



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional en el control interno de las
Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la
República, Lima 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. Julián Víctor Rosas Pichardo

ASESOR:

Mg. Guido Junior Bravo Huaynates

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA- PERÚ

2019



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ROSAS PICHARDO JULIÁN VÍCTOR**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Públicas*, ha sustentado la tesis titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CONTROL INTERNO DE LAS SOCIEDADES DE AUDITORÍAS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, LIMA 2018

Fecha: 30 de enero de 2019

Hora: 5:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. José Mercedes Valqui Oxolón

Firma:

SECRETARIO: Dr. Alejandro Efraín Gómez Briceño

Firma:

VOCAL: Mg. Guido Junior Bravo Huaynates

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría.*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
- *Mejorar la aplicación de las normas APA.*
- *Mejorar la redacción de las hipótesis y objetivos.*
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a la memoria de mi Sra. madre Graciela Petronila Pichardo Huapaya, quien me dio un motivo de superación, a mi padre Segundo Julian Rosas Coronado que me dio el apoyo en mi formación profesional y a mi esposa Elizabeth Magaly Vilca Yauri e hijo Gabriel Alexander Rosas Vilca, quienes han estado a mi lado todo este tiempo apoyándome y compartiendo este sueño hecho realidad.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la calidad de su enseñanza a través de docentes altamente calificados y competentes. A mi asesor Mg. Guido Junior Bravo Huaynates, por su paciencia y sabiduría para guiarme en la elaboración de este trabajo de investigación. A la Contraloría General de la República, de las Sociedades de Auditorías por brindarme la oportunidad de investigar una problemática que al final ayudara a la institución.

Declaratoria de autenticidad

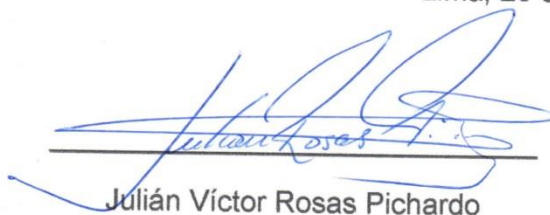
Yo, Julián Víctor Rosas Pichardo, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, Lima 2018", presentada, en 164 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría:

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de noviembre de 2018



Julián Víctor Rosas Pichardo

DNI: 08711168

Presentación

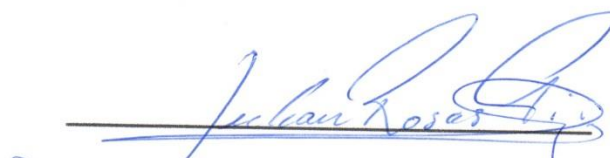
Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis "Cultura organizacional y control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, Lima 2018", cuyo objetivo es establecer la relación entre la cultura organizacional y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, Lima 2018; considerando que la administración pública moderna, certifica el éxito del control interno y que depende del papel que cumplen cada uno de los colaboradores de las Sociedades de Auditoría y se sustenta en un control interno que considera prioritarios aspectos como la cultura organizacional.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. El primer capítulo es la introducción en donde se expone la realidad problemática, los trabajos previos internacionales y nacionales, las teorías relacionadas del tema, la formulación del problema, la justificación, las hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo es el método compuesto por el diseño de la investigación, las variables y su operacionalización, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos.

En el tercer capítulo se presentan los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones de la investigación, en el sexto capítulo se formulan las recomendaciones, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas; y finalmente en el último se presentan los anexos. Esperamos señores miembros del jurado que el estudio merezca su aprobación.

El autor



Julián Víctor Rosas Pichardo

Índice

	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	xiv
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	31
1.5 Justificación	31
1.6 Hipótesis	32
1.7 Objetivos	33
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	36
2.2 Operacionalización de variables,	36
2.3. Población, muestra y muestreo	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39

2.5. Métodos de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	42
III. Resultados	44
IV. Discusión	59
V. Conclusiones	62
VI. Recomendaciones	64
VII. Referencias	67
VIII. Anexos	72
Anexo1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Autorización de la institución	
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 5: Validación de instrumentos	
Anexo 6: Base de datos	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Cultura organizacional	38
Tabla 2	Operacionalización de la variable Control interno	38
Tabla 3	Juicio de expertos para el cuestionario de cultura organizacional	41
Tabla 4	Juicio de expertos para el cuestionario de Control interno	41
Tabla 5	Resultados del análisis de fiabilidad de la Cultura organizacional y de las Dimensiones	42
Tabla 6	Resultados del análisis de fiabilidad del Control interno y de las Dimensiones	42
Tabla 7	Descripción de las frecuencias de los niveles de la cultura organizacional	45
Tabla 8	Descripción de las frecuencias de las Condiciones externas impuestas a los grupos	46
Tabla 9	Descripción de las frecuencias de los recursos de los miembros de un grupo	47
Tabla 10	Descripción de las frecuencias de la Estructura de los grupos	48
Tabla 11	Descripción de las frecuencias de los niveles del control interno	49
Tabla 12	Descripción de las frecuencias de los niveles del ambiente de control	50
Tabla 13	Descripción de las frecuencias de los niveles de la evaluación de riesgo	51
Tabla 14	Descripción de las frecuencias de los niveles de la actividad de control	52
Tabla 15	Descripción de las frecuencias de los niveles de la información y comunicación	53
Tabla 16	Descripción de las frecuencias de los niveles de la supervisión	54
Tabla 17	Prueba de Spearman: la cultura organizacional y el control interno	55

Tabla 18	Prueba de Spearman: las condiciones externas impuestas a los grupos y el control interno	56
Tabla 19	Prueba de Spearman: los recursos de los miembros de un grupo y el control interno	57
Tabla 20	Prueba de Spearman: la Estructura de los grupos y el control interno	58

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Descripción de las frecuencias de los niveles de la cultura organizacional	45
Figura 2	Descripción de las frecuencias de las Condiciones externas impuestas a los grupos	46
Figura 3	Descripción de las frecuencias de los recursos de los miembros de un grupo	47
Figura 4	Descripción de las frecuencias de la niveles de la Estructura de los grupos	48
Figura 5	Descripción de las frecuencias de los niveles del control interno	49
Figura 6	Descripción de las frecuencias de los niveles del ambiente de control	50
Figura 7	Descripción de las frecuencias de los niveles de la evaluación de riesgo	51
Figura 8	Descripción de las frecuencias de los niveles de la actividad de control	52
Figura 9	Descripción de las frecuencias de los niveles de la información y comunicación	53
Figura 10	Descripción de las frecuencias de los niveles de la supervisión	54

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado Cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, Lima 2018, tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético-deductivo con un tipo de estudio de la investigación según su finalidad fue básico, según su nivel fue correlacional causal y según su temporalidad fue transversal; se utilizó un diseño no experimental, ya que se identificó y se describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta para los habitantes de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, por lo tanto, la población fue de 100 colaboradores y la muestra estuvo conformada por 98.

El resultado de la investigación arrojó que existe una correlación directa de 0.792, por la cual se concluyó que una relación directa entre la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Palabras clave: Cultura organizacional, control interno

Abstract

The present research work titled Organizational Culture in the internal control of the Auditing Societies of the General Comptroller of the Republic, Lima 2018, had as objective to establish the relationship between the organizational culture in the internal control of the Audit Societies of the Comptroller's Office General of the Republic, province of Lima, 2018.

The approach was quantitative, with hypothetical-deductive method with a type of study of the research according to its purpose was basic, according to its level was causal correlational and according to its temporality was transversal; a non-experimental design was used, since the characteristics of the variables studied were identified and described to propose changes in the problematic reality. The data collection techniques were the survey for the inhabitants of the Auditing Societies of the Comptroller General of the Republic, therefore the population was 100 collaborators and the sample consisted of 98.

The result of the investigation showed that there is a direct correlation of 0.792, by which it was concluded that a direct relationship between the organizational culture and the internal control of the Audit Societies of the Comptroller General of the Republic, province of Lima, 2018.

Keywords: Organizational culture, internal control

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La cultura organizacional refleja las expectativas de una institución y su forma de recompensar los comportamientos esperados. Una declaración de misión, objetivos, una estrategia de marca e incluso un logotipo son buenos vectores para evaluar dicho elemento esencial. Así mismo, la cultura organizacional es esencial para el éxito, en todos los departamentos o áreas de una institución ya sea esta contabilidad, finanzas, operaciones de control y que influye directamente en la contratación, la retención, la colaboración y la comunicación, así como en la gestión del cambio. Un entorno de trabajo positivo y estimulante puede ayudar a una institución a superar los efectos de las recesiones económicas, los cambios de personal, los avances tecnológicos y las fluctuaciones de las operaciones. (Homburg y Pflesser, 2000).

Para construir una cultura organizacional positiva en una institución, un líder puede incluir a todos los miembros del equipo al comunicar objetivos a corto y largo plazo. Los empleados que entienden los objetivos estratégicos de la empresa estarán más motivados para participar en su logro. Pero compartir su visión no es suficiente. El líder muestra a sus empleados cómo sus contribuciones individuales benefician a la empresa y le permiten alcanzar sus objetivos. Incluso las instituciones de nueva creación y las empresas de rápido crecimiento que todavía están desarrollando su visión deben compartir sus objetivos iniciales con su equipo y periódicamente informarles sobre su progreso. (Escobar, Cuervo, y Romero, 2012)

Actualmente se ha logrado perfeccionar nuevas estrategias que permita mejorar la construcción de organizaciones inteligentes, competitivas, de tal manera asegure su supervivencia en una sociedad cambiante. Además, la táctica utilizada tiene la finalidad de estimar y conocer los valores culturales importantes para la organización, lo cual, causará el fortalecimiento de un plan de acción para que la entidad no pierda fuerza en el proceso de comunicación, siendo esto un componente fundamental que apoya las técnicas de mejoramiento de las entidades y para hacer frente a un proceso rápido de globalización y un marco de competitividad agresiva

Debido al espantajo de los procesos de cambios más adecuados como las tecnologías que surgen en el mercado, la capacidad y el control interno se ha visto

muy reñida, y las instituciones como la Contraloría empezaron a utilizar numerosos recursos como complemento para sus trabajadores con respecto a la cultura organizacional, por ende se ha especificado que se realizaron permutas en el uso de las habilidades laborales a la hora de revolver los retos que se les presenta, entre esas estrategias se encuentra la mejora de las condiciones laborales, como de las diplomacias interpersonales causadas dentro de la convivencia laboral, a esta última definición se la designa como cultura organizacional y está íntimamente coherente con el funcionamiento de la fiscalización.

La Sub Gerencia de Gestión de las Sociedades de Auditoría de la Contraloría-, que se apoya en las Unidades Orgánicas Técnicas especializadas en atención a las normas que regulan el control gubernamental, presenta en su cultura organizacional, que entre una de sus falencias es el distanciamiento con las Sociedades de Auditoría al recomendar, elaborar y/ aplicar lineamientos de control basados en la recopilación de resultados pero no ve en sí la problemática que se presenta para la realización de la labor encomendada, generando una tenue gestión de control, que daña el sistema de control posterior que ejercen las Sociedades de auditorías, que también repercute en la verificación de la capacidad del personal asignado para dicha labor, no generando la aplicación de indicadores que lo mejoren, todo ello se verifica que la cultura organizacional se encuentra deficiente en los aspectos de condiciones externas de grupos y el mal tratamiento de los recursos de los miembros de las sociedad de auditoría.

Es por ello que la investigación busca definir la incidencia de la cultura organizacional de la sociedad de auditoría en el control interno de sus actividades.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Trabajos Previos Internacionales

Pérez y Púa (2017) señalaron en la tesis *Manual Standart de control interno para la gestión del inventario en empresas importadoras de telas*. Universidad de Guayaquil. Guayaquil. La investigación tuvo como objetivo el de elaborar una guía que permita el control interno administrativo y contable de una institución, que favorezca la administración de los inventarios en las Instituciones importadoras de Guayaquil. El estudio es de tipo deductivo y contiene una muestra de 11 empresas importadoras de telas y se aplicó un cuestionario de preguntas como instrumentos

de evaluación, llegando a los siguientes resultados y conclusiones. No hay en estas entidades un instructivo vinculado con el control interno administrativo y contable, que oriente a los trabajadores y administrativos de estas entidades. Los locales destinados para el almacenamiento carecen de normas que permitan el almacenamiento adecuado de los productos, la organización de las estibas, el área para un efectivo pre despacho, de igual manera un área que permita montar un efectivo sistema contra incendios. Se determina que existen falencias, así como desconocimientos en relación a esta actividad y otras normas actuales dadas por las instituciones de control, ya sea por la falta de cursos de capacitación o por la poca preparación recibida durante la trayectoria laboral de los trabajadores.

Choez (2017) en su tesis *El sistema de control interno como instrumento de gestión para la adecuada toma de decisiones en la empresa Servicentro Primavera SRL 2015-2016*. Su objetivo es saber el grado de incidencia del sistema de control interno en la correcta toma de decisiones en Servicentro Primavera SRL, para lo cual se planteó una investigación cuantitativa – descriptiva, utilizándose como técnica el sondeo, para instrumento se aplicó un formulario, la muestra integrado por 33 trabajadores. La investigación concluyó que el sistema de control interno incide de manera positiva en la toma de decisiones gerenciales. Esta investigación sirve como referencia en cuanto a la operacionalización de las variables control interno y toma de decisiones, además aporta como guía en la metodología para evaluar la relación.

Wiernik (2016) señaló en la tesis *El impacto de la cultura organizacional sobre la innovación en las empresas de telecomunicaciones*. Universidad de San Andrés de Buenos Aires. Buenos Aires. Tuvo como objetivo distinguir la presencia de la cultura institucional que ayude el desarrollo de la innovación en las empresas de telecomunicaciones. El enfoque del estudio fue cualitativo y de nivel descriptivo, el estudio estuvo basado en la información existente en trabajos de divulgación científica, publicaciones y trabajos de consultoría. Se aplicó dos cuestionarios en base a la población estimada de 54 empresas de telecomunicaciones, llegando de esta manera a los siguientes resultados y conclusiones. Las empresas no han sabido adecuar sus condiciones internas al nuevo mercado que se les presenta,

conservando las mismas condiciones de cultura jerárquica y liderazgo transaccional que les fueron útiles en otros momentos. Para que la nueva cultura se comporte como estimulador de la innovación, se debe sustentar en sus valores enriquecedores principales: el coraje, para la toma de resoluciones aceptación de responsabilidades; la franqueza, para generar un clima de confianza y colaboración entre los integrantes; la búsqueda de la excelencia, para dar siempre un esfuerzo más en pos de alcanzar la visión organizacional y la curiosidad, para indagar en el entorno en busca de nuevas ideas.

Pastor (2015) señaló en la tesis *Propuesta de un sistema informático para el control interno de los bienes muebles. Caso departamento de medios audiovisuales de la Universidad Veracruzana*. Universidad Veracruzana. Su objetivo es designar una alternativa parcial como reparar al módulo de activo fijo del Sistema Integral de Información Universitaria. Se aplicó un cuestionario de preguntas en los trabajadores de medios audiovisuales de la Universidad Veracruzana. Los resultados y conclusiones fueron: El sistema omnímodo de aviso académico y representantes ha preconcebido para los beneficiarios una gradación de informes, para simplificar y amparar a los quehaceres referentes a la seguridad de sus propiedades.

Crespo y Suárez (2014) señalaron en la tesis *Elaboración e implementación de un sistema de control interno, caso Multitecnos S.A. de la ciudad de Guayaquil para el periodo 2012-2013*. Su mira fue hacer el plan, sobre la constitución y la dinamización del estilo de chequeo interior del establecimiento Multitecnos S.A. El amago es los adalides de cada unidad de la compañía, se aplicó la lista de cotejo, los resultados y conclusiones es que la Institución no presenta un estilo de intervención interior, no hay niveles de jerarquía ni de responsabilidad, por lo tanto, los empleados no cumplen con sus funciones de manera integral, lo que perjudica el normal desarrollo de la empresa.

1.2.2. Trabajos Previos Nacionales

Silva (2017) en la investigación *Cultura organizacional y la calidad de atención en el servicio del hospital Vitarte. Ate, 2017*. Universidad César Vallejo de Lima. Siendo

el objetivo, indagar la vinculación existente. El enfoque es cuantitativo, básico y clasificado como descriptivo correlacional. Siendo la población, de unos 7991 aproximado, clientes del servicio de obstetricia del hospital vitarte, en el mes de marzo. Se aplicó la técnica del muestreo aleatorio simple, en una muestra de 367 usuarios. Se utilizó una lista de cotejo, siendo los resultados y conclusiones: existe una vinculación positiva y alta entre la cultura organizacional y la calidad de atención en el servicio de medicina interna, cirugía, pediatría, gineco obstetricia del hospital vitarte, Ate, 2017.

Cadillo (2017) en su investigación *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016*. El objetivo, es precisar la conexión entre el control interno y la gestión administrativa del personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú 2016. El método de estudio fue el hipotético-deductivo. La población fue de 115 trabajadores, la muestra es no probabilística, su variable control interno y Gestión Administrativa, el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, el instrumento del estudio fue el cuestionario. Se concluyó en que existe un vínculo significativo entre control interno y la gestión administrativa, recaído en los empleados de los servicios postales 2016, sede central.

Rivera (2016) en la indagación sobre *Sistema de control interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016*, estudio ejecutado en la Universidad César Vallejo de Tarapoto. La intención primordial del autor es medir la correlación entre Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín en el año 2016, la muestra se seleccionó mediante el muestro no probabilístico por conveniencia de 21 colaboradores, el tipo de investigación es no experimental, la prueba de correlación es el coeficiente de relación Pearson con un 95% de certeza. Se concluye que hay una alta correlación positiva entre las variables y el coeficiente de determinación (0.790), donde el 79% del Desempeño Laboral es por la eficiencia del Sistema de Control Interno del GORESAM.

Tuesta (2016) en su tesis *Influencia de la cultura organizacional en la calidad de atención del servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto*. Indica en su objetivo el de precisar cómo afecta la cultura organizacional en la calidad de servicio al usuario del personal administrativo del centro de estudios. El método es el hipotético-deductivo, analítico y deductivo, diseño no experimental, la población fue de 5190 personas con una muestra de 357 personas entre estudiantes y docentes. Llegando a la conclusión que tiene un alto grado de dominio en la atención de los servicios que ofrece a sus usuarios internos y externos; a pesar de tener una tecnología e infraestructura escueta. Esto es como consecuencia del alto nivel de Cultura Organizacional que existe en este centro de estudios y un adecuado clima laboral.

Samaniego (2013) manifiesta en *Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo*. Su meta fue fijar si el control interno incide en la administración de micro empresas del distrito de Chaclacayo. La investigación fue explicativa, se adquirió la información con la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario, aplicado a una muestra conformada por 26 empresas de Chaclacayo. La conclusión fue que cada elemento del control interno y lo que en su conjunto incide de una manera efectiva en la gestión de las micro empresas. Esta investigación aporta a la presente en cuanto al dimensionamiento de la variable control interno para empresas no estatales, puesto que especifica cada uno de los componentes de esta variable.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Cultura organizacional

Teoría de las relaciones humanas.

Son las diferentes manifestaciones que los individuos mantienen dentro de una sociedad se conoce como relaciones humanas. Se basan en los vínculos, a menudo jerárquicos, que existen entre las personas y que tienen lugar en lugar de la comunicación.

Se considera que las relaciones sociales son importantes para la transformación del hombre en una sociedad., porque es gracias a estos privilegios que las sociedades están constituidas y también las más pequeñas que el más grande. Las relaciones humanas necesariamente involucran al menos dos individuos. (Robbins, 2013)

Este conjunto de interacciones facilita a los habitantes cohabitar de manera amistosa y al mismo tiempo se fundamentan en ciertos principios aceptados por todos los miembros de la sociedad y en la defensa de los derechos individuales. No debemos confundir el concepto de las relaciones humanas con el de las relaciones públicas. Estos tienen la intención de incluir una organización dentro de la comunidad, comunicando sus metas y procesos. Además, las relaciones públicas mantienen conexiones entre las personas y una organización (Robbins, 2013)

Modelos teóricos de la cultura organizacional.

La cultura organizacional actualmente tiene gran trascendencia en todos los ámbitos sociales, ya que la actitud de la persona afecta mucho en el medio laboral, tal como manifiesta los autores sobre comportamiento organizacional, la de Robbins (2013) y de Chiavenato (2009).

También cabe mencionar que la humanidad de estos tiempos se involucre con el progreso lo cual [e permitirá mejorar su calidad de vida, entender a las organizaciones y tener mayores oportunidades en este mundo globalizado en el que actualmente vivimos. Como refiere Robbins (2013):

Es necesario lograr una cultura organizacional, es muy importante, y es una disciplina de carácter científico, por contar con una gran variedad de investigaciones y una rica gama de conceptos al respecto, también cuenta con una variedad de herramientas de alto grado de análisis y es una gran ayuda en la administración pública.

Otro modelo teórico es la de Dubrin (2003) quien se centra en la cultura organizacional como pilar fundamental de los recursos humanos desde las

características personales y deberes del trabajador. Este autor concuerda con Chiavenato (2010) quien añade: que la cultura organizacional es vital para conocer cómo interactúan los diferentes equipos, también se puede visualizar la variedad de la fuerza laboral mediante el grado de cultura de la persona, con el fin de mejorar las políticas de la empresa. (p. 124)

Definición de Cultura organizacional

Para Robbins (2013) definieron a la cultura organizacional como “Una cultura organizacional sólida es aquella que permite a la empresa alcanzar su misión y alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, no es necesario que los valores organizacionales se adapten al contexto” (p. 513)

Mientras que Arbaiza (2010) mencionó que la cultura organizacional aporta en la situación de una cultura organizacional beneficiosa es un negocio donde hay honestidad, confianza y equidad. Estas las características pueden manifestarse en las interacciones diarias en el trabajo y durante eventos profesionales (por ejemplo, evaluaciones de rendimiento, medidas disciplinarias). (p. 386)

Para Chiavenato y Judge (2010) la cultura organizacional es un medio de preparación donde se indaga el efecto que causa las personas de manera individual o grupal en su actitud entorno al medio laboral, con el fin de mejorar su eficacia.

Por otro lado, Hellriegel y Slocum (2009) afirmaron que la cultura organizacional no trata de gestionar la cultura, ni se trata de cambiar los valores, o incluso de incluir la acción gerencial en el sistema de valores de la empresa. Estos se utilizan para transformar el trabajo en rendimiento. No son objeto de gestión, ni el contexto en el que se ajusta y que debe tenerse en cuenta. Son palancas operadas para producir rendimiento, referencias útiles para medir esto último. (p. 236)

En la redacción de esta publicación mensual, encontramos una carta editorial. El editor establece objetivos para los periodistas, pero de manera informal, caso por caso. Para cada artículo, el periodista conoce el tema, el ángulo, el número de signos y los medios a su disposición, especialmente a tiempo. Pero el editor usa

pocas o ninguna meta para convertir el trabajo en rendimiento. Para eso, recurre a la carta, incluso implícitamente, mediante el uso de los comportamientos, las formas de hacer las cosas. El estándar utilizado para producir y evaluar el rendimiento es principalmente conductual. (p. 458)

Según Dubrin (2003) la cultura organizacional es una especialidad de la administración, ligada al campo de recursos humanos y se caracteriza por ser manejable desde el punto de vista empresarial. Se caracteriza porque es el enfoque de manejo de grupos e individuos ligados a características o deberes de igual similitud.

Dimensiones de la cultura organizacional

Según Robbins (2013) el triunfo de un clan dentro de una empresa esta requerido en base a la habilidad de los que la componen, fuerza de contienda, coacciones interiores en relación a los miembros y estos se ciñan a las reglas del equipo. Tiene como componentes:

Dimensión 1: Condiciones externas impuestas a los grupos.

Robbins (2013) afirma que, para entender las costumbres de un grupo, es necesario involucrarse con ellos y conocer su forma de vivir, costumbres, entre otros, también, reconocerlos como parte de un macro sistema organizacional, de esta manera se conocerá la cultura de ese conjunto de personas la totalidad de equipos laborales son influenciados por las condiciones impuestas, que son:

Cultura de grupo: Se considera al comportamiento como grupo, es decir sus creencias y hábitos de trabajo

Sistema de organización: Involucra la organización del grupo o empresa en base a sus políticas de trabajo y las funciones de cada miembro

Influencia de condiciones: Se contempla las condiciones interpuestas en los grupos de trabajos, ya sean órdenes directas o reglas de juego.

Dimensión 2: Recursos de los miembros de un grupo.

Al respecto Robbins (2013) indica que, en su mayoría la capacidad de ejecución de un equipo, depende mucho del nivel de entrega de sus integrantes. Existen tres recursos que han recibido la mayor atención, como son conocimiento, capacidades y personalidad.

Dimensión 3: Estructura de los grupos

Para Robbins (2013) los equipos en los centros de trabajo están organizados. Hay cultura de equipo, no prevalece la individualidad, esto favorece al conjunto de integrantes en beneficio de la organización.

Procesos de grupo.

Sobre los procesos de grupo, Robbins (2013) indica que el elemento del patrón de actitud de equipos afecta en la capacidad de desenvolvimiento de un grupo de trabajo, esto permite a los integrantes, guiarse en cuanto al proceso del equipo.

Tareas de grupo.

Según Robbins (2013), manifiesta que los macro grupos ejecutan mejor el trabajo, por tener mayor facilidad de adquirir la información necesaria para realizar su labor, utilizando para esto estrategias adecuadas y oportunas.

Toma de decisiones en grupo.

Según Robbins (2013), implica que una mejor decisión se toma en base a un equipo de trabajo, ya que el aporte de todos logra mejores resultados en beneficio de la empresa.

1.3.2. Control interno

Una de las primeras definiciones que se otorga a la expresión control interno es la que se da en el estudio Internal Control, publicado por el AICPA, que indica que el control interno está conformado por el plan de organización y todos los procedimientos y métodos que se adaptan de forma coordinada a un negocio para poner a salvo sus activos, verificar la confiabilidad y exactitud de los datos

financieros y así promover la eficiencia de operación y promover la adherencia a las políticas prescritas por la administración. Fonseca (2011, p.527).

El sistema de control interno es el conjunto de pautas, mecanismos control y la estructura administrativa establecida por la administración, con miras a para garantizar la conducción ordenada y eficiente de los asuntos comerciales

La gerencia es responsable de educar a los ejecutivos sobre la importancia de una vida saludable gestión de negocios y propiedad de la empresa. La división de tareas es de suma importancia para el control interno: Cuanto más grande sea el negocio, más responsabilidades y permisos habrá asignado a diferentes personas para evitar influencias y funciones incompatibles. Cuando una persona ocupa un nuevo puesto, la gerencia debe asegurarse de comunicar los métodos de trabajo inherentes a esta función: una buena comprensión garantizará la eficiencia del proceso, la fiabilidad de la información y la valoración de la tarea.

El control interno incluye los métodos y procesos que la compañía agrega al sistema de contabilidad para adquirir un grado razonable de certeza. Los registros y los datos contables son confiables y los activos están protegidos.

Un sistema de control interno adecuado también permitirá a la compañía prevenir los siguientes riesgos:

- Sanciones legales e incumplimiento de las leyes, regulaciones y estándares gobierno;

- Costos excesivos;

- La interrupción de las operaciones o una actividad importante para la empresa;

- Pérdida de ingresos;

- Destrucción o pérdida de activos;

- Insatisfacción del cliente;

- Fraude, malversación o conflictos de interés;

- Malas decisiones de gestión.

La auditoría y el control interno contribuyen al control y la eficiencia de las actividades de la organización. Le permiten conocer y gestionar los riesgos importantes que podrían afectarlo.

La misión del control interno es aumentar y preservar el valor de la organización proporcionando objetivamente seguro, asesoramiento y puntos de vista basados en un enfoque basado en el riesgo.

El control interno es una actividad independiente y objetiva que le brinda a la organización una garantía del grado de control sobre sus operaciones, brinda asesoramiento sobre cómo mejorarlas y ayuda a crear valor agregado. Ayuda a esta organización a alcanzar sus objetivos evaluando, a través de un enfoque sistemático y metódico, sus procesos de gestión de riesgos, control y gobierno, y haciendo propuestas para aumentar su efectividad.

Características del control interno.

No se define como un fin en sí mismo, sino más bien como un medio, entendido como un proceso para llegar a un fin.

Su orientación es hacia el cumplimiento de los objetivos en sus diferentes categorías.

No debe entenderse como un proceso mecanizado conformados solo por manuales, políticas y formularios. Este proceso involucra a personas que aplican lo mencionado, con el fin de que se dé el control interno.

No garantiza una seguridad absoluta en los resultados, pero sí una seguridad razonable.

Es adaptable y flexible, según la estructura y particularidades que presente cada empresa.

Objetivos del control interno.

El control interno es un proceso implementado por la junta, la administración y los empleados de una entidad, destinado a dar una estabilidad en cuanto al logro de los objetivos relacionados con las operaciones, la presentación de informes y el cumplimiento.

Esta definición se refiere a algunos conceptos básicos y enfatiza los siguientes aspectos del control interno:

Se enfoca en lograr una o más categorías de objetivos, relacionados con operaciones, informes y responsabilidades propios.

Es un sistema que depende de la implementación de diversas labores. Es un medio y no un fin en sí mismo es implementado por personas. No se basa simplemente en un conjunto de reglas y manuales de procedimientos, documentos y sistemas.

Es proporcionado por personas que trabajan en todos los niveles de la organización permite que la alta gerencia y la junta obtengan una seguridad razonable y no una garantía absoluta es adaptable a la estructura de cualquier entidad. Brinda flexibilidad para toda la entidad o una subsidiaria, división, unidad de negocio o proceso de negocios en particular.

Según Fonseca (2011, p.140), la guía de control interno, llamada como "COCO", que toma como referencia el modelo COSO, fue emitida desde 1995 por la Junta de Criterios de Control del Instituto de Contadores Públicos de Canadá (CICA). Es así que según esta guía (COCO), se definen los objetivos del control interno bajo veinte criterios agrupados en cuatro componentes como se mencionarán y explicarán líneas más adelante.

Efectividad y eficiencia de las operaciones.

Toma en cuenta, el cumplimiento de las obligaciones y la salvaguarda de recursos de la organización por el uso no adecuado o pérdidas. Además, asegura que los pasivos sean identificados y asegurados.

Confiabilidad de la información interna y externa.

Toma en cuenta los objetivos de las empresas relacionados al mantenimiento de los registros de contabilidad y también la información que se utiliza en la organización, que además es publicada por partes externas. Abarca también el aseguramiento de los registros contra fraude que oculta el robo y fraude que consiste en distorsionar los resultados.

Cumplimientos de leyes, reglamentos y políticas internas aplicables.

Se asegura que lo relacionado con la empresa sea manejado o resuelto bajo las políticas de la organización y sus normas legales.

Ley de Control Interno de las entidades del Estado - LEY N° 28716.

El objetivo de esta ley está orientada a implantar una normativa regulatoria del control encaminado al fortalecimiento del sistema administrativo de las entidades estatales bajo un control previo y posterior para el cumplimiento de sus metas, que son de aplicación obligatoria en conjunto con las emitidas por la Contraloría General de la República según refiere su artículo 3 de la Ley N° 27785 y bajo un procedimiento consecutivo que involucra al personal y a sus autoridades denominado sistema, que envuelve cuatro componentes como es su ambiente de control seguido de una evaluación que no genere un impacto negativo para su cumplimiento y del desarrollo de actividades ejercidas por la gerencia en sus diversos niveles bajo acciones de prevención y monitoreo debiendo ser constante, fuerte y que engloba a toda la organización, siendo factible de una constante revisión que involucra a la Contraloría General de la República, los Órganos de Control Institucional y las Sociedades de Auditoría, encontrándose bajo sanción funcional (Ley de Control Interno de las entidades del Estado - LEY N° 28716)

Así mismo tenemos a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República-, que tiende al mismo camino es decir al correcto ejercicio del control gubernamental, aplicado por sus funcionarios que le permite verificar la correcta administración de los recursos con resultados.

Normas de Control Interno.

Constituyen pautas bajo regulaciones en los principales sectores administrativos de las entidades con el fin de adecuar una correcta administración de los recursos públicos bajo prácticas adecuadas y estándares de control que conlleven a su fortalecimiento pero siempre encuadrado en el ámbito de responsabilidad de sus funcionarios, debiendo estos aplicar el marco normativo de gestión bajo el precepto de orientación y unificación del control interno siempre que se encuentren

comprendidas en el ámbito de competencia del SNC. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG)

La Ley N° 28716, define al sistema de control interno encuadrándolo en un conglomerado de acciones, tareas, programas, regímenes normativos incluyendo es estado de sus autoridades y funcionarios de cada entidad estatal para la obtención de su propósito y este se constituye en base a un ambiente de control aplicable a evaluación de riesgos generadas por las actividades de control gerencial que cumplen con prevenir y monitorear el cumplimiento normativo debidamente difundido que debe generar un resultado encaminado a un mejoramiento de la administración institucional.

Definición del control interno

Es una metodología integrada de gestión, realizado por los integrantes de una entidad en función a un organigrama, diseñado para resolver los inconvenientes que acontezcan al realizarse la ejecución de las actividades. (Contraloría General de la República, 2014, p.11).

Según Rivas (2011) el concepto se ha ido desarrollando y evolucionando conforme el paso del tiempo y los cambios en los retos que enfrentan las empresas. Estas modificaciones se pueden dividir en tres etapas, según la autora. En la primera etapa la definición de control interno encaja como el conjunto de acciones empíricas, fuertemente relacionadas al manejo contable y administrativo, pero está caracterizada por la escasa profesionalización de las personas encargadas del control interno. La segunda etapa, tiene logros en el aspecto legal, es decir llegar a los objetivos del control interno, mediante la imposición de esquemas y prácticas.

Desafortunadamente todo quedó en la realización de acciones mínimas, por cumplir, para mantenerse en la línea de lo formal y no enfocados en mejorar los niveles de calidad.

Dimensiones de control interno

Estupiñan (2013) resalta que la supervisión al interior se fundamenta en 5 campos, que son:

Dimensión 1: Ambiente de control.

Es la base de los otros componentes porque da origen a los lineamientos de disciplina y formación; ejerciendo fuerza en la manera como se desarrollan las actividades de la entidad; encontrando como indicadores lo siguiente: Competencias, Políticas y prácticas.

Dimensión 2: Evaluación de riesgos.

Ubica y evalúa peligros importantes para alcanzar la meta además de hallar la forma en que los mismos puedan superarse.

Dimensión 3: Actividades de control.

Se instauran por la dirección para optimizar el aprovechamiento sostenible de los recursos, utilizando políticas y normas con las que se supervisara el cumplimiento de los encargos de la dirección.

Ubicando como indicadores las actividades administrativas, procesamiento de la información, segregación de funciones.

Dimensión 4: Información y comunicación.

Este elemento hace referencia a la visualización que se debe dar a la administración de los hallazgos encontrados a través de la evaluación de Control Interno, esta información debe ser proporcionada en forma oportuna de tal manera que se pueda tomar las medidas correctivas pertinentes. Los sistemas de información generan reportes, con información relacionada con el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos, que hace posible controlar las actividades de la entidad tanto internas como las externas que le puedan afectar.

Dimensión 5: Supervisión y seguimiento.

Es el seguimiento que se realiza a los procesos implementados para un adecuado Control Interno. Los sistemas de control interno requieren de un proceso que

supervise su adecuado funcionamiento. Esto se consigue mediante actividades de evaluaciones periódicas y seguimiento continuo.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, Lima 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre las condiciones externas impuestas a los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, Lima 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre los recursos de los miembros de un grupo en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre la estructura de los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018?

1.5 Justificación

1.5.1. Justificación Teórica.

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el uso de la cultura organizacional tomada del libro Cultura organizacional de Robbins y el control interno en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República tomado del libro Contabilidad avanzada de Rojas, Montero y Granda, cuyos resultados de esta investigación podrá sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento a la gestión pública, ya que se

estaría demostrando que el uso de la cultura organizacional debería mejorar el control interno. Siendo los beneficiarios el personal de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, así como una parte de la sociedad peruana. Con ello se pudo tener beneficios académicos y metodológicos en base a la utilización de los instrumentos evaluativos de la cultura organizacional y control interno.

1.5.2. Justificación Práctica.

Se justifica porque esta investigación se realiza al existir la necesidad de mejorar el nivel del control interno en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, con el uso de la cultura organizacional y a través de sus componentes como la innovación y aceptación del riesgo, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, agresividad y estabilidad.

1.5.3. Justificación Metodología.

La elaboración y aplicación de la cultura organizacional adecuada para lograr un control interno eficiente, se indaga mediante métodos científicos, situaciones que pueden ser investigadas por la ciencia, una vez que sean demostrados sus instrumentos a través de su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación y en otras instituciones del estado.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general.

Existe una relación directa de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicos.

Hipótesis específica 1.

Existe una relación directa de las condiciones externas impuestas a los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis específica 2.

Existe una relación directa de los recursos de los miembros de un grupo en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Hipótesis específica 3.

Existe una relación directa de la estructura de los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la relación de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1.

Establecer la relación de las condiciones externas impuestas a los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Objetivo específico 2.

Establecer la relación de los recursos de los miembros de un grupo en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Objetivo específico 3.

Establecer la relación de la estructura de los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo de investigación, debido a la recolección de datos y la forma de trabajo debido a que se utilizaron puntos numéricos para la evaluación de las variables.

Tipo de investigación

La investigación muestra un tipo de investigación aplicada, porque la medición de las variables enfoca a teorías existentes en el campo científico, situados dentro de contexto ya estudiados y por lo cual no se genera una nueva teoría. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.15)

Método

La presente investigación plantea una metodología de hipotético deductivo, por su naturaleza de partir de la teoría adquirida en la literatura se llega a plantear las hipótesis particulares, que se buscan comprobar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.6).

Diseño

El diseño de esta investigación es correlacional - causal, obteniéndose información de las variables en su estado natural, sin alterar sus actividades. Además, a que esta información ya mencionada corresponde un solo momento del tiempo y no a una sucesión de etapas. (Hernández, Fernández, y Baptista., 2014, p.152)

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Cultura Organizacional

Definición conceptual.

Para Robbins (2013) establece las costumbres de una organización referido a un procedimiento que se comparte con los integrantes de una organización ocasionando que pueda diferenciarse de otros. (p. 513)

Componentes

Condiciones externas impuestas a los grupos

Recursos de los miembros de un grupo

Estructura de los grupos

Definición operacional.

La cultura organizacional se medirá utilizando una lista de 39 preguntas realizadas de acuerdo a la innovación y aceptación del peligro, interés a los datos, ayuda a los ciudadanos y personal de trabajo; ayudándonos en la descripción de las dimensiones por medio del incentivo a los trabajadores.

2.2.2 Control Interno

Definición conceptual.

Desde la perspectiva del modelo COSO, se le define como un sistema desarrollado por todos los trabajadores de una empresa incluyendo la parte administrativa y directorio; orientado a brindar confianza y resguardo del informe financiero en las ejecuciones para la observancia en reglamentación de la normativa. (Estupiñan, 2013)

Componentes

Ambiente de control

Evaluación de riesgos

Actividad de control

Información y comunicación

Supervisión

Definición operacional.

Se calculará a través de un cuestionario compuesto por 26 preguntas formuladas en base al ámbito de control, evaluación de riesgos, actividad de control, información y comunicación y supervisión, que permitirá describir las dimensiones.

2.2.3 Operacionalización de la variable

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Escala	Rangos
Condiciones externas impuestas a los grupos	Cultura del grupo		Deficiente (19 – 43)
	Sistema de organización		Poco eficiente (44 - 68)
	Influencia de condiciones		Eficiente (69 - 95)
Recursos de los miembros de un grupo	Conocimientos	1) Nunca	Deficiente (6 - 13)
	Capacidades	2) Casi nunca	Poco eficiente (14 - 21)
	Personalidad	3) A veces	Eficiente (22 - 30)
		4) Casi siempre	
Estructura de los grupos	Procesos de grupo	5) Siempre	Deficiente (14 - 32)
	Tareas de grupo		Poco eficiente (33 - 50)
	Toma de decisiones de grupo		Eficiente (51 - 70)
Cultura Organizacional		Deficiente (39 - 90)	
		Poco eficiente (91 - 129)	
		Eficiente (130 - 195)	

Nota: Las dimensiones fueron extraídas de Robbins (2013). Cultura Organizacional.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Control interno

Dimensiones	Indicadores	Escala	Rangos
Ambiente de control	Competencias Políticas y Prácticas	1, 2, 3, 4, 5, 6	Deficiente (6 - 13) Poco eficiente (14 - 21) Eficiente (22 - 30)
Evaluación de riesgos	Seguridad del área	7, 8, 9, 10, 11, 12	Deficiente (6 - 13) Poco eficiente (14 - 21) Eficiente (22 - 30)
Actividad de control	Actividades Administrativas de Procesamiento de la información Segregación de funciones	13, 14, 15, 16, 17, 18	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre Deficiente (6 - 13) Poco eficiente (14 - 21) Eficiente (22 - 30)
Información y comunicación	Información Comunicación.	19, 20, 21, 22, 23, 24	Deficiente (6 - 13) Poco eficiente (14 - 21) Eficiente (22 - 30)
Supervisión	Efectividad	25, 26, 27, 28, 29, 30	Deficiente (6 - 13) Poco eficiente (14 - 21) Eficiente (22 - 30)
Control Interno		Deficiente (30 - 69)	
		Poco eficiente (70 - 109)	
		Eficiente (110 - 150)	

Nota: Las dimensiones fueron extraídas de Estupiñán Gaitán, Rodrigo (2013).

2.3 Población, muestra

2.3.1. Población.

Es la recaída sobre un sector de la población objeto del estudio, elegida por el investigador (Bernal, 2010), para este caso auditores, utilizándose una población de 98 trabajadores de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

2.3.2. Muestra.

El muestreo fue Censal siendo el tamaño de la muestra de 98 empleados recaído en el 100% de la población y a través de un enfoque inductivo se pretende establecer conclusiones y recomendaciones generales para el funcionamiento total de la institución.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección.

Se estableció la encuesta; que según Abascal y Grande (2005) lo define como una herramienta acorde para la recopilación de datos óptimo en base al enfoque del desarrollo de la investigación.

2.4.2. Instrumentos de recolección.

El instrumento utilizado en la investigación corresponde a un cuestionario de datos aplicado a empleados de la Contraloría General de la república y que consta con un determinado enfoque en base a la aplicación de los datos.

Para la variable 1: se aplicó el cuestionario de “Cultura organizacional” que fue considerado su ficha técnica con las siguientes características:

Ficha técnica: Variable Cultura organizacional

Instrumento: Cuestionario de “Cultura organizacional”

Autor: Julián Víctor Rosas Pichardo

Año: 2018

Significación: El cuestionario de “Cultura organizacional” tiene 3 dimensiones

Extensión: El instrumento consta de 39 preguntas.

Administración: Individual

Ámbito de Aplicación: Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente 25 minutos.

Puntuación: El Instrumento de “Cultura organizacional” utiliza la escala de Likert:

Para la Variable 2: Se aplicó el cuestionario de “Control interno” considerando su ficha técnica con las siguientes características:

Ficha técnica: Variable Control interno

Instrumento: Cuestionario de “Control interno”

Autor: Julián Víctor Rosas Pichardo

Año: 2018

Significación: El cuestionario de “Control interno” tiene 5 dimensiones

Extensión: El instrumento consta de 26 preguntas.

Administración: Individual

Ámbito de Aplicación: Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente 25 minutos.

Puntuación: El Instrumento de “Control interno” utiliza la escala de Likert:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

2.4.3. Validez.

Para el presente estudio se utiliza el juicio de tres expertos de la Universidad César Vallejo, para dar validez a los instrumentos de recolección, considerando la validez de contenido, de criterio y de constructo. Para la validez de los jueces se utilizó un formato “Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación”, que considera 3 aspectos: claridad, pertinencia, y relevancia, mediante este proceso los expertos consideraron que ambos instrumentos son aplicables por cuanto se podría realizar la recolección de datos.

Tabla 3.

Juicio de expertos para el cuestionario de cultura organizacional

Experto	Especialidad	Opinión
Experto N° 1	Metodólogo	Aplicable
Experto N° 2	Temático	Aplicable
Experto N° 3	Temático	Aplicable

Tabla 4.

Juicio de expertos para el cuestionario de Control interno

Experto	Especialidad	Opinión
Experto N° 1	Metodólogo	Aplicable
Experto N° 2	Temático	Aplicable
Experto N° 3	Temático	Aplicable

2.4.4. Confiabilidad.

Según Bernal (2010) lo determina como una propiedad del objeto para realizar funciones determinadas, cuyos parámetros operativos mantienen sus valores establecidos en las especificaciones otorgadas. (p. 246).

Se aplicó la confiabilidad a 30 personas de la población seleccionada.

Tabla 5

Resultados del análisis de fiabilidad de la Cultura organizacional y de las Dimensiones

Variable	Alfa de Cronbach	N de Ítems
Condiciones externas impuestas a los grupos	0,820	19
Recursos de los Miembros de un Grupo	0,832	6
Estructura de grupos	0.943	14
Cultura organizacional	0,910	39

Tabla 6.

Resultados del análisis de fiabilidad del Control interno y de las Dimensiones

Variable	Alfa de Cronbach	N de Ítems
Ambiente de control	0.913	6
Evaluación de riesgos	0.813	6
Actividad de control	0,820	6
Información y comunicación	0.943	6
Supervisión	0.893	6
Control interno	0,874	30

2.5 Métodos de análisis de datos

En función de la averiguación ya recolectada y con el instrumento explicado adecuadamente, se tabuló en primer lugar de forma ordenada y práctica toda la información y a conveniencia del análisis que requiere la investigación, para luego realizar el análisis de la distribución de frecuencias mediante herramientas estadísticas como lo son los histogramas y las representaciones gráficas.

Correspondió luego hacer uso del método de, Spearman, para el contraste de las hipótesis planteadas, es así que se obtuvieron de manera cuantificable los resultados, para su posterior interpretación de los resultados con el fin de confirmar o comparar las ideas las formuladas respuestas, suscribiendo la conclusión general al finalizar.

2.6 Aspectos éticos

La indagación cumplió con los aspectos éticos establecidos. Prevalece en este estudio la integridad científica, pues el trabajo se ciñe a las normas deontológicas,

en todo momento se protege de los riesgos potenciales a los participantes de la investigación. Sobre todo, se deja a un lado los conflictos de interés que pudieran dar origen a distorsiones en el curso de la investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1 Variable: Cultura organizacional

Tabla 7.

Descripción de las frecuencias de los niveles de la cultura organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	64	65,0
Poco eficiente	34	35,0
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

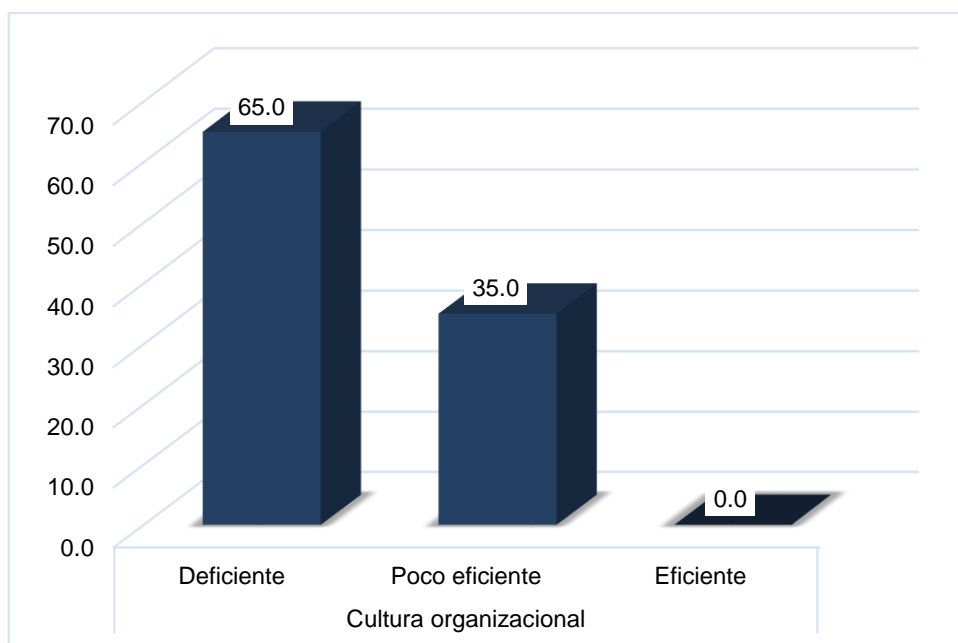


Figura 1. Descripción de las frecuencias de los niveles de la cultura organizacional

En la tabla 7 y Figura 1, se observa que un 65.0% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron a la cultura organizacional en la categoría de “deficiente”, un 35.0% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto a la cultura organizacional en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Tabla 8.

Descripción de las frecuencias de las Condiciones externas impuestas a los grupos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	71	72,5
Poco eficiente	27	27,5
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

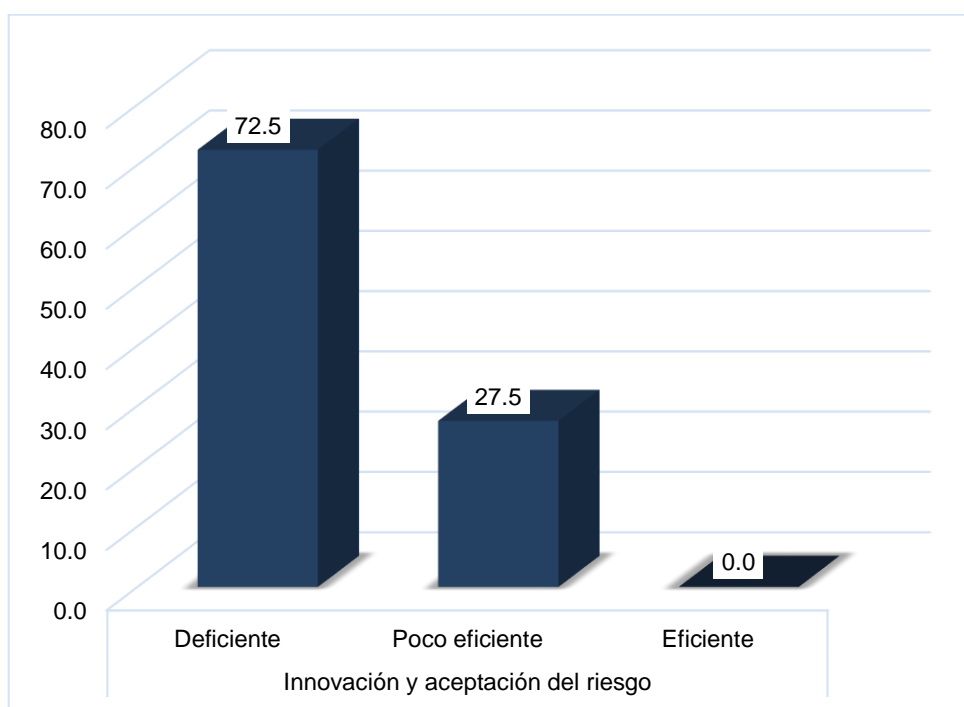


Figura 2. Descripción de las frecuencias de las Condiciones externas impuestas a los grupos

En la tabla 8 y figura 2, se observa que un 72.5% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron a las condiciones externas impuestas a los grupos en la categoría de “deficiente”, un 27.5% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto a las Condiciones externas impuestas a los grupos en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Tabla 9.

Descripción de las frecuencias de los recursos de los miembros de un grupo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	74	75,0
Poco eficiente	24	25,0
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

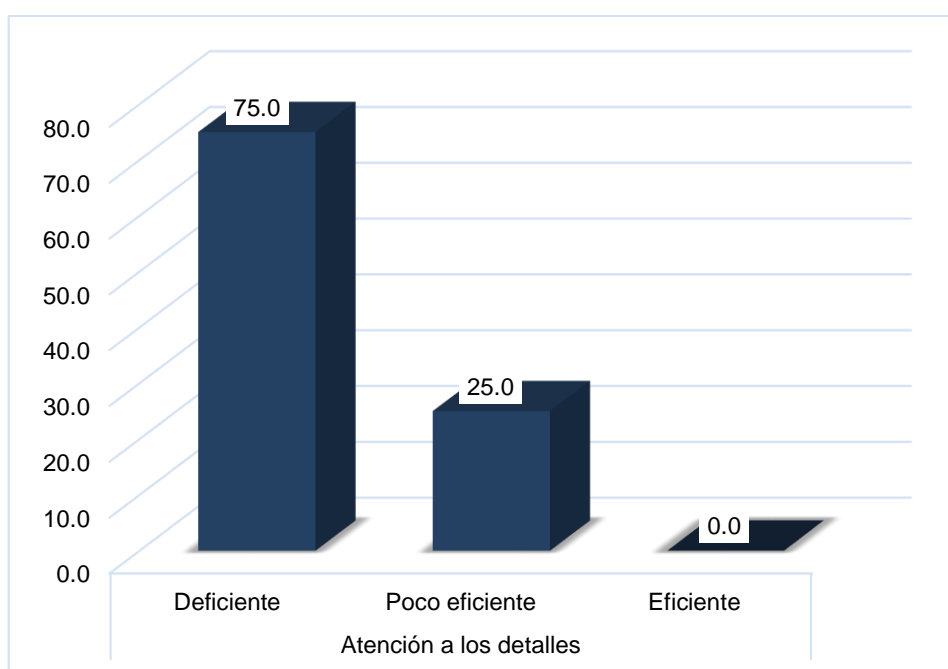


Figura 3. Descripción de las frecuencias de los recursos de los miembros de un grupo

En la tabla 9 y figura 3, se observa que un 75.0% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron a los recursos de los miembros de un grupo en la categoría de “deficiente”, un 25.0% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto a los recursos de los miembros de un grupo en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Tabla 10

Descripción de las frecuencias de la Estructura de los grupos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	67	68,8
Poco eficiente	31	31,3
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

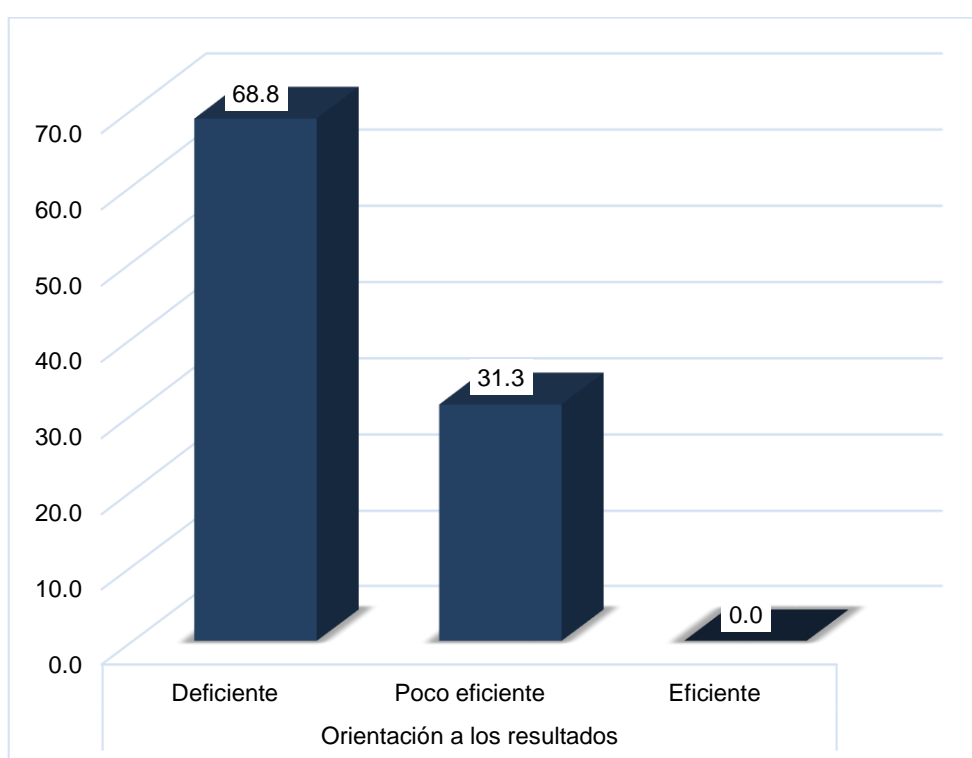


Figura 4. Descripción de las frecuencias de la Estructura de los grupos

En la tabla 10 y figura 4, se observa que un 68.8% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron a la Estructura de los grupos en la categoría de “deficiente”, un 31.3% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto a la estructura de los grupos en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Variable: Control interno

Tabla 11.

Descripción de las frecuencias de los niveles del control interno

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	58	58,8
Poco eficiente	40	41,3
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

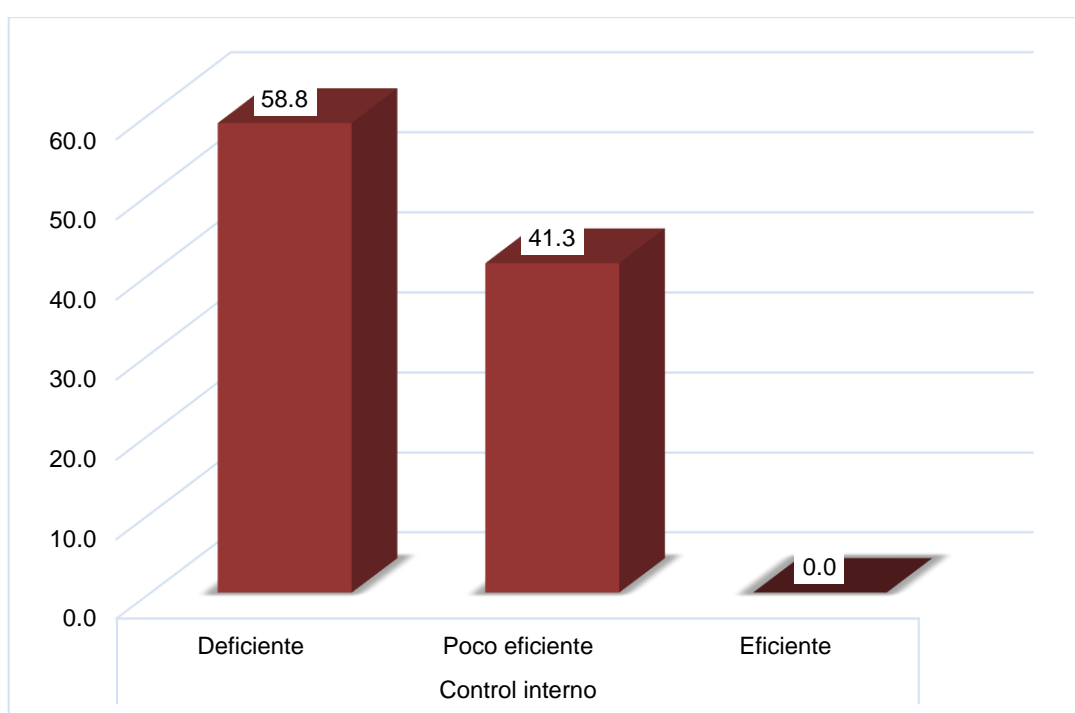


Figura 5. Descripción de las frecuencias de los niveles del control interno

En la tabla 11 y figura 5 se observa que un 58.8% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron al control interno en la categoría de “deficiente”, un 41.3% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto al control interno en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Tabla 12.

Descripción de las frecuencias de los niveles del ambiente de control

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	69	70,0
Poco eficiente	29	30,0
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

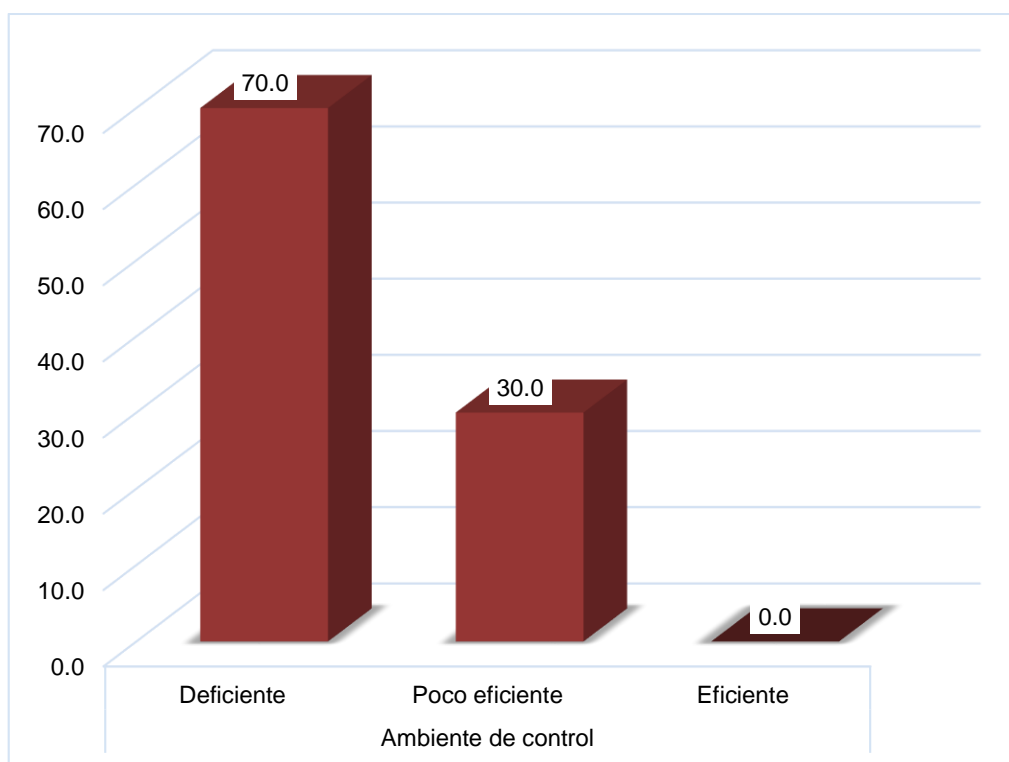


Figura 6. Descripción de las frecuencias de los niveles del ambiente de control

En la tabla 12 y figura 6, se observa que un 70.0% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron al ambiente de control en la categoría de “deficiente”, un 30.0% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto al ambiente de control en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Tabla 13.

Descripción de las frecuencias de los niveles de la evaluación de riesgo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	67	68,8
Poco eficiente	32	31,3
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

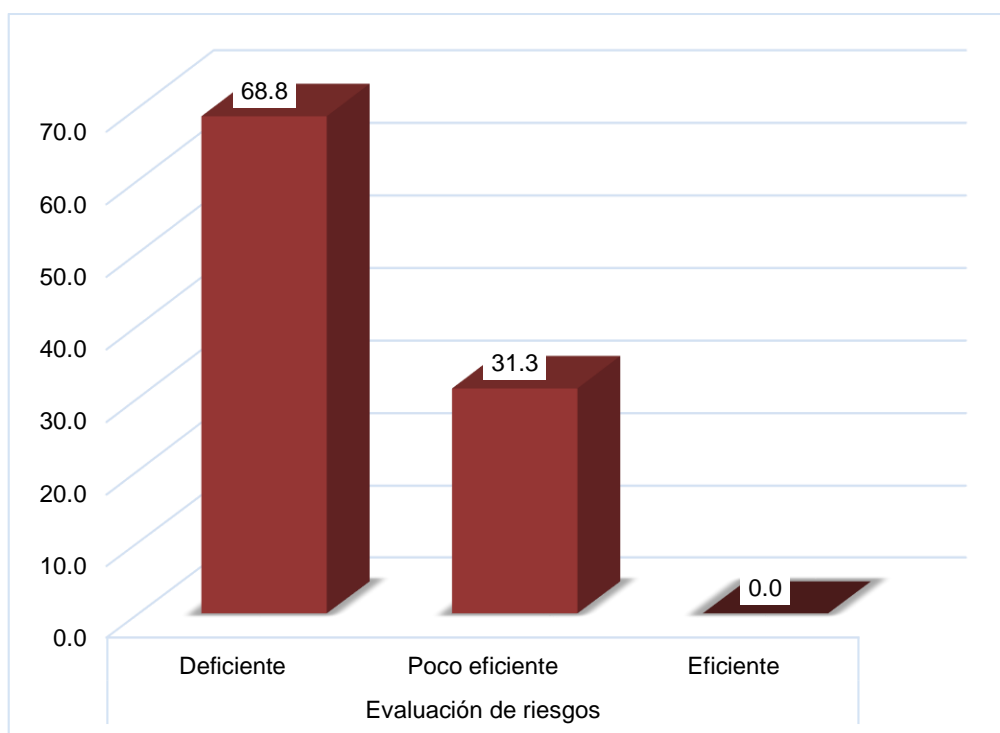


Figura 7. Descripción de las frecuencias de los niveles de la evaluación de riesgo

En la Tabla 13 y Figura 7, se observa que un 68.8% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron a la evaluación de riesgo en la categoría de “deficiente”, un 31.3% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto a la evaluación de riesgo en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Tabla 14

Descripción de las frecuencias de los niveles de la actividad de control

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	71	72,5
Poco eficiente	28	27,5
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

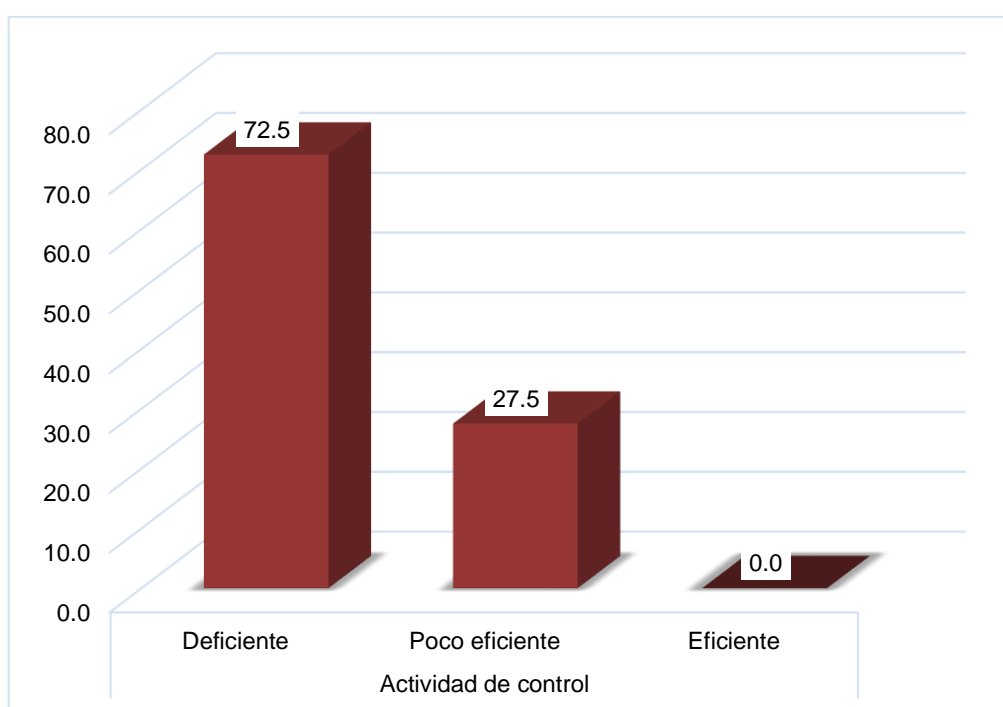


Figura 8. Descripción de las frecuencias de los niveles de la actividad de control

En la tabla 14 y figura 8, se observa que un 72.5% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron a la actividad de control en la categoría de “deficiente”, un 27.5% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto a la actividad de control en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Tabla 15.

Descripción de las frecuencias de los niveles de la información y comunicación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	81	82,5
Poco eficiente	17	17,5
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

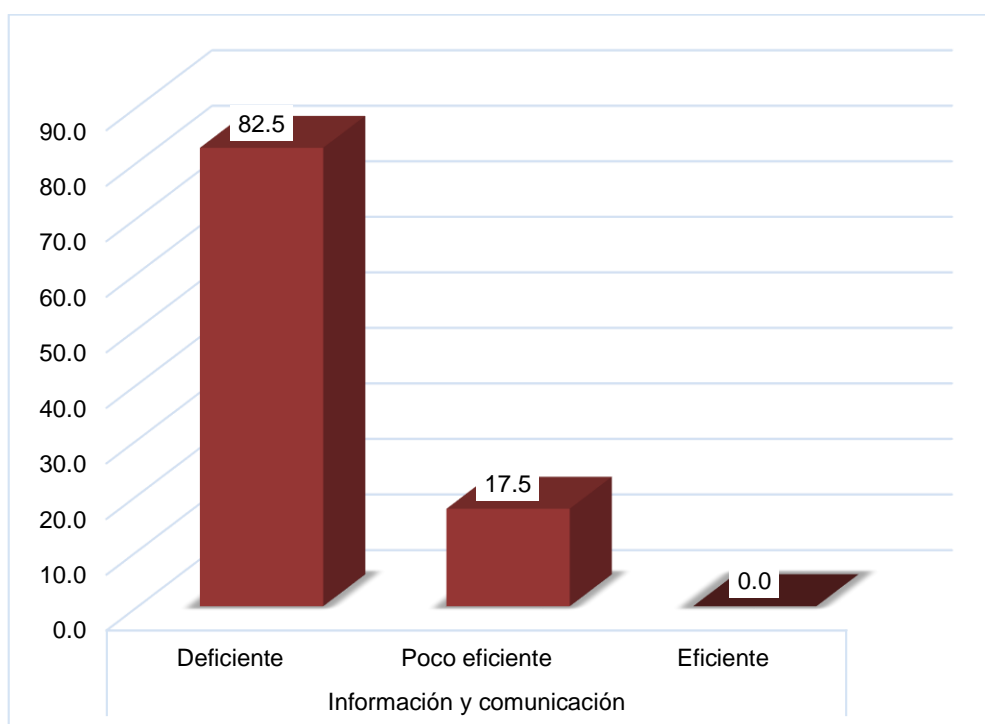


Figura 9. Descripción de las frecuencias de los niveles de la información y comunicación

En la tabla 15 y figura 9, se observa que un 82.5% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron a la información y comunicación en la categoría de “deficiente”, un 17.5% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto a la información y comunicación en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Tabla 16.

Descripción de las frecuencias de los niveles de la supervisión

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	63	63,8
Poco eficiente	35	36,3
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

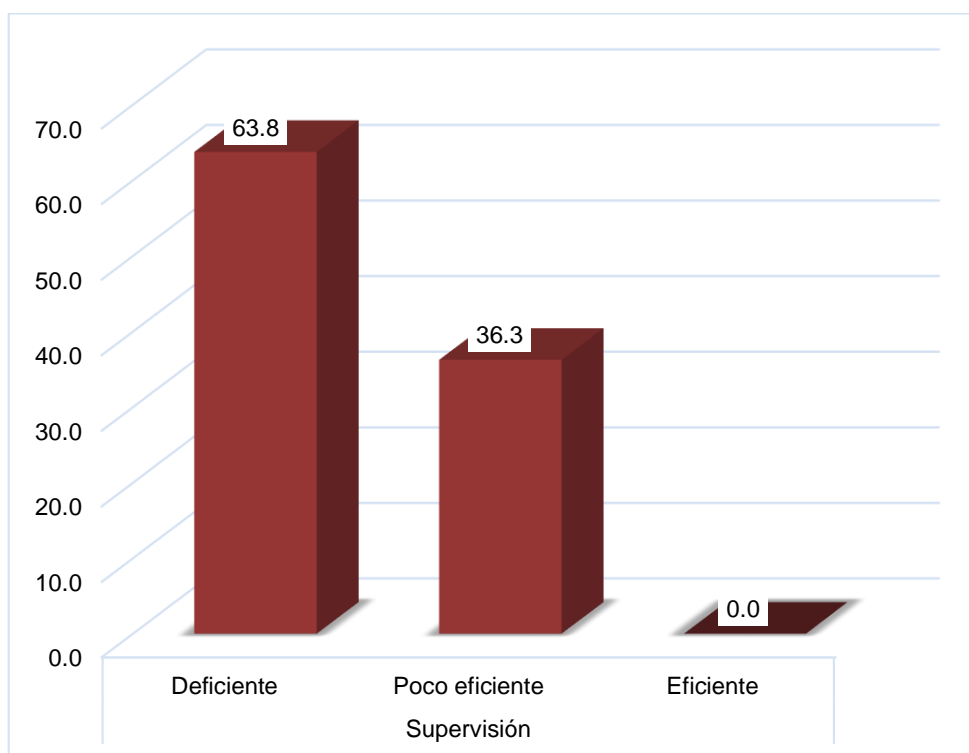


Figura 10. Descripción de las frecuencias de los niveles de la supervisión

En la Tabla 16 y Figura 10, se observa que un 63.8% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron a la supervisión en la categoría de “deficiente”, un 36.3% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto a la supervisión en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

3.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H0: No existe una relación directa entre la cultura organizacional y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

H1: Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si p valor < 0,01 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,01 en este caso se acepta el Ho

Tabla 17.

Prueba de Spearman: la cultura organizacional y el control interno

Correlación			Cultura organizacional	Control interno
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)		,001
	Control interno	N	98	98
		Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	98	98

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

En la tabla 17, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.792** por lo que se determina que existe una correlación directa y alta al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% a dos colas o bilateral, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p-valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación directa entre las condiciones externas impuestas a los grupos y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

H1: Existe una relación directa entre las condiciones externas impuestas a los grupos y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si p valor < 0,01 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,01 en este caso se acepta el Ho

Tabla 18.

Prueba de Spearman: las condiciones externas impuestas a los grupos y el control interno

Correlación			condiciones externas impuestas a los grupos	Control interno
Rho de Spearman	condiciones externas impuestas a los grupos	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Control interno	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
N		80	80	

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

En la tabla 18, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.741** por lo que se determina que existe una correlación directa y media al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% a dos colas o bilateral, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p-valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación directa entre los recursos de los miembros de un grupo y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

H1: Existe una relación directa entre los recursos de los miembros de un grupo y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si p valor < 0,01 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,01 en este caso se acepta el Ho

Tabla 19.

Prueba de Spearman: los recursos de los miembros de un grupo y el control interno

Correlación			los recursos de los miembros de un grupo	Control interno
Rho de Spearman	los recursos de los miembros de un grupo	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Control interno	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

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

En la tabla 19, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.689** por lo que se determina que existe una correlación directa y media al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% a dos colas o bilateral, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p-valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación directa entre la Estructura de los grupos y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

H1: Existe una relación directa entre la Estructura de los grupos y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si p valor < 0,01 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,01 en este caso se acepta el Ho

Tabla 20.

Prueba de Spearman: la Estructura de los grupos y el control interno

Correlación			Estructura de los grupos	Control interno
Rho de Spearman	Estructura de los grupos	Coeficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)		,000
	Control interno	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

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

En la tabla 20, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.750** por lo que se determina que existe una correlación directa y media al nivel de 0.01, lo que manifiesta de que el 99% a dos colas o bilateral, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el p-valor 0.01 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho).

IV. Discusión

En atención al fruto resultante de las encuestas a los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, referente a la hipótesis general, el nivel de vínculo entre la cultura organizacional y el control interno, establecido por el Rho de Spearman = 0.792, expresa que hay ligazón alta directa, de p valor 0.000, donde $p < 0.01$ corroborándose el nexo de la cultura organizacional y el control interno es directa, de igual modo el 65.0% de los encuestados indicaron que la cultura organizacional es desemejante por tanto el control interno es falta en un 58.8%; estos productos amparan que las variables son distributivas. Dicho resultado muestra similitud con la investigación de Choez (2017) en su tesis “El sistema de control interno como instrumento de gestión para la adecuada obtención de decisiones en la empresa Servicentro Primavera SRL 2015-2016”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Debido a que concluye que eficazmente el sistema de control interno influye en la toma de determinaciones gerenciales. Esta investigación sirve como referencia en cuanto a la operacionalización de las variables control interno y toma de decisiones, además aporta como guía en la metodología para evaluar la relación.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas a los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, en relación a la conjetura precisa , el grado de concomitancia la Estructura de los grupos y el control interno, definido por el Rho de Spearman = 0.689, expresa existencia de relación-media directa, entre un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ lo que afirma los resultados de los empleados en función a la atención a los detalles en el nivel de eficiencia, siendo los resultados los siguientes: deficiente en un 75.0%, poco eficiente con un 25.0%. Cadillo (2017) mencionó que se finiquitó que existe un vínculo significativo entre control interno y la gestión administrativa, recaído en los empleados de los servicios postales 2016, sede central.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas a los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, en relación a la hipótesis específica , el nivel de relación entre los Recursos de los miembros de un grupo y el control interno, dispuesto por el Rho de Spearman = 0.750, supone la presencia de una relación-media directa, de un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$

lo que afirma los resultados de los encuestados en función a la orientación a los resultados en el nivel de eficiencia, siendo los resultados los siguientes: deficiente en un 68.8%, poco eficiente con un 31.3%. Pastor (2015) concuerda con la tesis por cuanto mencionó que el Sistema Integral de Información Universitaria y las autoridades han deliberado para sus usuarios, serie de opiniones y reporte para simplificar y amparar a los quehaceres referentes a la seguridad de sus propiedades.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas a los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, en relación a la hipótesis específica, el nivel de relación entre las Condiciones externas impuestas a los grupos y el control interno, se concluye por el Rho de Spearman = 0.573, revela moderada relación directa, con un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ corroborándose los resultados de los encuestados en función a la orientación a la gente en el nivel de eficiencia, siendo los resultados los siguientes: deficiente en un 81.3%, poco eficiente con un 18.8%. Crespo y Suárez (2014) afirman que los resultados y conclusiones es que la Institución carece de un Sistema de Control Interno, en ninguna sección, no hay niveles establecidos en jerarquías ni de responsabilidad, por lo tanto, los empleados no cumplen con sus funciones de manera integral, lo que perjudica el normal desarrollo de la empresa.

V. Conclusiones

Primera. Se logró establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.792 considerada como alta y fuerte, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la cultura organizacional es eficiente, el control interno también será eficiente.

Segunda. Se logró establecer la relación que existe entre condiciones externas impuestas a los grupos y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.735 considerada como media y fuerte, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la innovación y aceptación del riesgo es eficiente, el control interno también será eficiente.

Tercera. Se logró establecer la relación que existe entre los recursos de los miembros de un grupo y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.689 considerada como media y moderada, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la atención a los detalles es eficiente, el control interno también será eficiente.

Cuarta. Se logró establecer la relación que existe entre la estructura de los grupos y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.750 considerada como directa y media, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la orientación a los resultados es eficiente, el control interno también será eficiente.

VI. Recomendaciones

Primera. A las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República se recomienda que mejorar la innovación y aceptación del riesgo, impulsar que en servicio se revistan la totalidad de los pormenores que el usuario espera, que el trabajo de su equipo este en la encaminado a resultados implantados, en beneficio de los usuarios que están relacionados con las sociedades, que toda la actividad desarrollada en las sociedades se realice en conjunto, que esta sea acometedor y permanente.

Segunda. A las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República el impulsar participación que generen ideas nuevas aplicables y que conlleven a riesgos asumidos bajo su aplicación mediante la implementación que beneficiaría los resultados que las Sociedades aguardan.

Tercera. A las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República el promover sus colaboradores la exactitud bajo análisis y atención por los detalles en todos los conjuntos de operaciones que actúan en el control interno de las empresas donde brindan sus servicios.

Cuarta. A las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República se recomienda promover a que los involucrados centren todos sus recursos y conocimientos en el logro de los resultados, despreocuparse en las técnicas y procesos usados para lograrlo.

VII. Referencias

- Abascal, E. y Grande, I. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid: ESIC.
- Arbaiza, L. (2010). *Cultura Organizacional*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Barney, J. (1986). *Cultura organizacional: ¿puede ser una fuente de competitividad sostenida? ¿ventaja?*. Washington: Revisión de la Academia de Administración.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Boza, R. y Solano, E. (2017). *Percepción de la calidad que tienen los usuarios sobre la atención que brinda la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional de Niños Dr. Carlos Sáenz Herrera, durante febrero y marzo del año 2016*. San José: Tesis de la Universidad Estatal a Distancia.
- Cadillo, E. (2017). *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016*. Lima: Tesis de la Universidad César Vallejo.
- Cegarra, J. (2012). *La investigación científica y tecnológica*. Madrid: Diaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2009). *Cultura Organizacional*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Choez, W. (2017). *El sistema de control interno como instrumento de gestión para la adecuada toma de decisiones en la empresa Servicentro Primavera SRL 2015-2016*. Tesis, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1077/>
- Claros, R. y León, O. (2012). *El control interno como herramienta de gestión y evaluación*. Lima: Pacífico editores.
- Crespo, B. y Suárez, M. (2014). *Elaboración e implementación de un sistema de control interno, caso Multitecnos S.A. de la ciudad de Guayaquil para el periodo 2012-2013*. Guayaquil: Tesis de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- De Jaime, J. (2013). *La gestión del control de la empresa*. Madrid: ESIC.
- Escobar, J., Cuervo, M. y Romero, A. (2012). *Impacto en la cultura organizacional con la aplicación del modelo estándar de control interno (MECI) en la universidad de Antioquia*. Antioquia: Adversia.
- Estupiñán, R. (2013). *Control Interno y Fraudes Coso I, II y III*. Analisis de Informe con base en los ciclos transnacionales. ECOE. Tercera Edición.

- Fernández, F. (2007). *Estudio de mercado*. San José: Lulu.
- Fonseca O. (2011) *Sistema de Control Interno para organizaciones*, Primera Edición Instituto de Investigación en Accountability y Control IICO Lima Peru, Junio de 2011
- Fuentalsaz, C., Icart, M. y Pulpón, A. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Barcelona: Ediciones Universitat Barcelona.
- García, J. (2009). *Gestión de la innovación empresarial: Claves para ser una empresa innovadora*. La Coruña: Netbiblo.
- Gómez, L. y Belkin, D. (2002). *Administración*. Mc Graw-Hill: Madrid.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Grande, I. y Abascal, E. (2014). *Fundamentos y técnicas d investigación comercial*. Madrid: ESIC.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Cultura Organizacional*. México D.F.: Cengage learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp – Chiclayo*. Tesis de la Universidad Señor de Sipán: Pimentel.
- Hitt, M., Ireland, D. y Hoskisson, R. (1999). *Administración estratégica*. México D.F.: Thomson editores.
- Homburg, C. y Pflesser, C. (2000). *Un modelo de múltiples capas orientado al mercado cultura organizacional: problemas de medición y resultados de desempeño*. Washington: Diario de la investigación de mercado.
- Ilijins, J., Skvarciany, V. y Gaile-Sarkane, E. (2015). *Impacto de la organización cultura sobre el clima organizacional durante el proceso de cambio*. . Nueva York: Procedía – Social y Ciencias del Comportamiento.
- Lee, M., Raschke, R. y Louis, R. (2016). *Explotando la cultura organizacional: Configuraciones de valor a través de la motivación del trabajador del conocimiento*. Nueva York: Diario de Investigación de negocios.

- Luna, V. y Pezo, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Meyerson, D. (1991). *Reconociendo y descubriendo ambigüedades en las culturas*. Beverly Hills: Sage.
- O'Reilly, C., Chatman, J. y Caldwell, D. (1991). *Gente y organización cultura: un enfoque de comparación de perfil para evaluar el ajuste persona-organización*. Nueva Jersey: Academia de la revista de gestión.
- Pastor, J. (2015). *Propuesta de un sistema informático para el control interno de los bienes muebles. Caso departamento de medios audiovisuales de la Universidad Veracruzana*. Veracruz: Tesis de la Universidad Veracruzana.
- Pérez, K. y Púa, G. (2017). *Manual Standart de control interno para la gestión del inventario en empresas importadoras de telas*. Guayaquil: Tesis de la Universidad de Guayaquil.
- Quesada, F. (2004). *Aproximación a la metodología de la ciencia: las ciencias sociales y la contabilidad*. Cuenca: Universidad de Castilla La Mancha.
- Rivas, G. (2011) *Modelos contemporáneos de control interno. Fundamentos teóricos*. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Universidad de Carabobo. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art6.pdf>
- Rivera, J. (2016). *Sistema de control interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016*. Tarapoto: Tesis de la Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. (2013). *Cultura Organizacional*. México D.F.: Addison-Wesley.
- Rojas, N., Montero, R. y Granda, E. (2014). *Contabilidad avanzada*. Lima: Fondo editorial Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ruiz, E. (2014). *Análisis del estilo de liderazgo y las habilidades directivas como factor de influencia en el ambiente laboral del Hospital General de Sub zona Tierra Blanca*. München: Grin Verlag.
- Silva, M. (2017). *Cultura organizacional y la calidad de atención en el servicio del hospital Vitarte. Ate, 2017*. Lima: Tesis de la Universidad César Vallejo.

- Tuesta, J. (2016). *Influencia de la cultura organizacional en la calidad de atención del servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto*. Tarapoto: tesis de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
- Wiernik, D. (2016). *El impacto de la cultura organizacional sobre la innovación en las empresas de telecomunicaciones*. Buenos Aires: Tesis de la Universidad de San Andrés.

VIII. Anexos

Anexo 1: Artículo científico

1. TÍTULO

Cultura organizacional y control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República Provincia de Lima, 2018

2. AUTOR (A, ES, AS)

Bach. Julián Víctor Rosas Pichardo

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético-deductivo con un tipo de estudio de la investigación según su finalidad fue básico, según su nivel fue correlacional causal y según su temporalidad fue transversal; se utilizó un diseño no experimental, ya que se identificó y se describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta para los habitantes de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, por lo tanto la población fue de 100 colaboradores y la muestra estuvo conformada por 98.

El resultado de la investigación arrojó que existe una correlación directa de 0.792, por la cual se concluyó que una relación directa entre la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Se logró establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.792 considerada como directa y fuerte, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la cultura organizacional es eficiente, el control interno también será eficiente.

4. PALABRAS CLAVE

Cultura organizacional, control interno

5. ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between the organizational culture in internal control of the Auditing Societies of the Comptroller General of the Republic, province of Lima, 2018.

The approach was quantitative, with hypothetical-deductive method with a type of study of the research according to its purpose was basic, according to its level was causal correlational and according to its temporality was transversal; a non-experimental design was used, since the characteristics of the variables studied were identified and described to propose changes in the problematic reality. The data collection techniques were the survey for the inhabitants of the Auditing Societies of the Comptroller General of the Republic, therefore the population was 100 collaborators and the sample consisted of 98.

The result of the investigation showed that there is a direct correlation of 0.792, by which it was concluded that a direct relationship between the organizational culture and the internal control of the Audit Societies of the Comptroller General of the Republic, province of Lima, 2018.

It was possible to establish the relationship that exists between the organizational culture in internal control of the Audit Societies of the Comptroller General of the Republic, whose result was according to the Spearman's Rho of 0.792 considered as direct and strong, it is concluded that the two variables they are directly related. That is, to the extent that the organizational culture is efficient, internal control will also be efficient.

6. KEYWORDS

Organizational culture, internal control

7. INTRODUCCIÓN

El concepto de cultura organizacional surgió para distinguir un lado poco explorado que caracteriza la vida de la organización y que distinguía factores subjetivos en la vida de esta: "la cultura fue la palabra código para designar el lado subjetivo de la vida de la organización su estudio representó una rebelión contra

el funcionalismo ontológico dominante o paradigma científico". Meyerson (1991, p. 256). Investigar sobre la cultura organizacional pasó a ser una necesidad para determinar la interacción de los valores individuales con los diferentes aspectos de las normas y sistemas imperantes en la organización (O'Reilly, Chatman, y Caldwell, 1991) o en la orientación hacia el mercado (Homburg y Pflesser, 2000). (Barney, 1986) discutió los resultados de la cultura organizacional como fuente de ventaja competitiva y sostuvo que sólo una cultura valiosa, única e inimitablemente puede ser una fuente de ventaja competitiva sostenida. (Iljins, Skvarciany, y Gaile-Sarkane, 2015). Por otro lado investigaciones como la de (Lee, Raschke, y Louis, 2016) señalaron que la relación entre cultura y valores no se sustenta todavía en una teoría establecida.

En el marco latinoamericano (Escobar, Cuervo, y Romero, 2012) analizaron el impacto de la cultura organizacional en un Sistema de Control Interno y señalaron conclusiones de carácter general en relación con la necesidad de un compromiso de cambio en los miembros de la organización, una Universidad en este caso: Sin embargo dichos esfuerzos no pueden generar los frutos deseados si no se tiene por parte de cada uno de los integrantes, un verdadero compromiso de cambio y de participación en el desempeño de cada una de sus actividades, lo cual permita finalmente alcanzar y cumplir aquellos propósitos misionales de la Universidad (Escobar, Cuervo, y Romero, 2012)

Esta investigación pretendió ir más allá de lo evidente y reconocido de forma general en la literatura que es la relación evidente entre cultura organizacional y control y profundizar en relación con la posible interrelación de la cultura organizacional con otros campos del conocimiento.

Debido a la aparición de los procesos de cambios, nuevas y más modernas tecnologías que surgen en el mercado, la competitividad en el control interno se ha visto muy reñida, y las instituciones como la Contraloría empezaron a utilizar numerosos recursos como complemento para sus trabajadores con respecto a la cultura organizacional, por ende se han especificado que se realizaron cambios en el uso de las estrategias laborales a la hora de enfrentar los retos que se les presenta, entre esas estrategias se encuentra el mejoramiento de las condiciones laborales, como de las relaciones interpersonales suscitadas dentro

de la convivencia laboral, a esta última definición se la denomina cultura organizacional y está íntimamente relacionada con el funcionamiento del control interno..

8. METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cuantitativo de investigación, debido a la recolección de datos y la forma de trabajo debido a que se utilizaron puntos numéricos para la evaluación de las variables. La investigación muestra un tipo de investigación aplicada, porque la medición de las variables enfoca a teorías existentes en el campo científico, situados dentro de contexto ya estudiados y por lo cual no se genera una nueva teoría. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.15)

La presente investigación plantea una metodología de hipotético deductivo, por su naturaleza de partir de la teoría adquirida en la literatura se llega a plantear las hipótesis particulares, que se buscan comprobar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.6).

Esta investigación es de diseño correlacional - causal, ya que se obtuvo información de las variables en su estado natural, sin alterar sus actividades. Además, a que esta información ya mencionada corresponde un solo momento del tiempo y no a una serie de tiempo. (Hernández, Fernández, y Baptista., 2014, p.152)

9. RESULTADOS

Tabla 7.

Descripción de las frecuencias de los niveles de la cultura organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	64	65,0
Poco eficiente	34	35,0
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

En la Tabla 7, se observa que un 65.0% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron a la cultura organizacional en la categoría de “deficiente”, un 35.0% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto a la cultura organizacional en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República.

Tabla 8.

Descripción de las frecuencias de las Condiciones externas impuestas a los grupos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	71	72,5
Poco eficiente	27	27,5
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

En la Tabla 8, se observa que un 72.5% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron a las Condiciones externas impuestas a los grupos en la categoría de “deficiente”, un 27.5% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto a la innovación y aceptación del riesgo en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República

Tabla 10.

Descripción de las frecuencias de la Estructura de los grupos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	67	68,8
Poco eficiente	31	31,3
Eficiente	0	0,0
Total	98	100,0

En la Tabla 10, se observa que un 68.8% de los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República encuestados ubicaron a la Estructura de los grupos en la categoría de “deficiente”, un 31.3% en la categoría “poco eficiente” y ninguno en la categoría “eficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel deficiente en cuanto a la orientación a los resultados en las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República

10. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos por las encuestas a los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, en cuanto a la hipótesis general, el nivel de relación entre la cultura organizacional y el control interno, determinado por el Rho de Spearman = 0.792, significa que existe relación alta directa, con un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ lo que corrobora que la relación entre la cultura organizacional y el control interno es directa, asimismo el 65.0% de los empleados consideraron que la cultura organizacional es deficiente por tanto el control interno es deficiente con un 58.8%; estos resultados sustentan que las variables son directamente proporcionales. Dicho resultado muestra similitud con la investigación de Choez (2017) en su tesis “El sistema de control interno como instrumento de gestión para la adecuada toma de decisiones en la empresa Servicentro Primavera SRL 2015-2016”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca. Debido a que concluye que el sistema de control interno influye positivamente en la toma de decisiones gerenciales. Esta investigación sirve como referencia en cuanto a la operacionalización de las variables control interno y toma de decisiones, además aporta como guía en la metodología para evaluar la relación.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas a los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, en relación a la hipótesis específica, el nivel de relación la Estructura de los grupos y el control interno, determinado por el Rho de Spearman = 0.689, significa que existe relación media directa, con un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ lo que corrobora los resultados de los empleados en función a la atención a los detalles en el nivel de

eficiencia, siendo los resultados los siguientes: deficiente en un 75.0%, poco eficiente con un 25.0%. Cadillo (2017) mencionó que existe una relación significativa entre control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales 2016, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.883, represento una alta correlación entre las variables. En resumidas cuentas, en la investigación se sostiene que el Control Interno en sus dimensiones, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión, son elementos claves que guardan relación e intervienen en la gestión administrativa aceptando como válida nuestra hipótesis general de la investigación.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas a los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, en relación a la hipótesis específica , el nivel de relación entre los Recursos de los miembros de un grupo y el control interno, determinado por el Rho de Spearman = 0.750, significa que existe relación media directa, con un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ lo que corrobora los resultados de los encuestados en función a la orientación a los resultados en el nivel de eficiencia, siendo los resultados los siguientes: deficiente en un 68.8%, poco eficiente con un 31.3%. Pastor (2015) concuerda con la tesis por cuanto mencionó que el Sistema Integral de Información Universitaria, las autoridades han liberado para sus usuarios una serie de consultas y reportes los cuales tienen como objeto facilitar y apoyar a las actividades relativas a la salvaguarda de sus bienes patrimoniales. Sin embargo, esto no ha sido del todo posible dentro de algunas dependencias propias a la institución debido a las limitaciones que tiene dicho sistema para el acceso, procesamiento y emisión de otros requerimientos. El Sistema Integral de Información Universitaria, las autoridades han liberado para sus usuarios una serie de consultas y reportes los cuales tienen como objeto facilitar y apoyar a las actividades relativas a la salvaguarda de sus bienes patrimoniales.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas a los empleados de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, en relación a

la hipótesis específica, el nivel de relación entre las Condiciones externas impuestas a los grupos y el control interno, determinado por el Rho de Spearman = 0.573, significa que existe relación moderada directa, con un p valor de 0.000, donde $p < 0.01$ lo que corrobora los resultados de los encuestados en función a la orientación a la gente en el nivel de eficiencia, siendo los resultados los siguientes: deficiente en un 81.3%, poco eficiente con un 18.8%. Crespo y Suárez (2014) sostuvieron que la empresa no dispone de un Sistema de Control Interno para ningún área de la empresa. No ha asignado niveles de jerarquía ni de responsabilidad a cada área departamental, por lo que los empleados no realizan a cabalidad sus funciones dejando todo a medias implicando que otras personas terminen el trabajo desviando sus esfuerzos dejando inconclusas sus actividades diarias, incrementando los costes de operación y errores en la operatividad de la empresa. Lo cual mantiene una relación estrecha con la investigación debido a la forma de evaluación del control interno y la cultura organizacional asociada en el trabajo.

11. CONCLUSIONES

Primera. Se logró establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.792 considerada como alta y fuerte, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la cultura organizacional es eficiente, el control interno también será eficiente.

Segunda. Se logró establecer la relación que existe entre condiciones externas impuestas a los grupos y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.735 considerada como media y fuerte, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la innovación y aceptación del riesgo es eficiente, el control interno también será eficiente.

Tercera. Se logró establecer la relación que existe entre los recursos de los miembros de un grupo y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.689 considerada como media y moderada, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la atención a los detalles es eficiente, el control interno también será eficiente.

Cuarta. Se logró establecer la relación que existe entre la estructura de los grupos y el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.750 considerada como directa y media, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la orientación a los resultados es eficiente, el control interno también será eficiente.

12. REFERENCIAS

Abascal, E. y Grande, I. (2005). Análisis de encuestas. Madrid: ESIC.

Arbaiza, L. (2010). Cultura Organizacional. Buenos Aires: Cengage Learning.

Barney, J. (1986). Cultura organizacional: ¿puede ser una fuente de competitividad sostenida? ¿ventaja? . Washington: Revisión de la Academia de Administración.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Mexico D.F.: Pearson Educacion.

Boza, R. y Solano, E. (2017). Percepción de la calidad que tienen los usuarios sobre la atención que brinda la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional de Niños Dr. Carlos Sáenz Herrera, durante febrero y marzo del año 2016. San José: Tesis de la Universidad Estatal a Distancia.

Cadillo, E. (2017). Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016. Lima: Tesis de la Universidad César Vallejo.

- Cegarra, J. (2012). La investigación científica y tecnológica. Madrid: Diaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2009). Cultura Organizacional. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Choez, W. (2017). *El sistema de control interno como instrumento de gestión para la adecuada toma de decisiones en la empresa Servicentro Primavera SRL 2015-2016*. Tesis, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1077>
- Claros, R. y León, O. (2012). El control interno como herramienta de gestión y evaluación. Lima: Pacífico editores.
- Crespo, B. y Suárez, M. (2014). Elaboración e implementación de un sistema de control interno, caso Multitecnos S.A. de la ciudad de Guayaquil para el periodo 2012-2013. Guayaquil: Tesis de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- De Jaime, J. (2013). La gestión del control de la empresa. Madrid: ESIC.
- Escobar, J., Cuervo, M. y Romero, A. (2012). Impacto en la cultura organizacional con la aplicación del modelo estándar de control interno (MECI) en la universidad de Antioquia. Antioquia: Adversia.
- Estupiñán, R. (2013). Control Interno y Fraudes Coso I, II y III. Analisis de Informe con base en los ciclos transnacionales. ECOE. Tercera Edición. Fernández, F. (2007). Estudio de mercado. San José: Lulu.
- Fuentalsaz, C., Icart, M. y Pulpón, A. (2006). Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. Barcelona: Ediciones Universitat Barcelona.
- García, J. (2009). Gestión de la innovación empresarial: Claves para ser una empresa innovadora. La Coruña: Netbiblo.
- Gómez, L. y Belkin, D. (2002). Administración. Mc Graw-Hill: Madrid.
- Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Córdoba: Editorial Brujas.
- Grande, I. y Abascal, E. (2014). Fundamentos y técnicas d investigación comercial. Madrid: ESIC.

- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Cultura Organizacional*. México D.F.: Cengage learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp – Chiclayo*. Tesis de la Universidad Señor de Sipán: Pimentel.
- Hitt, M., Ireland, D. y Hoskisson, R. (1999). *Administración estratégica*. México D.F.: Thomson editores.
- Homburg, C. y Pflesser, C. (2000). *Un modelo de múltiples capas orientado al mercado cultura organizacional: problemas de medición y resultados de desempeño*. Washington: Diario de la investigación de mercado.
- Ilijins, J., Skvarciany, V. y Gaile-Sarkane, E. (2015). *Impacto de la organización cultura sobre el clima organizacional durante el proceso de cambio*. Nueva York: Procedía – Social y Ciencias del Comportamiento.
- Lee, M., Raschke, R. y Louis, R. (2016). *Explotando la cultura organizacional: Configuraciones de valor a través de la motivación del trabajador del conocimiento*. Nueva York: Diario de Investigación de negocios.
- Luna, V. y Pezo, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Meyerson, D. (1991). *Reconociendo y descubriendo ambigüedades en las culturas*. Beverly Hills: Sage.
- O'Reilly, C., Chatman, J. y Caldwell, D. (1991). *Gente y organización cultura: un enfoque de comparación de perfil para evaluar el ajuste persona-organización*. Nueva Jersey: Academia de la revista de gestión.
- Pastor, J. (2015). *Propuesta de un sistema informático para el control interno de los bienes muebles. Caso departamento de medios audiovisuales de la Universidad Veracruzana*. Veracruz: Tesis de la Universidad Veracruzana.

Pérez, K. y Púa, G. (2017). Manual Standart de control interno para la gestión del inventario en empresas importadoras de telas. Guayaquil: Tesis de la Universidad de Guayaquil.

Quesada, F. (2004). Aproximación a la metodología de la ciencia: las ciencias sociales y la contabilidad. Cuenca: Universidad de Castilla La Mancha.

Rivera, J. (2016). Sistema de control interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016. Tarapoto: Tesis de la Universidad César Vallejo.

Rivas, G. (2011) *Modelos contemporáneos de control interno. Fundamentos teóricos*. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Universidad de Carabobo. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art6.pdf>

Robbins, S. T. (2013). Cultura Organizacional. México D.F.: Addison-Wesley.

Rojas, N., Montero, R. y Granda, E. (2014). Contabilidad avanzada. Lima: Fondo editorial Universidad San Ignacio de Loyola.

Ruiz, E. (2014). Análisis del estilo de liderazgo y las habilidades directivas como factor de influencia en el ambiente laboral del Hospital General de Sub zona Tierra Blanca. München: Grin Verlag.

Silva, M. (2017). Cultura organizacional y la calidad de atención en el servicio del hospital Vitarte. Ate, 2017. Lima: Tesis de la Universidad César Vallejo.

Tuesta, J. (2016). Influencia de la cultura organizacional en la calidad de atención del servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Tarapoto: tesis de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Wiernik, D. (2016). El impacto de la cultura organizacional sobre la innovación en las empresas de telecomunicaciones. Buenos Aires: Tesis de la Universidad de San Andrés.

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República Provincia de Lima, 2018

Autor: Julián Víctor Rosas Pichardo

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, Lima 2018?	Determinar la relación de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.	Existe una relación directa de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.	Condiciones externas impuestas a los grupos	Sistema de organización	19	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Deficiente (19 – 43)
							Poco eficiente (44 - 68)
¿Cuál es la relación de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, Lima 2018?	Determinar la relación de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.	Existe una relación directa de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.	Recursos de los miembros de un grupo	Influencia de condiciones	19	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Deficiente (6 - 13)
							Poco eficiente (14 - 21)
¿Cuál es la relación de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, Lima 2018?	Determinar la relación de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.	Existe una relación directa de la cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.	Estructura de los grupos	Conocimientos Capacidades Personalidad	6	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Deficiente (22 - 30)
							Poco eficiente (14 - 32)
¿Cuál es la relación entre las condiciones externas impuestas a los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, Lima 2018?	Establecer la relación de las condiciones externas impuestas a los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.	Existe una relación directa de las condiciones externas impuestas a los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.	Estructura de los grupos	Procesos de grupo Tareas de grupo Toma de decisiones de grupo	14	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Deficiente (14 - 32)
							Poco eficiente (33 - 50)
¿Cuál es la relación entre los recursos de los miembros de un	Establecer la relación de los recursos de los miembros de un	Existe una relación directa de los recursos de los miembros de un	Estructura de los grupos	Procesos de grupo Tareas de grupo Toma de decisiones de grupo	14	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Deficiente (51 - 70)
							Poco eficiente (33 - 50)

grupo en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018?

grupo en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

grupo en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

¿Cuál es la relación entre la estructura de los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018?

Establecer la relación de la estructura de los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Existe una relación directa de la estructura de los grupos en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República, provincia de Lima, 2018.

Variable 2: Control interno

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Ambiente de control	Competencias Políticas y Prácticas Seguridad del área	1, 2, 3, 4, 5, 6		Deficiente (6 - 13) Poco eficiente (14 - 21) Eficiente (22 - 30)
Evaluación de riesgos	Actividades Administrativas Procesamiento de la información	7, 8, 9, 10, 11, 12	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Deficiente (6 - 13) Poco eficiente (14 - 21) Eficiente (22 - 30) Deficiente (6 - 13) Poco eficiente (14 - 21) Eficiente (22 - 30)
Actividad de control	Segregación de funciones Información Comunicación.	13, 14, 15, 16, 17, 18		Deficiente (6 - 13) Poco eficiente (14 - 21) Eficiente (22 - 30)
Información y comunicación Supervisión	Efectividad	19, 20, 21, 22, 23, 24		Deficiente (6 - 13) Poco eficiente (14 - 21) Eficiente (22 - 30)

Anexo 3: Autorización de la institución



Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Lima, 16 de enero de 2019

Carta P. 0020-2019-EPG-UCV-LN

**SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE LAS SOCIEDADES DE AUDITORIA DE LA CONTRALORÍA
SUB GERENTE DE GESTIÓN DE LAS SOCIEDADES DE AUDITORIA
Contraloría General de la República**


De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JULIAN VICTOR ROSAS PICHARDO** identificado con DNI N.° **08711168** y código de matrícula N.° **7001121541**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CONTROL INTERNO DE LAS SOCIEDADES DE
AUDITORIA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, LIMA 2018**

En ese sentido, solicito a su digna 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 serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

NDAS

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

Cultura Organizacional						
Preg.	Condiciones externas impuestas a los grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P1	¿Las metas trazadas por la sociedad de auditorías se encuentran conjuntamente efectuadas?					
P2	¿Cree que los medios que utiliza la sociedad de auditorías para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas?					
P3	¿Los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos?					
P4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?					
P5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en la sociedad de auditorías debe ser informado inmediatamente a la Contraloría General de la Republica de inmediato?					
P6	¿Considera usted que la relación entre la Contraloría y colaboradores es la adecuada?					
P7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la sociedad de auditorías contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?					
P8	¿Las reglas y políticas de la sociedad de auditorías ayudan a alcanzar los objetivos planteados?					
P9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la sociedad de auditorías son las					

	adecuadas para realizar su labor?					
P10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?					
P11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la sociedad de auditorías?					
P12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la institución?					
P13	¿Cómo percibe usted el pago que recibe por la sociedad de auditorías?					
P14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?					
P15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?					
P16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?					

P17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?					
P18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?					
P19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?					
	Recursos de los Miembros de un Grupo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?					

P21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?					
P22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?					
P23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?					
P24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?					
P25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?					
	Estructura de grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?					
P27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?					
P28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?					
P29	¿La institución cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?					
P30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?					
P31	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?					
P32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?					

P33	¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?					
P34	¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño este presente?					
P35	¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?					
P36	¿Consideras que existen tareas rutinarias?					
P37	¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?					
P38	¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?					
P39	¿El encargado solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar?					

Control interno

AMBIENTE DE CONTROL						
	Competencia	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	Se reconoce que se ha contratado a las personas idóneas para el puesto de trabajo en la sociedad de auditorías					
2	Se realizó el proceso de selección, entrevista e inducción a los colaboradores en la la sociedad de auditorías.					
3	Se realizan capacitaciones mensuales o anuales para mejorar el rendimiento de la sociedad de auditorías					
	Políticas y Practicas	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
4	Se establecen políticas que van acorde al comportamiento del trabajador de la sociedad de auditorías					
5	Está claramente establecidas las normas de trabajo dentro de la sociedad de auditorías					
6	Los trabajadores conocen sus objetivos y metas acorde a las políticas de la institución.					
EVALUACION DE RIESGOS						
	Seguridad del área	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
7	la sociedad de auditorías se encuentra conformado por personas con capacidades seguras en su actividades					
8	Los responsables cuentan con una contraseña o señal que autorice su ingreso a las sesiones.					

9	El área cuenta con servicio de seguridad exclusivamente para sus actividades					
ACTIVIDADES DE CONTROL						
	Actividades Administrativas	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
10	Se controla cada movimiento que se realiza dentro de las actividades de auditoría.					
11	La sociedad de auditorías cuenta con planificación y ejecución de gastos a su libre albedrío.					
12	La sociedad de auditorías da a conocer sus movimientos internos para con la institución.					
	Procesamiento de la información	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
13	El proceso de información sobre gastos internos es tomado en cuenta por la contraloría					
14	Los pedidos directos de la contraloría cumplen el mismo proceso de información dentro de la sociedad de auditorías					
15	Se cuenta con un registro de salidas y entradas de documentos dentro de la sociedad de auditorías					
	Segregación de funciones	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
16	En el encargado de la entrada y salida de la sociedad de auditorías es reemplazado sin ningún tipo de aviso					
17	Se cuenta con grupos de trabajo para el manejo de grandes cantidades de requerimientos de la sociedad de auditorías					
18	Se controla cada recurso utilizado por los trabajadores durante su horario de trabajo					

INFORMACION Y COMUNICACIÓN						
	Información	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
19	Los procesos de requerimientos y cotización se encuentran debidamente actualizados en la institución					
20	Los documentos claves para la elaboración de informes de pedidos se encuentran a la mano					
21	Se cuenta con una base de datos propicia para el seguimiento de proyectos por parte de la institución					
	Comunicación	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
22	Se comunican los errores y actividades extraordinarias a la contraloría					
23	El encargado de la sociedad de auditorías cuenta con un sistema de comunicación directamente con la administración de la Contraloría					
24	Los trabajadores de la contraloría cuentan con comunicación hacia el área la sociedad de auditorías					
SUPERVISION O MONITOREO						
	Efectividad	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
25	Se realizan evaluaciones mensuales de efectividad y eficiente del personal de la sociedad de auditorías					
26	Existe control diario de los requerimientos.					

Anexo 5: Validación de los instrumentos



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

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSION: CONDICIONES EXTERNAS IMPUESTAS A LOS GRUPOS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Ciaridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Las metas trazadas por la sociedad de auditorías se encuentran conjuntamente efectuadas?	/		/		/		
2	¿Cree que los medios que utiliza la sociedad de auditorías para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas?	/		/		/		
3	¿Los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	/		/		/		
4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?	/		/		/		
5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en la sociedad de auditorías debe ser informado inmediatamente a la Contraloría General de la República de inmediato?	/		/		/		
6	¿Considera usted que la relación entre la Contraloría y colaboradores es la adecuada?	/		/		/		
7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la sociedad de auditorías contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?	/		/		/		
8	¿Las reglas y políticas de la sociedad de auditorías ayudan a alcanzar los objetivos planteados?	/		/		/		
9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la sociedad de auditorías son las adecuadas para realizar su labor?	/		/		/		
10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?	/		/		/		
11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la sociedad de auditorías?	/		/		/		
12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la institución?	/		/		/		
13	¿Cómo percibe usted el pago que recibe por la sociedad de auditorías?	/		/		/		
14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?	/		/		/		
15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?	/		/		/		
16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?	/		/		/		
17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?	/		/		/		
18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?	/		/		/		

19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?	✓					✓
DIMENSION: RECURSOS DE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO							
20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?	✓					✓
21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?	✓					✓
22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?	✓					✓
23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?	✓					✓
24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?	✓					✓
25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?	✓					✓
DIMENSION: ESTRUCTURA DE GRUPOS							
26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?	✓					✓
27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	✓					✓
28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?	✓					✓
29	¿La institución cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?	✓					✓
30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?	✓					✓
30	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?	✓					✓
32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?	✓					✓
33	¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?	✓					✓
34	¿El grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño este presente?	✓					✓
35	¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?	✓					✓
36	¿Consideras que existen tareas rutinarias?	✓					✓
37	¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?	✓					✓
38	¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?	✓					✓
39	¿El encargado solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar?	✓					✓



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Nop suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guido Sumari Buayo Huayata DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de Investigación
15 de dic del 2019

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Cantidad: Se embebe 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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIONES / Items							
	PRÁCTICA PRE PROFESIONAL							
	DIMENSION: AMBIENTE DE CONTROL							
	Competencia							
1	Se reconoce que se ha contratado a las personas idóneas para el puesto de trabajo en la sociedad de auditorías	/		/		/		
2	Se realizó el proceso de selección, entrevista e inducción a los colaboradores en la sociedad de auditorías.	/		/		/		
3	Se realizan capacitaciones mensuales o anuales para mejorar el rendimiento de la sociedad de auditorías	/		/		/		
	Políticas y Prácticas	/		/		/		
4	Se establecen políticas que van acorde al comportamiento del trabajador de la sociedad de auditorías	/		/		/		
5	Está claramente establecidas las normas de trabajo dentro de la sociedad de auditorías	/		/		/		
6	Los trabajadores conocen sus objetivos y metas acorde a las políticas de la institución.	/		/		/		
	DIMENSION: EVALUACION DE RIESGOS							
	Seguridad del área	/		/		/		
7	la sociedad de auditorías se encuentra conformado por personas con capacidades seguras en su actividades	/		/		/		
8	Los responsables cuentan con una contraseña o señal que autoriza su ingreso a las sesiones.	/		/		/		
9	El área cuenta con servicio de seguridad exclusivamente para sus actividades	/		/		/		
	DIMENSION: ACTIVIDADES DE CONTROL							
	Actividades Administrativas							
10	Se controla cada movimiento que se realiza dentro de las actividades de auditoría.	/		/		/		
11	La sociedad de auditorías cuenta con planificación y ejecución de gastos a su libre albedrío.	/		/		/		
12	La sociedad de auditorías da a conocer sus movimientos internos para con la institución.	/		/		/		
	Procesamiento de la información	/		/		/		
13	El proceso de información sobre gastos internos es tomado en cuenta por la contraloría	/		/		/		

14	Los pedidos directos de la contraloría cumplen el mismo proceso de información dentro de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
15	Se cuenta con un registro de salidas y entradas de documentos dentro de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
Segregación de funciones							
16	En el encargo de la entrada y salida de la sociedad de auditorías es reemplazado sin ningún tipo de aviso	/	/	/	/	/	/
17	Se cuenta con grupos de trabajo para el manejo de grandes cantidades de requerimientos de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
18	Se controla cada recurso utilizado por los trabajadores durante su horario de trabajo	/	/	/	/	/	/
DIMENSION: INFORMACION Y COMUNICACIÓN							
Información							
19	Los procesos de requerimientos y cotización se encuentran debidamente actualizados en la institución	/	/	/	/	/	/
20	Los documentos claves para la elaboración de informes de pedidos se encuentran a la mano	/	/	/	/	/	/
21	Se cuenta con una base de datos propia para el seguimiento de proyectos por parte de la institución	/	/	/	/	/	/
Comunicación							
22	Se comunican los errores y actividades extraordinarias a la contraloría	/	/	/	/	/	/
23	El encargo de la sociedad de auditorías cuenta con un sistema de comunicación directamente con la administración de la Contraloría	/	/	/	/	/	/
24	Los trabajadores de la contraloría cuentan con comunicación hacia el área la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
DIMENSION: SUPERVISION O MONITOREO							
Efectividad							
25	Se realizan evaluaciones mensuales de efectividad y eficiente del personal de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
26	Existe control diario de los requerimientos.	/	/	/	/	/	/



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Alex Saffirienca

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dir. Mg: Guido Simeón Bravo Acosta DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

15 de dic del 2019

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*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.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Las metas trazadas por la sociedad de auditorías se encuentran conjuntamente efectuadas?	/		/		/		
2	¿Cree que los medios que utiliza la sociedad de auditorías para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas?	/		/		/		
3	¿Los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	/		/		/		
4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?	/		/		/		
5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en la sociedad de auditorías debe ser informado inmediatamente a la Contraloría General de la República de inmediato?	/		/		/		
6	¿Considera usted que la relación entre la Contraloría y colaboradores es la adecuada?	/		/		/		
7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la sociedad de auditorías contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?	/		/		/		
8	¿Las reglas y políticas de la sociedad de auditorías ayudan a alcanzar los objetivos planteados?	/		/		/		
9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la sociedad de auditorías son las adecuadas para realizar su labor?	/		/		/		
10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?	/		/		/		
11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la sociedad de auditorías?	/		/		/		
12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la institución?	/		/		/		
13	¿Cómo percibe usted el pago que recibe por la sociedad de auditorías?	/		/		/		
14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?	/		/		/		
15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?	/		/		/		
16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?	/		/		/		
17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?	/		/		/		
18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?	/		/		/		

19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?	✓					✓	
DIMENSION: RECURSOS DE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO								
20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?	✓			✓			✓
21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?	✓			✓			✓
22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?	✓			✓			✓
23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?	✓			✓			✓
24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?	✓			✓			✓
25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?	✓			✓			✓
DIMENSION: ESTRUCTURA DE GRUPOS								
26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?	✓			✓			✓
27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	✓			✓			✓
28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?	✓			✓			✓
29	¿La institución cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?	✓			✓			✓
30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?	✓			✓			✓
30	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?	✓			✓			✓
32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?	✓			✓			✓
33	¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?	✓			✓			✓
34	¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño está presente?	✓			✓			✓
35	¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?	✓			✓			✓
36	¿Consideras que existen tareas rutinarias?	✓			✓			✓
37	¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?	✓			✓			✓
38	¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?	✓			✓			✓
39	¿El encargado solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar?	✓			✓			✓



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador: Caray Chilaudi Cesar DNI: 06408163
Especialidad del validador: Magister en Administración

15 de Diciembre del 2018

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / Items PRÁCTICA PRE PROFESIONAL DIMENSION: AMBIENTE DE CONTROL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Competencia							
1	Se reconoce que se ha contratado a las personas idóneas para el puesto de trabajo en la sociedad de auditorías	/		/		/		
2	Se realizó el proceso de selección, entrevista e inducción a los colaboradores en la sociedad de auditorías.	/		/		/		
3	Se realizan capacitaciones mensuales o anuales para mejorar el rendimiento de la sociedad de auditorías	/		/		/		
	Políticas y Prácticas							
4	Se establecen políticas que van acorde al comportamiento del trabajador de la sociedad de auditorías	/		/		/		
5	Está claramente establecidas las normas de trabajo dentro de la sociedad de auditorías	/		/		/		
6	Los trabajadores conocen sus objetivos y metas acorde a las políticas de la institución.	/		/		/		
	DIMENSION: EVALUACION DE RIESGOS							
	Seguridad del área							
7	la sociedad de auditorías se encuentra conformado por personas con capacidades seguras en su actividades	/		/		/		
8	Los responsables cuentan con una contraseña o señal que autorice su ingreso a las sesiones.	/		/		/		
9	El área cuenta con servicio de seguridad exclusivamente para sus actividades	/		/		/		
	DIMENSION: ACTIVIDADES DE CONTROL							
	Actividades Administrativas							
10	Se controla cada movimiento que se realiza dentro de las actividades de auditoría.	/		/		/		
11	La sociedad de auditorías cuenta con planificación y ejecución de gastos a su libre albedrío.	/		/		/		
12	La sociedad de auditorías da a conocer sus movimientos internos para con la institución.	/		/		/		
	Procesamiento de la información							
13	El proceso de información sobre gastos internos es tomado en cuenta por la contraloría	/		/		/		



14	Los pedidos directos de la contraloría cumplen el mismo proceso de información dentro de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
15	Se cuenta con un registro de salidas y entradas de documentos dentro de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
	Segregación de funciones						
16	En el encargado de la entrada y salida de la sociedad de auditorías es reemplazado sin ningún tipo de aviso	/	/	/	/	/	/
17	Se cuenta con grupos de trabajo para el manejo de grandes cantidades de requerimientos de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
18	Se controla cada recurso utilizado por los trabajadores durante su horario de trabajo	/	/	/	/	/	/
	DIMENSION: INFORMACION Y COMUNICACION						
	Información						
19	Los procesos de requerimientos y cotización se encuentran debidamente actualizados en la institución	/	/	/	/	/	/
20	Los documentos claves para la elaboración de informes de pedidos se encuentran a la mano	/	/	/	/	/	/
21	Se cuenta con una base de datos propia para el seguimiento de proyectos por parte de la institución	/	/	/	/	/	/
	Comunicación						
22	Se comunican los errores y actividades extraordinarias a la contraloría	/	/	/	/	/	/
23	El encargado de la sociedad de auditorías cuenta con un sistema de comunicación directamente con la administración de la Contraloría	/	/	/	/	/	/
24	Los trabajadores de la contraloría cuentan con comunicación hacia el área la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
	DIMENSION: SUPERVISION O MONITOREO						
	Efectividad						
25	Se realizan evaluaciones mensuales de efectividad y eficiente del personal de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
26	Existe control diario de los requerimientos.	/	/	/	/	/	/



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Dr (Ma) Garry Chilaudi Cesar DNI: 06408165
Especialidad del validador: Maestría en Administración

15 de Diciembre del 2018

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Las medidas trazadas por la sociedad de auditorías se encuentran conjuntamente efectuadas?	/		/		/		
2	¿Cree que los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos? adecuados para llegar a alcanzar las metas?	/		/		/		
3	¿Los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	/		/		/		
4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?	/		/		/		
5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en la sociedad de auditorías debe ser informado inmediatamente a la Contraloría General de la República de inmediato?	/		/		/		
6	¿Considera usted que la relación entre la Contraloría y colaboradores es la adecuada?	/		/		/		
7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la sociedad de auditorías contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?	/		/		/		
8	¿Las reglas y políticas de la sociedad de auditorías ayudan a alcanzar los objetivos planteados?	/		/		/		
9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la sociedad de auditorías son las adecuadas para realizar su labor?	/		/		/		
10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?	/		/		/		
11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la sociedad de auditorías?	/		/		/		
12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la institución?	/		/		/		
13	¿Cómo percibe usted el pago que recibe por la sociedad de auditorías?	/		/		/		
14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?	/		/		/		
15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?	/		/		/		
16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?	/		/		/		
17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?	/		/		/		
18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?	/		/		/		

19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?	✓					✓		
DIMENSION: RECURSOS DE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO									
20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?	✓					✓		
21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?	✓					✓		
22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?	✓					✓		
23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?	✓					✓		
24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?	✓					✓		
25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?	✓					✓		
DIMENSION: ESTRUCTURA DE GRUPOS									
26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?	✓					✓		
27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	✓					✓		
28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?	✓					✓		
29	¿La institución cuenta con un MCF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?	✓					✓		
30	¿Como califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?	✓					✓		
30	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?	✓					✓		
32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?	✓					✓		
33	¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?	✓					✓		
34	¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño este presente?	✓					✓		
35	¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?	✓					✓		
36	¿Consideras que existen tareas rutinarias?	✓					✓		
37	¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?	✓					✓		
38	¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?	✓					✓		
39	¿El encargado solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar?	✓					✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: ROBERTO BELLO SANCER DNI: 08883139
Especialidad del validador: DOCENCIA EN LA UNIVERSITARIA

...de...del 2012

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entendió 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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / Items PRACTICA PRE PROFESIONAL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION: AMBIENTE DE CONTROL							
	Competencia							
1	Se reconoce que se ha contratado a las personas idóneas para el puesto de trabajo en la sociedad de auditorías	/		/		/		
2	Se realizó el proceso de selección, entrevista e inducción a los colaboradores en la sociedad de auditorías.	/		/		/		
3	Se realizan capacitaciones mensuales o anuales para mejorar el rendimiento de la sociedad de auditorías	/		/		/		
	Políticas y Prácticas							
4	Se establecen políticas que van acorde al comportamiento del trabajador de la sociedad de auditorías	/		/		/		
5	Está claramente establecidas las normas de trabajo dentro de la sociedad de auditorías	/		/		/		
6	Los trabajadores conocen sus objetivos y metas acorde a las políticas de la institución.	/		/		/		
	DIMENSION: EVALUACION DE RIESGOS							
	Seguridad del área							
7	La sociedad de auditorías se encuentra conformado por personas con capacidades seguras en su actividades	/		/		/		
8	Los responsables cuentan con una contraseña o señal que autoriza su ingreso a las sesiones.	/		/		/		
9	El área cuenta con servicio de seguridad exclusivamente para sus actividades	/		/		/		
	DIMENSION: ACTIVIDADES DE CONTROL							
	Actividades Administrativas							
10	Se controla cada movimiento que se realiza dentro de las actividades de auditoría	/		/		/		
11	La sociedad de auditorías cuenta con planificación y ejecución de gastos a su libre albedrío.	/		/		/		
12	La sociedad de auditorías da a conocer sus movimientos internos para con la institución.	/		/		/		
	Procesamiento de la Información							
13	El proceso de información sobre gastos internos es tomado en cuenta por la contraloría	/		/		/		



14	Los pedidos directos de la contratoría cumplen el mismo proceso de información dentro de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/
15	Se cuenta con un registro de salidas y entradas de documentos dentro de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/
	Segregación de funciones					
16	En el encargado de la entrada y salida de la sociedad de auditorías es reemplazado sin ningún tipo de aviso	/	/	/	/	/
17	Se cuenta con grupos de trabajo para el manejo de grandes cantidades de requerimientos de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/
18	Se controla cada recurso utilizado por los trabajadores durante su horario de trabajo	/	/	/	/	/
	DIMENSION: INFORMACION Y COMUNICACION					
	Información					
19	Los procesos de requerimientos y cotización se encuentran debidamente actualizados en la institución	/	/	/	/	/
20	Los documentos claves para la elaboración de informes de pedidos se encuentran a la mano	/	/	/	/	/
21	Se cuenta con una base de datos propia para el seguimiento de proyectos por parte de la institución	/	/	/	/	/
	Comunicación					
22	Se comunican los errores y actividades extraordinarias a la contratoría	/	/	/	/	/
23	El encargado de la sociedad de auditorías cuenta con un sistema de comunicación directamente con la administración de la Contraloría	/	/	/	/	/
24	Los trabajadores de la contratoría cuentan con comunicación hacia el área la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/
	DIMENSION: SUPERVISION O MONITOREO					
	Efectividad					
25	Se realizan evaluaciones mensuales de efectividad y eficiente del personal de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/
26	Existe control diario de los requerimientos.	/	/	/	/	/



Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Mg. ROBERTO BELTRÁN SANCHEZ DNI: 08883139

Especialidad del validador: DOCENCIA, HNI, VERSI, TAREA

...de...del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Las metas trazadas por la sociedad de auditorías se encuentran conjuntamente efectuadas?	X		X		X		
2	¿Cree que los medios que utiliza la sociedad de auditorías para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas?	X		X		X		
3	¿Los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	X		X		X		
4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?	X		X		X		
5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en la sociedad de auditorías debe ser informado inmediatamente a la Contraloría General de la República de inmediato?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la relación entre la Contraloría y colaboradores es la adecuada?	X		X		X		
7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la sociedad de auditorías contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?	X		X		X		
8	¿Las reglas y políticas de la sociedad de auditorías ayudan a alcanzar los objetivos planteados?	X		X		X		
9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la sociedad de auditorías son las adecuadas para realizar su labor?	X		X		X		
10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?	X		X		X		
11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la sociedad de auditorías?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la institución?	X		X		X		
13	¿Cómo percibe usted el pago que recibe por la sociedad de auditorías?	X		X		X		
14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?	X		X		X		
15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?	X		X		X		
16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?	X		X		X		
17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?	X		X		X		

19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?	X				X			
DIMENSION: RECURSOS DE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO									
20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?	X				X			
21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?	X				X			
22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?	X				X			
23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?	X				X			
24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?	X				X			
25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?	X				X			
DIMENSION: ESTRUCTURA DE GRUPOS									
26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?	X				X			
27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	X				X			
28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?	X				X			
29	¿La institución cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?	X				X			
30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?	X				X			
30	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?	X				X			
32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?	X				X			
33	¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?	X				X			
34	¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño está presente?	X				X			
35	¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?	X				X			
36	¿Consideras que existen tareas rutinarias?	X				X			
37	¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?	X				X			
38	¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?	X				X			
39	¿El encargado solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar?	X				X			



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. SAMICHAZ ALVARO FERRER DE HARIS DNI: 09104533

Especialidad del validador: METROLOGIA

14 de Junio del 2018

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

dimensión específica de constructo

*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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / Ítems PRÁCTICA PRE PROFESIONAL DIMENSION: AMBIENTE DE CONTROL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Competencia							
1	Se reconoce que se ha contratado a las personas idóneas para el puesto de trabajo en la sociedad de auditorías	X		X		X		
2	Se realizó el proceso de selección, entrevista e inducción a los colaboradores en la sociedad de auditorías.	X		X		X		
3	Se realizan capacitaciones mensuales o anuales para mejorar el rendimiento de la sociedad de auditorías	X		X		X		
	Políticas y Prácticas							
4	Se establecen políticas que van acorde al comportamiento del trabajador de la sociedad de auditorías	X		X		X		
5	Está claramente establecidas las normas de trabajo dentro de la sociedad de auditorías	X		X		X		
6	Los trabajadores conocen sus objetivos y metas acorde a las políticas de la institución.	X		X		X		
	DIMENSION: EVALUACION DE RIESGOS							
	Seguridad del área							
7	la sociedad de auditorías se encuentra conformado por personas con capacidades seguras en su actividades	X		X		X		
8	Los responsables cuentan con una contraseña o señal que autorice su ingreso a las sesiones.	X		X		X		
9	El área cuenta con servicio de seguridad exclusivamente para sus actividades	X		X		X		
	DIMENSION: ACTIVIDADES DE CONTROL							
	Actividades Administrativas							
10	Se controla cada movimiento que se realiza dentro de las actividades de auditoría.	X		X		X		
11	La sociedad de auditorías cuenta con planificación y ejecución de gastos a su libre albedrío.	X		X		X		
12	La sociedad de auditorías da a conocer sus movimientos internos para con la institución.	X		X		X		
	Procesamiento de la información							
13	El proceso de información sobre gastos internos es tomado en cuenta por la contraloría	X		X		X		

14	Los pedidos directos de la contraloría cumplen el mismo proceso de información dentro de la sociedad de auditorías	X				X			
15	Se cuenta con un registro de salidas y entradas de documentos dentro de la sociedad de auditorías	X				X			
Segregación de funciones									
16	En el encargado de la entrada y salida de la sociedad de auditorías es reemplazado sin ningún tipo de aviso	X				X			
17	Se cuenta con grupos de trabajo para el manejo de grandes cantidades de requerimientos de la sociedad de auditorías	X				X			
18	Se controla cada recurso utilizado por los trabajadores durante su horario de trabajo	X				X			
DIMENSION: INFORMACION Y COMUNICACION									
Información									
19	Los procesos de requerimientos y cotización se encuentran debidamente actualizados en la institución	X				X			
20	Los documentos claves para la elaboración de informes de pedidos se encuentran a la mano	X				X			
21	Se cuenta con una base de datos propia para el seguimiento de proyectos por parte de la institución	X				X			
Comunicación									
22	Se comunican los errores y actividades extraordinarias a la contraloría	X				X			
23	El encargado de la sociedad de auditorías cuenta con un sistema de comunicación directamente con la administración de la Contraloría	X				X			
24	Los trabajadores de la contraloría cuentan con comunicación hacia el área la sociedad de auditorías	X				X			
DIMENSION: SUPERVISION O MONITOREO									
Efectividad									
25	Se realizan evaluaciones mensuales de efectividad y eficiente del personal de la sociedad de auditorías	X				X			
26	Existe control diario de los requerimientos.	X				X			



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr): SANCHEZ ALVARO FORTE HERRERA DNI: 09104533

Especialidad del validador: MEDICINA GENERAL

14 de Junio del 2018

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo
- *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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Ciaridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSION: CONDICIONES EXTERNAS IMPUESTAS A LOS GRUPOS ¿Las metas trazadas por la sociedad de auditorías se encuentran conjuntamente efectuadas?	/		/		/		
2	¿Cree que los medios que utiliza la sociedad de auditorías para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas?	/		/		/		
3	¿Los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	/		/		/		
4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?	/		/		/		
5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en la sociedad de auditorías debe ser informado inmediatamente a la Contraloría General de la República de Inmediato?	/		/		/		
6	¿Considera usted que la relación entre la Contraloría y colaboradores es la adecuada?	/		/		/		
7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la sociedad de auditorías contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?	/		/		/		
8	¿Las reglas y políticas de la sociedad de auditorías ayudan a alcanzar los objetivos planteados?	/		/		/		
9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la sociedad de auditorías son las adecuadas para realizar su labor?	/		/		/		
10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?	/		/		/		
11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la sociedad de auditorías?	/		/		/		
12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la institución?	/		/		/		
13	¿Cómo percibe usted el pago que recibe por la sociedad de auditorías?	/		/		/		
14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?	/		/		/		
15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?	/		/		/		
16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?	/		/		/		
17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?	/		/		/		
18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?	/		/		/		



19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?	✓						✓
DIMENSIÓN: RECURSOS DE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO								
20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?	✓						✓
21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?	✓						✓
22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?	✓						✓
23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?	✓						✓
24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?	✓						✓
25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?	✓						✓
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA DE GRUPOS								
26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?	✓						✓
27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	✓						✓
28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?	✓						✓
29	¿La institución cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?	✓						✓
30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?	✓						✓
30	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?	✓						✓
32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?	✓						✓
33	¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?	✓						✓
34	¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño está presente?	✓						✓
35	¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?	✓						✓
36	¿Consideras que existen tareas rutinarias?	✓						✓
37	¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?	✓						✓
38	¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?	✓						✓
39	¿El encargado solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar?	✓						✓



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Chantal Jara Aguirre DNI: 25451905
Especialidad del validador: SECTOR EDUCACIONAL

14 de 06 del 2018

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

[Signature]
Firma del Experto Informante.
Especialidad

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSGRADO UC

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / ítems PRACTICA PRE PROFESIONAL DIMENSION: AMBIENTE DE CONTROL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Competencia							
1	Se reconoce que se ha contratado a las personas idóneas para el puesto de trabajo en la sociedad de auditorías	/		/		/		
2	Se realizó el proceso de selección, entrevista e inducción a los colaboradores en la sociedad de auditorías.	/		/		/		
3	Se realizan capacitaciones mensuales o anuales para mejorar el rendimiento de la sociedad de auditorías	/		/		/		
	Políticas y Practicas							
4	Se establecen políticas que van acorde al comportamiento del trabajador de la sociedad de auditorías	/		/		/		
5	Está claramente establecidas las normas de trabajo dentro de la sociedad de auditorías	/		/		/		
6	Los trabajadores conocen sus objetivos y metas acorde a las políticas de la institución.	/		/		/		
	DIMENSION: EVALUACION DE RIESGOS							
	Seguridad del área							
7	la sociedad de auditorías se encuentra conformado por personas con capacidades seguras en su actividades	/		/		/		
8	Los responsables cuentan con una contraseña o señal que autoriza su ingreso a las sesiones.	/		/		/		
9	El área cuenta con servicio de seguridad exclusivamente para sus actividades	/		/		/		
	DIMENSION: ACTIVIDADES DE CONTROL							
	Actividades Administrativas							
10	Se controla cada movimiento que se realiza dentro de las actividades de auditoría.	/		/		/		
11	La sociedad de auditorías cuenta con planificación y ejecución de gastos a su libre albedrío.	/		/		/		
12	La sociedad de auditorías da a conocer sus movimientos internos para con la institución.	/		/		/		
	Procesamiento de la información							
13	El proceso de información sobre gastos internos es tomado en cuenta por la contraloría	/		/		/		

14	Los pedidos directos de la contraloría cumplen el mismo proceso de información dentro de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
15	Se cuenta con un registro de salidas y entradas de documentos dentro de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
Segregación de funciones							
16	En el encargado de la entrada y salida de la sociedad de auditorías es reemplazado sin ningún tipo de aviso	/	/	/	/	/	/
17	Se cuenta con grupos de trabajo para el manejo de grandes cantidades de requerimientos de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
18	Se controla cada recurso utilizado por los trabajadores durante su horario de trabajo	/	/	/	/	/	/
DIMENSION: INFORMACION Y COMUNICACION							
Información							
19	Los procesos de requerimientos y colización se encuentran debidamente actualizados en la institución	/	/	/	/	/	/
20	Los documentos claves para la elaboración de informes de pedidos se encuentran a la mano	/	/	/	/	/	/
21	Se cuenta con una base de datos propia para el seguimiento de proyectos por parte de la institución	/	/	/	/	/	/
Comunicación							
22	Se comunican los errores y actividades extraordinarias a la contraloría	/	/	/	/	/	/
23	El encargado de la sociedad de auditorías cuenta con un sistema de comunicación directamente con la administración de la Contraloría	/	/	/	/	/	/
24	Los trabajadores de la contraloría cuentan con comunicación hacia el área la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
DIMENSION: SUPERVISION O MONITOREO							
Efectividad							
25	Se realizan evaluaciones mensuales de efectividad y eficiente del personal de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/	/
26	Existe control diario de los requerimientos.	/	/	/	/	/	/



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg Dr. Chantal Jara Aguirre DNI: 25451905
Especialidad del validador: SECTOR EDUCACIONAL

14 de 06 del 2018

- 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 planeados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSGRADO UC³

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Las metas trazadas por la sociedad de auditorías se encuentran conjuntamente efectuadas?	/		/		/		
2	¿Cree que los medios que utiliza la sociedad de auditorías para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas?	/		/		/		
3	¿Los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	/		/		/		
4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?	/		/		/		
5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en la sociedad de auditorías debe ser informado inmediatamente a la Contraloría General de la República de inmediato?	/		/		/		
6	¿Considera usted que la relación entre la Contraloría y colaboradores es la adecuada?	/		/		/		
7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la sociedad de auditorías contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?	/		/		/		
8	¿Las reglas y políticas de la sociedad de auditorías ayudan a alcanzar los objetivos planteados?	/		/		/		
9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la sociedad de auditorías son las adecuadas para realizar su labor?	/		/		/		
10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?	/		/		/		
11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la sociedad de auditorías?	/		/		/		
12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la institución?	/		/		/		
13	¿Cómo percibe usted el pago que recibe por la sociedad de auditorías?	/		/		/		
14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?	/		/		/		
15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?	/		/		/		
16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?	/		/		/		
17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?	/		/		/		
18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?	/		/		/		



19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?	✓			✓		✓
DIMENSION: RECURSOS DE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO							
20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?	✓			✓		✓
21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?	✓			✓		✓
22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?	✓			✓		✓
23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?	✓			✓		✓
24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?	✓			✓		✓
25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?	✓			✓		✓
DIMENSION: ESTRUCTURA DE GRUPOS							
26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?	✓			✓		✓
27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	✓			✓		✓
28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?	✓			✓		✓
29	¿La institución cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?	✓			✓		✓
30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?	✓			✓		✓
30	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?	✓			✓		✓
32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?	✓			✓		✓
33	¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?	✓			✓		✓
34	¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño este presente?	✓			✓		✓
35	¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?	✓			✓		✓
36	¿Consideras que existen tareas rutinarias?	✓			✓		✓
37	¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?	✓			✓		✓
38	¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?	✓			✓		✓
39	¿El encargado solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar?	✓			✓		✓



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mg. CH. PANA FERNANDEZ Yolanda DNI: 08694883
Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

15 de 6 del 2018

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 planeados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experfo Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / ítems PRÁCTICA PRE PROFESIONAL DIMENSION: AMBIENTE DE CONTROL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Competencia							
1	Se reconoce que se ha contratado a las personas idóneas para el puesto de trabajo en la sociedad de auditorías	/		/		/		
2	Se realizó el proceso de selección, entrevista e inducción a los colaboradores en la sociedad de auditorías.	/		/		/		
3	Se realizan capacitaciones mensuales o anuales para mejorar el rendimiento de la sociedad de auditorías	/		/		/		
	Políticas y Prácticas							
4	Se establecen políticas que van acorde al comportamiento del trabajador de la sociedad de auditorías	/		/		/		
5	Está claramente establecidas las normas de trabajo dentro de la sociedad de auditorías	/		/		/		
6	Los trabajadores conocen sus objetivos y metas acorde a las políticas de la institución.	/		/		/		
	DIMENSION: EVALUACION DE RIESGOS							
	Seguridad del área							
7	La sociedad de auditorías se encuentra conformado por personas con capacidades seguras en su actividades	/		/		/		
8	Los responsables cuentan con una contraseña o señal que autoriza su ingreso a las sesiones.	/		/		/		
9	El área cuenta con servicio de seguridad exclusivamente para sus actividades	/		/		/		
	DIMENSION: ACTIVIDADES DE CONTROL							
	Actividades Administrativas							
10	Se controla cada movimiento que se realiza dentro de las actividades de auditoría.	/		/		/		
11	La sociedad de auditorías cuenta con planificación y ejecución de gastos a su libre albedrío.	/		/		/		
12	La sociedad de auditorías de a conocer sus movimientos internos para con la institución.	/		/		/		
	Procesamiento de la información							
13	El proceso de información sobre gastos internos es tomado en cuenta por la contraloría	/		/		/		



14	Los pedidos directos de la contraloría cumplen el mismo proceso de información dentro de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/
15	Se cuenta con un registro de salidas y entradas de documentos dentro de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/
	Segregación de funciones					
16	En el encargado de la entrada y salida de la sociedad de auditorías es reemplazado sin ningún tipo de aviso	/	/	/	/	/
17	Se cuenta con grupos de trabajo para el manejo de grandes cantidades de requerimientos de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/
18	Se controla cada recurso utilizado por los trabajadores durante su horario de trabajo	/	/	/	/	/
	DIMENSION: INFORMACION Y COMUNICACION					
	Información					
19	Los procesos de requerimientos y cotización se encuentran debidamente actualizados en la institución	/	/	/	/	/
20	Los documentos claves para la elaboración de informes de pedidos se encuentran a la mano	/	/	/	/	/
21	Se cuenta con una base de datos propia para el seguimiento de proyectos por parte de la institución	/	/	/	/	/
	Comunicación					
22	Se comunican los errores y actividades extraordinarias a la contraloría	/	/	/	/	/
23	El encargado de la sociedad de auditorías cuenta con un sistema de comunicación directamente con la administración de la Contraloría	/	/	/	/	/
24	Los trabajadores de la contraloría cuentan con comunicación hacia el área la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/
	DIMENSION: SUPERVISION O MONITOREO					
	Efectividad					
25	Se realizan evaluaciones mensuales de efectividad y eficiente del personal de la sociedad de auditorías	/	/	/	/	/
26	Existe control diario de los requerimientos.	/	/	/	/	/



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mg. CHIRANA FRENANDEZ YOLANDA DNI: 08694883
Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

15 de 6 del 2018

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Julian Victor Rosas Pichardo, de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es para ser comprendido en la Tesis de Cultura Organizacional en el Control Interno de las Sociedades de Auditoría de la Contraloría General de la Republica 2018.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas mediante una encuesta. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Julian Victor Rosas Pichardo. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es para una investigación referida a la Cultura Organizacional en el Control Interno de las Sociedades de Auditoría de la Contraloría General de la Republica 2018 que será vertida a una base de datos

Me han indicado que recaerá en auditores y que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Julián Victor Rosas Pichardo al teléfono 992781264.

Julio Cesar Robinson Villar

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)



Firma del Participante

11/12/2018

Fecha

Cultura Organizacional						
Preg.	Condiciones externas impuestas a los grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P1	¿Las metas trazadas por la sociedad de auditorías se encuentran conjuntamente efectuadas?					X
P2	¿Cree que los medios que utiliza la sociedad de auditorías para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas?			X		
P3	¿Los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos?			X		
P4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?				X	
P5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en la sociedad de auditorías debe ser informado inmediatamente a la Contraloría General de la República de inmediato?		X			
P6	¿Considera usted que la relación entre la Contraloría y colaboradores es la adecuada?			X		
P7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la sociedad de auditorías contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?					X
P8	¿Las reglas y políticas de la sociedad de auditorías ayudan a alcanzar los objetivos planteados?					X
P9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la sociedad de auditorías son las adecuadas para realizar su labor?				X	
P10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?					X
P11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la sociedad de auditorías?			X		
P12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la institución?					X
P13	¿Cómo percibe usted el pago que recibe por la sociedad de auditorías?			X		
P14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?					X
P15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?				X	
P16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?				X	

P17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?					X
P18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?					X
P19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?				X	
	Recursos de los Miembros de un Grupo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?				X	
P21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?				X	
P22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?					X
P23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?				X	
P24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?		X			
P25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?		X			
	Estructura de grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?				X	
P27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?					X
P28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?			X		
P29	¿La institución cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?					X
P30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?					X
P31	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?					X
P32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?					X

P17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?					X
P18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?					X
P19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?				X	
	Recursos de los Miembros de un Grupo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?				X	
P21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?				X	
P22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?					X
P23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?				X	
P24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?		X			
P25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?		X			
	Estructura de grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?				X	
P27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?					X
P28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?			X		
P29	¿La institución cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?					X
P30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?					X
P31	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?					X
P32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?					X

P33	¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?	X				
P34	¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño este presente?					X
P35	¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?				X	
P36	¿Consideras que existen tareas rutinarias?				X	
P37	¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?					X
P38	¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?					X
P39	¿El encargado solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar?				X	

AMBIENTE DE CONTROL						
	Competencia	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	Se reconoce que se ha contratado a las personas idóneas para el puesto de trabajo en la sociedad de auditorías				X	
2	Se realizó el proceso de selección, entrevista e inducción a los colaboradores en la sociedad de auditorías.					X
3	Se realizan capacitaciones mensuales o anuales para mejorar el rendimiento de la sociedad de auditorías		X			
	Políticas y Practicas	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
4	Se establecen políticas que van acorde al comportamiento del trabajador de la sociedad de auditorías					X
5	Está claramente establecidas las normas de trabajo dentro de la sociedad de auditorías					X
6	Los trabajadores conocen sus objetivos y metas acorde a las políticas de la institución.					X
EVALUACION DE RIESGOS						
	Seguridad del área	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
7	la sociedad de auditorías se encuentra conformado por personas con capacidades seguras en su actividades					X
8	Los responsables cuentan con una contraseña o señal que autorice su ingreso a las sesiones.			X		

9	El área cuenta con servicio de seguridad exclusivamente para sus actividades				X	
ACTIVIDADES DE CONTROL						
Actividades Administrativas		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
10	Se controla cada movimiento que se realiza dentro de las actividades de auditoría.			X		
11	La sociedad de auditorías cuenta con planificación y ejecución de gastos a su libre albedrío.				X	
12	La sociedad de auditorías da a conocer sus movimientos internos para con la institución.		X			
Procesamiento de la información		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
13	El proceso de información sobre gastos internos es tomado en cuenta por la contraloría		X			
14	Los pedidos directos de la contraloría cumplen el mismo proceso de información dentro de la sociedad de auditorías			X		
15	Se cuenta con un registro de salidas y entradas de documentos dentro de la sociedad de auditorías		X			
Segregación de funciones		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
16	En el encargado de la entrada y salida de la sociedad de auditorías es reemplazado sin ningún tipo de aviso					X
17	Se cuenta con grupos de trabajo para el manejo de grandes cantidades de requerimientos de la sociedad de auditorías					X
18	Se controla cada recurso utilizado por los trabajadores durante su horario de trabajo				X	
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
Información		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
19	Los procesos de requerimientos y cotización se encuentran debidamente actualizados en la institución			X		
20	Los documentos claves para la elaboración de informes de pedidos se encuentran a la mano					X
21	Se cuenta con una base de datos propia para el seguimiento de proyectos por parte de la institución					X
Comunicación		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
22	Se comunican los errores y actividades extraordinarias a la contraloría			X		
23	El encargado de la sociedad de auditorías cuenta con un sistema de comunicación directamente con la administración de la Contraloría				X	
24	Los trabajadores de la contraloría cuentan con comunicación hacia el área la sociedad de auditorías			X		
SUPERVISIÓN O MONITOREO						
Efectividad		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
25	Se realizan evaluaciones mensuales de efectividad y eficiente del personal de la sociedad de auditorías		X			
26	Existe control diario a los requerimientos				X	

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Julian Victor Rosas Pichardo, de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es para ser comprendido en la Tesis de Cultura Organizacional en el Control Interno de las Sociedades de Auditoría de la Contraloría General de la República 2018.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas mediante una encuesta. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Julian Victor Rosas Pichardo. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es para una investigación referida a la Cultura Organizacional en el Control Interno de las Sociedades de Auditoría de la Contraloría General de la República 2018 que será vertida a una base de datos

Me han indicado que recaerá en auditores y que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Julián Víctor Rosas Pichardo al teléfono 992781264.

MARIA HUERTAS GARCIA

13.01.2019

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Cultura Organizacional						
Preg.	Condiciones externas impuestas a los grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P1	¿Las metas trazadas por la sociedad de auditorías se encuentran conjuntamente efectuadas?				x	
P2	¿Cree que los medios que utiliza la sociedad de auditorías para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas?			x		
P3	¿Los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	x				
P4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?			x		
P5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en la sociedad de auditorías debe ser informado inmediatamente a la Contraloría General de la República de inmediato?					x
P6	¿Considera usted que la relación entre la Contraloría y colaboradores es la adecuada?	x				
P7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la sociedad de auditorías contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?				x	
P8	¿Las reglas y políticas de la sociedad de auditorías ayudan a alcanzar los objetivos planteados?					X
P9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la sociedad de auditorías son las adecuadas para realizar su labor?	X				
P10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?		X			
P11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la sociedad de auditorías?					
P12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la institución?			x		
P13	¿Cómo percibe usted el pago que recibe por la sociedad de auditorías?			x		
P14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?			x		
P15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?			x		
P16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?			x		

P17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?			X		
P18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?			X		
P19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?	X				
	Recursos de los Miembros de un Grupo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?					X
P21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?	X				
P22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?		X			
P23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?			X		
P24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?			X		
P25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?	X				
	Estructura de grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?	X				
P27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?	X				
P28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?		X			
P29	¿La institución cuenta con un MDF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?	X				
P30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?		X			
P31	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?			X		
P32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?					X

ACTIVIDADES DE CONTROL						
Actividades Administrativas		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
10	Se controla cada movimiento que se realiza dentro de las actividades de auditoría.				x	
11	La sociedad de auditorías cuenta con planificación y ejecución de gastos a su libre albedrío.				x	
12	La sociedad de auditorías da a conocer sus movimientos internos para con la institución.				X	
Procesamiento de la información		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
13	El proceso de información sobre gastos internos es tomado en cuenta por la contraloría			X		
14	Los pedidos directos de la contraloría cumplen el mismo proceso de información dentro de la sociedad de auditorías	X				
15	Se cuenta con un registro de salidas y entradas de documentos dentro de la sociedad de auditorías	X				
Segregación de funciones		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
16	En el encargado de la entrada y salida de la sociedad de auditorías es reemplazado sin ningún tipo de aviso				X	
17	Se cuenta con grupos de trabajo para el manejo de grandes cantidades de requerimientos de la sociedad de auditorías				X	
18	Se controla cada recurso utilizado por los trabajadores durante su horario de trabajo				X	
INFORMACION Y COMUNICACIÓN						
Información		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
19	Los procesos de requerimientos y cotización se encuentran debidamente actualizados en la institución		X			
20	Los documentos claves para la elaboración de informes de pedidos se encuentran a la mano			X		
21	Se cuenta con una base de datos propia para el seguimiento de proyectos por parte de la institución			X		
Comunicación		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
22	Se comunican los errores y actividades extraordinarias a la contraloría				X	
23	El encargado de la sociedad de auditorías cuenta con un sistema de comunicación directamente con la administración de la Contraloría				X	
24	Los trabajadores de la contraloría cuentan con comunicación hacia el área la sociedad de auditorías				X	
SUPERVISION O MONITOREO						
Efectividad		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
25	Se realizan evaluaciones mensuales de efectividad y eficiente del personal de la sociedad de auditorías			X		
26	Existe control diario a los requerimientos			X		

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Julian Victor Rosas Pichardo, de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es para ser comprendido en la Tesis de Cultura Organizacional en el Control Interno de las Sociedades de Auditoría de la Contraloría General de la Republica 2018.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas mediante una encuesta. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Julian Victor Rosas Pichardo. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es para una investigación referida a la Cultura Organizacional en el Control Interno de las Sociedades de Auditoría de la Contraloría General de la Republica 2018 que será vertida a una base de datos

Me han indicado que recaerá en auditores y que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Julián Victor Rosas Pichardo al teléfono 992781264.

EDUARDO S. MIERE RIVAS *(Eduardo Miere Rivás)* 16.01.19

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Cultura Organizacional						
Preg.	Condiciones externas impuestas a los grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P1	¿Las metas trazadas por la sociedad de auditorías se encuentran conjuntamente efectuadas?				X	
P2	¿Cree que los medios que utiliza la sociedad de auditorías para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas?				X	
P3	¿Los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos?					X
P4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?					X
P5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en la sociedad de auditorías debe ser informado inmediatamente a la Contraloría General de la República de inmediato?		X			
P6	¿Considera usted que la relación entre la Contraloría y colaboradores es la adecuada?				X	
P7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la sociedad de auditorías contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?				X	
P8	¿Las reglas y políticas de la sociedad de auditorías ayudan a alcanzar los objetivos planteados?				X	
P9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la sociedad de auditorías son las adecuadas para realizar su labor?				X	
P10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?				X	
P11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la sociedad de auditorías?			X		
P12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la institución?				X	
P13	¿Cómo percibe usted el pago que recibe por la sociedad de auditorías?				X	
P14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?				X	
P15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?					X
P16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?				X	

P17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?					X
P18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?				X	
P19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?				X	
	Recursos de los Miembros de un Grupo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?				X	
P21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?				X	
P22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?				X	
P23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?			X		
P24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?			X		
P25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?				X	
	Estructura de grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?			X		
P27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?				X	
P28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?				X	
P29	¿La institución cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?				X	
P30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?			X		
P31	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?					X
P32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?				X	

P33	¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?					X
P34	¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño este presente?					X
P35	¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?				X	
P36	¿Consideras que existen tareas rutinarias?				X	
P37	¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?		X			
P38	¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?				X	
P39	¿El encargado solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar?		X			

AMBIENTE DE CONTROL					
Competencia	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1				X	
2				X	
3			X		
Políticas y Prácticas	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
4				X	
5				X	
6				X	
EVALUACION DE RIESGOS					
Seguridad del área	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
7				X	
8				X	
9				X	
ACTIVIDADES DE CONTROL					

Actividades Administrativas		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
10	Se controla cada movimiento que se realiza dentro de las actividades de auditoría.				X	
11	La sociedad de auditorías cuenta con planificación y ejecución de gastos a su libre albedrío.		X			
12	La sociedad de auditorías da a conocer sus movimientos internos para con la institución.		X			
Procesamiento de la información		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
13	El proceso de información sobre gastos internos es tomado en cuenta por la contraloría	X				
14	Los pedidos directos de la contraloría cumplen el mismo proceso de información dentro de la sociedad de auditorías		X			
15	Se cuenta con un registro de salidas y entradas de documentos dentro de la sociedad de auditorías				X	
Segregación de funciones		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
16	En el encargado de la entrada y salida de la sociedad de auditorías es reemplazado sin ningún tipo de aviso			X		
17	Se cuenta con grupos de trabajo para el manejo de grandes cantidades de requerimientos de la sociedad de auditorías		X			
18	Se controla cada recurso utilizado por los trabajadores durante su horario de trabajo			X		
INFORMACION Y COMUNICACIÓN						
Información		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
19	Los procesos de requerimientos y cotización se encuentran debidamente actualizados en la institución				X	
20	Los documentos claves para la elaboración de informes de pedidos se encuentran a la mano			X		
21	Se cuenta con una base de datos propia para el seguimiento de proyectos por parte de la institución			X		
Comunicación		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
22	Se comunican los errores y actividades extraordinarias a la contraloría				X	
23	El encargado de la sociedad de auditorías cuenta con un sistema de comunicación directamente con la administración de la Contraloría				X	
24	Los trabajadores de la contraloría cuentan con comunicación hacia el área la sociedad de auditorías				X	
SUPERVISION O MONITOREO						
Efectividad		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
25	Se realizan evaluaciones mensuales de efectividad y eficiente del personal de la sociedad de auditorías			X		
26	Existe control diario a los requerimientos				X	

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Julian Víctor Rosas Pichardo, de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es para ser comprendido en la Tesis de Cultura Organizacional en el Control Interno de las Sociedades de Auditoría de la Contraloría General de la República 2018.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas mediante una encuesta. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Julian Víctor Rosas Pichardo. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es para una investigación referida a la Cultura Organizacional en el Control Interno de las Sociedades de Auditoría de la Contraloría General de la República 2018 que será vertida a una base de datos

Me han indicado que recaerá en auditores y que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mí persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Julián Víctor Rosas Pichardo al teléfono 992781264.

CPC. ORESTES QUISPICONDOR SANTIAGO  18/01/19

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Cultura Organizacional						
Preg.	Condiciones externas impuestas a los grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P1	¿Las metas trazadas por la sociedad de auditorías se encuentran conjuntamente efectuadas?					X
P2	¿Cree que los medios que utiliza la sociedad de auditorías para reducir costos, son los adecuados para llegar a alcanzar las metas?					X
P3	¿Los medios que utiliza la sociedad de auditorías ayudan a mejorar la conducta de los grupos?					X
P4	¿Considera usted que existe liderazgo en su grupo de trabajo?					X
P5	¿Cree usted que si se suscitara algún problema en la sociedad de auditorías debe ser informado inmediatamente a la Contraloría General de la República de inmediato?					X
P6	¿Considera usted que la relación entre la Contraloría y colaboradores es la adecuada?					X
P7	¿Cree usted que las reglas implantadas por la sociedad de auditorías contribuyen a mejorar la conducta de los colaboradores?				X	
P8	¿Las reglas y políticas de la sociedad de auditorías ayudan a alcanzar los objetivos planteados?					X
P9	¿Cree usted que las herramientas que cuenta la sociedad de auditorías son las adecuadas para realizar su labor?				X	
P10	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?			X		
P11	¿Cómo percibe los criterios de selección de personal que tienen la sociedad de auditorías?				X	
P12	¿Considera usted que los procesos de selección influyen en el desarrollo eficiente de la institución?				X	
P13	¿Cómo percibe usted el pago que recibe por la sociedad de auditorías?			X		
P14	¿Su grupo de trabajo tiene buen desempeño y contribuye al logro de objetivos?			X		
P15	¿Existe apoyo por parte de sus integrantes de grupo para solucionar problemas durante el proceso laboral?				X	
P16	¿Cree usted que se aplican las reglas con rigor ante comportamientos dudosos?			X		

P17	¿Considera usted que existe honradez e integridad en el comportamiento sus compañeros de trabajo?			X		
P18	¿Considera usted que el tamaño de su trabajo influye en su desempeño laboral y conducta?				X	
P19	¿Cómo califica la distribución de su área de trabajo?			X		
	Recursos de los Miembros de un Grupo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P20	¿Considera que su equipo laboral ha adquirido la experiencia necesaria para realizar su labor?			X		
P21	¿Cree usted que en la institución se genera un aprendizaje grupal?				X	
P22	¿Cree usted que la institución conoce las aptitudes de cada uno de sus colaboradores?			X		
P23	¿Considera usted que las aptitudes de sus compañeros son las adecuadas?			X		
P24	¿Usted percibe autoritarismo en la personalidad en sus compañeros de trabajo?			X		
P25	¿La personalidad de sus compañeros de trabajo afecta el desempeño del grupo?				X	
	Estructura de grupos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P26	¿Las conductas de sus compañeros de trabajo son las que usted esperaba?			X		
P27	¿Los roles y papeles que desempeñan sus compañeros de trabajo están bien establecidos y ayudan a mejorar la conducta de los grupos?				X	
P28	¿Las normas establecidas influyen en el comportamiento del grupo?			X		
P29	¿La institución cuenta con un MOF que detalla las reglas y procedimientos que deben seguir los colaboradores?	X				
P30	¿Cómo califica el tiempo que se demora el grupo para solucionar un determinado problema?			X		
P31	¿Considera usted que el grupo cuenta con la capacidad de solucionar problemas eficientemente?			X		
P32	¿Cree usted que la integración de los colaboradores ayuda a tener mejores resultados?				X	

P33	¿Considera Usted que el desempeño de sus compañeros tiende a aumentar cuando están en presencia de un usuario?	X				
P34	¿Mi grupo de trabajo ejecutan bien sus actividades puesto que conocen de ello y lo realizan sin importar si el dueño este presente?			X		
P35	¿Cuándo sucede algún problema, existe interacción en todo el grupo para dar solución?				X	
P36	¿Consideras que existen tareas rutinarias?			X		
P37	¿Cuándo hay una tarea compleja pides ayuda a tus compañeros de trabajo?	X				
P38	¿Cuándo solicitan propuestas y/u opiniones para tomar ciertas decisiones, generalmente existe varias propuestas por parte de todos los integrantes?			X		
P39	¿El encargado solicita información al personal para tomar decisiones relacionadas con las funciones y actividades a desarrollar?	X				

AMBIENTE DE CONTROL					
Competencia					
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1			X		
2				X	
3		X			
Políticas y Practicas					
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
4			X		
5			X		
6				X	
EVALUACIÓN DE RIESGOS					
Seguridad del área					
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
7			X		
8		X			
9		X			

ACTIVIDADES DE CONTROL					
Actividades Administrativas					
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
10		X			
11			X		
12			X		
Procesamiento de la información					
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
13			X		
14				X	
15				X	
Segregación de funciones					
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
16		X			
17			X		
18			X		
INFORMACION Y COMUNICACIÓN					
Información					
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
19			X		
20			X		
21			X		
Comunicación					
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
22			X		
23		X			
24			X		
SUPERVISION O MONITOREO					
Efectividad					
	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
25			X		
26		X			

Anexo 6. Base de datos

Cultura organizacional

Encuesta	Condiciones externas impuestas a los grupos																			Recursos de los miembros de un grupo					Estructura de los grupos																				
	Pregunta 01	Pregunta 02	Pregunta 03	Pregunta 04	Pregunta 05	Pregunta 06	Pregunta 07	Pregunta 08	Pregunta 09	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	Pregunta 37	Pregunta 38	Pregunta 39						
1	3	2	4	2	3	4	5	1	5	3	4	4	1	2	5	2	1	2	4	3	2	5	1	4	2	4	1	2	5	4	3	1	4	3	2	5	1	3	3	2	5	1	2	5	
2	1	1	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2		
3	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2		
4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	
5	1	5	1	4	3	2	4	5	1	5	2	4	4	2	1	5	1	2	3	4	5	1	4	5	5	3	4	2	1	5	4	1	3	4	5	1	4	2	1	4	2	1	2	1	
6	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	
7	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	
8	2	3	5	2	3	3	2	3	5	1	5	2	1	2	3	3	2	3	5	5	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	5	2	5	5	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
9	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1	2	4	4	4	3	2	1	1	1	2	4	1	4	1	1	3	4	4	3	2	1	1	1	4	1	1	4	1	2	
10	4	2	1	5	3	4	3	1	4	5	2	5	1	4	4	2	5	2	3	3	2	4	5	1	2	3	5	2	4	1	3	5	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
11	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
12	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	1	4	2	3	1	4	1	4	3	1	3	3	2	1	1	1	2	4	2	4	4		
13	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	2	2	
14	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	1	1	2	3	1	5	1	1	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	1	2	3	
15	2	4	3	1	2	4	2	4	2	1	4	2	2	2	3	4	2	3	1	4	1	4	1	2	1	1	1	3	4	2	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	2	3	3		
16	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2		
17	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
18	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	
19	1	2	4	2	1	2	4	1	4	3	2	4	1	2	1	2	4	2	3	3	2	1	1	4	2	3	1	2	1	4	3	4	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	
20	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
21	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
22	1	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	
23	3	2	1	4	3	5	3	4	1	4	2	5	4	5	1	2	1	2	3	4	5	5	1	1	5	3	1	2	5	1	4	1	3	4	5	5	1	5	1	5	1	5	1	2	

24	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2		
25	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2		
26	3	2	1	2	4	2	3	1	4	3	4	1	1	4	1	2	4	2	4	3	4	1	1	1	4	4	1	2	1	1	3	4	4	3	4	1	1	4	1	
27	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	
28	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	
29	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	
30	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2
31	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2
32	1	5	1	4	3	2	4	5	1	5	2	4	4	2	1	5	1	2	3	4	5	1	4	5	5	3	4	2	1	5	4	1	3	4	5	1	4	2	1	
33	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	3	2	
34	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2
35	2	3	5	2	3	3	2	3	5	1	5	2	1	2	3	3	2	3	5	5	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	5	2	5	5	2	2	3	2	3	
36	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1	2	4	4	4	3	2	1	1	1	2	4	1	4	1	1	3	4	4	3	2	1	1	4	1	
37	4	2	1	5	3	4	3	1	4	5	2	5	1	4	4	2	5	2	3	3	2	4	5	1	2	3	5	2	4	1	3	5	3	3	2	4	5	4	4	
38	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	
39	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	1	4	2	3	1	4	1	4	3	1	3	3	2	1	1	2	4	
40	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	
41	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	1	1	2	3	1	5	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	
42	2	4	3	1	2	4	2	4	2	1	4	2	2	2	3	4	2	3	1	4	1	4	1	2	1	1	1	3	4	2	4	2	1	4	1	4	1	2	3	
43	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2
44	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	3	
45	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	
46	1	2	4	2	1	2	4	1	4	3	2	4	1	2	1	2	4	2	3	3	2	1	1	4	2	3	1	2	1	4	3	4	3	3	2	1	1	2	1	
47	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2
48	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	
49	1	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	
50	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2
51	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	1	4	2	3	1	4	1	4	3	1	3	3	2	1	1	1	2	4
52	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	
53	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	1	1	2	3	1	5	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	
54	2	4	3	1	2	4	2	4	2	1	4	2	2	2	3	4	2	3	1	4	1	4	1	2	1	1	1	3	4	2	4	2	1	4	1	4	1	2	3	
55	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	
56	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	3	
57	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2		
58	1	2	4	2	1	2	4	1	4	3	2	4	1	2	1	2	4	2	3	3	2	1	1	4	2	3	1	2	1	4	3	4	3	3	2	1	1	2	1	
59	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	
60	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	
61	1	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	
62	3	2	1	4	3	5	3	4	1	4	2	5	4	5	1	2	1	2	3	4	5	5	1	1	5	3	1	2	5	1	4	1	3	4	5	5	1	5	1	

63	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
64	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
65	3	2	1	2	4	2	3	1	4	3	4	1	1	4	1	2	4	2	4	3	4	1	1	1	4	4	1	2	1	1	3	4	4	3	4	1	1	4	1	
66	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2		
67	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	
68	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	
69	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2		
70	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	
71	1	5	1	4	3	2	4	5	1	5	2	4	4	2	1	5	1	2	3	4	5	1	4	5	5	3	4	2	1	5	4	1	3	4	5	1	4	2	1	
72	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	
73	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	
74	2	3	5	2	3	3	2	3	5	1	5	2	1	2	3	3	2	3	5	5	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	5	2	5	5	2	2	3	2	3	
75	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1	2	4	4	4	3	2	1	1	1	2	4	1	4	1	1	3	4	4	3	2	1	1	4	1	
76	4	2	1	5	3	4	3	1	4	5	2	5	1	4	4	2	5	2	3	3	2	4	5	1	2	3	5	2	4	1	3	5	3	3	2	4	5	4	4	
77	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	
78	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	1	4	2	3	1	4	1	4	3	1	3	3	2	1	1	2	4	
79	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
80	1	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	
81	1	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	
82	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	
83	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	1	4	2	3	1	4	1	4	3	1	3	3	2	1	1	2	4	
84	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	
85	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	1	1	2	3	1	5	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	
86	2	4	3	1	2	4	2	4	2	1	4	2	2	2	3	4	2	3	1	4	1	4	1	2	1	1	1	3	4	2	4	2	1	4	1	4	1	2	3	
87	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	
88	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	3	3		
89	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	
90	1	2	4	2	2	1	2	4	1	4	3	2	4	1	2	1	2	4	2	3	3	2	1	4	2	3	1	2	1	2	1	4	3	4	3	3	2	1	2	1
91	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	
92	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	
93	1	2	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	
94	3	2	1	4	3	5	3	4	1	4	2	5	4	5	1	2	1	2	3	4	5	5	1	1	5	3	1	2	5	1	4	1	3	4	5	5	1	5	1	
95	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	2	
96	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	
97	2	3	5	2	3	3	2	3	5	1	5	2	1	2	3	3	2	3	5	5	2	2	3	2	2	5	3	3	2	2	5	2	5	5	2	2	3	2	3	
98	1	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	1	4	4	1	2	4	4	4	3	2	1	1	1	2	4	1	4	1	1	3	4	4	3	2	1	1	4	1	

Control interno

Encuesta	Ambiente de control						Evaluación de riesgos						Actividad de control						Información y comunicación						Supervisión					
	Pregunta 01	Pregunta 02	Pregunta 03	Pregunta 04	Pregunta 05	Pregunta 06	Pregunta 07	Pregunta 08	Pregunta 09	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30
1	3	5	4	4	1	2	3	5	4	1	4	2	5	1	4	2	1	5	4	1	4	1	5	1	3	2	4	1	4	1
2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3
4	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
5	3	2	5	4	4	2	3	1	5	4	3	4	5	1	2	4	1	5	3	4	1	4	5	1	3	2	3	4	1	4
6	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
7	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
8	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	1	2	5	2	2	2
9	3	2	3	1	4	4	3	1	2	1	4	2	4	1	2	2	4	2	3	1	4	1	4	1	3	2	3	1	4	1
10	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	1	4	3	4	5	2	3	5	1	5
11	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
12	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	4	1	4	2	4	1	1	1
13	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
14	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	3	1	3	5	3	1	5	1
15	2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	4	2	4	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4
16	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
17	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3
18	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
19	3	2	3	4	1	2	3	1	4	4	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	4	1	3	1	4	2	3	1	4	1
20	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1
21	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	3	2	3	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1
23	4	5	3	1	4	2	5	1	2	4	4	2	5	1	2	4	5	4	3	1	1	5	3	1	3	4	3	1	1	1
24	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
25	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3

26	3	4	3	1	1	4	3	1	2	1	4	4	1	1	2	2	4	2	4	1	1	1	4	1	3	2	4	1	1	1
27	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
28	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
30	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
31	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
32	3	2	5	4	4	2	3	1	5	4	3	4	5	1	2	4	1	5	3	4	1	4	5	1	3	2	3	4	1	4
33	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
34	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
35	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	1	2	5	2	2	2
36	3	2	3	1	4	4	3	1	2	1	4	2	4	1	2	2	4	2	3	1	4	1	4	1	3	2	3	1	4	1
37	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	1	4	3	4	5	2	3	5	1	5
38	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
39	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	4	1	4	2	4	1	1	1
40	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
41	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	3	1	3	5	3	1	5	1
42	2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	4	2	4	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4
43	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
44	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2
45	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
46	3	2	3	4	1	2	3	1	4	4	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	4	1	3	1	4	2	3	1	4	1
47	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1
48	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	3	2	3	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1
50	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
51	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	4	1	4	2	4	1	1	1
52	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
53	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	3	1	3	5	3	1	5	1
54	2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	4	2	4	3	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
55	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
56	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2
57	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
58	3	2	3	4	1	2	3	1	4	4	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	4	1	3	1	4	2	3	1	4	1
59	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1
60	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	3	2	3	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1
62	4	5	3	1	4	2	5	1	2	4	4	2	5	1	2	4	5	4	3	1	1	5	3	1	3	4	3	1	1	1
63	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
64	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3

65	3	4	3	1	1	4	3	1	2	1	4	4	1	1	2	2	4	2	4	1	1	1	4	1	3	2	4	1	1	1
66	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
67	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
68	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
69	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3
70	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2
71	3	2	5	4	4	2	3	1	5	4	3	4	5	1	2	4	1	5	3	4	1	4	5	1	3	2	3	4	1	1
72	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
73	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2
74	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	1	2	5	2	2	2
75	3	2	3	1	4	4	3	1	2	1	4	2	4	1	2	2	4	2	3	1	4	1	4	1	3	2	3	1	4	1
76	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	1	4	3	4	5	2	3	5	1	1
77	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
78	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	4	1	4	2	4	1	1	1
79	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	3	2	3	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1
81	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
82	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
83	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2
84	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2
85	3	2	5	4	4	2	3	1	5	4	3	4	5	1	2	4	1	5	3	4	1	4	5	1	3	2	3	4	1	1
86	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
87	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2
88	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	1	2	5	2	2	2
89	3	2	3	1	4	4	3	1	2	1	4	2	4	1	2	2	4	2	3	1	4	1	4	1	3	2	3	1	4	1
90	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	1	4	3	4	5	2	3	5	1	1
91	3	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	1	2	5	2	2	2
92	3	2	3	1	4	4	3	1	2	1	4	2	4	1	2	2	4	2	3	1	4	1	4	1	3	2	3	1	4	1
93	4	2	3	1	5	4	4	1	2	1	5	4	1	4	5	2	1	4	3	5	1	4	3	4	5	2	3	5	1	1
94	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
95	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	4	1	4	2	4	1	1	1
96	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2
97	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	3	1	3	5	3	1	5	1
98	2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	4	2	4	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo Guido Junior Bravo Huaynates, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, revisor de la Tesis titulada **“Cultura Organización en el Control Interno de las sociedades de Auditoría de la Contraloría General de la República, Lima 2018”** del estudiante Rosas Pichardo Julián Víctor, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leaí saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Lima 23 de enero de 2019




Guido Junior Bravo Huaynates

DNI: 21134641

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/Tu=1051413501&s=1&o=1067451926&ro=103&lang=es

feedback studio | tesis-Rosas



Cultura organizacional en el control interno de las
Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la
República, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Bach. Julián Víctor Rosas Pichardo

ASESOR:
Mg. Guido Junior Bravo Huaymics

SECCIÓN:

Resumen de coincidencias ✕

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

21	1 Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	8 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	4 % >
3	nosotrosnews.com <small>Fuente de Internet</small>	2 % >
4	www.expansion.es <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
5	dspace.unitru.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
6	core.ac.uk	1 % >

Página: 1 de 52 Número de palabras: 7796 Text-only Report High Resolution Activado

07:51 a.m.
23/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ROSAS RICHARDO JULIAN VÍCTOR
D.N.I. : 22711168
Domicilio : Calle AMSTERDAM N°252 - SAN MIGUEL
Teléfono : Fijo : 7772253 Móvil : 992781264
E-mail : j.rosas.10@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ROSAS RICHARDO JULIAN VÍCTOR
.....
.....

Título de la tesis:

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CONTROL INTERNO DE LAS
SOCIEDADES DE AUDITORÍAS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA
REPÚBLICA, LIMA 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

22/03/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Julian Víctor Rosas Pichardo

INFORME TÍTULADO:

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CONTROL INTERNO DE LAS
SOCIEDADES DE AUDITORIAS DE LA CONTRALORIA
GENERAL DE LA REPUBLICA, LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 30 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN