



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Control Interno y la cultura organizacional del personal administrativo
de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Choque Perez, Pamela Margoth (ORCID: 0000-0002-3661-3509)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y a todos mis seres queridos, quienes fueron la razón para que pueda lograr la obtención de mi grado académico.

Agradecimiento

A todos los docentes del curso de maestría de gestión pública, en especial a mi docente del curso de investigación, por su paciencia y dedicación.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología.....	15
IV. Resultados.....	18
4.1 Resultados descriptivos.....	18
4.2 Resultados inferenciales.....	20
V. Discusión.....	24
VI. Conclusiones	26
VII. Recomendaciones	27
Referencias.....	28
Anexos	34

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de Control interno	18
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de la Cultura Organizacional	19
Tabla 3 Correlación Rho de Spearman entre el control interno y la cultura organizacional.	20
Tabla 4 Correlación Rho de Spearman entre el Ambiente de control y la cultura organizacional.	20
Tabla 5 Correlación Rho de Spearman entre evaluación de riesgo y la cultura organizacional.	21
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman entre el Actividades de control y la cultura organizacional.	22
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman entre el información y comunicación y la cultura organizacional.	22
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman entre la supervisión y la cultura organizacional.	23

Índice de figuras

Figura 1 Modelo para la cultura organizacional.....	13
Figura 2 Niveles de Control interno	18
Figura 3 Frecuencia y porcentaje de la Cultura Organizacional	19

Resumen

El objetivo principal de este estudio es conocer la relación entre el control interno y la cultura organizacional del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 01-SJM. El estudio emplea un enfoque cuantitativo, un diseño sencillo, un nivel correlacional, un diseño no experimental y un marco de tiempo transversal, utilizando una muestra de 90 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, entre los que se encuentra el Directorio.

Para la recolección de datos, se utilizó una técnica de encuesta, que incluyó el uso de dos instrumentos confiables y bien validados. Los resultados obtenidos se definieron utilizando rho de Spearman, lo que demuestra la presencia de una relación directa y significativa.

Palabras clave: Control Interno, cultura organizacional, información, comunicación

Abstract

The primary objective of this study is to ascertain the relationship between internal control and organizational culture within the administrative staff of the Unidad de Gestión Educativa Local 01-SJM. The study employs a quantitative approach, a straightforward design, a correlational level, a non-experimental design, and a cross-sectional time frame, utilizing a sample of 90 collaborators from the Unidad de Gestión Educativa Local 01, among whom is the Directorio.

To collect data, a survey technique was used, which included the use of two trustworthy and well validated instruments. The obtained results were defined using Spearman's Rho, which demonstrates the presence of a direct and significant relationship.

Keywords: Internal control, organizational culture, information, communication

I. Introducción

Hoy en día, las administraciones se preocupan en garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales; y como resultado, miden su rendimiento a través de controles de gestión, verifican los resultados de la entidad en términos de cantidad y calidad basándose en una transformación cultural vinculado con la organización (Guerra de Sousa et al., 2017).

La cultura organizacional es un origen eficaz y motivador del control interno, ya que fomenta un conocimiento de potenciación y cumplimiento capaz de alinear las perspectivas de los asalariados con los fines de la entidad (Domnişoru et al., 2017). Globalmente, las empresas han encontrado dificultades con los controles internos; en Nigeria, las PYME encontraron dificultades para aplicar los controles internos como resultado de problemas relacionados con los empleados (Adegboyegun et al., 2020); y las microempresas de México probaron debilidades de control interno, que tuvieron un impacto directo en su transformación empresarial (Pelayo et al., 2019). En Malasia, se reveló que la mayoría de los fallos organizativos se producen como resultado de la falta de sistemas de control interno o de aplicaciones ineficaces (Wan et al., 2019).

El control interno es fundamental en la administración porque tolera que las tareas se realicen a tiempo y asimismo fomenta la confianza y la seguridad entre quienes participan (Camacho et al., 2017). En los últimos dos años, el 41% de las empresas peruanas han informado de haber sido maltratadas por fraudes y perder oportunidades de negocio a los competidores debido a la percepción de los medios de comunicación de las estafas, lo que indica una falta de valores organizativos dentro de las empresas. Sin embargo, las empresas hacen las iniciativas adecuadas para combatir estas amenazas comunes (PWC, 2020). La compañía de construcción del estudio amplió sus actividades de construcción; estas actividades han aumentado continuamente, lo que demuestra el crecimiento continuo de la categoría.

Al principio de 2019, se implementó un estándar de control interno para abordar deficiencias en los mecanismos y atribuciones del marco administrativo que comprometían las propuestas y objetivos. Números factores, como la complejidad

de la industria de la construcción, la alta rotación del asalariado, la baja frecuencia de proyectos, la falta de reglamentos y la falta de control interno, contribuyen a que sus operaciones sean ineficaces e ineficientes (Wan et al., 2019). Además, hay insuficiencia de supervisión, deficiencias en la gestión del riesgo, problemas de socialización del protocolo y problemas de cumplimiento y verificación de la política (Alfaro et al., 2020). Otras variables, además del sexo, la edad y la educación, indican el nivel de compromiso del empleado con el control interno como medio para garantizar la productividad y la efectividad de una organización (Mutnuro, 2016). En la empresa de construcción e inmobiliaria estudiada, la ausencia de una evaluación interna, las actitudes de los miembros hacia los nuevos cambios asociadas al dinamismo del control interno y a la complejidad de la entidad, contribuyen a que la organización no cumpla con sus objetivos.

Cuando los resultados de control interno son desconocidos y la cultura organizacional no se evalúa, la institución puede verse afectada en el cumplimiento de sus objetivos establecidos. El control interno defectuoso, así como la falta de supervisión, pueden tener un impacto directo en el logro de objetivos y objetivos, e incluso puede dar lugar a comportamientos fraudulentos (Zakaria et al., 2016). Al enfatizar la importancia de alcanzar un alto nivel organizativo, el comportamiento ético y la integridad de la organización pueden ayudar a mitigar las acciones fraudulentas (Zahari, 2020).

El control interno y la cultura organizacional de la Ugel 01-SJM son el objeto de esta investigación. El estudio del control interno se basa en la Ley No. 28716, que establece normas para gobernar el desarrollo, la aprobación, la aplicación, el funcionamiento, la mejora y la perspectiva en el control interno estatal, para proteger y vigorizar los procedimientos. El estudio se basa en la afirmación de Vargas et al. (2016) de que, aunque el control es crítico para medir el rendimiento, la medición por sí sola es insuficiente; debe estar relacionado con la cultura organizativa; de este modo, los valores y creencias que adoptan se tomarán como necesarios para lograr la finalidad y el sueño de la estructura. También un exhaustivo análisis de numerosos estudios y un análisis de la situación actual. Por otro lado, la pandemia obligó a muchas empresas de todo el mundo a alterar fundamentalmente aspectos de su cultura organizacional, como la forma en que los

empleados trabajan, interactúan y se comportan (Calderín, 2020). Además, las instituciones educativas deben reconocer el papel fundamental de las competencias digitales en la transmisión de la cultura y desarrollar una estrategia para promover y utilizar estos recursos (Barquero et al., 2021).

Por ello, se debe reforzar la comunicación, promover la proximidad a los trabajadores y reforzar la autonomía responsable en la gestión del tiempo en el trabajo remoto para reforzar la cultura. Además, los empleados necesitan ayuda técnica y emocional (García, 2020). Muchas personas trabajan ahora desde casa, lo que supone importantes retos para las empresas que buscan un equilibrio entre la flexibilidad de los empleados y el control. De lo contrario, como se ha observado en numerosas ocasiones, el control excesivo del tiempo / productividad resultará en empleados estresados y agotados. Como resultado, es fundamental que las empresas cuiden el bienestar de sus empleados para garantizar un rendimiento óptimo y una salud mental. Además, las empresas que fortalecieron su cultura organizativa y utilizaron herramientas digitales avanzaron durante esta pandemia.

La falta de control y evaluación en las actividades de la Ugel 01-SJM objeto del estudio da como resultado la existencia de múltiples errores que impiden a la institución alcanzar los niveles deseados de eficiencia y conocer el verdadero estado de la institución, lo que se traduce en una falta de controles que afectan el cumplimiento de las políticas establecidas, haciendo necesario conducir y resolver periódicamente los conflictos internos.

La siguiente pregunta se planteó como problema general para este estudio: ¿Qué relación hay entre el control interno y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021? Además, encontraron problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y la comunicación y, la supervisión, con la cultura organizacional del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01-SJM, 2021?

El objetivo es determinar la relación entre el control interno y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01-SJM, 2021. Los objetivos específicos incluyen los siguientes: determinar la relación entre el ambiente de

control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y la comunicación y, la supervisión, con la cultura organizacional del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01-SJM, 2021.

La hipótesis del estudio es determinar relación significativa entre el control interno y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01-SJM, 2021. Las hipótesis específicas incluyen las siguientes: determinar relación significativa entre el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y la comunicación y, la supervisión, con la cultura organizacional del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01-SJM, 2021.

Según los criterios propuestos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el presente análisis se argumentó por el planteamiento de conveniencia porque los logros de la investigación contribuirán a la entidad a desarrollar políticas más eficaces que alcanzar los objetivos normativos; repercusiones estrategias porque los resultados de la investigación ayudarán a la entidad a determinar los niveles de control interno y la cultura organizacional y, a través de las recomendaciones realizadas, ayudarán a la entidad a mejorar su rendimiento.

II. Marco teórico

Después de una revisión de artículos académicos publicados en varios países del mundo, se realizó en Malasia un estudio cuantitativo con ejecutivos cooperativos, utilizando cuestionarios para averiguar la estructura organizativa, la cultura organizativa y los factores ambientales asociados a la eficacia del control interno (Shafie et al., 2019). Un artículo científico publicado en España examinó la cultura organizativa variable empleando una muestra de 102 empresas españolas. Descubrieron que los empleados deseaban demostrar su compromiso con la cultura organizacional caracterizada por estructuras horizontales con poca distancia jerárquica. Para acrecentar el compromiso de los empleados, la dirección debe tener en cuenta las iniciativas de los empleados y delegar diversión (Triguero et al., 2018). A través de entrevistas con cincuenta directivos de culturas organizacionales diversas, como Estados Unidos, Brasil y China, Se determinó que la cultura organizacional tiene un efecto en directores, de la empresa., su uso de ellas como instrumento de apoyo o su aprendizaje de las relaciones con sus compañeros (Marchisotti et al., 2017).

El control interno se encontró crítico, para alcanzar los objetivos operativos y estratégicos en un estudio de enfoque cuantitativo de 299 directivos de los sectores productivo y financiero, con énfasis en la cultura organizativa como factor para alcanzar los objetivos (Korkmaz, 2020). Además, Akhmetshin et al. (2018) afirmaron que la mejora del control interno debe estar vinculada a la adaptabilidad, porque el principio era crear estructuras organizativas que garantizaran una respuesta rápida a los cambios y contribuyeran a controlar la eficiencia de la actividad a través de procesos innovadores. En un estudio realizado en Babahoyo, Ecuador, se descubrió que la mayoría de los profesionales afirmaron que la institución carecía de controles adecuados, concluyeron que las medidas de control interno aplicadas eran defectuosas, no demostrando la eficiencia de los recursos humanos, (Camacho et al., 2017).

Por el contrario, un estudio cualitativo de las cooperativas de Malasia determinó que la aplicación y la supervisión de los controles internos en cada uno de sus componentes ayudó al logro de los objetivos comerciales, conclusión de que

los controles internos de la cooperativa eran eficaces y suficientes (Shabri et al., 2016). Sacchetti y Tortia (2016) descubrieron que, para que las empresas se coordinen eficazmente, debe inculcar valores y principios cooperativos en sus empleados y fomentar la comunicación cooperativa. Un estudio realizado con 35 empleados administrativos de una empresa de Yauli - La Oroya para averiguar la relación entre control interno y la cultura organizacional descubrió una relación fuerte (Rho 0,785) y significativa ($p = 0,000$) (Oseda et al., 2020).

Desde la perspectiva de Gutiérrez, Morán y Castillo (2020), en su investigación, el objetivo fue aprender a influir en el proceso administrativo en el control interno a través del uso de la investigación cuantitativa. Por otro lado, el 69,2 por ciento de los empleados son conscientes de las tareas requeridas para completar sus trabajos, mientras que el 30 por ciento no lo son. Además, el 84,6 por ciento indicó que estaba familiarizado con las técnicas de motivación utilizadas para motivar a sus empleados, mientras que el 15,6 por ciento restante indicó que no estaba familiarizado con estas técnicas.

En el artículo de Sotomayor, Criollo, & Gutiérrez (2020) cuyo objetivo fue saber cómo el control interno optimiza el aspecto contable, mediante la metodología descriptiva. A la luz de los resultados de concluye que, aunque el control interno permite a la administración hacer frente a los acontecimientos imprevistos, en el estado actual de la empresa Camarón, el control es insuficiente.

Hermoza (2018) examinó la cultura organizacional y la responsabilidad laboral entre 95 empleados de la oficina de Tesorería de Justicia. Para la cultura organizacional, utilizó una encuesta desarrollada por Olmos y Sochoa (2006) con validez determinada por el juicio experto y un Alfa Cronbach de 0,823; para el compromiso, usó una encuesta desarrollada por Meyer y Allen (1991), con validez determinada por el juicio experto y un Alfa Cronbach de 0,799. Los resultados indicaron que el 74,7% de los operarios considera que la cultura organizacional es adecuada, el 18,9% es buena y el 6,3% es deficiente. Del mismo modo, el 68,4% de los dependientes declaró tener un promedio en compromiso laboral, el 28,4% declaró ser nivel fuerte y el 3,2 por ciento declaró tener un nivel débil. Por último, la cultura organizacional está positivamente relacionada con la responsabilidad

laboral en esta muestra; la relación es fuerte y directa ($Rho = 773^{**}$ y $p = 0,001$), que implica que a medida que la cultura organizacional se percibe como más positiva, el nivel de responsabilidad laboral de los empleados también aumenta.

Según Guevara (2018) las organizaciones como entidades dinámicas de la sociedad guían en su misión de contribuir de diversas maneras. El objetivo de este ensayo es averiguar la influencia entre la cultura organizacional y el rendimiento asalariado. Los datos se recolectaron de ocho empresas del sector productivo. Del mismo modo, el sistema de encuestas se aplicó a la alta dirección, al personal administrativo y a los trabajadores, con ocho directivos entrevistados y 314 trabajadores encuestados. Los resultados corroboran la relación entre las variables examinando sus dimensiones: trabajo en equipo, comunicación organizativa, valores organizativos y estilo de gestión como dimensiones de cultura, y dimensiones de rendimiento como la eficiencia, la rotación y las recompensas, la satisfacción y la productividad como dimensiones de rendimiento.

Por otro lado, Mendoza (2020) el control interno se examina un contexto para la gestión administrativa en este estudio. Este estudio empleó una metodología descriptiva, explícita y correlativa. El control interno, según el 83% de los encuestados, contribuye a resultados. El eje de la cultura organizacional, la gestión del riesgo y la supervisión alcanzó el 60% de un nivel aceptable para el componente del entorno de control y el 50% para la información y la comunicación.

Gómez (2021) propuso el análisis entre el control interno y los colaboradores administrativos en su investigación; se realizó utilizando un diseño no experimental. Según los resultados, el 31% menciona un control interno inadecuado, entretanto que el 23% menciona adecuado. En cuanto al proceso administrativo, el 57% reflexiona que es entre los pobres y los muy pobres. Concluyó que el control interno y los procesos administrativos están inextricablemente enlazados de forma directa, moderada y significativa.

Atincar (2018) exploró la relación de la cultura y el compromiso en una muestra de 60 empleados del centro sanitario. Para la cultura, gestó un instrumento con 28 preguntas organizadas en siete dimensiones: orientación al detalle, a los resultados, a las personas, dinamismo. El cuestionario de compromiso de 24

preguntas de Meyer y Allen sirvió como guía. El investigador utilizó el juicio experto para validar la prueba. Los resultados indicaron que el 67,7% de los empleados tiene una opinión favorable de la cultura organizacional y el 68,3% tiene una actitud favorable hacia la organización. Concluyó que tienen una relación moderadamente positiva y significativa ($Rho = 0,581$ y $p = 0,01$).

Según Olmedo (2018), el estudio averigua la relación entre la cultura organizativa y el clima de trabajo. Los instrumentos son un cuestionario para evaluar la cultura organizacional y la escala de ambiente laboral para la variable 2. Por último, si aceptamos la hipótesis de la cultura organizativa y el clima de trabajo, podemos afirmar que existe una relación significativa. Además, tiene un alto nivel de fiabilidad, que nos proporciona un nivel adecuado de seguridad.

Según Ccallo (2018), su análisis tenía como objetivo establecer un vínculo se concluyó que existe un vínculo directo y significativo entre la cultura organizativa y el rendimiento laboral, como demuestra una proporción positiva con un valor inferior a 0,005. La metodología empleada es el método hipotético-deductivo, que está consistente con el paradigma cuantitativo y es de naturaleza positivista, ya que la hipótesis estaba destinada a ser verificada a través de datos numéricos. La población de estudio incluye 189 empleados municipales que son nombrados, reasignados o contratados de forma judicial, así como 92 empleados que sirven como muestra para la encuesta. Según los resultados, el 61,9% de los empleados cree que el clima organizacional es eficaz.

El COSO creó un proyecto capaz de abordar la gestión de riesgos con un enfoque integrado y proporcionar oportunidades para crear valor. Esta metodología se conoce como COSO II o ERM (Abella, 2006). La gestión de tecnología informática es fundamental en servicios de la zona. Además, el objetivo de esta implementación es reducir costos (Otake, 2019). El desarrollo e implementación de controles internos redundará en una mayor seguridad en la información que gestiona la empresa. Las organizaciones son propensas a omitir información importante. Control interno, provocando contingencias financieras. Además, si la institución prolonga el proceso de control, no solo incurre en altos costos de

implementación, sino que también incurre en errores históricos. Personal y los directivos no logran alinearse con los objetivos organizacionales.

Las auditorías de las instituciones financieras se consideraron obligatorias en la década de 1930 y 1940, ya que el trabajo del auditor era garantizar que las instituciones financieras se ajustaran a las normas y principios aplicables. El Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (IACPC) publicó un informe sobre el control en la misma década, describiéndolo como una acción necesaria para salvaguardar las actividades y garantizar la fiabilidad y la precisión de los datos financieros (Younas y Kassim, 2019). Fue creado un sistema internacional de financiación de la información que exigía a las empresas que rindieran cuentas de sus actividades económicas; esto dio lugar al desarrollo de sistemas contables y procesos de control (Rogulenko, 2016).

El control interno se hizo obligatorio en 1977 en virtud de la Ley de Prácticas Corruptivas Exteriores (FCPA). El control interno se consideraba una herramienta distinta de la auditoría en ese momento. En 1980, la Comisión Treadway de la AICPA emitió el informe que subrayó la importancia y la necesidad del control interno (Younas y Kassim, 2019).

En 1992, la Patrulla Comisión estableció tres objetivos de control interno: (1) maximizar la eficiencia y la eficacia de la empresa; (2) garantiza el estado financiero y (3) adherirse a las leyes aplicables. El COSO define como un conjunto de cinco componentes: control medioambiental, evalúa el riesgo, acciones de controlar, informar y comunicar, y, por último, vigilancia (Younas y Kassim, 2019). Para comprender mejor el control interno institucional de la entidad auditada, hay que recurrir al estándar internacional de referencia, el Marco de Control Interno Integrado (Informe COSO).

Este informe resume el trabajo de una comisión de organización del control interno conocida como el "INFORME COSO", que fue publicado por las preocupaciones disponibles en ese momento. COSO, se reunió durante más de cinco años, el Instituto Financial Executive (FEI), el Instituto de Contadores Generales (IMA) y Contadores Internos (IIA).

El propósito del informe era definir en campo, establecer un marco conceptual común de integración de los requisitos generalizados de las organizaciones públicas o privadas, las auditorías internas o externas y los niveles académicos, entre otros. Tras la publicación en 1992 del informe de COSO, la Comisión adaptó y ajustó gradualmente las regulaciones internacionales para ajustarlas a sus definiciones (COSO). Actualizaron la versión en 2013 para reflejar la dinámica global actual.

Se identificaron 5 partes de control interno en el marco original de COSO, que incluyen los siguientes: (a) Entorno de control, garantiza la disciplina estructural. Definido como un ambiente organizativo promueve el uso de prácticas, comportamientos y reglas adecuadas para garantizar que el control y la gestión interna funcionen eficazmente. (b) Evaluación del riesgo, depende de acontecimientos que puedan comprometer logros de la institución. (c) Actividades de control se refieren aplicados por la dirección, la dirección y el nivel ejecutivo en relación con las funciones delegadas, todo con el objetivo de cumplir logros. (d) Información y Comunicación: Este componente requiere la identificación, la recogida para difundirla de manera oportuna para permitir a cada agente llevar a cabo sus labores asignadas. En consecuencia, se comunica eficazmente y fluye en toda la organización, tanto por debajo como por encima de la línea de negocio; debe permitir la difusión y soluciones accesibles y moderadas, para garantizar que sean fiables, transparentes y eficaces. (e) El término "monitorización" se refiere a un proceso para determinar la validez de un sistema con el tiempo.

La supervisión continua, periódicas o una mezcla de los dos que se usan para conseguirlo. COSO mantuvo los 5 componentes, pero eliminó la jerárquica. Al momento, con el entorno de control en la esquina superior izquierda, transmitiendo el mensaje es que el control interno puede originarse en la esquina superior izquierda; ya que la alta dirección es en última instancia responsable de crear un entorno ideal de control.

Los cinco componentes de esta nueva edición del informe del COSO se relacionan con un conjunto de diecisiete principios, que están relacionados con 70 y 80 razones para el cumplimiento de los principios. El enfoque requiere los cinco

componentes funcionales y sus principios asociados, pero no los puntos de interés, porque la dirección puede determinar que algunos de estos puntos de interés son insuficientes o irrelevantes y puede identificar y considerar puntos de interés adicionales en función de las circunstancias únicas de la organización (Entidades Fiscales Superiores de América Latina y Caribe, 2015).

El control interno proporciona información completa sobre las organizaciones y sus operaciones, así como información sobre los estados financieros activos y de riesgo. Los beneficios del control interno incluyen la ayuda a reducir los costes de captación de capital, guiar la gestión de las actividades financieras y económicas, los activos de riesgo y garantizar las operaciones de forma eficaz (Turgaeva et al., 2020).

Numerosos estudios han permitido la identificación del control y los entornos organizativos. Deficiencias de control interno se descubren con frecuencia en empresas con menos de diez años de funcionamiento, un déficit financiero, dificultades de negocio, crecimiento rápido o reorganización reciente. La calidad de control interno está relacionada con la complejidad de la organización, su situación financiera, el ritmo de crecimiento y la calidad de la auditoría interna (Shu et al., 2018).

Es un proceso que proporciona a la organización seguridad y confianza en la gestión de los activos, una amplia gama de indicadores financieros y operativos, un aumento de la precisión de los datos financieros, y también está orientado a resultados en la entidad, (Turgaeva et al, 2020). En consecuencia, el control interno abarca el ambiente de control interno, evalúa los ingresos, las actividades de control, la información y comunicación (Chang et al., 2019).

Las organizaciones establecen un ámbito de controlar a través de la demostración y la ética de los valores, los procesos de control adecuados, la delegación adecuada de funciones y un sentido de compromiso y responsabilidad; todo ello tiene un efecto en la capacidad de la organización para satisfacer las exigencias externas e internas. Cuando se establecen procedimientos, las estructuras de gestión pueden tener un efecto sobre la conciencia ética general de la organización (Barišić y Tušek, 2016).

Cualquier organización debe identificar, recopilar y comunicar tareas y compromisos. El sistema de información es fundamental para guiar las operaciones de la organización. Más eficaces serán los trabajadores de auditoría que la procesan y utilizan para lograr los objetivos (Mohamad et al., 2016).

La Cultura organizacional en una entidad que abarca conceptos, leyendas, principios, legalidad, (Tylor, 1959). La cultura organizacional de una empresa puede definirse como una colección de supuestos fundamentales inventados, descubiertos o desarrollados por un grupo concreto; un examen de tres niveles fundamentales: artefactos observables, valores y supuestos fundamentales subyacentes (Shein, 1988). El conjunto de comportamientos, creencias, prácticas y valores a los que todos los empleados deben adaptarse se denomina cultura organizativa.

Vargas (2015) define la cultura organizacional de dos maneras: una perspectiva materialista, en la que se comprende un comportamiento está influenciado o interrumpido principios de la administración; y desde una perspectiva cognitiva, en la que la cultura organizacional se basa en principios, legalidad y comportamiento de las personas. Por lo tanto, administrar un negocio implica no solo proyectar, estandarizar, ordenar y controlar las operaciones cotidianas, sino también tener en cuenta los estados emocionales de los individuos, sus principios y la misión de la empresa. La cultura organizacional como un sistema dinámico y cambiante dentro de una empresa en el que la identidad refleja la personalidad del establecimiento y las acciones de los empleados se guían por la misión y la visión para desarrollar una empresa eficiente.

Según el modelo de Denison (1984), la cultura organizacional consta de cuatro componentes, cada uno de los cuales se subdivide en partes; sin embargo, estos 4 componentes son aptos para valorar las bases de una organización hacia el mañana. La primera es la misión, que se refiere al propósito general o la dirección de los objetivos y objetivos estratégicos de la organización. La segunda característica es la de adaptarse, acepta la organización el cambio en el ambiente externo y a las nuevas demandas de los clientes. La tercera, que se refiere a los individuos que actúan de acuerdo con un conjunto de valores orientadores.

Finalmente, está la participación, que abarca la mejora humana, el desarrollo de equipos y el desarrollo de capacidades organizacionales.

La finalidad de los conceptos anteriores es desarrollar un modelo organizativo que elucide los aspectos culturales que difuminan la línea entre organizaciones eficaces e ineficaces. Está destinado a ser lo suficientemente genérico para ser aplicable a las instituciones y para pronosticar un logro pequeño pero significativo. Tenga en cuenta que estos estudios proporcionan un marco intrigante para que los líderes mundiales lo consideren al construir sus 520 instituciones y principios. Los logros indican que las empresas multinacionales pueden ser capaces de desarrollar una comprensión compartida de la cultura organizativa.

Denison et al. (2004) más tarde descubrió en un estudio que, las empresas familiares invierten significativamente más en el crecimiento de los empleados que las empresas privadas, debido a que las empresas familiares tienen principios diferentes que benefician al empleado. La tasa de desarrollo de la capacidad, es significativamente diferente entre los participantes de empresas familiares y privadas, en términos de competencias medias. Balcázar (2018) observa que la dimensión de adaptabilidad no es normal la adaptación al cambio es más difícil para un pequeño grupo.

Figura 1
 Modelo para la cultura organizacional
 Fuente: *Organizational culture and effectiveness* de Fey, C. y Denison, D. R. (2003)



Existen cuatro dimensiones importantes para obtener una organización efectiva; Bonavia (2009), al adaptar el modelo a español a través de un análisis de factores, sólo menciona que el artículo 19 podría ser reescrito para los logros; y la aplicación del modelo a una muestra de 521 investigadores puede haber influido en los resultados, demuestra suficiente apoyo teórico.

Por otro lado, Cancino et al (2019) descubrió una solidez interna razonable cuando suprimió la mayoría de los elementos de escritura negativa; también descubrió que la estructura factorial correspondía a la teoría que la generó. Afirmó que los elementos de escritura negativa del instrumento de Denison suponen dificultades para quienes responden a ellos, o al menos parecen hacerlo para los asociados a las instituciones educativas. Contreras (2018) menciona que los métodos son adecuados analizar las respuestas de la encuesta derivados de las preguntas de la escala de Likert resultan del diagnóstico de la presentación gráfica, y la media, dado que los datos son ordinales.

Según Morente et al (2018), la función principal de la cultura organizacional de Denison menciona a la entidad unida durante la ejecución del movimiento transformador. ABC Disney, Northrop Grumman, RJ Reynolds y la Agencia de Log. de Defensa. Por último, Martínez (2010) demuestra en un estudio que emplea el modelo que el instrumento es eficaz para identificar qué aspectos de la cultura organizacional deben ser abordados, cambiados o reforzados para mejorar el rendimiento general de la organización. Una conclusión crítica es que no hay cosas como culturas buenas o malas; lo que importa es cómo responden a las exigencias del medio ambiente.

III. Metodología

El diseño de la investigación es no experimental, porque no manipula variables de estudio y análisis de las variables en su ambiente natural. Además, el estudio de corte transversal porque se llevará a cabo durante un solo período. (Hernández, 2014). Es correlacional, ya que pretende averiguar si se relaciona el control interno y la cultura organizacional entre los colaboradores administrativos en la Ugel 01.

Control interno: proporciona un nivel razonable de seguridad con el fin de optimizar los recursos (Instituto de Auditores Internos de España, 2013).

La cultura organizacional se define como holística, determinada históricamente, ritualista y simbólica, y construida socialmente por el grupo de personas que forman la organización (Hofstede, 1983).

- El control interno utiliza la información, comunicación entre funcionarios, colaboradores en un adecuado ambiente, desarrollando las actividades cotidianas con un monitoreo constante a través de supervisión y evaluación de los riesgos de la gestión institucional.
- La cultura organizacional se define en la misión institucional con la implicación de todos los colaboradores mostrando su adaptabilidad a los cambios constantes buscando la consistencia de la gestión institucional.
- Control interno:
 - Ambiente de control
 - Evaluación de riesgos
 - Actividades de control
 - Información y comunicación
 - Monitoreo o supervisión
- Cultura organizacional:

- Implicación
- Consistencia
- Adaptabilidad
- Misión

La población estuvo formada por 90 empleados administrativos de la Ugel 01-SJM que trabajan en las oficinas administrativas y gestión de los servicios educativos y planificación y presupuestos.

El estudio encuestó a 73 empleados administrativos de la Ugel 01-SJM en las oficinas administrativas, supervisión y gestión de los servicios educativos y planificación y presupuestos.

El muestreo del presente estudio es no probabilístico de tipo conveniencia e intencional, conforme a los criterios utilizados por Hernández et al. (2014), este se enfoca en los intereses del propio investigador, debido a que este podrá seleccionar a las personas que brindarán mayor información en su investigación.

Según Arias y Covinos (2021), una encuesta permite la recogida de datos e información de una población específica y se presenta a través de un orden de preguntas preestablecidas a través de un instrumento llamado cuestionario; este instrumento consta de un conjunto de preguntas sincronizadas con posibles respuestas a través de una escala que el participante debe responder; en este caso, se presentan preguntas cerradas. En este estudio aplico la técnica la encuesta, y preguntas, se utilizó la recopilación datos sobre ambas variables.

Avelino y Pino desarrollaron el instrumento para la variable de control interno (2018). El instrumento consta de 24 preguntas que se califican en una escala ordinal de la siguiente manera: siempre (5), casi siempre (4), ocasionalmente (3), casi nunca (2) y nunca (1). Además, una calificación de eficiencia, regularidad y deficiencia. El instrumento se autoadministra y tarda aproximadamente diez minutos en completarse. La validación fue realizada por expertos que evaluaron la coherencia, la pertinencia y la claridad del instrumento y concluyeron que es válido

para su uso. Además, usando el estadístico Alfa de Cronbach, se determinó que era confiable (Alfa = 0,703).

Calzada et al. desarrollaron el instrumento para evaluar la cultura organizacional variable (2008). El instrumento consta de 60 preguntas clasificadas como siempre (5), casi siempre (4), ocasionalmente (3), casi nunca (2) y nunca (1). Además, una calificación de eficiencia, regularidad y deficiencia. El instrumento se autoadministra y tarda aproximadamente diez minutos en completarse. La validez del instrumento se demuestra mediante un índice factorial máximo que supera el 1, lo que indica que es cualitativamente valorado; además utiliza la prueba Alfa de Cronbach para la fiabilidad, que dio un valor de 0,844, es fiable.

El director de la sede autorizo, el calendario de recogida de instrumentos se coordinará con cada área. Para llevar a cabo el estudio, cada participante sea informado del propósito de este e invitado a participar. Los resultados se presentan en forma de tablas y cifras de distribución exportadas de Excel a Word.

Se aplicó el SPSS v 26 para sistematizar los datos recogidos de los participantes. Este programa generó tablas y cifras de distribución que muestran frecuencias absolutas, relativas y acumuladas. Después, estas tablas se exportaron a Microsoft Word para su posterior análisis e interpretación. Para la prueba de hipótesis, empleamos una prueba de normalidad con parámetros de Kolmogorov-Smirnov y análisis de escala; luego determinamos la prueba inferencial Rho de Spearman con un margen de error del 5%.

Toda la información recogida durante el curso del proceso de investigación de este trabajo se encuentra en completa y absoluta confianza y es la única responsabilidad del investigador, que también es responsable de los contenidos mostrados en el desarrollo de este trabajo.

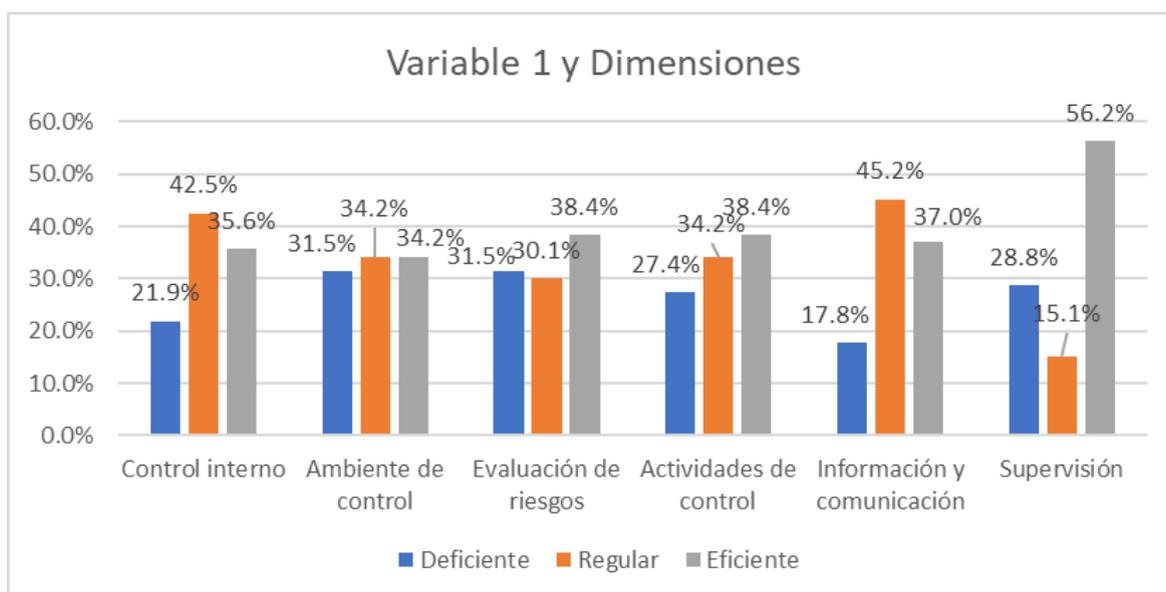
IV. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1
Niveles de Control interno

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Control interno	16	21.9	31	42.5	26	35.6	73	100
Ambiente de control	23	31.5	25	34.2	25	34.2	73	100
Evaluación de riesgos	23	31.5	22	30.1	28	38.4	73	100
Actividades de control	20	27.4	25	34.2	28	38.4	73	100
Información y comunicación	13	17.8	33	45.2	27	37.0	73	100
Supervisión	21	28.8	11	15.1	41	56.2	73	100

Figura 2
Niveles de Control interno



Como se muestra en la tabla 1, los resultados indican que el 64.4% de los encuestados opinan entre regular e ineficiente el nivel de control interno y solo el 35,6% opina que es eficiente.

En cuanto a las 5 dimensiones planteadas los resultados indican: i) dimensión Ambiente de control, el 65,8% de los encuestados opinan que dicho nivel se encuentra entre regular e ineficiente y solo el 31,5% opina que es eficiente; ii) dimensión de Evaluación de riesgo, el 61 % de los encuestados opinan que dicho nivel se encuentra entre regular e ineficiente y solo el 31,5% opina que es eficiente. iii) dimensión Actividades de control, el 61% de los encuestados opinan que dicho nivel se encuentra entre regular e ineficiente y solo el 35,6% opina que es eficiente. iv) dimensión información y comunicación, el 27,4% de los encuestados opinan que dicho nivel se encuentra entre regular e ineficiente y solo el 35,6% opina que es eficiente. v) dimensión supervisión, el 71,2% de los encuestados opinan que dicho nivel se encuentra entre regular e ineficiente y solo el 28,8% opina que es eficiente.

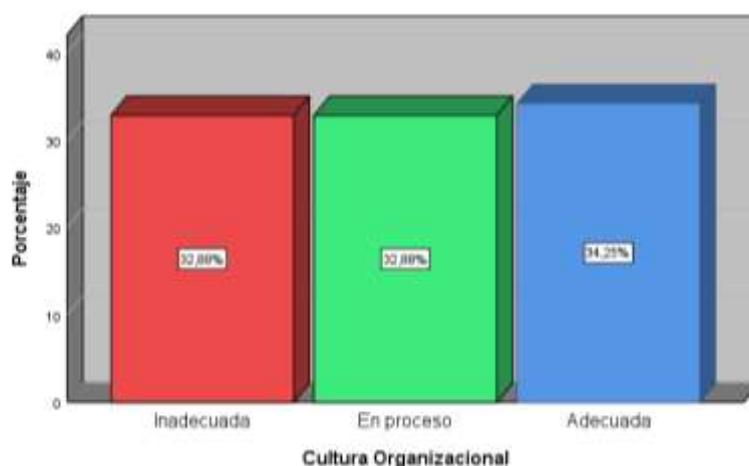
Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de la Cultura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	24	32,9
En proceso	24	32,9
Adecuada	25	34,2
Total	73	100,0

Figura 3

Frecuencia y porcentaje de la Cultura Organizacional



Como se muestra en la tabla 2, los resultados indican que el 65,8% de los encuestados opinan que el nivel cultura organizacional se encuentra entre adecuada y en proceso y solo el 32,9 % opina que es inadecuada.

4.2 Resultados inferenciales

H₀: No existe relación significativa entre el control interno y la cultura organizacional entre los colaboradores administrativos de la Ugel 01-SJM, 2021

H_a: Existe relación significativa entre el control interno y la cultura organizacional entre los colaboradores administrativos de la Ugel 01-SJM, 2021.

Tabla 3

Correlación Rho de Spearman entre el control interno y la cultura organizacional.

Control interno vs cultura organizacional	
Rho de Spearman	0,564
Sig. (bilateral)	0,000
N	73

Podemos observar las estadísticas en términos del grado de correlación entre las variables determinado por el Rho de Spearman a partir de los resultados de la tabla adjunta 0,564 indica que hay una relación moderadamente positiva entre las variables, en comparación con el valor $p < 0,05$; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. El control interno y la cultura organizacional del personal administrativo de la Ugel 01-SJM, 2021 tienen una relación directa y significativa.

H₀: No existe relación significativa entre el ambiente de control y la cultura organizacional del personal administrativo de la Ugel 01, 2021.

H_a: Si hay una relación significativa entre el ambiente de control y la cultura organizacional del personal administrativo de la Ugel 01, 2021.

Tabla 4
Correlación Rho de Spearman entre el Ambiente de control y la cultura organizacional.

Ambiente de control VS Cultura Organizacional	
Rho de Spearman	0,515
Sig. (bilateral)	0,000
N	73

Podemos ver las estadísticas de la tabla adjunta en relación con el grado de correlación entre la dimensión ambiente de control y la cultura organizacional, como determina el Rho de Spearman 0,515 indica que hay una relación moderadamente positiva, en comparación con el valor $p < 0,05$; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. El ambiente de control y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01-SJM, 2021 tienen una relación directa y significativa, según la declaración.

H₀: No existe una relación significativa entre la evaluación de riesgos y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01, 2021.

H_a: Si hay una relación significativa entre la evaluación de riesgos y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01, 2021.

Tabla 5
Correlación Rho de Spearman entre evaluación de riesgo y la cultura organizacional.

Evaluación de riesgos VS Cultura Organizacional	
Rho de Spearman	0,646
Sig. (bilateral)	0,000
N	73

Podemos observar las estadísticas de la tabla adjunta en relación con el grado de correlación entre la dimensión de evaluación del riesgo y la cultura organizativa, como determina el Rho de Spearman es 0,646 indica que existe una relación moderadamente positiva, en comparación con el valor $p < 0,05$; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Hay una correlación directa y significativa entre la evaluación de riesgos y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01-SJM, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre las actividades de control y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01, 2021

H_a: Si existe relación significativa entre las actividades de control y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01, 2021

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman entre el Actividades de control y la cultura organizacional.

Actividades de control VS Cultura Organizacional	
Rho de Spermán	0,609
Sig. (bilateral)	0,000
N	73

Podemos observar las estadísticas en términos del grado de correlación entre las variables determinado por el Rho de Spearman a partir de los resultados de la tabla adjunta es 0,646 indica que existe una relación moderadamente positiva, en comparación con el valor $p < 0,05$; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. La afirmación de que existe una relación directa y significativa entre las actividades de control y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01-SJM, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la información y la comunicación en la cultura organizacional de los colaboradores administrativo de la Ugel 01, 2021

H_a: Si existe relación significativa entre la información y la comunicación en la cultura organizacional de los colaboradores administrativo de la Ugel 01, 2021

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman entre el información y comunicación y la cultura organizacional.

Información y comunicación VS Cultura Organizacional	
Rho de Spermán	0,525
Sig. (bilateral)	0,000
N	73

Podemos observar las estadísticas en términos del grado de correlación entre las variables determinado por el Rho de Spearman a partir de los resultados de la tabla

adjunta es 0,525 indica una relación moderadamente positiva, en comparación con el valor $p < 0,05$; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. La relación entre la información y la comunicación y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01-SJM, 2021 es directa y significativa.

H₀: No existe relación significativa entre la supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01, 2021

H_a: Hay una relación significativa entre la supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores administrativo de la Ugel 01, 2021

Tabla 8

Correlación Rho de Spearman entre la supervisión y la cultura organizacional.

	Supervisión VS Cultura Organizacional
Rho de Sperman	0,625
Sig. (bilateral)	0,000
N	73

Podemos observar las estadísticas en términos del grado de correlación entre las variables determinado por el Rho de Spearman a partir de los resultados de la tabla adjunta es 0,625 indica que existe una relación moderadamente positiva, en comparación con el valor p (grado de significación estadística) $< 0,05$; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. La supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01-SJM, 2021 tienen una relación directa y significativa.

V. Discusión

Según Salnave y Lizarazo (2017), aunque las tácticas son susceptibles de desarrollo por la sección de Control Interno, se enfrentan a dificultades para ser resueltas y gestionadas por los servidores estatales. La entidad pública no ofrece oportunidades de desarrollo de competencias de los colaboradores; los miembros del personal no ascienden en rango. La gestión no capitaliza los conocimientos de los funcionarios públicos dentro de la entidad pública para fortalecer la gestión, el logro de objetivos, la misión y la visión; no hay variación dentro del gobierno; hay una supervisión insuficiente de las actividades; no hay fortalecimiento del conocimiento de las responsabilidades dentro de la sede. Según Arévalo, (2018) el control interno y la gestión organizativa que caracteriza a la entidad tienen una relación directa y significativa (valor Rho = 0,788 y $p = 0,00$) no existiendo oposiciones en los resultados conseguidos en el análisis con respecto a la hipótesis planteada.

Para Oseda et al (2020) Hay una relación directa y significativa (Rho = 0,785 y $p = 0,00$) entre los resultados de los objetivos de la zona de gestión organizacional de la UGEL Yauli - La Oroya; además, el equipo nota que el nivel de control interno de la entidad es coherente, con la prioridad de reforzar las capacidades del personal de gestión en la trascendencia de la entidad. Mientras que para Carbajal y Horna (2020) evaluando sus resultados inferenciales vemos que hay una relación directa y significativa (valor Rho = 0,620 y $p = 0,008$) entre el cumplimiento de la normativa y la gestión organizacional que caracteriza; además, los colaboradores creen que su nivel es coherente, con una prioridad en la promoción de la contribución de la población.

La investigación de Arias (2014) presentada en la Universidad Nacional de Cajamarca concluye que se realizó acciones de control interno de forma insuficiente durante los años 2012 y 2013, ya que frecuentemente carecía de la capacidad financiera para la ejecución del presupuesto; que verifica todas las operaciones que dan lugar a gastos públicos de acuerdo con las normas y técnicas establecidas por la Oficina General de Contabilidad de la República. Por otro lado, las acciones

emprendidas garantizaron que las cuentas, los informes anuales y toda la otra documentación relativa a la presunta ejecución de los gastos públicos.

En la presente investigación Control Interno y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01-SJM, 2021 sustenta la validez de la investigación expresada en la relación mediante un p-valor $0,000 < 0,05$ y coeficiente de Rho de 0,564; para el estudio internacional propuesto para el debate se toma los resultados y conclusión para Salnave y Lizarazo (2017) quien afirma que las estrategias son susceptibles de ser gestadas por el área de control interno, existe impedimentos para ser adoptadas y ejecutadas por los colaboradores del estado. La entidad pública no brinda aforos de aumento y fortalecimiento de las competencias y habilidades, el personal no ascender de puesto. La dirección no capitaliza los conocimientos de los servidores públicos en la institución pública con el fin de reforzar la gestión, el logro de objetivos, la misión y la visión, no hay ningún cambio para corregir dentro del gobierno, hay un deficiente seguimiento de las acciones. Los resultados indican que no hay inconsistencias con el análisis actual control interno y cultura organizacional realizado en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, lo que indica que el examen también identifica perjuicios de control interno enlazados con la debilidad de la cultura organizacional actual.

VI. Conclusiones

1. Se determinó que, existe una relación directa y significativa entre el control interno y la cultura organizacional del personal administrativo de la UGEL 01 ya que se identificó un Rho de Spearman de 0,564 y un $p < 0,05$.
2. Se obtuvo un nivel de control interno moderada ya que 64.4% de los encuestados determinó que dicho nivel está entre regular y eficiente; según algunos funcionarios entrevistados, el control interno es suficiente, sin embargo, hay áreas que realizan actividades en las que los controles están en fase de desarrollo o necesitan reforzarse.
3. Se obtuvo un nivel alto de la cultura organizacional, ya que 65.8% de los encuestados determinó que dicho nivel está entre adecuado y en proceso; dicho resultado indica la importancia de una planificación sólida para alcanzar los objetivos de la institución.
4. Se determinó que existe una relación directa y significativa entre las dimensiones de actividades de control, ambiente de control, evaluación de riesgo, información y supervisión con la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Ugel 01.

VII. Recomendaciones

- 1 Al Directivo de la Entidad, tomar en cuenta las iniciativas de su personal administrativo porque son ellos, quienes realizarán las acciones correspondientes al cumplimiento de las metas trazadas.
- 2 A los Jefes de área, fomentar la participación y colaboración de los equipos de trabajo, con el fin de una mejor cultura organizacional de su área.
- 3 A los Jefes de área, fomentar e incentivar la práctica de valores y promover el cumplimiento de la normativa aplicable en el Sistema de control interno.
- 4 A los funcionarios responsables, tomar en cuenta las sugerencias de los equipos en cuanto a la priorización de los productos incorporados a la gestión riesgo.
- 5 Al personal administrativo, colaborar con la información solicitada por los altos directivos, a fin de que se cumpla en el plazo establecido la ejecución de las medidas planteadas.
- 6 Al Directivo, mejorar los sistemas de información para tener en tiempo real todas las fuentes de verificación dentro del proceso de modernización.
- 7 A los funcionarios responsables, supervisar de manera permanente el procedimiento de control interno, a fin de que la Entidad pueda entregar los productos en el plazo establecido.

Referencias

- Adegboyegun, A.E., Ben-Caleb, E., Ademola, A.O., Oladutire, E.O. y Sodeinde, G.M. (2020). Internal control systems and operating performance: evidence from small and medium enterprises <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.104.469.479>
- Acosta, P. (2017). Los factores del comportamiento organizacional en relación con la cultura organizacional y el bienestar laboral al interior de la Empresa Scargo Security S.AC. Lima-2017. Repositorio Institucional <https://n9.cl/ljpfo>
- Alharbi, I.; Jamil, R. y Mahmood, N. . (2019). Exploring the Relationships Between Organizational Culture, Management Control System and Organizational Innovation. *Global Business Review*, 1-15. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0972150919870341>.
- Alvarez S. E. (2019). La Cultura Organizacional en relación con el Desempeño Docente del Colegio Mariano Melgar Breña - Lima, 2018. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 105–114. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17316>
- Arditi, D.; Nayak, S. y Damci, A. . (2017). Effect of organizational culture on delay in construction. *International Journal of Project Management*, 35(2), 136-147.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, Guía para la elaboración*. Arequipa. Obtenido de <https://n9.cl/n8j9m>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. 1ra ed. Perú: Enfoques consulting
- Avelino, J. C., & Pino V. C. (2018). El control interno en la sub gerencia de contabilidad mejora la gestión administrativa en la rendición de encargos internos de la municipalidad provincial de Cajabamba, 2018. [Tesis de maestría de la universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28248/avelino_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barišić, I. y Tušek, B. (2016). The importance of the supportive control environment for internal audit effectiveness – the case of Croatian companies. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 1021-1037, DOI: 10.1080/1331677X.2016.1211954.
- Bentgtsoon, S. y Stein, E. . (2018). Centralise to Internationalise: A single case study on Internal Control and International Business Strategy within forestry. *Digitala Vetenskapliga Arkivet*, 1-71. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1212802&dswid=-4758>.

- Chang, Y., Chen H., Cheng, R. y Chi, W. . (2019). The impact of internal audit attributes on the effectiveness of internal control over operations and compliance. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*; 15(1), 1-19.
- Cancino Cancino, Víctor Eduardo; Mellado Yáñez, Carlos (2019) Validación de la escala de cultura organizacional de Denison en Centros Educativos en Chile <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33959119006>
- Calzada, M. A. H., Moheno, J. M., & Fernández, L. G. (2008). Construcción y validez del instrumento de cultura organizacional y competitividad (ICOC). In *Estableciendo puentes en una economía global* (p. 9). Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC.
- Contraloría General de la República. (2014). Marco conceptual del control interno. Lima: Contraloría General de la República. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Denison, D.R., Nieminen, L. & Kotrba, L. (2012). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145-161. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>
- Denison, D. (1984). "Bringing corporate culture to the bottom line." *Organizational Dynamics*.
- Denison, D. R., Lief, C. y Ward, J. L. (2004). Culture in family-owned enterprises: recognizing and leveraging unique strengths. *Family Business Review*. <https://doi.org/10.1111%2Fj.1741-6248.2004.00004.x>
- Denison Consulting (2016). The Denison Organizational Culture Model – Consistency. Available at <http://www.denisonconsulting.com/model-surveys/denison-model/ocs-consistency>. Retrieved on 19.7.2016.
- Denison Consulting (2016). The Denison Organizational Culture Model – Adaptability. Available at <http://www.denisonconsulting.com/model-surveys/denison-model/ocs-adaptability>. Retrieved on 19.7.2016.
- Díaz, A. (2021). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5590/INFORME%20FINAL-ANGELICA%20DIAZ%20TINOCO-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Domnişoru, S., Ogarcă, R. and Dragomir, I. (2017), Organizational culture and internal control, *Audit Financiar*, vol. XV <http://dx.doi.org/10.20869/AUDITF/2017/148/628>
- Dubey, et al (2017). Examining the effect of external pressures and organizational culture on shaping performance measurement systems for sustainability benchmarking: Some empirical findings. *Intenational Journal of Production Economics*, 193, 63-76.
- Larrea, J. (2017). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del área de contabilidad en el Perú: caso Institución OFIAPADM-DIRANDRO PNP. Lima, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote] Repositorio Institucional
- Lazo, T. (2021). *Relación entre riesgo de fraude, cultura organizacional y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular, periodo 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional.
- Llanos, M. y Heredia, R. . (2018). Revista Científica ECOCIENCIAISSN: 1390-9320, Vol. LA CULTURA ORGANIZACIONAL: ABORDAJE CONCEPTUAL Y DELIMITACIÓN DE VARIABLES PARA SU ESTUDIO. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5(2), 1-15. Mohsen, A., Neyazi, N., & Ebtekar, S. (2020). The Impact of Organizational Culture on Employees Performance: An Overview. *International Journal of Management (IJM)*, 11(8).
- Mohsen, A., Neyazi, N., & Ebtekar, S. (2020). The Impact of Organizational Culture on Employees Performance: An Overview. *International Journal of Management (IJM)*, 11(8).
- Morcos, Michael. "Organizational Culture: definitions and trends." Project: Creating Structure and Culture for Innovation (2018). <https://3.14.189.95/index.php/ecociencia/article/view/60/49>.
- Mohamad, S.; Al Jaffri, R. y Abu Bakar, A. . (2016). The Effects of Internal Control Systems on Cooperative's Profitability: A Case of Koperasi ABC Berhad. *International Review of Management and Marketing*, 6(S8) , 240-245.
- Montoya, C. y Boyero, M. . (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>.
- Morente, F., Ferràs, X., y Zizlavsky, O. (2020). Ideocultura de la gestión de la innovación en organizaciones españolas: Una mirada fineana. *Revista de*

- Munirovich, E.; Lvovich, V.; Sergeevich, V.; Zatsarinnaya, E.; Romanova, M. y Yumashev, V. (2018). Internal Control System in Enterprise Management: Analysis and Interaction Matrices. *European Research Studies Journal*; 21(2), 728-740.
- Naranjo-Valencia, J. y Jiménez-jiménez, D. y Sanz-Valle, R. . (2019). Organizational culture effect on innovative orientation. *Managemnt Decision*, 49(1), 55-72. <https://parsmodir.com/wp-content/uploads/2019/10/culture-innovation.pdf>.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment . *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3333078.
- Porras, M. (2016). *Caracterización del control interno y su incidencia en el área administrativa de las micro y pequeñas empresas del sector de servicio: caso ENCOAS SAC. Surquillo-2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] Repositorio Institucional
- Rahmadani, F. y Hanum, F. . (2019). Organizational Culture . *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 511, 88-92.
- Ramos-Garza, L. & Ramos-Garza, C. (2021). Potenciación de la cultura organizacional en organizaciones mexicanas. <https://doi.org/10.30554/lumina.v22.n1.4079.2021>
- Rogulenko, T.; Ponomareva, S.; Bodiaco, A.; Mironenko, V. y Zelenov, V. . (2016). Budgeting-Based Organization of Internal Control. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL & SCIENCE EDUCATION*; 11(11), 4104-4117. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1114871.pdf>.
- Rojas, W. y Távora, U. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*. Repositorio Institucional
- (Shafie et al., 2019). Cultura organizacional y ambiente. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, 24, 86-77. <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>.

- Shu, W.; Chen, Y.; Lin, B. y Chen, Y. . (2018). Does corporate integrity improve the quality of internal control? *China Journal of Accounting Research*; 11(4), 407-427. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755309118301801>.
- Soto, G. (2017). Propuesta de una metodología para la evaluación de procesos. *Revista Publicando*, 11(2), 803-819.
- Guerra de Sousa, Rossana, Diógenes Azevedo Santos Souto, Saulo, Moreira Nicolau, Antonio Em um mundo de incertezas: um encuesta sobre controle interno em uma perspectiva pública e privada. *Revista Contemporânea de Contabilidade [en línea]*. 2017, 14(31), 155-176[fecha de Consulta 23 de Enero de 2022]. ISSN: 1807-1821. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76250678009>
- Sumaryati, A.; Praptika, N. Machmuddah, Z. (2020). Accounting Information System, Internal Control System, Human Resource Competency and Quality of Local Government Financial Statements in Indonesia. *The Journal of Asia Finance, Economics and Business*; 7(10), 795-802.
- Shabri, S. M., Saad, R. A. J., y Bakar, A. A. (2016). The effects of internal control systems on cooperative's profi tability: A case of koperasi ABC berhad. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/3946/pdf>
- Turgaeva, A.; Kashirskaya, L.; Zurnadzhyants, Y.; Latysheva, O.; Pustokhina, V. y Sevbitov, A. . (2020). ASSESSMENT OF THE FINANCIAL SECURITY OF INSURANCE COMPANIES IN THE ORGANIZATION OF INTERNAL CONTROL. *ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABILITY ISSUES*, 7(3), 1-12.
- Turpo-Gebera, O., & Pérez-Zea, A. (2020). Sistemas basados en la cultura organizacional de los docentes de carrera y de estudios generales de una universidad peruana. *RISTI Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de la Información*.
- Udrescu, L. (2021). *Internal/ Managerial Control - A Brief History of the Evolution of Internal Control Best Practices from International Inception to Romanian Actuality*. ASE.
- Vásquez-Rivera, O. (2016). Cultura organiacionl desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica. *Entramado*, 12(1), 66-80. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265447025005.pdf>.
- Wang, L. (2019). Research on Internal Control Construction System of Energy-based Enterprises Based on COSO and Financial Quality. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*, 252, 1-7.

<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/252/3/032062/pdf>.

Warrick, D. (2017). What leaders need to know about organizational culture, 60(3). *Bussiness Horizons*, 395-404..

Younas, A. y Kassim, Z. . (2019). Essentiality of internal control in Audit process, 5(11). *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 1-6.

Anexos

9.1 Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Control Interno	Proporciona un nivel razonable de seguridad con el fin de optimizar las operaciones, la información y el cumplimiento (Instituto de Auditores Internos de España, 2013).	El control interno necesita de la información y comunicación entre funcionarios y subordinados en un adecuado ambiente, desarrollando las actividades cotidianas con un monitoreo constante a través de supervisión y evaluación de los riesgos de la gestión institucional.	Ambiente de control	Valores éticos
				Gestión del talento humano
				Órganos de control institucional
				Objetivos institucionales
			Evaluación de riesgos	Planeación de la gestión de riesgos
				Identificación de riesgos
			Actividades de control	Procedimientos de control
				Controles de procesos
			Información y comunicación	Calidad y suficiencia de información
				Comunicación 360°
				Sistemas de información
			Supervisión	Evaluaciones periódicas
				Autoevaluación
Problemas detectados				
Cultura Organizacional	Se define como holística, determinada históricamente, ritualista y simbólica, y construida socialmente por el grupo de personas que forman la organización (Hofstede, 1983).	La cultura organizacional se define en la misión institucional con la implicación de todos los colaboradores mostrando su adaptabilidad a los cambios constantes buscando la consistencia de la gestión institucional.	Implicación	Empoderamiento
				Trabajo en equipo
				Desarrollo de capacidades
			Consistencia	Valores centrales
				Acuerdo
			Adaptabilidad	Coordinación e integración
				Orientación al cambio
			Misión	Orientación al usuario
			Misión	Aprendizaje organizativo
				Dirección y propósitos estratégicos
				Metas y objetivos
				Visión

9.2 Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de Control Interno

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL						
1	¿El personal administrativo que fueron encontrados responsables de no cumplir con sus funciones son sancionados?					
2	¿El personal administrativo conoce y es responsable de las funciones?					
3	¿El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal administrativo encargado del control interno?					
4	¿Las jefaturas solicitan el apoyo en control interno en sus áreas?					
5	¿El Órgano de Control Interno participa en la reducción de los riesgos en el área donde labora?					
6	¿Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos con el control interno?					
7	¿Considera que los objetivos institucionales se relacionan a la misión y visión de la entidad donde labora?					
8	¿Frecuentemente los objetivos institucionales son pertinentes y posibles de evaluar para su cumplimiento en la entidad donde labora?					
DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS						
9	¿Las jefaturas están preparadas para adoptar nuevos cambios en el control interno?					
10	¿Está preparada la entidad para afrontar los riesgos que genere un control interno?					
11	¿Se han identificado riesgos que puedan afectar el cumplimiento de un encargo interno?					
12	¿Considera que se identifica de forma oportuna situaciones de riesgo de control en la UGEL?					
DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL						
13	¿Participan las jefaturas de área ante la aprobación de un Encargo Interno?					
14	¿Las jefaturas realizan la verificación de la rendición del encargo interno otorgado?					
15	¿Las jefaturas de las áreas llevan un registro y control de los Encargos Internos rendidos?					
16	¿Es frecuente que la entidad revise, examine y evalúe los procesos para ser eficientes operativamente y reduce procesos burocráticos e inútiles?					
17	¿Se realiza acciones en las diferentes jefaturas, cuando detecta que la rendición de un Encargo Interno, no se realiza dentro del plazo previsto en la directiva señalada u otras normas sobre la materia?					
18	¿Existe una política de control interno para el acceso a los archivos de la entidad?					
DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
19	¿El personal administrativo informa de las actividades de control interno a su jefe inmediato?					
20	¿Existe una comunicación fluida entre las jefaturas entre las jefaturas y el personal administrativo en general y viceversa?					
21	¿Los sistemas cuentan con restricciones para el acceso a la información a los no autorizados?					
DIMENSIÓN 5: SUPERVISIÓN						
22	¿En la UGEL se realizan evaluaciones periódicas o se aplican acciones de control de las actividades permanentes?					
23	¿El área de control interno realiza autoevaluaciones a sus actividades periódicas?					
24	¿El órgano encargado del control interno aplica los protocolos establecidos en las directivas de control?					

Instrumento de Cultura Organizacional

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: IMPLICACIÓN						
1	¿La mayoría Del personal administrativo están muy comprometidos con su trabajo?					
2	¿Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información?					
3	¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita?					
4	¿Cada personal administrativo cree que puede tener un impacto positivo en la su área?					
5	¿La planificación del trabajo es continua e implica a todo el personal administrativo en algún grado?					
6	¿Se fomenta activamente la cooperación entre el personal administrativo de la institución?					
7	¿Trabajar en la institución es como formar parte de un equipo?					
8	¿El personal administrativo está acostumbrado a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?					
9	¿Los equipos y no los individuos son los principales pilares de la institución?					
10	¿El trabajo se organiza de modo cada personal administrativo entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la entidad?					
11	¿La autoridad se delega de modo que el personal administrativo pueda actuar por sí mismas?					
12	¿Las capacidades del personal administrativo, los futuros líderes en el equipo se mejoran constantemente?					
13	¿La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?					
14	¿La capacidad del personal administrativo es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?					
15	¿A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo?					
DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA						
16	¿Las jefaturas y el director practican lo que pregonan?					
17	¿Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas?					
18	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?					
19	¿Ignorar los valores esenciales de este equipo te ocasionará problemas?					
20	¿Existe un código ético que guía el comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?					
21	¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?					
22	¿Este equipo tiene una cultura "fuerte"?					
23	¿Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles?					
24	¿A menudo el personal administrativo tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves?					
25	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?					
26	¿Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible?					
27	¿El personal administrativo de los diferentes equipos de la institución tienen una perspectiva común?					
28	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de la institución?					
29	¿Trabajar con alguien de otro equipo de la institución es como trabajar con alguien de otra oficina?					

30	¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?						
	DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD						
31	¿Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible?						
32	¿El personal administrativo de diferentes equipos de la institución tienen una perspectiva en común?						
33	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de la institución?						
34	¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?						
35	¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?						
36	¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?						
37	¿La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones?						
38	¿Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno?						
39	¿Las decisiones del personal administrativo ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios?						
40	¿Se fomenta el contacto directo del personal administrativo con los usuarios?						
41	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?						
42	¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?						
43	¿Muchas ideas, se pierden por el camino?						
44	¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?						
45	¿Nos aseguramos de que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda?						
	DIMENSIÓN 4: MISIÓN						
46	¿La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?						
47	¿Nuestras estrategias sirven de ejemplo a otras instituciones?						
48	¿La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo?						
49	¿La institución tiene una clara estrategia de cara al futuro?						
50	¿La orientación estratégica de la institución no me resulta clara?						
51	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?						
52	¿Las jefaturas y el director fijan metas ambiciosas pero realistas?						
53	¿La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar?						
54	¿Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados?						
55	¿El personal administrativo de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?						
56	¿Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro?						
57	¿Las jefaturas y el director tienen una perspectiva a largo plazo?						
58	¿El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo?						
59	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?						
60	¿Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo?						

9.3 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE 1: CONTROL INTERNO				
¿Existe relación entre el control interno y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021?	Determinar la relación entre el control interno y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021	Existe relación significativa entre el control interno y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles de medición	Niveles de rango
			Ambiente de control	Valores éticos	1-8	Ordinal: - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)	Deficiente = [16-21] Regular = [31-42] Eficiente = [26-35]
				Gestión del talento humano			
Órganos de control institucional							
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	Evaluación de riesgos	Planeación de la gestión de riesgos Identificación de riesgos Respuesta al riesgo	9-12		
1. ¿Existe relación entre el ambiente de control y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021? 2. ¿Existe relación entre la evaluación de riesgos y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021?	1. Determinar la relación entre el ambiente de control y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel N° 01, 2021. 2. Determinar la relación entre la evaluación de riesgos y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01-SJM, 2021.	1. Existe relación significativa entre el ambiente de control y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021. 2. Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021.	Actividades de control	Procedimientos de control Evaluación del desempeño Controles de procesos	13-18		
				3. ¿Existe relación entre las actividades de control y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021? 4. ¿Existe relación entre la información y la comunicación y la cultura organizacional, de los colaboradores de la Ugel 01, 2021?	3. Determinar la relación entre las actividades de control y cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021. 4. Determinar la relación entre la información y la comunicación en la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021.		
5. ¿Existe relación entre la supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01 2021?	5. Determinar la relación entre la supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021.	5. Existe relación significativa entre la supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021	Supervisión				
				VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL			
1. ¿Existe relación entre la información y la comunicación y la cultura organizacional, de los colaboradores de la Ugel 01, 2021? 2. ¿Existe relación entre la supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01 2021?	4. Determinar la relación entre la información y la comunicación en la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021. 5. Determinar la relación entre la supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021.	4. Existe relación significativa entre la información y la comunicación en la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021. 5. Existe relación significativa entre la supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021	Implicación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	1-7	Ordinal: - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)	Inadecuado = [24-32] En proceso = [24-32] Adecuado = [25-34]
				3. ¿Existe relación entre las actividades de control y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021? 4. ¿Existe relación entre la información y la comunicación y la cultura organizacional, de los colaboradores de la Ugel 01, 2021?	3. Determinar la relación entre las actividades de control y cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021. 4. Determinar la relación entre la información y la comunicación en la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021.		
5. ¿Existe relación entre la supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01 2021?	5. Determinar la relación entre la supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021.	5. Existe relación significativa entre la supervisión y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021	Adaptabilidad				
				3. ¿Existe relación entre las actividades de control y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021? 4. ¿Existe relación entre la información y la comunicación y la cultura organizacional, de los colaboradores de la Ugel 01, 2021?	3. Determinar la relación entre las actividades de control y cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021. 4. Determinar la relación entre la información y la comunicación en la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01, 2021.		

9.4 Base de datos de la muestra

	V1D1							V1D2					V1D3						V1D4				V1D5		
	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	V1P11	V1P12	V1P13	V1P14	V1P15	V1P16	V1P17	V1P18	V1P19	V1P20	V1P21	V1P22	V1P23	V1P24	
1	2	2	3	3	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	
2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	
3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	1	2	4	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	
4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	
5	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	
6	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	1	2	3	
7	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	
8	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	
10	2	2	2	3	3	4	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
11	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	
12	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	
13	4	5	5	4	4	5	4	1	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3	4	3	2	3	4	1	
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	1	5	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	
15	5	5	5	5	4	4	3	1	4	4	4	1	1	1	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	
16	5	4	4	4	5	4	4	1	3	5	5	1	4	2	4	5	3	3	4	4	4	5	5	3	
17	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	1	4	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	
18	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	1	4	2	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	
19	4	5	5	5	4	3	3	2	5	5	5	1	4	2	3	5	3	4	5	5	4	5	5	2	
20	5	1	4	4	5	3	5	3	5	5	5	1	3	5	5	5	3	3	3	4	4	3	5	1	
21	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	3	
22	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	2	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	4	
23	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	
24	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	
25	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	3	4	4	5	5	3	
26	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	
27	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	
28	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	
29	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	
30	2	2	2	3	3	4	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
31	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	
32	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	1	2	2	1	2	
33	3	3	3	2	2	4	2	1	3	3	3	2	4	1	2	2	3	4	3	2	3	3	1	2	
34	3	2	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	
35	2	2	3	3	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	
36	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	
37	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	
39	2	2	2	3	3	4	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
40	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	

41	2	2	3	3	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3
42	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3
43	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	1	2	4	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3
44	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3
45	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3
46	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	1	2	3
47	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3
48	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3
49	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3
50	2	2	2	3	3	4	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
51	4	1	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	1	2	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3
52	3	3	1	2	2	4	2	4	3	3	1	3	3	1	2	2	4	3	3	1	2	5	2	1
53	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1
54	2	3	2	5	4	4	4	4	4	5	5	2	3	2	5	4	4	4	5	5	1	4	4	5
55	2	2	1	5	1	5	1	5	5	5	5	2	2	1	5	1	5	5	5	5	2	1	4	1
56	2	3	3	1	5	4	5	4	4	5	4	2	3	3	1	5	4	4	5	4	2	4	4	2
57	2	1	2	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	2	1	1	1	5	1	1	2	1	4	4
58	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	1	2	4	4	4	4	5	2	5	4	5
59	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4
60	2	2	1	4	5	4	5	4	4	5	5	2	2	1	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5
61	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	2	4	4	4	4	4	5	2	4	1	4
62	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2
63	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	2	4	1	3
64	2	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	1	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5
65	2	1	4	2	3	1	3	1	2	2	4	2	1	4	2	3	1	2	2	4	3	3	4	1
66	2	2	1	4	4	2	4	2	4	5	4	2	2	1	4	4	2	4	5	4	3	4	2	1
67	2	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	1	2	4	4	4	4	5	4	2	5	1	5
68	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1
69	2	3	4	4	5	2	5	2	4	4	4	2	3	4	4	5	2	4	4	4	1	4	1	3
70	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1
71	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	5	1	3	1	2
72	2	1	1	4	4	4	4	4	2	4	5	2	1	1	4	4	4	2	4	5	2	1	4	2
73	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	3	2	4	5

V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V1D5	VAR01	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P8	V2P9	V2P10	V2P11	V2P12	V2P13	V2P14	V2P15	V2P16	V2P17	V2P18	V2P19	V2P20	V2P21	V2P22	V2P23	V2P24	V2P25	V2P26	V2P27	V2P28	V2P29	V2P30	
21	7	18	7	9	62	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
15	8	9	7	8	47	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	
27	8	13	7	8	63	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
15	8	9	7	8	47	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	
17	7	12	4	9	49	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	
21	9	18	6	6	60	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	
17	7	12	4	9	49	2	1	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	
12	5	7	8	9	41	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	
8	6	7	7	7	35	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	
19	5	11	7	7	49	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	
18	11	13	5	3	50	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	
20	10	12	8	9	59	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2		
32	11	18	9	8	78	1	1	1	3	4	4	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	1	1	1	1	3	4	4	
39	12	25	13	13	102	1	3	1	1	4	5	2	2	3	1	1	2	2	3	3	4	2	2	1	1	5	5	5	3	1	3	1	1	4	5	
32	13	18	14	15	92	1	4	1	3	4	4	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	5	5	5	5	1	4	1	3	4	4	
31	14	21	12	13	91	3	3	2	5	4	5	1	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	2	3	4	5	5	3	3	3	2	5	4	5	
32	15	22	13	15	97	5	3	2	3	5	5	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	
30	15	23	11	12	91	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	
31	16	21	14	12	94	4	4	3	3	3	5	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	4	5	5	2	4	4	3	3	5	
30	16	24	11	9	90	5	5	5	3	5	5	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	4	3	5	1	5	5	5	3	5	5	
37	16	26	13	9	101	2	2	1	5	4	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3	2	2	1	5	4	5	
37	14	26	13	12	102	4	5	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	
35	17	24	15	13	104	4	4	1	5	5	5	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	5	5	5	3	4	4	1	5	5	5	
37	18	26	14	14	109	4	4	3	5	4	5	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	
38	18	25	11	13	105	3	3	3	4	4	5	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	2	4	5	5	3	3	3	3	4	4	5	
36	19	25	13	15	108	3	5	3	5	5	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	
17	7	12	4	9	49	2	1	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	
12	5	7	8	9	41	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2
8	6	7	7	7	35	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	
19	5	11	7	7	49	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	
12	5	7	8	9	41	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	
14	11	18	4	5	52	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
20	11	16	8	6	61	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	
26	12	18	9	7	72	1	1	2	2	3	3	4	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	
21	7	18	7	9	62	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
12	5	7	8	9	41	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	
20	10	12	8	9	59	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	
8	6	7	7	7	35	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	

19	5	11	7	7	49	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3		
20	4	8	3	4	39	1	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	
21	7	18	7	9	62	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3		
15	8	9	7	8	47	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2		
27	8	13	7	8	63	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
15	8	9	7	8	47	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	
17	7	12	4	9	49	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	
21	9	18	6	6	60	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3		
17	7	12	4	9	49	2	1	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3		
12	5	7	8	9	41	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	
8	6	7	7	7	35	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	
19	5	11	7	7	49	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	
29	17	20	12	10	88	4	4	5	4	2	5	4	4	1	2	4	3	5	5	3	2	1	4	4	2	4	2	1	3	4	1	2	3	5	2	
21	10	15	6	8	60	2	2	5	2	2	2	2	4	3	4	1	1	4	1	2	1	4	1	5	5	4	2	4	5	1	4	4	5	2	5	
30	15	24	14	9	92	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	1	4	3	5	5	3	4	2	5	3	4	2	4	5	2	3	3	5	
28	16	22	11	13	90	4	4	5	4	4	2	1	4	4	1	4	4	4	2	1	1	1	3	3	2	5	4	4	5	4	3	3	2	1	3	
22	17	19	12	6	76	1	2	5	1	1	2	2	4	2	4	3	3	2	5	2	1	3	2	4	3	5	1	2	2	2	3	1	1	3	3	
27	15	20	11	10	83	4	4	5	4	5	2	1	4	1	4	3	5	2	2	2	4	1	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	3	1	2	
10	9	11	4	9	43	1	5	5	1	5	4	2	4	1	1	2	3	2	3	3	4	2	3	5	3	1	4	2	1	2	2	2	5	4	1	
25	15	19	11	14	84	4	4	5	4	5	2	1	4	2	2	2	4	2	4	2	1	3	3	5	3	5	4	4	3	2	5	2	4	2	2	
28	15	22	11	12	88	4	4	5	5	5	4	2	4	1	5	2	3	3	1	1	1	4	5	5	3	3	1	5	1	2	4	3	4	4	3	
27	16	20	12	13	88	4	4	5	4	2	1	2	4	4	3	2	3	1	2	3	5	1	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	4	5
25	15	19	11	9	79	4	4	5	1	4	2	1	4	3	2	5	5	5	3	1	3	3	3	3	1	5	4	5	2	3	1	1	2	5	3	
27	14	21	10	9	81	4	4	5	4	2	5	2	4	5	3	4	1	2	2	2	1	3	5	2	1	5	4	2	1	2	1	5	2	2	1	
26	15	20	11	8	80	4	4	5	4	5	4	1	4	4	4	5	4	4	1	2	1	1	3	1	1	1	3	3	4	5	2	2	5	3	5	
26	15	20	11	13	85	4	5	5	1	5	2	4	4	3	3	1	1	3	5	3	1	1	1	5	2	2	2	1	2	5	5	5	2	4	5	
17	10	13	9	8	57	3	2	5	2	2	2	2	4	2	2	3	4	4	1	4	2	2	1	5	3	2	5	4	2	3	5	2	3	5	2	
21	15	17	12	7	72	4	4	5	3	5	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	3	5	2	5	3	5	1	2	3	5	1	3	3	4	1	
25	15	19	11	11	81	4	4	5	2	2	4	3	4	4	1	1	4	5	2	4	3	2	5	3	1	4	1	3	2	4	4	5	1	2	4	
26	14	20	10	5	75	4	5	5	4	4	4	2	4	1	1	2	3	3	2	4	3	1	1	5	3	1	4	2	3	1	3	4	3	5	4	
27	14	22	9	8	80	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	2	2	3	2	5	3	2	5	2	5	3	5	5	2	2	5	4	3	5	1	
21	8	15	8	7	59	2	2	5	2	2	2	1	4	5	4	3	5	1	3	3	1	3	3	2	4	1	3	5	2	5	1	5	5	4	3	
28	15	22	10	6	81	4	4	5	4	5	5	2	4	3	2	3	5	3	2	2	5	5	1	4	3	1	5	5	1	4	4	4	3	2	3	
24	13	16	11	7	71	4	5	5	4	5	5	3	4	5	1	4	3	2	3	2	3	2	5	2	1	4	4	5	1	4	5	5	2	1	3	
14	5	11	5	11	46	1	1	5	1	2	1	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	3	5	5	1	3	2	5	2	3	

V2D3														V2D4																				
V2P31	V2P32	V2P33	V2P34	V2P35	V2P36	V2P37	V2P38	V2P39	V2P40	V2P41	V2P42	V2P43	V2P44	V2P45	V2P46	V2P47	V2P48	V2P49	V2P50	V2P51	V2P52	V2P53	V2P54	V2P55	V2P56	V2P57	V2P58	V2P59	V2P60	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	VAR2
3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	1	5	5	3	4	4	3	4	1	4	2	2	5	4	4	2	33	40	31	52	156
2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	5	1	1	4	5	1	2	5	4	3	1	4	36	30	31	41	138
4	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	4	4	5	2	4	3	3	2	4	1	4	1	2	4	5	2	35	37	31	46	149
2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	5	3	2	4	3	5	1	5	4	1	3	3	4	3	2	2	31	37	35	45	148
2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	4	5	2	4	1	1	3	3	1	2	3	1	5	4	4	4	28	29	26	43	126
3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	2	3	5	1	1	1	2	3	5	1	36	29	26	35	126
2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	2	28	35	30	53	146
2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	1	4	4	2	1	5	5	4	3	1	4	2	4	4	1	3	3	30	32	28	46	136
1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	3	3	1	4	5	1	3	3	4	3	1	1	24	24	23	42	113
3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	1	4	5	1	3	2	3	4	4	5	5	1	4	5	32	35	31	50	148
2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	4	1	3	4	2	4	4	3	2	5	3	5	2	3	5	1	33	27	36	47	143
2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	4	1	4	5	3	4	2	5	3	2	3	2	3	1	2	30	32	23	44	129	
1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	5	5	2	2	5	5	5	4	2	3	1	5	3	2	3	33	35	35	50	153	
2	2	3	1	1	2	2	3	3	4	2	2	1	1	3	5	1	5	5	2	1	4	3	4	5	2	4	4	4	5	34	43	32	54	163
1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	1	4	5	2	3	1	3	5	2	1	5	2	3	5	4	40	44	33	46	163
1	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	2	3	1	5	1	4	5	4	5	2	3	5	1	4	3	4	1	2	42	49	31	49	171
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	5	3	5	4	1	2	5	3	3	1	1	4	4	1	4	46	54	39	46	185
2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	5	1	3	5	1	1	2	5	2	2	1	4	1	3	1	1	36	43	28	33	140
1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	5	4	5	4	4	4	1	5	4	5	4	1	4	43	48	34	53	178
2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	5	4	3	4	3	1	3	3	5	4	5	2	2	3	5	43	50	26	52	171
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	4	5	3	3	4	2	4	4	2	4	1	5	3	4	44	42	36	52	174
2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	4	3	1	5	5	5	3	4	5	3	3	1	47	55	36	48	186
4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	5	4	5	2	4	5	4	1	4	5	5	5	5	50	58	45	60	213
2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	5	1	3	3	1	1	2	4	5	1	4	1	3	2	3	46	57	36	39	178
2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	4	2	4	5	3	2	2	3	3	1	4	4	1	42	47	29	42	160
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	3	1	3	1	3	4	2	2	5	2	1	5	4	4	50	58	37	44	189
2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1	3	5	3	4	4	3	2	5	4	3	4	5	5	2	3	4	32	29	29	56	146
2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	5	2	5	2	3	2	2	4	5	1	34	37	36	41	148
1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	3	4	5	4	2	3	5	4	1	4	3	1	5	1	4	5	5	24	31	31	52	138
3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	1	2	1	5	4	1	2	2	3	3	4	4	3	3	2	38	37	40	40	155
2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	4	3	4	2	5	3	4	1	1	3	3	3	5	2	33	38	34	44	149
2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	3	5	3	3	2	1	3	1	5	1	3	3	3	2	34	25	32	40	131
2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	3	5	2	3	2	2	4	3	5	5	1	34	33	31	43	141
4	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	4	5	2	3	3	3	4	4	1	3	30	35	36	44	145
3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	4	2	5	4	4	3	2	4	32	35	25	42	134
2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	5	3	2	4	3	4	5	2	4	2	3	4	4	3	30	30	26	49	135
2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	3	4	2	5	3	3	3	1	1	4	3	1	2	27	36	26	37	126
1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	4	4	4	5	4	3	1	4	4	3	4	1	2	4	24	26	24	49	123

3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	5	3	1	2	2	2	3	4	5	1	4	3	1	2	1	1	33	29	28	35	125
3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	5	4	1	5	3	4	2	5	5	4	3	3	4	4	25	27	28	54	134
3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	5	3	4	3	3	1	5	3	2	4	2	4	1	33	40	34	45	152
2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	4	4	2	1	3	1	1	4	3	5	1	4	2	36	30	30	37	133
4	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	2	2	4	2	4	3	3	35	37	30	51	153
2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	5	4	4	2	2	4	1	5	2	1	5	2	3	31	37	33	44	145
2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	5	3	3	5	4	4	1	4	3	1	1	28	29	25	42	124
3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	5	4	5	2	1	2	2	2	3	3	3	1	36	29	27	39	131
2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	5	4	3	4	2	3	5	2	1	5	1	1	1	28	35	31	45	139
2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	1	3	1	5	3	3	1	4	4	3	1	5	2	2	3	5	1	30	32	27	43	132
1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	3	5	2	1	1	2	5	4	4	4	2	4	2	4	24	24	22	47	117
3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	5	2	1	1	1	4	4	1	2	4	3	4	4	1	2	32	38	34	39	143
5	2	1	3	1	4	2	5	5	1	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	5	3	5	1	1	2	1	2	2	1	55	40	43	38	176
2	2	1	1	1	4	3	3	5	3	5	4	1	1	2	3	4	1	4	2	4	5	1	5	3	3	5	3	5	1	37	52	38	49	176
4	4	2	4	5	2	3	1	2	4	4	4	3	5	3	1	2	1	1	3	2	5	5	5	3	1	4	2	4	4	53	55	50	43	201
1	4	2	2	3	2	5	2	1	4	3	5	2	3	4	2	4	1	4	1	3	4	3	4	4	5	4	5	1	2	48	44	43	47	182
2	3	2	4	1	5	2	1	4	3	1	1	1	3	1	1	5	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	5	39	36	34	42	151
1	3	1	5	5	1	5	1	1	4	2	4	1	2	5	3	2	1	2	3	3	4	1	4	1	5	3	2	5	5	48	47	41	44	180
3	4	2	4	4	1	1	1	4	2	4	2	4	1	5	4	3	2	4	5	4	1	1	1	4	2	2	1	3	5	42	41	42	42	167
1	5	1	2	1	3	3	3	5	1	4	3	5	1	1	1	2	4	5	1	1	2	1	3	4	3	3	4	2	5	47	48	39	41	175
1	4	2	5	5	4	1	3	5	5	4	4	2	1	4	1	3	4	2	1	4	2	2	1	5	3	1	4	3	4	49	48	50	40	187
4	5	1	3	2	3	3	5	2	4	3	1	5	5	2	3	4	2	2	5	1	5	2	3	3	2	1	3	5	1	44	36	48	42	170
2	4	2	5	5	2	5	1	5	5	2	1	3	3	1	4	3	1	1	2	5	3	3	4	2	1	4	4	3	2	49	44	46	42	181
3	1	4	2	1	4	4	5	1	4	4	3	2	3	3	2	5	3	1	2	5	2	5	5	5	5	4	3	1	2	49	37	44	50	180
1	1	4	2	3	3	4	4	5	3	4	2	1	4	2	1	3	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	5	55	40	43	42	180
3	4	3	2	2	3	5	2	4	5	4	5	2	5	3	1	4	3	4	4	1	5	2	1	5	2	1	3	2	3	49	43	52	41	185
4	1	1	3	4	4	4	5	4	3	2	1	1	3	2	4	5	5	5	1	4	1	3	5	4	3	3	3	5	5	42	46	42	56	186
3	4	1	5	4	5	2	2	4	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	5	1	5	3	1	5	5	5	4	3	4	43	46	39	50	178
2	1	3	1	4	1	4	4	1	4	1	5	3	3	2	2	1	4	4	3	3	1	2	5	5	3	3	2	4	2	49	44	39	44	176
2	2	4	4	5	3	1	1	1	2	3	3	3	1	2	5	2	3	4	4	2	4	1	3	4	3	5	4	2	5	48	43	37	51	179
1	4	4	5	3	4	2	4	2	5	2	5	2	5	1	2	1	5	2	3	4	3	4	1	1	4	2	3	1	3	53	52	49	39	193
5	5	1	2	4	1	3	3	1	5	5	2	2	3	3	4	5	5	3	4	2	2	5	2	5	3	4	4	4	2	44	47	45	54	190
3	4	2	3	1	5	5	2	4	4	2	3	3	5	1	1	2	2	4	5	3	4	5	1	4	3	3	3	5	1	53	50	47	46	196
5	2	2	1	5	2	2	5	1	5	4	4	4	3	5	5	2	3	5	5	3	4	3	1	2	3	4	4	5	5	55	47	50	54	206
4	1	4	3	1	1	1	1	5	4	5	5	2	5	1	2	1	4	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	1	1	47	54	43	36	180

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL								
1	¿El personal administrativo que fue encontrado responsable de no cumplir con sus funciones ha sido sancionado?	X		X		X		
2	¿El personal administrativo conoce y es responsable de las funciones?	X		X		X		
3	¿El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal administrativo encargado del control interno?	X		X		X		
4	¿Las jefaturas solicitan el apoyo en control interno en sus áreas?	X		X		X		
5	¿El Órgano de Control Interno participa en la reducción de los riesgos en el área donde labora?	X		X		X		
6	¿Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos con el control interno?	X		X		X		
7	¿Considera que los objetivos institucionales se relacionan a la misión y visión de la entidad donde labora?	X		X		X		
8	¿Frecuentemente los objetivos institucionales son pertinentes y posibles de evaluar para su cumplimiento en la entidad donde labora?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS								
9	¿Las jefaturas están preparadas para adoptar nuevos cambios en el control interno?	X		X		X		
10	¿Está preparada la entidad para afrontar los riesgos que genere un control interno?	X		X		X		
11	¿Se han identificado riesgos que puedan afectar el cumplimiento de un encargo interno?	X		X		X		
12	¿Considera que se identifica de forma oportuna situaciones de riesgo de control en la UGEL?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL								
13	¿Participan las jefaturas de área ante la aprobación de un Encargo Interno?	X		X		X		
14	¿Las jefaturas realizan la verificación de la rendición del encargo interno otorgado?	X		X		X		

15	¿Las jefaturas de las áreas llevan un registro y control de los Encargos Internos rendidos?	X		X		X	
16	¿Es frecuente que la entidad revise, examine y evalúe los procesos para ser eficientes operativamente y reduce procesos burocráticos e inútiles?	X		X		X	
17	¿Se realiza acciones en las diferentes jefaturas, cuando detecta que la rendición de un Encargo Interno, no se realiza dentro del plazo previsto en la directiva señalada u otras normas sobre la materia?	X		X		X	
18	¿Existe una política de control interno para el acceso a los archivos de la entidad?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿El personal administrativo informa de las actividades de control interno a su jefe inmediato?	X		X		X	
20	¿Existe una comunicación fluida entre las jefaturas y el personal administrativo en general y viceversa?	X		X		X	
21	¿Los sistemas cuentan con restricciones para el acceso a la información a los no autorizados?	X		X		X	
22	¿El personal administrativo informa de las actividades de control interno a su jefe inmediato?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿En la UGEL se realizan evaluaciones periódicas o se aplican acciones de control de las actividades permanentes?	X		X		X	
23	¿El área de control interno realiza autoevaluaciones a sus actividades periódicas?	X		X		X	
24	¿El órgano encargado del control interno aplica los protocolos establecidos en las directivas de control?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg Alely Marita Quispe Auris** DNI: 46673253

Especialidad del validador: **Maestra en Gestión Pública**

01 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Alely Marita Quispe Auris
Maestra en Gestión Pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL								
1	¿El personal administrativo que fue encontrado responsable de no cumplir con sus funciones ha sido sancionado?	X		X		X		
2	¿El personal administrativo conoce y es responsable de las funciones?	X		X		X		
3	¿El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal administrativo encargado del control interno?	X		X		X		
4	¿Las jefaturas solicitan el apoyo en control interno en sus áreas?	X		X		X		
5	¿El Órgano de Control Interno participa en la reducción de los riesgos en el área donde labora?	X		X		X		
6	¿Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos con el control interno?	X		X		X		
7	¿Considera que los objetivos institucionales se relacionan a la misión y visión de la entidad donde labora?	X		X		X		
8	¿Frecuentemente los objetivos institucionales son pertinentes y posibles de evaluar para su cumplimiento en la entidad donde labora?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS								
9	¿Las jefaturas están preparadas para adoptar nuevos cambios en el control interno?	X		X		X		
10	¿Está preparada la entidad para afrontar los riesgos que genere un control interno?	X		X		X		
11	¿Se han identificado riesgos que puedan afectar el cumplimiento de un encargo interno?	X		X		X		
12	¿Considera que se identifica de forma oportuna situaciones de riesgo de control en la UGEL?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL								
13	¿Participan las jefaturas de área ante la aprobación de un Encargo Interno?	X		X		X		
14	¿Las jefaturas realizan la verificación de la rendición del encargo interno otorgado?	X		X		X		

15	¿Las jefaturas de las áreas llevan un registro y control de los Encargos Internos rendidos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Es frecuente que la entidad revise, examine y evalúe los procesos para ser eficientes operativamente y reduce procesos burocráticos e inútiles?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Se realiza acciones en las diferentes jefaturas, cuando detecta que la rendición de un Encargo Interno, no se realiza dentro del plazo previsto en la directiva señalada u otras normas sobre la materia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Existe una política de control interno para el acceso a los archivos de la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿El personal administrativo informa de las actividades de control interno a su jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Existe una comunicación fluida entre las jefaturas entre las jefaturas y el personal administrativo en general y viceversa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿Los sistemas cuentan con restricciones para el acceso a la información a los no autorizados?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿El personal administrativo informa de las actividades de control interno a su jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 5: SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿En la UGEL se realizan evaluaciones periódicas o se aplican acciones de control de las actividades permanentes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿El área de control interno realiza autoevaluaciones a sus actividades periódicas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿El órgano encargado del control interno aplica los protocolos establecidos en las directivas de control?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg Patricia Melody Ayala Cristobal DNI: 71605402**

Especialidad del validador: **Maestra en Gestión Pública**

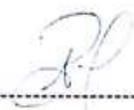
01 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Patricia Melody Ayala Cristobal
 Maestra en Gestión Pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL							
1	¿El personal administrativo que fue encontrado responsable de no cumplir con sus funciones ha sido sancionado?	X		X		X		
2	¿El personal administrativo conoce y es responsable de las funciones?	X		X		X		
3	¿El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal administrativo encargado del control interno?	X		X		X		
4	¿Las jefaturas solicitan el apoyo en control interno en sus áreas?	X		X		X		
5	¿El Órgano de Control Interno participa en la reducción de los riesgos en el área donde labora?	X		X		X		
6	¿Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos con el control interno?	X		X		X		
7	¿Considera que los objetivos institucionales se relacionan a la misión y visión de la entidad donde labora?	X		X		X		
8	¿Frecuentemente los objetivos institucionales son pertinentes y posibles de evaluar para su cumplimiento en la entidad donde labora?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS							
9	¿Las jefaturas están preparadas para adoptar nuevos cambios en el control interno?	X		X		X		
10	¿Está preparada la entidad para afrontar los riesgos que genere un control interno?	X		X		X		
11	¿Se han identificado riesgos que puedan afectar el cumplimiento de un encargo interno?	X		X		X		
12	¿Considera que se identifica de forma oportuna situaciones de riesgo de control en la UGEL?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL							
13	¿Participan las jefaturas de área ante la aprobación de un Encargo Interno?	X		X		X		
14	¿Las jefaturas realizan la verificación de la rendición del encargo interno otorgado?	X		X		X		

15	¿Las jefaturas de las áreas llevan un registro y control de los Encargos Internos rendidos?	X		X		X	
16	¿Es frecuente que la entidad revise, examine y evalúe los procesos para ser eficientes operativamente y reduce procesos burocráticos e inútiles?	X		X		X	
17	¿Se realiza acciones en las diferentes jefaturas, cuando detecta que la rendición de un Encargo Interno, no se realiza dentro del plazo previsto en la directiva señalada u otras normas sobre la materia?	X		X		X	
18	¿Existe una política de control interno para el acceso a los archivos de la entidad?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿El personal administrativo informa de las actividades de control interno a su jefe inmediato?	X		X		X	
20	¿Existe una comunicación fluida entre las jefaturas entre las jefaturas y el personal administrativo en general y viceversa?	X		X		X	
21	¿Los sistemas cuentan con restricciones para el acceso a la información a los no autorizados?	X		X		X	
22	¿El personal administrativo informa de las actividades de control interno a su jefe inmediato?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿En la UGEL se realizan evaluaciones periódicas o se aplican acciones de control de las actividades permanentes?	X		X		X	
23	¿El área de control interno realiza autoevaluaciones a sus actividades periódicas?	X		X		X	
24	¿El órgano encargado del control interno aplica los protocolos establecidos en las directivas de control?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Mary Luz Magallanes Rodríguez DNI: 45446640

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

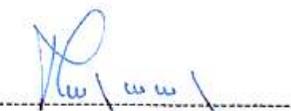
01 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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



Mary Luz Magallanes Rodríguez
Maestra en Gestión Pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IMPLICACIÓN							
1	¿La mayoría del personal administrativo se encuentra comprometido con su trabajo?	X		X		X		
2	¿Con frecuencia las decisiones se toman en el nivel que se dispone de la mejor información?	X		X		X		
3	¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir cuando se necesita?	X		X		X		
4	¿Cada personal administrativo cree que puede tener un impacto positivo en la su área?	X		X		X		
5	¿La planificación del trabajo es continua e implica a todo el personal administrativo en algún grado?	X		X		X		
6	¿Se fomenta activamente la cooperación entre el personal administrativo de la entidad?	X		X		X		
7	¿Trabajar en la entidad es como formar parte de un equipo?	X		X		X		
8	¿El personal administrativo está acostumbrado a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?	X		X		X		
9	¿Los equipos y no los individuos son los principales pilares de la institución?	X		X		X		
10	¿El trabajo se organiza de modo cada personal administrativo entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la entidad?	X		X		X		
11	¿La autoridad se delega de modo que el personal administrativo pueda actuar por sí mismas?	X		X		X		
12	¿Las capacidades del personal administrativo, los futuros líderes en el equipo se mejoran constantemente?	X		X		X		
13	¿La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?	X		X		X		
14	¿La capacidad del personal administrativo es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	X		X		X		
15	¿A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONSITENCIA							

16	¿Las jefaturas y el director practican lo que pregonan?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	¿Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	¿Ignorar los valores esenciales de este equipo te ocasionará problemas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	¿Existe un código ético que guía el comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	¿Este equipo tiene una cultura "fuerte"?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	¿Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	¿A menudo el personal administrativo tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	¿Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	¿El personal administrativo de las diferentes áreas tienen una perspectiva común?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	¿Trabajar con alguien de otro equipo de la institución es como trabajar con alguien de otra oficina?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
31	¿Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32	¿El personal administrativo de diferentes equipos de la institución tienen una perspectiva en común?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36	¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

37	¿La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones?	X		X		X	
38	¿Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno?	X		X		X	
39	¿Las decisiones del personal administrativo ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios?	X		X		X	
40	¿Se fomenta el contacto directo del personal administrativo con los usuarios?	X		X		X	
41	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?	X		X		X	
42	¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?	X		X		X	
43	¿Muchas ideas, se pierden por el camino?	X		X		X	
44	¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?	X		X		X	
45	¿Nos aseguramos que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: MISION							
46	¿La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	X		X		X	
47	¿Nuestras estrategias sirven de ejemplo a otras instituciones?	X		X		X	
48	¿La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo?	X		X		X	
49	¿La institución tiene una clara estrategia de cara al futuro?	X		X		X	
50	¿La orientación estratégica de la institución no me resulta clara?	X		X		X	
51	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?	X		X		X	
52	¿Las jefaturas y el director fijan metas ambiciosas pero realistas?	X		X		X	
53	¿La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar?	X		X		X	
54	¿Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados?	X		X		X	
55	¿El personal administrativo de esta organización comprende lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?	X		X		X	
56	¿Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro?	X		X		X	
57	¿Las jefaturas y el director tienen una perspectiva a largo plazo?	X		X		X	

58	¿El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo?	X		X		X		
59	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?	X		X		X		
60	¿Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Alely Marita Quispe Auris DNI: 46673253

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

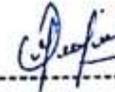
01 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Alely Marita Quispe Auris
Maestra en Gestión Pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IMPLICACIÓN							
1	¿La mayoría del personal administrativo se encuentra comprometido con su trabajo?	X		X		X		
2	¿Con frecuencia las decisiones se toman en el nivel que se dispone de la mejor información?	X		X		X		
3	¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir cuando se necesita?	X		X		X		
4	¿Cada personal administrativo cree que puede tener un impacto positivo en su área?	X		X		X		
5	¿La planificación del trabajo es continua e implica a todo el personal administrativo en algún grado?	X		X		X		
6	¿Se fomenta activamente la cooperación entre el personal administrativo de la entidad?	X		X		X		
7	¿Trabajar en la entidad es como formar parte de un equipo?	X		X		X		
8	¿El personal administrativo está acostumbrado a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?	X		X		X		
9	¿Los equipos y no los individuos son los principales pilares de la institución?	X		X		X		
10	¿El trabajo se organiza de modo que cada personal administrativo entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la entidad?	X		X		X		
11	¿La autoridad se delega de modo que el personal administrativo pueda actuar por sí mismas?	X		X		X		
12	¿Las capacidades del personal administrativo, los futuros líderes en el equipo se mejoran constantemente?	X		X		X		
13	¿La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?	X		X		X		
14	¿La capacidad del personal administrativo es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	X		X		X		
15	¿A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONSITENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Las jefaturas y el director practican lo que pregonan?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	¿Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	¿Ignorar los valores esenciales de este equipo te ocasionará problemas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	¿Existe un código ético que guía el comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	¿Este equipo tiene una cultura "fuerte"?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	¿Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	¿A menudo el personal administrativo tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	¿Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	¿El personal administrativo de las diferentes áreas tienen una perspectiva común?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	¿Trabajar con alguien de otro equipo de la institución es como trabajar con alguien de otra oficina?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
31	¿Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32	¿El personal administrativo de diferentes equipos de la institución tienen una perspectiva en común?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36	¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

37	¿La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones?	X		X		X	
38	¿Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno?	X		X		X	
39	¿Las decisiones del personal administrativo ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios?	X		X		X	
40	¿Se fomenta el contacto directo del personal administrativo con los usuarios?	X		X		X	
41	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?	X		X		X	
42	¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?	X		X		X	
43	¿Muchas ideas, se pierden por el camino?	X		X		X	
44	¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?	X		X		X	
45	¿Nos aseguramos que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: MISION						
46	¿La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	X		X		X	
47	¿Nuestras estrategias sirven de ejemplo a otras instituciones?	X		X		X	
48	¿La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo?	X		X		X	
49	¿La institución tiene una clara estrategia de cara al futuro?	X		X		X	
50	¿La orientación estratégica de la institución no me resulta clara?	X		X		X	
51	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?	X		X		X	
52	¿Las jefaturas y el director fijan metas ambiciosas pero realistas?	X		X		X	
53	¿La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar?	X		X		X	
54	¿Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados?	X		X		X	
55	¿El personal administrativo de esta organización comprende lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?	X		X		X	
56	¿Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro?	X		X		X	
57	¿Las jefaturas y el director tienen una perspectiva a largo plazo?	X		X		X	

58	¿El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo?	X		X		X	
59	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?	X		X		X	
60	¿Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Patricia Melody Ayala Cristobal DNI: 71605402

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

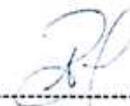
01 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Patricia Melody Ayala Cristobal
 Maestra en Gestión Pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IMPLICACIÓN							
1	¿La mayoría del personal administrativo se encuentra comprometido con su trabajo?	X		X		X		
2	¿Con frecuencia las decisiones se toman en el nivel que se dispone de la mejor información?	X		X		X		
3	¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir cuando se necesita?	X		X		X		
4	¿Cada personal administrativo cree que puede tener un impacto positivo en la su área?	X		X		X		
5	¿La planificación del trabajo es continua e implica a todo el personal administrativo en algún grado?	X		X		X		
6	¿Se fomenta activamente la cooperación entre el personal administrativo de la entidad?	X		X		X		
7	¿Trabajar en la entidad es como formar parte de un equipo?	X		X		X		
8	¿El personal administrativo está acostumbrado a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?	X		X		X		
9	¿Los equipos y no los individuos son los principales pilares de la institución?	X		X		X		
10	¿El trabajo se organiza de modo cada personal administrativo entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la entidad?	X		X		X		
11	¿La autoridad se delega de modo que el personal administrativo pueda actuar por sí mismas?	X		X		X		
12	¿Las capacidades del personal administrativo, los futuros líderes en el equipo se mejoran constantemente?	X		X		X		
13	¿La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?	X		X		X		
14	¿La capacidad del personal administrativo es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	X		X		X		
15	¿A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONSITENCIA							

16	¿Las jefaturas y el director practican lo que pregonan?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	¿Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	¿Ignorar los valores esenciales de este equipo te ocasionará problemas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	¿Existe un código ético que guía el comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	¿Este equipo tiene una cultura "fuerte"?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	¿Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	¿A menudo el personal administrativo tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	¿Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	¿El personal administrativo de las diferentes áreas tienen una perspectiva común?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	¿Trabajar con alguien de otro equipo de la institución es como trabajar con alguien de otra oficina?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
31	¿Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32	¿El personal administrativo de diferentes equipos de la institución tienen una perspectiva en común?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes equipos de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	¿Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36	¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

37	¿La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones?	X		X		X	
38	¿Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno?	X		X		X	
39	¿Las decisiones del personal administrativo ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios?	X		X		X	
40	¿Se fomenta el contacto directo del personal administrativo con los usuarios?	X		X		X	
41	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?	X		X		X	
42	¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?	X		X		X	
43	¿Muchas ideas, se pierden por el camino?	X		X		X	
44	¿El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano?	X		X		X	
45	¿Nos aseguramos que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: MISION							
46	¿La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	X		X		X	
47	¿Nuestras estrategias sirven de ejemplo a otras instituciones?	X		X		X	
48	¿La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo?	X		X		X	
49	¿La institución tiene una clara estrategia de cara al futuro?	X		X		X	
50	¿La orientación estratégica de la institución no me resulta clara?	X		X		X	
51	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?	X		X		X	
52	¿Las jefaturas y el director fijan metas ambiciosas pero realistas?	X		X		X	
53	¿La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar?	X		X		X	
54	¿Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados?	X		X		X	
55	¿El personal administrativo de esta organización comprende lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?	X		X		X	
56	¿Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro?	X		X		X	
57	¿Las jefaturas y el director tienen una perspectiva a largo plazo?	X		X		X	

58	¿El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo?	X		X		X	
59	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?	X		X		X	
60	¿Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Mary Luz Magallanes Rodríguez DNI: 45446640

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

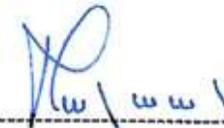
01 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mary Luz Magallanes Rodríguez
Maestra en Gestión Pública

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 24 de Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 203 – 2021 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

SR:

Luis Alberto Yataco Ramírez

Unidad de gestión Educativa Local 01

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 San Juan de Miraflores

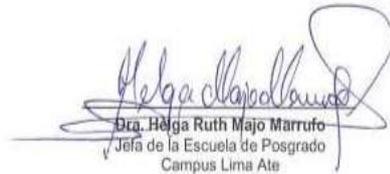
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Choque Perez Pamela Margoth N° DNI N° 47284031 y código de matrícula N° 7002525596, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

Control Interno y la cultura organizacional del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate