (2002). *Evaluación organizacional marco para mejorar el desempeño*. Estados Unidos: IDB Bookstore.

Mantilla, S. (2013). *Auditoría del control interno*. (Tercera edición). Bogotá: Ecoe Ediciones.

Mayorga, C. (2011). *Contabilidad Básica*. Recuperado 10 de Abril de 2017, de <https://cesarmayorga.wikispaces.com/file/view/CONTABILIDAD+B%C3%81SICA+2011.pdf>

Merton, K. (2002) *Teoría y estructura sociales*. (Cuarta edición). España: Fondo de Cultura Económica de España.

Ramón R. & Jeri, G. (2014). *El control interno en las empresas privadas*. Quipukamayoc, [S.l.], v. 11, n. 22, p. 81-87, mar. 2014. ISSN 1609-8196. Recuperado el 29 de marzo 2017, de *Revistas de Investigación de la UNMSM*.

Rodríguez L. (2010) *Trabajo Estructura organizacional: fundamentos teóricos para su evaluación*, autor Leonel Céspedes, Recuperado, 07 de Marzo 2017
<http://www.monografias.com/trabajos96/estructura-organizacional-fundamentos-teoricos-su->

evaluacion/estructura-organizacional-fundamentos-teoricos-su-evaluacion.shtml

Rivero, A. & Campos, L. (2008). *Evolución del Control Interno*. Recuperado el 27 de Septiembre de 2016, de <http://www.monografias.com/trabajos59/evolucion-control-interno/evolucion-control-interno.shtml>

Robbins, S., Coulter M. (2005). *Administración*. (Octava edición). México: Pearson Educación.

Robbins, S., Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Decimotercera edición). México: Pearson Educación.

Romo, M. (2016). *Propuesta de diseño e implementación de un manual de Control Interno en el manejo de créditos y cobranzas para la empresa Difilcom*. (Trabajo de investigación, Universidad Católica del Ecuador). Recuperado el 27 de abril de 2017, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12318/Tesis-RomoM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, I. (2002). Un análisis de las medidas de estructura organizativa: estructura diseñada frente a estructura emergente. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, Vol. 12 (271-291) 285.

Sarmiento, R. (2004). *Contabilidad general*. (Novena edición). Quito: Editorial voluntad.

Servicio de Rentas Internas del Ecuador, <http://www.sri.gob.ec/de/32>

Sotomayor, A. (2002). *Control Interno y Auditoría, su aportación en las organizaciones*. (Primera Edición). Nuevo León, México: Secretaría de Educación Pública.

Velastegui, A. (2010). *Contabilidad General*, Recuperado el 14 de marzo de 2017, de <https://es.scribd.com/doc/65073986/CONTABILIDAD-GENERAL>

Anexos



Av. República del Salvador N34-127 y Suiza. Edificio Murano Of.33
Tel. 602 0118 / 09 98389485 * Quito-Ecuador*

AUTORIZACIÓN REALIZACIÓN DE TESIS

Quito, 30 de enero de 2017

Ingeniera
María de los Ángeles Martínez Acurio
Estudiante Posgrado UPEU
Presente

De mis consideraciones:

Nuestra empresa F&M Quick Financial Services tiene el agrado de aceptar su propuesta de desarrollo de Tesis de Maestría con el fin de sustentar su grado académico.

Como lo vimos hoy en la reunión mantenida, con usted, me permito poner en su consideración la información que facilite su estudio de investigación.

Esperando éxito en su actividad académica.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Franklin Aguilar T.', enclosed within a thin black rectangular border.

Franklin Aguilar T.

Anexo 2. Encuestas utilizadas en el estudio

ENCUESTA SOBRE CONTROL INTERNO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta tiene como fin conocer su percepción sobre dos aspectos importantes del ámbito empresarial donde usted labora, con la finalidad de mejorar la calidad de las condiciones y ambiente de trabajo. Esta encuesta es confidencial y anónima y se utilizará con fines investigativos, por lo que se le solicita responder con sinceridad y completando todas las respuestas.

Considere que al desarrollar la presente encuesta, usted está aceptando participar en la investigación y otorgando permiso para que la información entregada sea utilizada, siempre en el marco de confidencialidad y anonimato. Asimismo, que puede contactarse con la investigadora a través del correo encuestamba2017@gmail.com para sugerencias o comentarios.

Indicaciones

Frente a cada enunciado, marque la respuesta que corresponda a su experiencia laboral en esta organización, considerando la siguiente escala:

- 1 Nunca
- 2 Pocas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

CONTROL INTERNO

Ambiente de control

Compromiso superior

1 Su supervisor inmediato apoya sus iniciativas y esfuerzos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2 Sus líderes se esfuerzan por facilitar el cumplimiento de los propósitos de la organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1	2	3	4	
---	---	---	---	--

Ética institucional

3 Se promueve un código de ética institucional dentro de la organización.

				5
--	--	--	--	---

1	2	3	4	
---	---	---	---	--

5

4 Las autoridades superiores realizan acciones para fortalecer el ambiente ético de la organización.

Recursos Humanos

5 Se encuentran establecidos procedimientos para la selección, evaluación de competencias y capacitación del personal.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Estructura Organizativa

6 La entidad cuenta con y difunde una estructura organizativa clara y adecuada a sus fines y tamaño.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Evaluación del riesgo

Riesgo Inherente

7 Los riesgos que pueden afectar de manera significativa a los objetivos de la organización han sido considerados apropiadamente.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8 Es factible detectar los riesgos inherentes en la actividad que realiza.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Riesgo de Control

9 Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable de los procesos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Riesgo de Detección

10 Se realizan procesos para seguimiento de las deficiencias en la ejecución de tareas, procesos y resultados esperados.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11 Se observan áreas de riesgo dentro de la organización que raramente experimentan cambios significativos por falta de supervisión.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Actividades de control

Preventivas

12 Se realizan acciones preventivas de control que aseguran evitar fallos futuros en los procesos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13	Se aplican planes de contingencia para situaciones emergentes no contempladas en los manuales, reglamentos y políticas.					
14	Se realizan reuniones para revisión periódica de avances en los objetivos de cada área.	1	2	3	4	5

Detección

15	Se registran errores en los procesos para evitar cometerlos nuevamente.					
16	Se tienen identificados los principales indicadores de logro de procesos y proyectos para asegurar cumplirlos y supervisar su desarrollo.	1	2	3	4	5

Información y comunicación

Contenido

17	La organización aplica mecanismos de salvaguarda de la Información como la confidencialidad de sus operaciones y similares.					
18	Se brinda información contable y financiera de manera oportuna y adecuada a los distintos tipos de usuarios, en forma programada (diaria, semanal, mensual, trimestral, semestral, anual).	1	2	3	4	5
19	Los sistemas de información implementados aseguran la calidad, veracidad, transparencia, objetividad e independencia de la información que fluye entre los distintos usuarios.	1	2	3	4	5

Oportunidad

20	Los sistemas de información implementados en la organización facilitan la toma de decisiones oportunamente.					
21	La entidad tiene formalmente establecidas líneas de comunicación e información con su personal para difundir oportunamente los programas, metas y objetivos de la organización.	1	2	3	4	5

Actualidad

22	Se evalúa periódicamente la efectividad de las líneas de comunicación e información entre los distintos departamentos de la organización y requerimientos de usuarios externos.					
		1	2	3	4	5

Exactitud

23	La organización cuenta con un área específica que se encarga de evaluar la exactitud de la información derivada del sistema de comunicaciones para usuarios internos y externos.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
24	La entidad establece políticas respecto a la transparencia informativa.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>

Accesibilidad

25	Los sistemas de información y comunicación son controlados y administrados por funcionarios competentes asegurando la fluidez y los medios adecuados de traslado de información a los usuarios.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
26	El personal directivo puede acceder a la información correspondiente a la marcha de la entidad, desde cualquier parte del planeta.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>

Supervisión

Actividades de Monitoreo

27	La gerencia evalúa periódicamente que los componentes del control interno, están presentes y funcionan adecuadamente.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
28	Los responsables de área comunican las deficiencias de control interno de forma oportuna a los niveles facultados para aplicar medidas correctivas.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>

Evaluaciones separadas

29	Se preparan informes mensuales de evaluación sobre avances de lo planificado que incluye información presupuestaria y financiera.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
30	La organización aplica políticas explícitas de evaluación no sólo del desempeño de cada área sino de funcionarios también.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>

Condiciones reportables

31	Las áreas informan de avances, logros y eventualidades atendidas, en obediencia a la política establecida en la entidad.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>
32	La entidad aplica políticas específicas de difusión de información pública mediante su página web o informativos propios.	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>	<input type="text" value="5"/>

Papel asumido por cada miembro de la organización en los niveles de control

33	El personal directivo, supervisores y autoridades participan de capacitaciones periódicas sobre cómo hacer mejor su labor directiva.	1	2	3	4	5
34	Los supervisores, jefes de área y autoridades participan en proyectos de mejora continua de la organización y comparten estrategias con subordinados, clientes y proveedores.	1	2	3	4	5

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Centralización (Poder y toma de decisiones)

Ámbito de control del director general

1	La alta dirección controla cada movimiento mínimo de la organización. Existen manuales que detallan el comportamiento de cada funcionario, asegurando claridad en las responsabilidades tanto para supervisar como para el orden en la ejecución de actividades.	1	2	3	4	5
2		1	2	3	4	5

Ratio de supervisión/trabajador

3	La cantidad de supervisores/jefes inmediatos es suficiente para asegurar el cumplimiento de las funciones.	1	2	3	4	5
---	--	---	---	---	---	---

4 Los trabajadores logran cumplir los objetivos de sus cargos y de la institución, gracias al proceso de supervisión que se ejerce.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Autonomía

5 Tiene claro hasta dónde puede decidir autónomamente y cuándo debe consultar y esperar indicaciones asumiendo los riesgos implícitos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6 Siempre necesita autorización de la alta dirección para realizar su trabajo, ya que no cuenta con libertad para decidir sobre lo que debe hacer.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jerarquía de autoridad

7 Percibe que la autoridad dentro de la empresa se mide por el rango o el título que posee cada uno dentro de la organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8 Los cargos directivos y jefaturas están correctamente establecidos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jerarquía de control

9 La organización tiene una jerarquización de la autoridad que promueve que los superiores sean obedecidos por sus respectivos subalternos sin cuestionamientos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Número de niveles verticales

1 Existen varias instancias para que sus sugerencias o pedidos de mejora lleguen a ser conocidos por los superiores con poder de decisión.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1 La estructura jerárquica es muy compleja por lo que es difícil que se tome decisiones oportunas y efectivas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Participación personal en la toma de decisiones

1 Es convocado para participar en la toma de decisiones referentes a la marcha de la organización.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1 Tiene libertad para manifestar sus ideas de mejoramiento y hacerlas llegar a la alta dirección.

3

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Centralización

1 Las decisiones son tomadas por unos pocos quienes son designados por la alta dirección.

4

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Formalización (Reglas y Procedimientos)

Formalización en la definición de roles

1 Los roles dentro de la organización se sustentan en bases estructuradas que aseguran orden y vinculación adecuada de los procesos.

5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1 Se promueve el uso de manuales, reglamentos y afines que detallan el comportamiento y funciones específicas de cada trabajador.

6

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Especialización funcional

1 La organización promueve que el trabajador se especialice en lo que está realizando a través de capacitaciones (internas o externas) con el fin de enfocarlo a una línea de carrera.

7

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Formalización de la entidad

1 Se percibe que la entidad es formal ante la ley (cumple todo lo que la ley vigente ordena a nivel empresarial y laboral).

8

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1 La entidad mantiene archivo de formatos ideales, flujogramas, políticas, misión, visión, objetivos, manuales y reglamentos corporativos que se encuentran al alcance de todos los que la conforman.

9

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Especialización o Complejidad (Orden Jerárquico)

Diversificación funcional

2 Los perfiles y descripciones de los puestos están claramente definidos y son divulgados a toda la organización comprendiendo así las funciones distribuidas.

0

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Número de funciones

2 La cantidad de funciones asignadas
1 están bien dosificadas evitando la
concentración o sobrecarga laboral
en cada puesto, favoreciendo altos
niveles de productividad y
minimizando riesgos de
incumplimiento.

1 2 3 4 5

Número de categorías laborales

2 Los distintos rangos establecidos
2 son los apropiados para la función
2 que desempeña el funcionario y
para satisfacer los requerimientos
del cliente.

1 2 3 4 5

División del trabajo

2 La manera en que se dividen las
3 tareas de trabajo es lógica y
eficiente, de modo que propicia el
alcance de las metas
organizacionales en orden y buen
ritmo.

1 2 3 4 5

Anexo 3. Matriz de Consistencia

RELACION ENTRE CONTROL INTERNO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS ECUATORIANAS DE LA CIUDAD DE QUITO, ECUADOR, PERÍODO 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre Control Interno y Estructura Organizacional de empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, Ecuador, período 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1.- ¿Cuál es la relación entre ambiente de control y estructura organizacional de empresas</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el Control Interno y Estructura Organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1.- Determinar la relación entre ambiente de control y estructura organizacional de empresas</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre Control Interno y Estructura Organizacional en las empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, Ecuador, período 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe relación entre ambiente de control y estructura organizacional en las empresas</p>	<p>Variable 1: Control Interno</p> <p>Variable 2: Estructura organizacional</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Se puede definir que el presente estudio es de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal y no experimental, debido a que no se manipulan las variables.</p> <p>Diseño de la Investigación</p> <p>PP → OG → HG → CG PE1 → OE1 → HE1 → CE1 PE2 → OE2 → HE2 → CE2 PE3 → OE3 → HE3 → CE3 PE4 → OE4 → HE4 → CE4 PE5 → OE5 → HE5 → CE5</p> <p>Modelo 1</p> <p>X → Y</p> <p>Modelo 2</p>	<p>Definición de la Población</p> <p>La población para esta investigación se define como la totalidad de las empresas de la Ciudad de Quito, país de Ecuador, en el período 2017.</p> <p>Definición de la Muestra</p> <p>Considerando que la información financiera y la que sea utilizada para fines de</p>

<p>ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017? 2.- ¿Cuál es la relación entre evaluación del riesgo y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017? 3.- ¿Cuál es la relación entre actividades de control y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017? 4.- ¿Cuál es la relación entre Información y comunicación y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017? 5.- ¿Cuál es la relación entre Supervisión y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la Ciudad de Quito, Ecuador, período 2017?</p>	<p>ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017. 2.- Determinar la relación entre evaluación del riesgo y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017. 3.- Determinar la relación entre actividades de control y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017. 4.- Determinar la relación entre Información y comunicación y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017. 5.- Determinar la relación entre Supervisión y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017.</p>	<p>ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017. 2. Existe relación entre evaluación del riesgo y estructura organizacional en las empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017. 3. Existe relación entre actividades de control y estructura organizacional en las empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017. 4. Existe relación entre Información y comunicación y estructura organizacional en las empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017. 5. Existe relación entre Supervisión y estructura organizacional en las empresas ecuatorianas de Quito, Ecuador, período 2017.</p>		<div data-bbox="970 253 1153 427" data-label="Diagram"> </div> <p>Técnicas de muestreo</p> <p>El muestreo es de tipo no probabilístico habiendo seleccionado a las empresas de distintos sectores por su aceptación de facilitar la información requerida para el presente estudio.</p> <p>Técnicas de recolección de Datos</p> <p>Para el desarrollo de la presente investigación, se aplicará la observación, entrevista y resolución de cuestionarios por parte de gestores de procesos de control interno, así como de información de la estructura organizacional.</p> <p>Instrumento para la recolección de Datos</p> <p>Los instrumentos a usarse son dos: Cuestionario de control interno Determinación de la estructura organizacional</p> <p>Técnicas para el procesamiento y análisis de Datos</p> <p>Clasificación. Registro. Tabulación. Codificación. Generación de reportes.</p>	<p>decisión y estrategia comercial, es información que las entidades suelen mantener en reserva, se identificó a empresas que accedieron a facilitar la información para el presente estudio, determinándose la muestra de tipo no probabilística; quedando conformada por 21 empresas que representan distintos sectores económicos, las cuales fueron obtenidas por la gestión de la firma contable F&M Quick Financial Services y se guardan en reserva.</p>
---	--	--	--	--	---

Anexo 4. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	FORMA DE MEDICIÓN
Control interno	Ambiente de control	Compromiso superior	Escala
		Ética institucional	Escala
		Recursos Humanos	Escala
		Estructura Organizativa	Escala
	Evaluación del riesgo	Riesgo Inherente	Escala
		Riesgo de Control	Escala
		Riesgo de Detección	Escala
	Actividades de control	Preventivas	Escala
		Detección	Escala
	Información y comunicación	Contenido	Escala
		Oportunidad	Escala
		Actualidad	Escala
		Exactitud	Escala
		Accesibilidad	Escala
	Supervisión	Actividades de Monitoreo	Escala
		Evaluaciones separadas	Escala
		Condiciones reportables	Escala

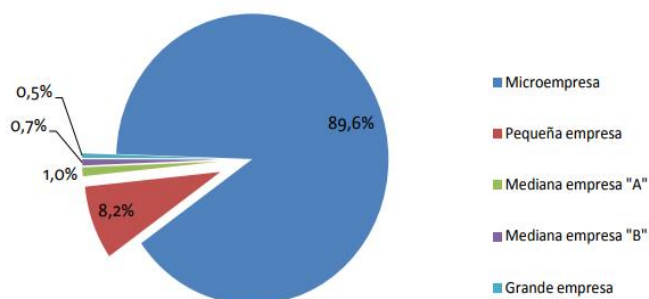
		Papel asumido por cada miembro de la organización en los niveles de control	Escala
Estructura organizacional	Centralización	Ámbito de control del director general	Escala
		Ratio de supervisión/trabajador	Escala
		Número de supervisores directos	Escala
		Autonomía	Escala
		Jerarquía de autoridad	Escala
		Jerarquía de control	Escala
		Número de niveles verticales	Escala
		Participación personal en la toma de decisiones	Escala
		Centralización	Escala
		Participación	Escala
	Formalización	Formalización en la definición del roles	Escala
		Especialización funcional	Escala
		Formalización	Escala
		Codificación del trabajo	Escala
		Especificidad del trabajo	Escala
		Reglas y procedimientos	Escala

	Especialización	Diversificación funcional	Escala
		Número de funciones	Escala
		Número de categorías laborales	Escala
		División del trabajo	Escala

Anexo 5. Detalle de estadísticas y datos publicados para el ámbito empresarial



Clasificación de empresas según su tamaño

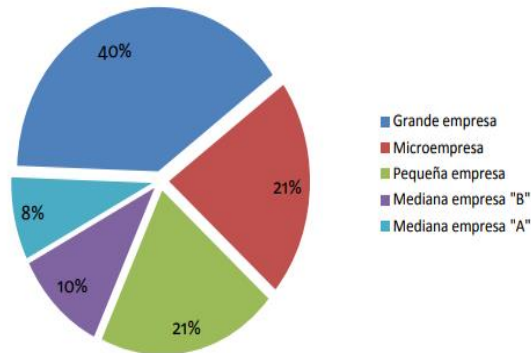


Tamaño de Empresas	Nro. Empresas	Porcentaje
Microempresa	631.430	89,6%
Pequeña empresa	57.772	8,2%
Mediana empresa "A"	6.990	1,0%
Mediana empresa "B"	4.807	0,7%
Grande empresa	3.557	0,5%
Total	704.556	100,0%

NOTA: Clasificación emitida por la Comunidad Andina de Naciones (CAN)



Participación del personal afiliado según tamaño de la empresa - 2012



Tamaño de la empresa	No. empleados	Porcentaje
Grande empresa	1.004.899	39,5%
Microempresa	544.198	21,4%
Pequeña empresa	525.647	20,6%
Mediana empresa "B"	264.071	10,4%
Mediana empresa "A"	206.908	8,1%
Total	2.545.723	100,0%



Variables de clasificación: Tamaño de empresa

Tamaño de empresas:

Se define de acuerdo con el volumen de ventas anual (V) y el número de personas ocupadas (P).

- Grande:**
 - V: \$5'000.001 en adelante. P: 200 en adelante.
- Mediana "B":**
 - V: \$2'000.001 a \$5'000.000. P: 100 a 199.
- Mediana "A":**
 - V: \$1'000.001 a \$2'000.000. P: 50 a 99.
- Pequeña:**
 - V: \$ 100.001 a \$1'000.000. P: 10 a 49
- Microempresa:**
 - V: < a \$100.000. P: 1 a 9.

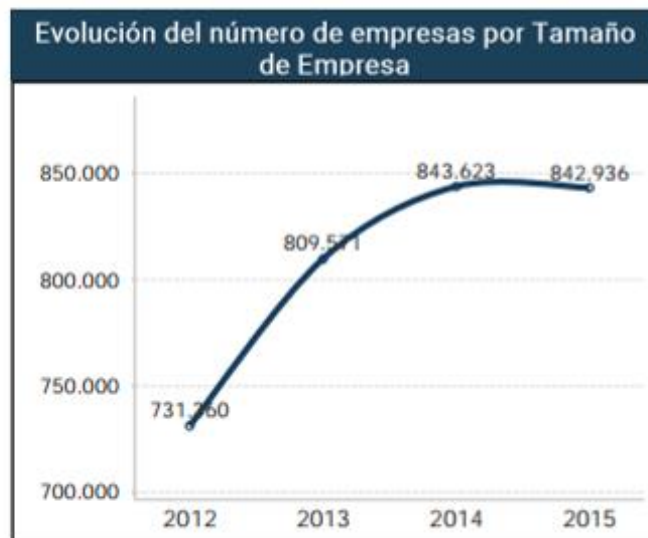
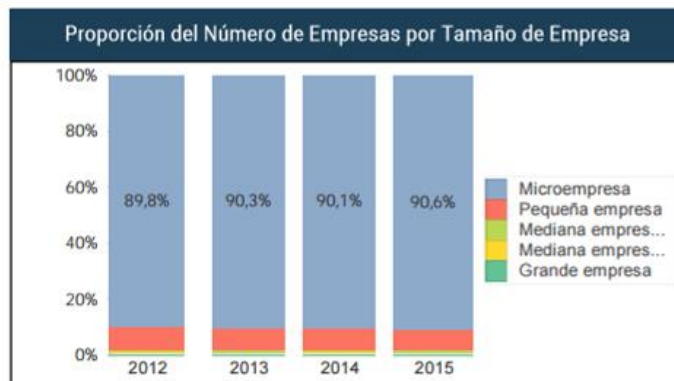
FUENTE: CAN, Decisión 702, Artículo 3.



Indicadores Nacionales - Todos los sectores

Número de Empresas por Tamaño de Empresa

Tamaño de Empresa	2012	2013	2014	2015
Microempresa	656.406	731.073	760.472	764.001
Pequeña empresa	59.399	61.785	65.330	61.987
Mediana empresa A	7.102	7.583	7.961	7.733
Mediana empresa B	4.862	5.244	5.632	5.156
Grande empresa	3.591	3.886	4.228	4.059



Fuente: INEC página web oficial Marzo 2017

Presentación | Análisis Territorial - Sectorial | **Análisis comparativo** | Directorio empresarial | REDATAM

DIRECTORIO DE Empresas

2012 2013 2014 2015

Análisis comparativo: Provincial

- GALAPAGOS
- GUAYAS
- IMBABURA
- LOJA
- LOS RIOS
- MANABI
- MORONA SANTIAGO
- NAPO
- ORELLANA
- PASTAZA
- PICHINCHA
- SANTA ELENA
- SANTO DOMINGO DE LOS TSACHIL...
- SUCUMBIOS
- TUNGURAHUI

Provincial

Zonas de planificación

Análisis comparativo: Sectorial

- Agricultura [A]
- Minas y Canteras [B]
- Manufacturas [C]
- Suministros de Energía [D]
- Distribución de Agua [E]
- Construcción [F]
- Comercio [G]

Sector económico	Estructura para la estratificación	Empresas Pichincha	Número de Empresas Nacional	Empleados Pichincha	Número de Empleados Nacional	Ventas Pichincha	Ventas Totales Nacional
Todos los sectores económicos	Solo Empleo	112264	368534	440698	1398908	\$ 0	\$ 0
	RISE	53343	367242	0	0	\$ 0	\$ 0
	Ventas y Empleo	26387	83495	640460	1573873	\$ 67.786.147.826	\$ 145.314.733.306
	Solo Ventas	5084	19863	0	0	\$ 0	\$ 0
	Ventas y Empleo (O,P,Q)	1522	3802	49433	116124	\$ 0	\$ 0

Análisis comparativo - Tamaño de empresa 2015							
Sector económico	Tamaño de empresa	Empresas Pichincha	Número de Empresas Nacional	Empleados Pichincha	Número de Empleados Nacional	Ventas Pichincha	Ventas Totales Nacional
Todos los sectores económicos	Microempresa	174128	764001	235928	734534	\$ 327.176.076	\$ 1.036.766.355
	Pequeña empresa	18795	61987	183169	550374	\$ 4.975.500.086	\$ 15.820.356.198
	Mediana empresa A	2429	7733	70941	219036	\$ 2.883.079.247	\$ 8.868.080.469
	Mediana empresa B	1731	5156	100501	282660	\$ 4.590.595.990	\$ 13.430.491.318
	Grande empresa	1517	4059	540052	1302301	\$ 55.009.796.427	\$ 106.159.038.966

Análisis comparativo - Forma institucional 2015							
Sector económico	Forma institucional	Empresas Pichincha	Número de Empresas Nacional	Empleados Pichincha	Número de Empleados Nacional	Ventas Pichincha	Ventas Totales Nacional
Todos los sectores económicos	Persona Natural no obligada a l...	91345	298027	191976	586137	\$ 421.943.124	\$ 1.511.326.117
	Régimen simplificado RISE	64395	409992	17701	64091	\$ 0	\$ 0
	Sociedad con fines de lucro	26661	70278	591575	1369688	\$ 51.610.537.468	\$ 110.351.247.367
	Persona Natural obligada a llev...	11319	45329	68400	252740	\$ 3.698.649.501	\$ 16.459.230.115
	Sociedad sin fines de lucro	3621	10912	51791	146799	\$ 392.658.825	\$ 1.610.787.770
	Economía Popular y Solidaria	653	3608	6791	31803	\$ 178.785.088	\$ 1.485.038.009
	Institución Pública	557	4482	165527	571236	\$ 120.723.797	\$ 127.510.402
	Empresa Pública	49	308	36830	66411	\$ 11.362.850.023	\$ 13.769.593.526

Análisis comparativo - Clase de contribuyente 2015							
Sector económico	Clase de contribuyente	Empresas Pichincha	Número de Empresas Nacional	Empleados Pichincha	Número de Empleados Nacional	Ventas Pichincha	Ventas Totales Nacional
Todos los sectores económicos	Otro contribuyente	132104	427067	586031	1831666	\$ 12.738.982.642	\$ 39.349.050.188
	RISE	64396	409993	17709	64099	\$ 637.445	\$ 637.445
	Contribuyente especial	2100	5876	526851	1193140	\$ 55.046.527.739	\$ 105.965.045.673

Análisis comparativo - Obligado a llevar contabilidad 2015							
Sector económico	Obligado a llevar contabilidad	Empresas Pichincha	Número de Empresas Nacional	Empleados Pichincha	Número de Empleados Nacional	Ventas Pichincha	Ventas Totales Nacional
Todos los sectores económicos	No	155749	708042	209720	650470	\$ 422.154.866	\$ 1.511.633.632
	Si	42851	134894	920871	2438435	\$ 67.363.992.960	\$ 143.803.099.674

Análisis comparativo - Tipo de unidad legal 2015							
Sector económico	Tipo de unidad legal	Empresas Pichincha	Número de Empresas Nacional	Empleados Pichincha	Número de Empleados Nacional	Ventas Pichincha	Ventas Totales Nacional
Todos los sectores económicos	Persona natural	167059	753348	278077	902968	\$ 4.120.592.625	\$ 17.970.556.232
	Persona Jurídica	31541	89588	852514	2185937	\$ 63.665.555.201	\$ 127.344.177.074

A continuación, se observan los resultados del Censo Económico realizado por la Institución Ecuador en cifras a los distintos sectores económicos de la Provincia de Pichincha, Datos recolectados a marzo 2017.

Actividades de Alojamiento y de servicio de comidas

The screenshot shows the INEC website interface. The main navigation bar includes 'Inicio', 'SEN', 'Estadísticas', 'Estudios', 'Cartografía', 'Sala de Prensa', 'Biblioteca', 'Institución', and 'Contactos'. The page title is 'Censo Nacional Económico'. A sidebar on the left lists various statistical categories. The main content area is divided into 'Información General' and 'Resultados'. The 'Resultados' section shows a search filter for 'Actividades de alojamiento y de servicio de comidas' with the following data:

Categoría	Valor
# Establecimientos	12.087
Personal Ocupado	45.795

Actividades de Atención de la salud humana y de asistencia social

The screenshot shows the INEC website interface. The main navigation bar includes 'Inicio', 'SEN', 'Estadísticas', 'Estudios', 'Cartografía', 'Sala de Prensa', 'Biblioteca', 'Institución', and 'Contactos'. The page title is 'Censo Nacional Económico'. A sidebar on the left lists various statistical categories. The main content area is divided into 'Información General' and 'Resultados'. The 'Resultados' section shows a search filter for 'Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social' with the following data:

Categoría	Valor
# Establecimientos	3.838
Personal Ocupado	26.750

Actividades de Organizaciones y Órganos Extraterritoriales

The screenshot shows the INEC website interface. The top navigation bar includes 'Inicio', 'SEN', 'Estadísticas', 'Estudios', 'Cartografía', 'Sala de Prensa', 'Biblioteca', 'Institución', and 'Contactos'. The main content area is titled 'Censo Nacional Económico'. On the left, there is a sidebar menu with categories like 'Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)', 'Empresariales', 'Ciencia, Tecnología e Innovación', and 'Estadísticas Estructurales'. The main content area is divided into 'Información General' and 'Resultados'. The 'Resultados' section shows a search for 'Actividades de Organizaciones y Org.' in the 'SIERRA' region, resulting in 14 establishments and 111 occupied personnel.

Actividad	# Establecimientos	Personal Ocupado
Actividades de Organizaciones y Org.	14	111

Actividades de servicios administrativos y de apoyo

The screenshot shows the INEC website interface. The top navigation bar includes 'Inicio', 'SEN', 'Estadísticas', 'Estudios', 'Cartografía', 'Sala de Prensa', 'Biblioteca', 'Institución', and 'Contactos'. The main content area is titled 'Censo Nacional Económico'. On the left, there is a sidebar menu with categories like 'Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)', 'Empresariales', 'Ciencia, Tecnología e Innovación', and 'Estadísticas Estructurales'. The main content area is divided into 'Información General' and 'Resultados'. The 'Resultados' section shows a search for 'Actividades de servicios administrativ.' in the 'SIERRA' region, resulting in 1,753 establishments and 28,669 occupied personnel.

Actividad	# Establecimientos	Personal Ocupado
Actividades de servicios administrativ.	1.753	28.669

Actividades financieras y de seguros

The screenshot shows the INEC website interface. The main navigation bar includes 'Inicio', 'SEN', 'Estadísticas', 'Estudios', 'Cartografía', 'Sala de Prensa', 'Biblioteca', 'Institución', and 'Contactos'. The breadcrumb trail is 'Inicio > Estadísticas Económicas > Censo Nacional Económico'. The page title is 'Censo Nacional Económico'. On the left, there is a sidebar with categories: 'Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)', 'Empresariales', 'Ciencia, Tecnología e Innovación', and 'Estadísticas Estructurales'. The main content area is divided into 'Información General' and 'Resultados'. Under 'Información General', there are links for '¿Qué es el Censo Nacional Económico?', 'Etapas', and 'Documentos Metodológicos'. Under 'Resultados', there are links for 'Principales Datos por Ciudades', 'Procesar Información (REDATAM)', 'Base Censo 2010', and 'Información Censal por Provincias'. The 'Resultados Censo Económico' section features a search form with dropdowns for 'SIERRA', 'PICHINCHA', and 'Actividades financieras y de seguros'. A 'Consultar' button is present. The results are displayed as follows:

Establecimientos
905

Personal Ocupado
3.595

Actividades inmobiliarias

This screenshot is identical to the one above, showing the INEC website interface. The main difference is in the search results for the 'Resultados Censo Económico' section. The dropdown menu for the activity type is set to 'Actividades inmobiliarias'. The results are displayed as follows:

Establecimientos
544

Personal Ocupado
3.595

Actividades profesionales, científicas y técnicas

The screenshot shows the INEC website interface. The main navigation bar includes 'Inicio', 'SEN', 'Estadísticas', 'Estudios', 'Cartografía', 'Sala de Prensa', 'Biblioteca', 'Institución', and 'Contactos'. The page title is 'Censo Nacional Económico'. A sidebar on the left lists various statistical categories. The main content area is divided into 'Información General' and 'Resultados'. The 'Resultados' section shows a search filter for 'SIERRA' and 'PICHINCHA' with the category 'Actividades profesionales, científicas'. The results are displayed as follows:

Categoría	Valor
# Establecimientos	3.730
Personal Ocupado	31.443

Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria

The screenshot shows the INEC website interface. The main navigation bar includes 'Inicio', 'SEN', 'Estadísticas', 'Estudios', 'Cartografía', 'Sala de Prensa', 'Biblioteca', 'Institución', and 'Contactos'. The page title is 'Censo Nacional Económico'. A sidebar on the left lists various statistical categories. The main content area is divided into 'Información General' and 'Resultados'. The 'Resultados' section shows a search filter for 'SIERRA' and 'PICHINCHA' with the category 'Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria'. The results are displayed as follows:

Categoría	Valor
# Establecimientos	571
Personal Ocupado	42.432

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

INEC
instituto nacional de estadística y censos

Inicio SEN Estadísticas Estudios Cartografía Sala de Prensa Biblioteca Institución Contactos

Inicio > Estadísticas Económicas > Censo Nacional Económico

Censo Nacional Económico

Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)

- Índice de Precios al Productor de Disponibilidad Nacional
- Producción de la Industria Manufacturera
- Puestos de Trabajo, Horas Trabajadas y Remuneraciones

Empresariales

- Censo Nacional Económico
- Encuesta Exhaustiva
- Directorio de Empresas

Ciencia, Tecnología e Innovación

- Encuesta Nacional de Actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación-ACTI
- Tecnologías de la Información y Comunicación – Empresas

Estadísticas Estructurales

Información General

- ¿Qué es el Censo Nacional Económico?
- Etapas
- Documentos Metodológicos

Resultados

- Principales Datos por Ciudades
- Procesar Información (REDATAM)
- Base Censo 2010
- Información Censal por Provincias

Resultados Censo Económico

SIERRA

PICHINCHA

Agricultura, ganadería, silvicultura y p

Consultar

Establecimientos
132

Personal Ocupado
9.781

Artes, entretenimiento y recreación

INEC
instituto nacional de estadística y censos

Inicio SEN Estadísticas Estudios Cartografía Sala de Prensa Biblioteca Institución Contactos

Inicio > Estadísticas Económicas > Censo Nacional Económico

Censo Nacional Económico

Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)

- Índice de Precios al Productor de Disponibilidad Nacional
- Producción de la Industria Manufacturera
- Puestos de Trabajo, Horas Trabajadas y Remuneraciones

Empresariales

- Censo Nacional Económico
- Encuesta Exhaustiva
- Directorio de Empresas

Ciencia, Tecnología e Innovación

- Encuesta Nacional de Actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación-ACTI
- Tecnologías de la Información y Comunicación – Empresas

Estadísticas Estructurales

Información General

- ¿Qué es el Censo Nacional Económico?
- Etapas
- Documentos Metodológicos

Resultados

- Principales Datos por Ciudades
- Procesar Información (REDATAM)
- Base Censo 2010
- Información Censal por Provincias

Resultados Censo Económico

SIERRA

PICHINCHA

Artes, entretenimiento y recreación

Consultar

Establecimientos
1.001

Personal Ocupado
5.697

Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas

INEC
instituto nacional de estadística y censos

Inicio SEN Estadísticas Estudios Cartografía Sala de Prensa Biblioteca Institución Contactos

Inicio > Estadísticas Económicas > Censo Nacional Económico

Censo Nacional Económico

Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)

- Índice de Precios al Productor de Disponibilidad Nacional
- Producción de la Industria Manufacturera
- Puestos de Trabajo, Horas Trabajadas y Remuneraciones

Empresariales

- Censo Nacional Económico
- Encuesta Exhaustiva
- Directorio de Empresas

Ciencia, Tecnología e Innovación

- Encuesta Nacional de Actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación-ACTI
- Tecnologías de la Información y Comunicación – Empresas

Estadísticas Estructurales

Información General

- ¿Qué es el Censo Nacional Económico?
- Etapas
- Documentos Metodológicos

Resultados

- Principales Datos por Ciudades
- Procesar Información (REDATAM)
- Base Censo 2010
- Información Censal por Provincias

Resultados Censo Económico

SIERRA
PICHINCHA
Comercio al por mayor y al por menor

Consultar

Establecimientos
55.155

Personal Ocupado
144.788

INEC
instituto nacional de estadística y censos

Inicio SEN Estadísticas Estudios Cartografía Sala de Prensa Biblioteca Institución Contactos

Inicio > Estadísticas Económicas > Censo Nacional Económico

Censo Nacional Económico

Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)

- Índice de Precios al Productor de Disponibilidad Nacional
- Producción de la Industria Manufacturera
- Puestos de Trabajo, Horas Trabajadas y Remuneraciones

Empresariales

- Censo Nacional Económico
- Encuesta Exhaustiva
- Directorio de Empresas

Ciencia, Tecnología e Innovación

- Encuesta Nacional de Actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación-ACTI
- Tecnologías de la Información y Comunicación – Empresas

Estadísticas Estructurales

Información General

- ¿Qué es el Censo Nacional Económico?
- Etapas
- Documentos Metodológicos

Resultados

- Principales Datos por Ciudades
- Procesar Información (REDATAM)
- Base Censo 2010
- Información Censal por Provincias

Resultados Censo Económico

SIERRA
PICHINCHA
Construcción

Consultar

Establecimientos
605

Personal Ocupado
17.742

Distribución de agua, alcantarillado, gestión de desechos, y actividades de saneamiento

The screenshot shows the INEC website interface. The main navigation bar includes 'Inicio', 'SEN', 'Estadísticas', 'Estudios', 'Cartografía', 'Sala de Prensa', 'Biblioteca', 'Institución', and 'Contactos'. The breadcrumb trail is 'Inicio > Estadísticas Económicas > Censo Nacional Económico'. The page title is 'Censo Nacional Económico'. On the left, there is a sidebar menu with categories: 'Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)', 'Empresariales', 'Ciencia, Tecnología e Innovación', and 'Estadísticas Estructurales'. The main content area is divided into 'Información General' and 'Resultados'. Under 'Información General', there are links for '¿Qué es el Censo Nacional Económico?', 'Etapas', and 'Documentos Metodológicos'. Under 'Resultados', there are links for 'Principales Datos por Ciudades', 'Procesar Información (REDATAM)', 'Base Censo 2010', and 'Información Censal por Provincias'. The 'Resultados Censo Económico' section features a search interface with dropdown menus for 'SIERRA', 'PICHINCHA', and 'Distribución de agua, alcantarillado, etc.'. A 'Consultar' button is present. The results are displayed in a table:

Metric	Value
# Establecimientos	97
Personal Ocupado	1.565

Enseñanza

This screenshot is identical to the one above, but with the dropdown menu for the third category set to 'Enseñanza'. The results are as follows:

Metric	Value
# Establecimientos	2.916
Personal Ocupado	57.005

Explotación de minas y canteras

INEC
instituto nacional de estadística y censos

Inicio > Estadísticas Económicas > Censo Nacional Económico

Censo Nacional Económico

Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)

- Índice de Precios al Productor de Disponibilidad Nacional
- Producción de la Industria Manufacturera
- Puestos de Trabajo, Horas Trabajadas y Remuneraciones

Empresariales

- Censo Nacional Económico
- Encuesta Exhaustiva
- Directorio de Empresas

Ciencia, Tecnología e Innovación

- Encuesta Nacional de Actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación-ACTI
- Tecnologías de la Información y Comunicación – Empresas

Estadísticas Estructurales

Información General

- ¿Qué es el Censo Nacional Económico?
- Etapas
- Documentos Metodológicos

Resultados

- Principales Datos por Ciudades
- Procesar Información (REDATAM)
- Base Censo 2010
- Información Censal por Provincias

Resultados Censo Económico

SIERRA
PICHINCHA
Explotación de minas y canteras

Consultar

Establecimientos
61

Personal Ocupado
11.549

Industrias manufactureras

INEC
instituto nacional de estadística y censos

Inicio > Estadísticas Económicas > Censo Nacional Económico

Censo Nacional Económico

Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)

- Índice de Precios al Productor de Disponibilidad Nacional
- Producción de la Industria Manufacturera
- Puestos de Trabajo, Horas Trabajadas y Remuneraciones

Empresariales

- Censo Nacional Económico
- Encuesta Exhaustiva
- Directorio de Empresas

Ciencia, Tecnología e Innovación

- Encuesta Nacional de Actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación-ACTI
- Tecnologías de la Información y Comunicación – Empresas

Estadísticas Estructurales

Información General

- ¿Qué es el Censo Nacional Económico?
- Etapas
- Documentos Metodológicos

Resultados

- Principales Datos por Ciudades
- Procesar Información (REDATAM)
- Base Censo 2010
- Información Censal por Provincias

Resultados Censo Económico

SIERRA
PICHINCHA
Industrias manufactureras

Consultar

Establecimientos
11.737

Personal Ocupado
84.957

Información y comunicación

The screenshot shows the INEC website interface. The header includes the INEC logo and navigation links: Inicio, SEN, Estadísticas, Estudios, Cartografía, Sala de Prensa, Biblioteca, Institución, and Contactos. The main content area is titled 'Censo Nacional Económico'. On the left, there is a sidebar menu with categories: Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO), Empresariales, Ciencia, Tecnología e Innovación, and Estadísticas Estructurales. The main content area is divided into 'Información General' and 'Resultados'. Under 'Información General', there are links for '¿Qué es el Censo Nacional Económico?', 'Etapas', and 'Documentos Metodológicos'. Under 'Resultados', there are links for 'Principales Datos por Ciudades', 'Procesar Información (REDATAM)', 'Base Censo 2010', and 'Información Censal por Provincias'. Below this, there is a search filter section titled 'Resultados Censo Económico' with dropdown menus for 'SIERRA', 'PICHINCHA', and 'Información y comunicación'. A 'Consultar' button is present. The results show: # Establecimientos: 5.114 and Personal Ocupado: 17.307.

Categoría	Resultado
# Establecimientos	5.114
Personal Ocupado	17.307

Otras actividades de servicios

The screenshot shows the INEC website interface, similar to the previous one. The main content area is titled 'Censo Nacional Económico'. The sidebar menu is the same. The main content area is divided into 'Información General' and 'Resultados'. Below this, there is a search filter section titled 'Resultados Censo Económico' with dropdown menus for 'SIERRA', 'PICHINCHA', and 'Otras actividades de servicios'. A 'Consultar' button is present. The results show: # Establecimientos: 9.935 and Personal Ocupado: 22.621.

Categoría	Resultado
# Establecimientos	9.935
Personal Ocupado	22.621

Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado

The screenshot shows the INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) website. The main navigation bar includes 'Inicio', 'SEN', 'Estadísticas', 'Estudios', 'Cartografía', 'Sala de Prensa', 'Biblioteca', 'Institución', and 'Contactos'. The page title is 'Censo Nacional Económico'. A left sidebar lists various categories: 'Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)', 'Empresariales', 'Ciencia, Tecnología e Innovación', and 'Estadísticas Estructurales'. The main content area is divided into 'Información General' and 'Resultados'. The 'Resultados' section shows a search filter for 'SIERRA' and 'Suministro de electricidad, gas, vapor', resulting in 37 establishments and 489 occupied personnel.

INEC
instituto nacional de estadística y censos

Inicio > Estadísticas Económicas > Censo Nacional Económico

Censo Nacional Económico

Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO)

- Índice de Precios al Productor de Disponibilidad Nacional
- Producción de la Industria Manufacturera
- Puestos de Trabajo, Horas Trabajadas y Remuneraciones

Empresariales

- Censo Nacional Económico
- Encuesta Exhaustiva
- Directorio de Empresas

Ciencia, Tecnología e Innovación

- Encuesta Nacional de Actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación-ACTI
- Tecnologías de la Información y Comunicación - Empresas

Estadísticas Estructurales

Información General

- ¿Qué es el Censo Nacional Económico?
- Etapas
- Documentos Metodológicos

Resultados

- Principales Datos por Ciudades
- Procesar Información (REDATAM)
- Base Censo 2010
- Información Censal por Provincias

Resultados Censo Económico

SIERRA

PICHINCHA

Suministro de electricidad, gas, vapor

Consultar

# Establecimientos	37
Personal Ocupado	489