



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Control interno y cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima,
2024**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Finanzas y Negocios Internacionales

Autora

Nataly Paola Soto Salazar

Asesor

Dr. Alberto Valenzuela Muñoz


Dr. Alberto Valenzuela Muñoz

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Nataly Paola Soto Salazar	43689397	10/03/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Alberto Valenzuela Muñoz	15593785	https://orcid.org/0000-0002-2272-5307
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Felipe Caldas Bermúdez	15609989	https://orcid.org/0000-0003-4103-7996
M(a). Ana María Peralta Minchola	71130086	https://orcid.org/0000-0003-0266-4962
Dr. Hugo Jahir Sánchez García	71087796	https://orcid.org/0000-0002-0668-6432

Nataly Paola Soto Salazar 2025-095422

CONTROL INTERNO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA, 2024

- Quick Submit
- Quick Submit
- DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::1:3426865932

Fecha de entrega
28 nov 2025, 10:54 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
28 nov 2025, 11:00 a.m. GMT-5


Nombre del archivo
NATALY_PAOLA_SOTO_SALAZAR.pdf

Tamaño del archivo
2.2 MB

89 páginas

25.263 palabras

94.667 caracteres

 [Página 2 de 97 - Descripción general de integridad](#)

Identificador de la entrega trn:oid::1:3426865932

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico con mucho amor y gratitud a mi padre, que, aunque ya no esté físicamente, siempre fue mi guía en mi carrera profesional; y, a mi madre, quien me impulsa día a día a seguir adelante.

Nataly Paola Soto Salazar.

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento a mi Asesor por ser mi guía durante este proceso, a mi hija por su motivación constante y, a mis hermanos por sus ánimos y apoyo moral.

Nataly Paola Soto Salazar.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Bases filosóficas	19
2.4 Definición de términos básicos	20
2.5 Hipótesis de investigación	22
2.5.1 Hipótesis general	22
2.5.2 Hipótesis específicas	22
2.6 Operacionalización de las variables	23
CAPÍTULO III	25
METODOLOGÍA	25
3.1 Diseño metodológico	25
3.2 Población y muestra	25
3.2.1 Población	25

3.2.2	Muestra	26
3.3	Técnicas de recolección de datos	26
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	26
CAPÍTULO IV		28
RESULTADOS		28
4.1	Análisis de resultados	28
4.2	Contrastación de hipótesis	40
CAPÍTULO V		46
DISCUSIÓN		46
5.1	Discusión de resultados	46
CAPÍTULO VI		50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		50
6.1	Conclusiones	50
6.2	Recomendaciones	51
REFERENCIAS		53
7.1	Fuentes bibliográficas	53
7.2	Fuentes electrónicas	53
ANEXOS		58

RESUMEN

Tuvo como objetivo conocer la relación entre el control interno con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024. La presente investigación es de tipo básica, de nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue 381 trabajadores de la Dirección, muestra de 192 trabajadores. Se utilizó la encuesta. Respecto a los resultados, el 69% de los encuestados considera que el control interno en la institución es regular, mientras que el 20% lo califica como óptimo y el 11% como pésimo, por otro lado, el 59% de los encuestados considera que la cultura organizacional es regular, mientras que el 26% la califica como óptima y el 15% como pésima. Respecto a la conclusión, el coeficiente de correlación de Spearman entre el control interno y la cultura organizacional es de 0.633, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Este resultado indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables, ya que el valor de p es menor a 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), concluyéndose que existe una relación significativa entre el control interno y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Palabras clave: control interno, cultura organizacional, evaluación de riesgos, supervisión.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between internal control and organisational culture in the Regional Health Directorate of Lima, 2024. This was a basic, correlational, non-experimental research study. The population was 381 workers of the Directorate, a sample of 192 workers. A survey was used. Regarding the results, 69% of the respondents consider that the internal control in the institution is regular, while 20% rate it as optimal and 11% as terrible, on the other hand, 59% of the respondents consider that the organisational culture is regular, while 26% rate it as optimal and 15% as terrible. Regarding the conclusion, the Spearman correlation coefficient between internal control and organisational culture is 0.633, with a bilateral significance level of 0.000. This result indicates a moderate and statistically significant positive correlation between the two variables, as the p-value is less than 0.05. Therefore, the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted, concluding that there is a significant relationship between internal control and organisational culture in the Regional Health Directorate Lima, 2024.

Keywords: internal control, organisational culture, risk assessment, oversight.

INTRODUCCIÓN

El control interno representa uno de los métodos de gestión desempeñados por los funcionarios y jefes de las instituciones, para reconocer riesgos y garantizar la seguridad necesaria que oriente la consecución de los objetivos y misiones organizacionales. Bajo esta perspectiva, es esencial atender las deficiencias existentes en el control interno, principalmente respecto al eje de la cultura organizacional. Por tal motivo, resulta esencial evaluar tanto el clima de control como los procesos de información y diálogo, para contribuir a su fortalecimiento y mejora continua (Alave, 2020).

Considerando lo anterior, la presente investigación tuvo como objetivo el conocer la relación entre el control interno con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

El estudio inicia presentando el problema, la situación actual del mismo, las preguntas de investigación, así como los objetivos a los que se pretende dar respuesta a lo largo del estudio. El marco teórico pone en común antecedentes de estudios previos, presenta los fundamentos conceptuales básicos de este trabajo, los términos clave a definir y las hipótesis que guiarán el estudio. La metodología da a conocer el diseño seguido, la selección de la muestra, las técnicas de recolección de datos y la descripción de su posterior procesamiento. Los resultados obtenidos en este estudio ofrecen un contraste interesante con las hipótesis que planteamos al inicio. En la discusión, se pone estos hallazgos en contexto, comparándolos con estudios anteriores y explorando sus implicaciones. Al final, se presentan las conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el entorno global, el control interno en entidades públicas ha tenido mayor presencia en Latinoamérica, con un alto nivel de corrupción que mancha la reputación de las entidades del Estado. Dentro de esta problemática, se presentan datos fraudulentos que no reciben sanción a tiempo para prevenir los daños ocasionados (Ruiz y Delgado, 2020). Estudios realizados en República Dominicana señalan que la carencia de una cultura organizacional bien implementada, junto con la ausencia de tácticas adecuadas, representa un riesgo relevante para la supervivencia de las compañías. Aquellas que no puedan superarlo verán comprometida su competitividad en el mercado (Castelo, 2021).

En el plano local, las deficiencias en el control interno en las organizaciones están estrechamente vinculadas con diferentes aspectos principales: el medio o clima de control, la medición de riesgos, las acciones de control, así como los procesos de información y comunicación, y, por ende, la supervisión y monitoreo (Lozano, Amasifuén y Luna, 2021). En el caso de la cultura organizacional, un estudio realizado en la ciudad de Arequipa señala que en ciertas entidades públicas las culturas suelen ser débiles, con reglas no esclarecidas, lo que a menudo se relaciona con elementos negativos en el clima laboral (Luna y Arias, 2022).

A nivel mundial, el control interno se ha desarrollado como un método clave en las organizaciones del Estado, a fin de prevenir la corrupción y el fraude. Este sistema regula y estructura las acciones, reglas, planes, procesos y métodos, además de la postura de las autoridades y del personal dentro de cada organismo estatal. Su puesta en marcha se ha convertido en una prioridad, dado que aporta a la materialización de objetivos institucionales e incentiva una gestión basada en la

eficiencia, efectividad, transparencia y ética. Aunque aún es necesario avanzar en su consolidación para que responda efectivamente a las exigencias colectivas. El control interno representa uno de los métodos de gestión desempeñados por los funcionarios y jefes de las instituciones, para reconocer riesgos y garantizar la seguridad necesaria que oriente la consecución de los objetivos y misiones organizacionales. Bajo esta perspectiva, es esencial atender las deficiencias existentes en el control interno, principalmente respecto al eje de la cultura organizacional. Por tal motivo, resulta esencial evaluar tanto el clima de control como los procesos de información y diálogo, para contribuir a su fortalecimiento y mejora continua (Alave, 2020). Teniendo en cuenta lo mencionado, la investigación tiene como objetivo conocer la relación entre el control interno y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

La investigación será ejecutada en la Dirección Regional de Salud Lima, pues se han evidenciado problemáticas vinculadas a la cultura organizacional, como la carencia de identidad organizacional. Esto genera desmotivación, bajo compromiso y poca relación entre los equipos, lo que afecta el desempeño organizacional. Existe poca retroalimentación entre los trabajadores y sus directores ejecutivos, lo que limita la mejora de los procesos, ya que los problemas o acuerdos importantes no se comparten con todo el personal. Se observa falta de colaboración entre compañeros de trabajo, una pésima rotación de personal y una asignación de funciones a personal no idóneo, lo que genera desmotivación. Además, hay carencia de capacitación continua, cuando la institución debería gestionar capacitaciones permanentes para todo el personal. En los últimos dos años, con la actual gestión, los directores ejecutivos no se han comportado como líderes, sino como personas abusivas que ejercen un estilo de mando basado en el miedo y la coerción, amenazando al personal con su rotación o con iniciar procesos administrativos disciplinarios. Esto genera un ambiente tenso e intimidante, donde los cargos se asignan a amigos o recomendados del director general y no a quienes realmente lo merecen por meritocracia, creando desigualdad y favoritismo en las oportunidades de crecimiento.

También se observan problemas respecto al control interno dentro de la Dirección Regional de Salud Lima. Entre estos destacan deficiencias en los procedimientos administrativos y la falta de implementación y/o actualización de directivas internas, motivo por el cual los procedimientos administrativos no se

encuentran regulados o establecidos. Se ha evidenciado el uso indebido del presupuesto para actividades no relacionadas; el Órgano de Control Institucional (OCI) detectó malversación en la compra de vestuarios para personal asistencial, al destinar el presupuesto a uniformes para personal administrativo. Además, hay falta de capacitación al personal sobre control interno; la entidad, pese a contar con una unidad funcional de capacitación a cargo de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, no programa actividades formativas para el personal encargado de los procesos de control interno, lo que conlleva a un desempeño deficiente y, muchas veces, a desinformación o desactualización de normas legales.

Se observa también un deficiente control en la contratación de locadores de servicios. En la DIRESA Lima, el locador primero realiza la prestación del servicio, y posteriormente las áreas usuarias emiten los requerimientos, lo que permite direccionar contrataciones hacia proveedores conocidos. Asimismo, hay ausencia de auditorías internas y externas; desde su creación en 2008, la DIRESA Lima no ha contratado auditorías externas por iniciativa propia, ni ha solicitado al OCI la ejecución de auditorías internas, salvo en casos de denuncias externas. Además, existe falta de mecanismos para la denuncia y detección de fraudes. Aunque no sea obligatorio, la DIRESA Lima debería implementar la norma ISO 37001 “Sistema de Gestión Antisoborno”, que contribuiría a inculcar una cultura de integridad y establecer controles adecuados para prácticas éticas. Finalmente, se evidencia escasez de monitoreo en la puesta en marcha de los programas de salud. El personal no realiza seguimiento por falta de presupuesto para viáticos, y aunque podrían utilizar plataformas tecnológicas como alternativa, tampoco lo hacen, esperando el reconocimiento de los viáticos para desplazarse in situ.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el control interno con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre el ambiente de control con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024?
- b. ¿Cuál es la relación entre la evaluación de riesgos con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024?
- c. ¿Cuál es la relación entre las actividades de control con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024?
- d. ¿Cuál es la relación entre la información con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024?
- e. ¿Cuál es la relación entre la supervisión con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Conocer la relación entre el control interno con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Conocer la relación entre el ambiente de control con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.
- b. Conocer la relación entre la evaluación de riesgos con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.
- c. Conocer la relación entre las actividades de control con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.
- d. Conocer la relación entre la información con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.
- e. Conocer la relación entre la supervisión con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación práctica

La investigación buscará plantear recomendaciones sobre los problemas que se puedan detectar y que estén incidiendo en las variables en estudio, las cuales son el control interno y la cultura organizacional.

Justificación metodológica

La presente investigación tiene relevancia metodológica, ya que presentará un instrumento de recolección de datos denominado cuestionario, el cual servirá de apoyo para futuros estudios que busquen evaluar el control interno y la cultura organizacional, permitiendo así obtener datos útiles para sus respectivos análisis.

Justificación teórica

Dado que la presente investigación promueve teorías relacionadas con las variables “control interno” y “cultura organizacional”, se considera importante fomentar los principios y fundamentos teóricos que sustenten futuras investigaciones.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Delimitación geográfica: Dirección Regional de Salud Lima, distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: año 2024.
- Delimitación social: trabajadores de la Dirección Regional de Salud Lima.
- La delimitación semántica comprende: control interno y cultura organizacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Apolinario (2023), en su investigación titulada “Control interno en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Chanduy, Cantón Santa Elena, 2022”, aprobada por la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador, tuvo como objetivo general evaluar el control interno mediante la aplicación del mecanismo de control COSO I, para determinar la eficiencia y eficacia de las operaciones del GAD Parroquial Chanduy. Es de enfoque mixto y de tipo no experimental, con énfasis cuantitativo. La población fue de 27 funcionarios. Se empleó la encuesta y el cuestionario como técnicas de recolección de datos. Los resultados de la evaluación del control interno en el GAD Chanduy reflejan un bajo nivel de confianza del 32.50% y un elevado nivel de riesgo del 67.50%. Dichos valores se derivan del promedio total obtenido respecto a los diferentes componentes del modelo COSO I, evidenciando debilidades que inciden negativamente en las actividades, principalmente por la falta de ejecución oportuna de los eslabones del proceso administrativo, así como por la carencia de políticas y procesos apropiados para llevar un control adecuado de las operaciones.

Quishpi (2022), en su estudio titulado “Sistema de control interno en el proceso contable del Hospital Básico Moderno de la ciudad de Riobamba”, aprobado por la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Ecuador, tuvo como objetivo general evaluar el sistema de control interno de los procesos contables en dicho hospital. La investigación fue de enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo. La población estuvo conformada por 30 personas seleccionadas. Se emplearon la encuesta y el cuestionario como técnicas. Los resultados evidenciaron la carencia de

métodos, políticas y determinados manuales en el área contable. Por tal motivo, se considera esencial implementar un manual de procesos que detalle instrucciones, cargos, políticas, funciones, reglas y procedimientos vinculados a las transacciones contables. Se concluye que los resultados obtenidos son herramientas de gran valor para evaluar la efectividad del control interno, permitiendo reconocer sus debilidades y causas, y tomar medidas que mejoren el uso de los recursos del hospital y fortalezcan la sostenibilidad del sistema de control interno a largo plazo. Es relevante indicar que, si bien el control interno contribuye a mitigar riesgos, no elimina completamente la posibilidad de fraude y error.

Soliz (2021), en su investigación “Análisis de las principales fortalezas y debilidades de la cultura organizacional de los servidores de la Dirección Distrital 03D02 Cañar, El Tambo, Suscal – Salud, al implementar el teletrabajo en el periodo de crisis por el COVID-19”, aprobada por la Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador, tuvo como objetivo identificar las principales fortalezas y debilidades de la cultura organizacional al momento de implementar el teletrabajo en el contexto de la emergencia sanitaria. Es una investigación de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 38 subalternos y 2 directivos. Se utilizó una metodología mixta: cuantitativa, a través de un cuestionario, y cualitativa, mediante una entrevista virtual. Los resultados indican que el 58% de los encuestados considera que el entorno laboral es frecuentemente agradable y el 47% percibe que existe una cultura organizacional claramente definida. Sin embargo, se evidencian debilidades relevantes: el 76% señala que casi nunca se brinda capacitación a los futuros líderes del grupo, y el 100% indica que la innovación rara vez es un elemento de interés. Asimismo, el 100% afirma que casi nunca es fácil coordinar proyectos entre los diferentes equipos de la organización. Por otro lado, un 61% manifiesta que la forma de trabajo es siempre consistente y predecible, mientras que un 79% opina que la estrategia institucional rara vez sirve de modelo para otras organizaciones. También se observa que los líderes y directores a menudo trazan objetivos ambiciosos, pero poco realistas. Se concluye que, si bien el teletrabajo presenta algunas fortalezas, predominan las debilidades. Por ello, se plantea desarrollar e implementar un plan de inducción dirigido tanto al personal como a sus jefes inmediatos, con el fin de mejorar la preparación, coordinación y desempeño bajo esta modalidad.

Cervantes (2020), en su estudio “Fortalezas y debilidades de la cultura organizacional en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca al momento de implementar el teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19”, aprobado por la Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador, tuvo como objetivo identificar las principales fortalezas y debilidades de la cultura institucional en dicha entidad durante la implementación del teletrabajo. La investigación fue de enfoque cuantitativo. La población estuvo compuesta por 95 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta. Se concluye que la aplicación de esta metodología facilitó el reconocimiento de las dimensiones más sólidas de la cultura organizacional.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Mimbela (2023), en su investigación “Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo, 2023”, aprobada por la Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores del centro de salud Cerropón, Chiclayo. Es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y aplicada, con diseño no experimental y transversal. La población fue de 85 trabajadores. Se emplearon la encuesta y el cuestionario. Los resultados revelaron que la cultura organizacional predominante se encuentra en un nivel elevado, con un 62.4%. De la misma manera, el compromiso organizacional reflejó un nivel medio predominante, con un 82.4%. Se concluye que existe un vínculo entre las variables en estudio (valor $p < 0.05$), señalando una fuerte correlación directa entre ambas, lo que sugiere que a medida que se fortalece la cultura organizacional, aumentan los niveles de compromiso organizacional.

Caldas (2022), en su investigación “Control interno y gestión financiera en los establecimientos de salud de la red de salud Ventanilla, DIRESA Callao – Ventanilla, 2021”, aprobada por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú, tuvo como objetivo general medir la correlación entre el control interno y la gestión financiera de los establecimientos de la red de salud pública de Ventanilla. Se utilizó como marco metodológico el diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 189 colaboradores y la muestra de 12 trabajadores. Se emplearon la encuesta y el cuestionario. Los resultados mostraron que un 28.6% de los encuestados percibe que el control interno ha sido favorable, un 38.6% lo considera

medianamente favorable y un 32.9% lo califica como desfavorable. Se concluye que existe una correlación positiva entre las variables en estudio, con un coeficiente de 0.520.

Espinoza (2022), en su estudio “Cultura organizacional y bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022”, aprobado por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA - Callao. Fue una investigación de tipo aplicada, correlacional y no experimental, con enfoque cuantitativo. La población fue de 50 trabajadores. Se emplearon la encuesta y el cuestionario. Los resultados arrojaron una significancia bilateral de 0.001, menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis que establece un vínculo entre la variable cultura organizacional y la dimensión reconocimiento al personal. Se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de $R = 0.444$, indicando una correlación positiva. Frente a ello, se evidencia que el impacto de la cultura organizacional sobre el reconocimiento al personal es deficiente, sustentado en el análisis porcentual, donde la relación entre la variable y la dimensión se determinó en un 42.0%. Se concluye que existe una relación media positiva entre las variables.

Gardini (2022), en su investigación “Control interno y programación presupuestal en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, 2021”, aprobada por la Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el control interno y la programación presupuestal en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas. Fue una investigación de tipo básica, con diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. La población fue de 42 colaboradores. Se emplearon la encuesta y el cuestionario. Los resultados establecieron que el nivel de control interno fue medio en un 52%, mientras que la programación presupuestal se calificó como regular en un 43%. Se concluye que existe un vínculo significativo entre las variables en estudio, evidenciado por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.979, lo que señala un vínculo positivo muy elevado, y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$). Asimismo, se observó que el 95.84% de la variabilidad en la programación presupuestal impacta en el control interno.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Control interno

A. Definiciones

Ruiz (2020), según su concepción, define el control interno como actividades que se ejecutan correctamente, cuya meta es concretar los blancos institucionales.

Angulo (2019) define el control interno como un factor de monitoreo que tiene procesos y metodologías, implementados correcta y coordinadamente por la organización. Un método de control interno bien ejecutado garantizará la materialización de blancos organizacionales.

Miaja (2019), bajo su punto de vista, señala que el control interno son actividades completas ejecutadas por trabajadores del Estado que tienen por meta evaluar el progreso de su puesta en marcha en organizaciones públicas.

B. Dimensiones

Según lo expuesto por Bermeo (2022), se mencionan cinco dimensiones para evaluar el control interno:

a. Ambiente de control

El ambiente de control, como una de las dimensiones del control interno, se entiende como un grupo de condiciones que facilita a las organizaciones realizar procesos fidedignos, libres de errores significativos. Su principal meta es anticipar el empleo inadecuado y no autorizado de los medios, asegurar un manejo adecuado de las actividades y garantizar que los estados financieros reflejen fielmente la situación económica real de la organización.

b. Evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos, como una dimensión principal del control interno, se ha convertido en un aspecto importante en el manejo financiero. Dado que las organizaciones operan en un entorno cada vez más globalizado y complejo, es importante reconocer y prever riesgos negativos. Dicho proceso contribuye a que

los gerentes reconozcan, manejen y analicen los riesgos que enfrentan las organizaciones, además de obtener hallazgos derivados de dicha evaluación.

c. Actividades de control

Las actividades de control, como dimensión de la variable, hacen referencia a las normas y acciones requeridas para ejecutar políticas que aseguren la puesta en marcha de acciones enfocadas en reducir riesgos dentro de la entidad. Dichas acciones comprenden procesos de aprobación y autorización, iniciativas técnicas, planes establecidos y las conformidades necesarias para garantizar que las acciones se realicen de acuerdo con los estándares definidos.

d. Información

La información y comunicación es otra dimensión del control interno. Debe ser recabada, procesada y transmitida oportunamente a cada nivel de la organización, lo cual facilita la toma de decisiones y la ejecución de responsabilidades, considerando al factor humano como parte activa en los temas vinculados con la gestión y el control.

e. Supervisión

La supervisión y el monitoreo representan otra dimensión esencial del control interno, dado que ninguna organización por sí sola puede asegurar una gestión eficaz en su totalidad, con riesgos e información financiera íntegra, precisa y confiable. Ningún sistema está exento de errores o irregularidades; por ello, la supervisión continua es importante para identificar y corregir desviaciones a tiempo.

C. Beneficios y responsabilidad en el sistema de control interno

Miaja (2019) menciona los beneficios y la responsabilidad de las instituciones del Estado en la ejecución del sistema de control interno, que a continuación se explican:

La implementación del sistema de control interno en instituciones públicas es vital, dada su capacidad para detectar y medir su funcionamiento. Su rol es emitir decretos y pautas a cada organización del Estado, de modo que funcionarios y directivos orienten su accionar asegurando la adecuada ejecución de las acciones

centradas en el mejoramiento de los recursos públicos, mediante métodos de control interno que impacten positivamente en su gestión.

El sistema de control interno brinda beneficios a cualquier organización pública, garantizando el logro de los objetivos establecidos. Si el control interno es efectivo, se reducirán las estafas y deficiencias en los fondos públicos. Su adecuada ejecución incrementa el rendimiento organizacional y asegura que los recursos monetarios sean gestionados con eficacia, capacidad y economía.

Los organismos del Estado reconocen la importancia de un sistema de control interno, por lo cual han diseñado una base bajo el modelo COSO, adaptándolo a las necesidades de la entidad pública según su tipo de actividad o los bienes y servicios que brinda a la ciudadanía. Este modelo impulsa mejoras en la gestión y garantiza la confiabilidad de la información, así como la protección de los recursos financieros. Cuando el modelo se ajusta al tipo de organización, se asegura el logro de los objetivos institucionales; por ello, se recomienda su actualización y revisión continua de acuerdo con las exigencias de cada entidad.

Las entidades, al reconocer la importancia del control interno, establecen objetivos para anticipar escenarios adversos en su implementación, tales como la capacitación del personal y su concientización a través de actividades que fortalezcan la lealtad institucional. De igual forma, implementan tácticas que permitan evaluaciones periódicas de los controles internos, a fin de aplicar medidas preventivas y correctivas con los ajustes necesarios conforme se avance en el tiempo.

D. Principales indicadores del control interno

De acuerdo con Vega de la Cruz y Marrero (2021), al establecer un sistema de control interno, es fundamental identificar los indicadores clave de la gestión. Para ello, se deben considerar los cuatro enfoques del control interno y crear indicadores globales eficaces que proporcionen una visión integral mediante una administración completa.

Los indicadores son instrumentos utilizados para tener una noción clara de que las metas institucionales se están cumpliendo con éxito. Existen indicadores tradicionales y no tradicionales, y lo más importante es que deben ser propios de la

organización y reflejar sus acciones. A continuación, se describen algunas fases en la implementación del sistema de control interno:

Creación: fase donde se establece y prueba el proceso; es el punto de partida en el manejo del control interno. Se sustenta en dos enfoques: i) los elementos y reglas, de acuerdo con la base de autocontrol, y ii) el enfoque de actividades, evaluando errores en relación directa al rendimiento.

Formación: esta etapa se relaciona con la seguridad que brinda el control interno. Las actividades se establecen conforme a las necesidades del usuario, logrando un potencial adicional cuando existe conexión con su entorno. Se asocia a la confianza en las actividades ejecutadas.

Perfección: cuando el control interno es incipiente, las acciones no planificadas no son consideradas por el personal. Se actúa sin estrategia definida. La fase de perfección busca que, a largo plazo, el sistema sea más efectivo. Evalúa el rendimiento de manera vertical y horizontal, identificando elementos que obstaculicen el sistema y fortaleciendo su capacidad de respuesta.

Efectividad: esta fase está vinculada a los conceptos de eficiencia y eficacia. La eficiencia se refiere al uso adecuado de los recursos, y la eficacia al logro de los objetivos. La efectividad se concibe como la combinación de ambas, permitiendo concretar y medir el éxito del control interno. Esta situación exige decisiones ágiles en contextos de incertidumbre, donde se relaciona con el uso de modelación matemática.

E. Importancia del control interno

Según Huiman (2022), el control interno cumple una función principal en la gestión pública, ya que garantiza la eficacia del compromiso institucional y el uso adecuado de los recursos públicos. El monitoreo administrativo implica un conjunto de actividades a cargo de los trabajadores del sector público, cuyo papel es identificar errores, los cuales posteriormente son abordados por el monitoreo externo, bajo la supervisión de la Contraloría General y los órganos de control institucional.

El fortalecimiento del sistema de control interno es esencial para que la gestión pública alcance sus objetivos. Este logro solo será posible con un uso correcto de los recursos públicos y con una nueva cultura organizacional alineada a las exigencias actuales de la ciudadanía. Para ello, es necesario establecer estructuras y métodos de monitoreo eficaces, acompañados de compromiso institucional.

La implementación del monitoreo es imprescindible en las organizaciones, y requiere de personal responsable y capacitado para lograr un equilibrio entre el seguimiento y control continuo de las acciones, gestiones y mecanismos. La supervisión debe estar a cargo de los funcionarios, con la correspondiente difusión en las áreas de prevención y monitoreo.

Variable 2: Cultura organizacional

A. Definiciones

Cordero, Beltrán y Bermeo (2022) indican que la cultura organizacional comprende un grupo de reglas, valores y principios que definen el estilo, la filosofía y la identidad de la organización. Comprende, además, el clima organizacional y el espíritu que perdura dentro de esta, así como la forma en que se organiza y maneja los medios materiales y humanos. Todo ello, considerando asimismo la influencia del entorno en el que la organización gestiona.

Sierra, Esquinca y Dena (2022) señalan que la cultura organizacional se concibe como un fenómeno frecuente, donde existen determinadas reglas; aunque, en realidad, debido a la complejidad de la organización, surgen diferentes aspectos que se repiten en el transcurso del tiempo. La cultura organizacional es percibida de distintas formas: como los aspectos claves de la estructura organizacional, como un equipo enfocado en la puesta en marcha de objetivos, como una táctica, como una identidad colectiva y como un aspecto predictor que conduce y orienta el rumbo de la organización.

B. Dimensiones

Según el estudio desarrollado por Orrillo (2019), citando el Modelo de Denison, las dimensiones para evaluar la cultura organizacional son:

a. Implicación

Las instituciones realizan efectivamente el empoderamiento de sus trabajadores, facilitando que cada persona se desarrolle dentro de su equipo e incentivando el desarrollo de capacidades en cada nivel organizacional (Orrillo, 2019).

Reconocido también como involucramiento, dicho concepto muestra un nivel de compromiso que el personal siente hacia la empresa en su totalidad, más allá de sus jefes, colegas o subordinados. Implica el sentido de pertenencia que se desarrolla si el personal se siente empoderado en su rol, entendiendo cómo responder de forma efectiva y competente en sus funciones (Chica, 2017).

b. Consistencia

Las organizaciones son sólidas gracias a su consistencia interna y la integración de sus elementos. Asimismo, el comportamiento del personal se basa en valores fundamentales compartidos. Los líderes, por su parte, deben ser capaces de establecer acuerdos con sus seguidores, asegurando que las acciones de la organización estén bien integradas y organizadas (Orrillo, 2019).

También denominada coherencia, esta dimensión considera que una cultura organizacional es fuerte si sus integrantes comparten y aprueban un sistema sólido de creencias, valores y símbolos. Este sistema incentiva la unidad y facilita la ejecución de actividades organizadas, lo que permite un mejor control interno (Chica, 2017).

c. Adaptabilidad

Las instituciones tienen la capacidad de adecuarse, asumir riesgos y aprender de los errores cometidos. Gracias a esta habilidad, poseen la experiencia necesaria para generar y gestionar el cambio de forma efectiva (Orrillo, 2019).

La adaptabilidad es la habilidad de una organización para reconocer cambios en su entorno y ajustar sus acciones de manera flexible, lo cual mejora su

capacidad de respuesta ante transformaciones. Este elemento evalúa la disposición al riesgo dentro de la organización (Chica, 2017).

d. Misión

Las instituciones exitosas suelen tener claramente definidos sus objetivos y dirección, con metas bien establecidas que guían el rumbo de la organización (Orrillo, 2019).

La misión expresa el propósito y sentido de existencia de una organización, junto con los objetivos que orientan sus acciones y definen su rol social. Se mide mediante la dirección estratégica, los objetivos y metas, y la visión institucional (Chica, 2017)

C. Tipos de cultura

Según Cancino y Vial (2022), los tipos de cultura organizacional son:

Cultura de Clan: Hace referencia a una organización con un clima laboral cercano y amigable, donde los integrantes cultivan vínculos de camaradería y apoyo mutuo. Se asemeja a un entorno familiar, con el líder actuando como guía y mentor, valorando el trabajo en equipo y la participación. Esto genera altos niveles de lealtad y compromiso hacia la organización.

Cultura Adhocrática: Se caracteriza por un entorno dinámico y creativo, donde los integrantes se sienten apoyados para explorar nuevas ideas y asumir riesgos. Los líderes son visionarios, innovadores y dispuestos a experimentar con planes y servicios para fomentar el desarrollo y la mejora continua.

Cultura Jerarquizada: Se describe como una organización ordenada y rígida, donde los líderes ejercen un control estricto mediante reglas y protocolos claramente definidos. El objetivo principal es lograr eficacia y estabilidad, priorizando la confiabilidad en los servicios ofrecidos.

Cultura de Mercado: Se enfoca en resultados, con una perspectiva competitiva y agresiva orientada a alcanzar metas ambiciosas y superar a la competencia. La sostenibilidad se basa en la reputación y el éxito en el cumplimiento de los objetivos, con integrantes centrados en el logro.

D. Relevancia de la cultura organizacional

Griffin, Phillips y Gully (2017) afirman que la cultura organizacional desempeña un papel importante. Según los expertos, “la cultura de una organización es clave de su éxito, y la función del liderazgo es cultivarla e incentivarla”. Estudios han demostrado que una gestión activa de la cultura permite a la organización y su personal alcanzar objetivos estratégicos a futuro. En particular, la cultura organizacional mejora el rendimiento si:

- Es estratégicamente clave.
- Es sólida.
- Promueve el cambio continuo y la creatividad ante contextos cambiantes.

La cultura organizacional es un elemento determinante en el éxito futuro de una organización. Expertos señalan que “la cultura de una organización es la clave de su excelencia” y que el liderazgo tiene la responsabilidad de construirla, reforzarla y alinearla con la estrategia institucional. Si el personal adopta buenas actitudes dentro de una cultura sólida, los efectos sobre la estrategia y el desempeño son aún más relevantes.

Una buena gestión cultural no solo brinda cohesión interna, sino que puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva. La alineación entre cultura y estrategia facilita la implementación de planes eficaces. En cambio, si ambas avanzan en direcciones opuestas, será la cultura —y no la estrategia— la que predominará, sin importar cuán sólida sea esta última.

Las organizaciones que promueven una cultura de equipo, aprendizaje y apoyo mutuo tienden a tener un mejor desempeño. En este sentido, la tecnología también cumple un rol facilitador, al permitir el intercambio de información y el trabajo colaborativo. Un entorno laboral ideal combina una cultura sólida, buenos incentivos, procesos eficientes y herramientas tecnológicas adecuadas.

Las culturas organizacionales pueden ser fuertes o débiles. Las primeras se caracterizan por comportamientos claramente definidos, compartidos y coherentes. Estas mejoran el rendimiento de dos formas: primero, generando sentido de pertenencia y motivación al conectar al personal con valores y objetivos comunes; y segundo, permitiendo la coordinación sin necesidad de control excesivo, ya que los valores compartidos guían las decisiones.

Sin embargo, una cultura fuerte no siempre es sinónimo de éxito. Si promueve valores negativos o poco éticos, puede generar conductas contraproducentes. Por ejemplo, en el caso de Enron, una cultura enfocada exclusivamente en los beneficios personales y las utilidades sin el debido control incentivó conductas poco éticas que llevaron al colapso de la organización.

Por otra parte, las culturas adaptativas —abiertas al cambio y la innovación— tienden a lograr un alto rendimiento futuro. Estas permiten que las organizaciones evolucionen en contextos dinámicos y competitivos.

La cultura también impacta profundamente en los comportamientos discrecionales del personal, aquellos que ocurren en ausencia de normas claras o supervisión directa. En estos casos, una cultura fuerte y ética orienta la conducta de forma positiva, siendo un sistema informal pero poderoso de control organizacional.

Finalmente, comprender la cultura organizacional no solo beneficia a la organización, sino también al desarrollo profesional individual. Adaptarse a los valores y expectativas culturales mejora el desempeño personal, evita errores de juicio y facilita la integración al entorno laboral.

E. Modelos de cultura organizacional

Cancino y Vial (2021) señalan que el análisis de la cultura organizacional cuenta con diversas aproximaciones. Existen al menos ocho modelos teóricos que ofrecen marcos conceptuales para su estudio, y la evidencia empírica ha permitido agruparlos en dos grandes enfoques. Entre ellos, destacan cuatro modelos ampliamente reconocidos. Por ejemplo, el Modelo de los Valores en Competencia (MVC) se distingue por su sólido respaldo empírico, especialmente en Latinoamérica, así como por su simplicidad y claridad conceptual:

Modelo de Valores en Competencia

Desarrollado por Quinn y Rohrbaugh, este es uno de los enfoques más reconocidos para el estudio de la cultura organizacional. Su propósito principal es analizar y reconocer rasgos culturales organizacionales, buscando relacionar la cultura con el rendimiento institucional. Este modelo se originó a partir del trabajo

de Campbell, quien elaboró una lista de 39 indicadores de efectividad organizacional. Posteriormente, Quinn y Rohrbaugh realizaron un análisis estadístico de estos indicadores para identificar los elementos clave del rendimiento, lo que dio origen al MVC, organizado en torno a cuatro tipos de cultura influyentes.

Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional (OCAI)

Propuesto por Cameron y Quinn, el OCAI se deriva del Modelo de Valores en Competencia. Es un cuestionario diseñado para medir la cultura organizacional, cuyo principal objetivo es identificar y permitir el cambio cultural en una organización, sin importar su sector. El OCAI permite identificar tanto la cultura predominante como la cultura deseada, basándose en la percepción de los miembros de la organización. Esto brinda una base sólida para impulsar procesos de desarrollo y mejorar la efectividad organizacional

2.3 Bases filosóficas

De acuerdo con lo redactado por Cuenca y López (2020), la cultura organizacional es a la organización lo que la personalidad es al individuo, dado que cada entidad posee rasgos diferenciales que la distinguen de las demás. Bajo esta perspectiva, la cultura se convierte en una herramienta clave para definir las normas de comportamiento que debe seguir el personal, orientando su manera de actuar dentro de la organización.

Este conjunto de valores, creencias y comportamientos compartidos no solo otorga una identidad propia a la organización, sino que también impacta de manera directa en la toma de decisiones gerenciales. Por tal motivo, contar con mecanismos que faciliten una gestión adecuada de la cultura organizacional es fundamental para impulsar decisiones asertivas y estratégicas.

En síntesis, la cultura organizacional representa un marco de referencia que orienta la conducta de cada integrante de la organización, fomentando coherencia interna y compromiso a través de valores y principios que deben ser vividos de manera coherente por toda la organización

2.4 Definición de términos básicos

Control interno

Angulo (2019) define al control interno “como un factor de monitoreo que tiene procesos y metodologías, implementados correcta y coordinadamente por la organización. Un método de control interno bien ejecutado garantizará la materialización de blancos organizacionales” (p. 130).

Cultura organizacional

Cordero, Beltrán y Bermeo (2022) señalan que la cultura organizacional comprende un grupo de reglas, valores y principios que definen el estilo, la filosofía y la identidad de la organización. Comprende, además, el clima organizacional y el espíritu que perdura dentro de esta, así como la forma en que se organizan y manejan los medios materiales y humanos. Todo ello, considerando también la influencia del entorno donde la organización gestiona.

Ambiente de control

El ambiente de control, como una de las dimensiones del control interno, se entiende como un grupo de condiciones que facilita a las organizaciones realizar procesos fidedignos, libres de errores significativos (Bermeo, 2022).

Evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos, como una dimensión principal del control interno, se ha convertido en un aspecto importante en el manejo financiero. Dado que las organizaciones operan en un entorno cada vez más globalizado y complejo, es importante reconocer y prever riesgos negativos (Bermeo, 2022).

Actividades de control

Las actividades de control, como dimensión de la variable de investigación, hacen referencia a las normas y acciones requeridas para ejecutar políticas que aseguren la puesta en marcha de acciones enfocadas en reducir riesgos dentro de la entidad (Bermeo, 2022).

Información

La información y comunicación es otra dimensión del control interno. Debe ser recabada, procesada y transmitida oportunamente a cada nivel de la organización,

lo que facilita la toma de decisiones y la ejecución de responsabilidades, teniendo en cuenta el factor humano, que debe estar involucrado activamente en los temas vinculados con la gestión y el control (Bermeo, 2022).

Supervisión

La supervisión y el monitoreo representan otra dimensión esencial del control interno, dado que ninguna organización por sí sola puede asegurar una gestión eficaz en su totalidad, con riesgos e información financiera íntegra, precisa y confiable (Bermeo, 2022).

Implicación

Las instituciones realizan efectivamente el empoderamiento de sus trabajadores, facilitando que cada persona se desarrolle dentro de su equipo e incentivando el desarrollo de capacidades en cada nivel organizacional (Orrillo, 2019).

Consistencia

Las organizaciones son eficientes debido a su consistencia interna y la integración de sus elementos. Asimismo, el comportamiento del personal se sustenta en valores fundamentales compartidos. Los líderes, por su parte, deben ser capaces de establecer acuerdos con sus seguidores, asegurando que las acciones de la organización estén bien integradas y organizadas (Orrillo, 2019).

Adaptabilidad

Las instituciones tienen la capacidad de adecuarse, asumir riesgos y aprender de los errores cometidos. Gracias a dicha habilidad, poseen la experiencia necesaria para generar y gestionar el cambio de manera efectiva (Orrillo, 2019).

Misión

Las instituciones exitosas suelen tener claramente determinado su propósito y dirección, con objetivos bien establecidos que guían el rumbo de la organización (Orrillo, 2019).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El control interno se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. El ambiente de control se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.
- b. La evaluación de riesgos se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.
- c. Las actividades de control se relacionan significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.
- d. La información se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.
- e. La supervisión se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
CONTROL INTERNO	<i>Ambiente de control</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza en el desarrollo de procesos. - Utilización de los recursos. - Políticas administrativas. - Registro de las operaciones.
	<i>Evaluación de riesgos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Anticipación a situaciones adversas. - Identificación y administración de los riesgos. - Mecanismos para afrontar los riesgos. - Prevención de riesgos.
	<i>Actividades de control</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las actividades. - Informe. - Iniciativas técnicas. - Controles administrativos. - Actividades de detección y corrección.
	<i>Información</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Información oportuna. - Responsabilidades individuales y colectivas. - Sistema de información. - Veracidad y fiabilidad de la información.
	<i>Supervisión</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora continua. - Eficiencia y eficacia del control. - Registros de información financiera confiable. - Presencia de errores e irregularidades.

Fuente: Bermeo (2022).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
CULTURA ORGANIZACIONAL	<i>Implicación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Empowerment. - Trabajo en equipo. - Desarrollo de capacidades.
	<i>Consistencia</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Valores centrales. - Acuerdo. - Coordinación e integración.
	<i>Adaptabilidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al cambio. - Orientación al usuario. - Aprendizaje organizativo.
	<i>Misión</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y propósitos estratégicos. - Metas y objetivos. - Visión.

Fuente: Orrilla (2019).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Tipo básica, ya que estuvo orientó a generar conocimiento de manera sistemática con el objetivo de ampliar la comprensión y brindar información más profunda sobre la realidad analizada (Álvarez, 2020).

3.1.2 Nivel de investigación

Nivel correlacional, debido a que buscó establecer la existente entre dos variables dentro de un contexto específico (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.3 Diseño de investigación

Diseño no experimental, ya que las variables se observaron tal como se presentaron en su entorno natural (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, fue de tipo transeccional, porque los datos de las variables se recolectaron en un solo momento y espacio específico (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.4 Enfoque de investigación

Enfoque cuantitativo, utilizando métodos y técnicas numéricas para analizar la relación (Ñaupas et al., 2018).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Representada por 381 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Lima.

3.2.2 Muestra

Se empleó la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = muestra.

p y q = probabilidad de estar o no en la muestra.

Z = desviación estándar.

N = población.

E = error estándar.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 381}{0.0025(381 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 191.58$$

La muestra estuvo representada por 192 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Lima.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica propuesta fue la encuesta. El instrumento propuesto fue un cuestionario, el cual evaluó las variables, control interno y cultura organizacional. Un cuestionario consiste en una serie de preguntas diseñadas para recopilar información sobre una o más variables específicas que se desean medir (Hernández y Mendoza, 2018). Respondido por los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Lima.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se aplicó la técnica estadística descriptiva mediante el análisis de distribución de frecuencias.

Asimismo, se empleó la prueba de normalidad Kolmogorov–Smirnov y, para el análisis de correlación, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

El procesamiento y análisis de los datos se realizaron con el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), presentándose los resultados en tablas y figuras para una mejor interpretación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del control interno

Tabla 1

Distribución de frecuencia del ambiente de control y sus indicadores

	Pésimo		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
Ambiente de control	32	17.0%	95	50.0%	65	35.0%
Confianza en el desarrollo de procesos.	86	45.0%	38	20.0%	68	35.0%
Utilización de los recursos.	62	32.0%	42	22.0%	88	46.0%
Políticas administrativas.	65	34.0%	32	17.0%	95	49.0%
Registro de las operaciones.	72	38.0%	47	25.0%	73	37.0%

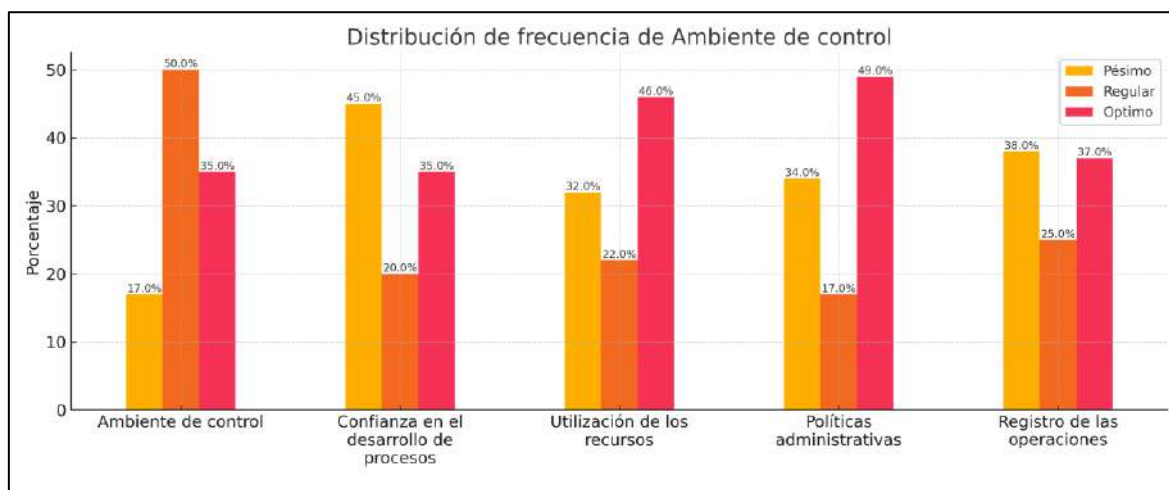


Figura 1. Ambiente de control y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 1 que el 50% de los encuestados considera que el ambiente de control es regular, mientras que el 35% lo califica como óptimo y el 17% como pésimo. En cuanto a los indicadores, el 45% de los trabajadores manifiesta que la confianza en el desarrollo de

los procesos es pésima, frente a un 35% que la evalúa como óptima y un 20% como regular. Respecto a la utilización de los recursos, el 46% la considera óptima, el 32% pésima y el 22% regular. En relación con las políticas administrativas, el 49% las percibe como óptimas, el 34% como pésimas y el 17% como regulares. Finalmente, el registro de operaciones es considerado óptimo por el 37% de los encuestados, aunque un 38% lo califica como pésimo y el 25% como regular.

Tabla 2

Distribución de frecuencia de la evaluación de riesgo y sus indicadores

	Pésimo		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
Evaluación de riesgos	42	22.0%	96	50.0%	54	28.0%
Anticipación a situaciones adversas.	88	46.0%	39	21.0%	65	33.0%
Identificación y administración de los riesgos.	87	45.0%	39	21.0%	66	34.0%
Mecanismos para afrontar los riesgos.	73	38.0%	33	17.0%	86	45.0%
Prevención de riesgos.	76	40.0%	41	21.0%	75	39.0%

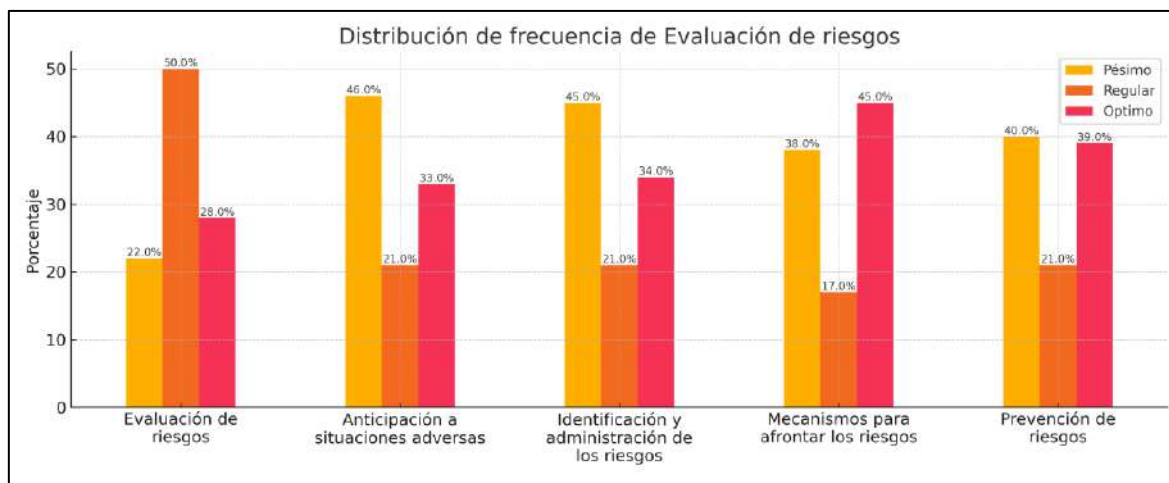


Figura 2. Evaluación de riesgo y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 2 que el 50% de los encuestados considera que la evaluación de riesgos en la institución es regular, mientras que el 28% la califica como óptima y el 22% como pésima. En cuanto a los indicadores, el 46% de los trabajadores manifiesta que la anticipación ante situaciones adversas es pésima, seguido por un 33% que la evalúa como óptima y un 21% como regular. Respecto a la identificación y administración de riesgos, el 45% la considera pésima, el 34% óptima y el 21% regular. En relación con los mecanismos para afrontar los riesgos, el 45% señala que son óptimos, el 38% los percibe como pésimos

y el 17% como regulares. Finalmente, en cuanto a la prevención de riesgos, el 40% de los encuestados opina que es pésima, el 39% la califica como óptima y el 21% como regular.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de las actividades de control y sus indicadores

	Pésimo		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
Actividades de control	44	23.0%	87	45.0%	61	32.0%
Cumplimiento de las actividades. Informe.	86	45.0%	30	16.0%	76	40.0%
Iniciativas técnicas.	82	43.0%	43	22.0%	67	35.0%
Controles administrativos.	73	38.0%	34	18.0%	85	44.0%
Actividades de detección y corrección.	72	38.0%	42	21.0%	78	41.0%
	42	22.0%	94	49.0%	56	29.0%

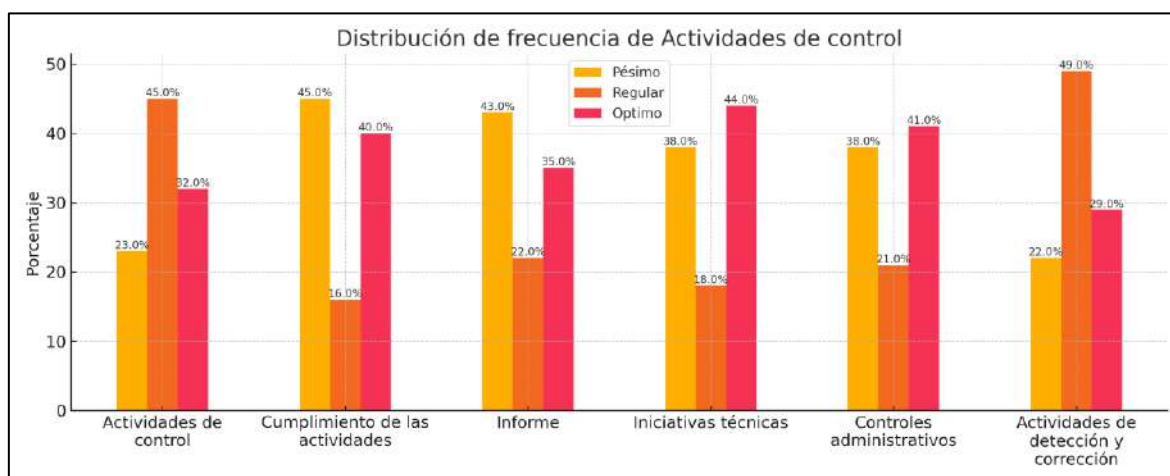


Figura 3. Actividades de control y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 3 que el 45% de los encuestados considera que las actividades de control en la institución son regulares, mientras que el 32% las valora como óptimas y el 23% como pésimas. En cuanto a los indicadores, el 45% de los trabajadores manifiesta que el cumplimiento de las actividades es pésimo, seguido por un 40% que lo evalúa como óptimo y un 16% como regular. Respecto al indicador “informe”, el 43% lo califica como pésimo, el 35% como óptimo y el 22% como regular. En relación con las nuevas iniciativas técnicas, el 44% considera que son óptimas, el 38% las percibe como pésimas y el 18% como regulares. Sobre los controles administrativos, el 41% señala que son óptimos, el 38% los percibe como pésimos y el 21% como regulares. Finalmente, en cuanto a las actividades de

detección y corrección, el 49% de los encuestados opina que son regulares, el 29% las evalúa como óptimas y el 21% como pésimas.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de información y sus indicadores

	Pésimo		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
Información	90	47.0%	33	17.0%	69	36.0%
Información oportuna.	79	41.0%	44	23.0%	69	36.0%
Responsabilidades individuales y colectivas.	72	38.0%	27	14.0%	93	48.0%
Sistema de información.	77	40.0%	36	19.0%	79	41.0%
Veracidad y fiabilidad de la información.	58	30.0%	78	41.0%	56	29.0%

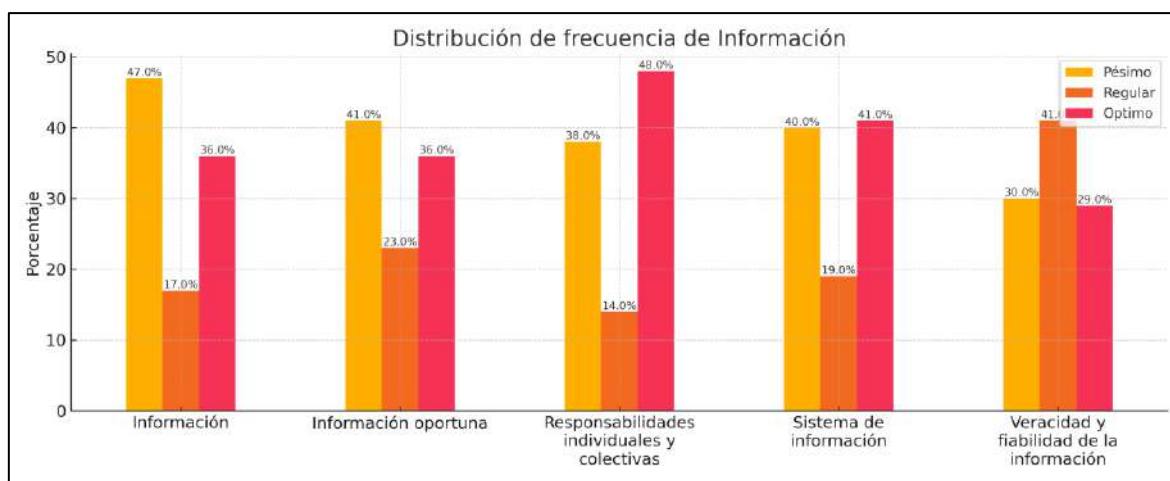


Figura 4. Información y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 4 que el 47% de los encuestados considera que la información en la institución es pésima, mientras que el 36% la califica como óptima y el 17% como regular. En cuanto a los indicadores, el 41% de los trabajadores manifiesta que la información oportuna es pésima, seguido por un 36% que la evalúa como óptima y un 23% como regular. Respecto al indicador de responsabilidades individuales y colectivas, el 48% indica que se gestionan de manera óptima, el 38% las considera pésimas y el 14% regulares. En relación con el sistema de información, el 41% considera que es óptimo, el 40% lo percibe como pésimo y el 19% como regular. Finalmente, en cuanto a la veracidad y fiabilidad de la información, el 41% de los encuestados opina que es regular, el 29% la califica como óptima y el 30% como pésima.

Tabla 5

Distribución de frecuencia de la supervisión y sus indicadores

	Pésimo		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
Supervisión	92	48.0%	33	17.0%	67	35.0%
Mejora continua.	94	49.0%	32	17.0%	66	34.0%
Eficiencia y eficacia del control.	76	40.0%	44	23.0%	72	37.0%
Registros de información financiera confiable.	73	38.0%	32	17.0%	87	45.0%
Presencia de errores e irregularidades	29	15.0%	114	59.0%	49	26.0%

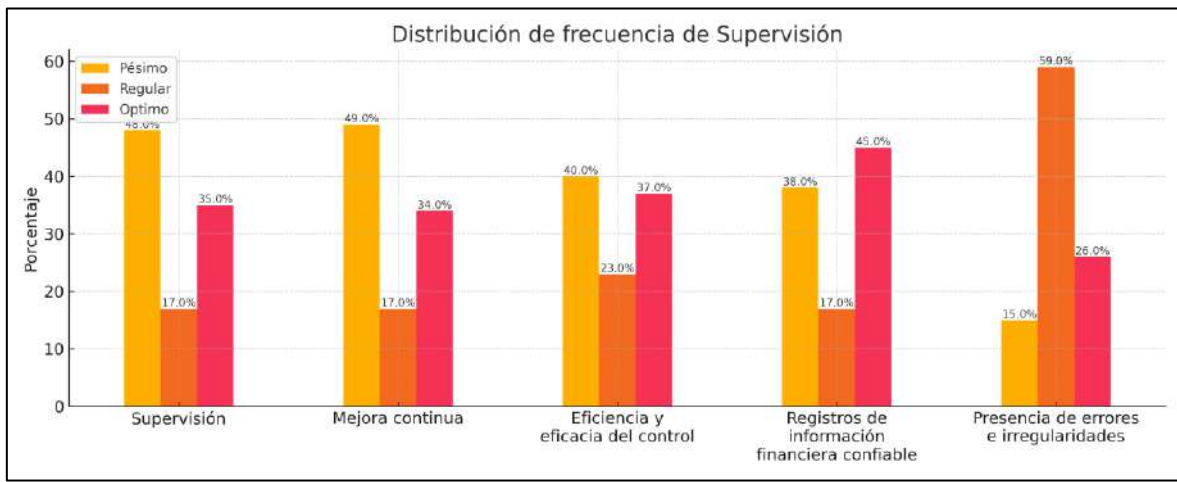


Figura 5. Supervisión y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 5 que el 48% de los encuestados considera que la supervisión institucional es pésima, mientras que el 35% la califica como óptima y el 17% como regular. En cuanto a los indicadores, el 49% de los trabajadores manifiesta que la mejora continua es pésima, seguido por un 34% que la evalúa como óptima y un 17% como regular. Respecto a la eficiencia y eficacia del control, el 40% indica que se gestiona de manera pésima, el 37% la considera óptima y el 23% regular. En relación con los registros de información financiera confiable, el 45% considera que son óptimos, el 38% los percibe como pésimos y el 17% como regulares. Finalmente, en cuanto a la presencia de errores e irregularidades, el 59% de los encuestados opina que es regular, el 26% la califica como óptima y el 15% como pésima.

Tabla 5

Distribución de frecuencia del control interno

		f	%
Válido	Pésimo	22	11.0
	Regular	132	69.0
	Optimo	38	20.0
	Total	192	100.0

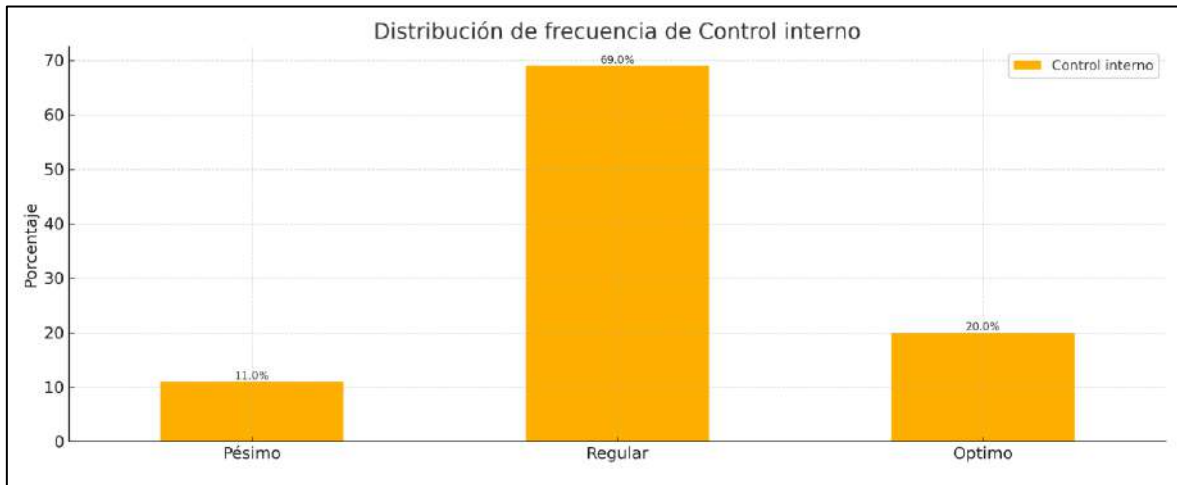


Figura 6. Control interno.

Se observa en la Tabla 6 que el 69% de los encuestados considera que el control interno en la institución es regular, mientras que el 20% lo califica como óptimo y el 11% como pésimo.

B. Análisis descriptivo de la cultura organizacional

Tabla 7

Distribución de frecuencia de la implicación y sus indicadores

	Pésimo		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
Implicación	54	28.0%	83	43.0%	55	29.0%
Empowerment.	95	49.5%	31	16.1%	66	34.4%
Trabajo en equipo.	77	40.1%	44	22.9%	71	37.0%
Desarrollo de capacidades.	69	35.9%	34	17.7%	89	46.4%

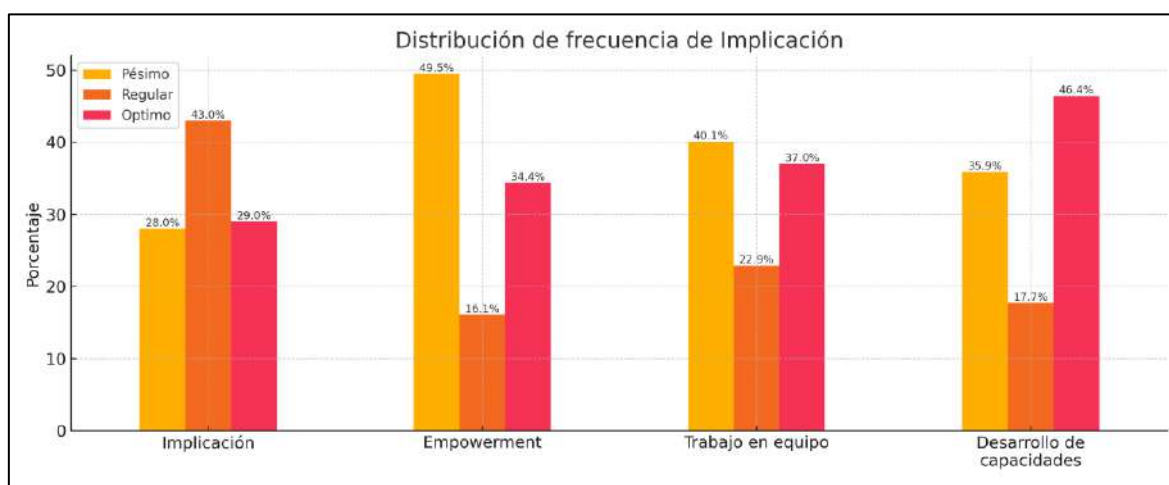


Figura 7. Implicación y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 7 que el 43% de los encuestados considera que la implicación institucional es regular, mientras que el 29% la califica como óptima y el 28% como pésima. En cuanto a los indicadores, el 49.5% de los trabajadores manifiesta que el empowerment es pésimo, seguido por un 34.4% que lo evalúa como óptimo y un 16.1% como regular. Respecto al trabajo en equipo, el 40.1% indica que se gestiona de manera pésima, el 37% lo considera óptimo y el 22.9% regular. Finalmente, en cuanto al desarrollo de capacidades, el 46.4% de los encuestados opina que es óptimo, el 35.9% lo califica como pésimo y el 17.7% como regular.

Tabla 8

Distribución de frecuencia de la consistencia y sus indicadores

	Pésimo		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
Consistencia	51	26.6%	76	39.6%	65	33.8%
Valores centrales.	84	43.8%	31	16.1%	77	40.1%
Acuerdo.	76	39.6%	39	20.3%	77	40.1%
Coordinación e integración.	63	32.8%	37	19.3%	92	47.9%

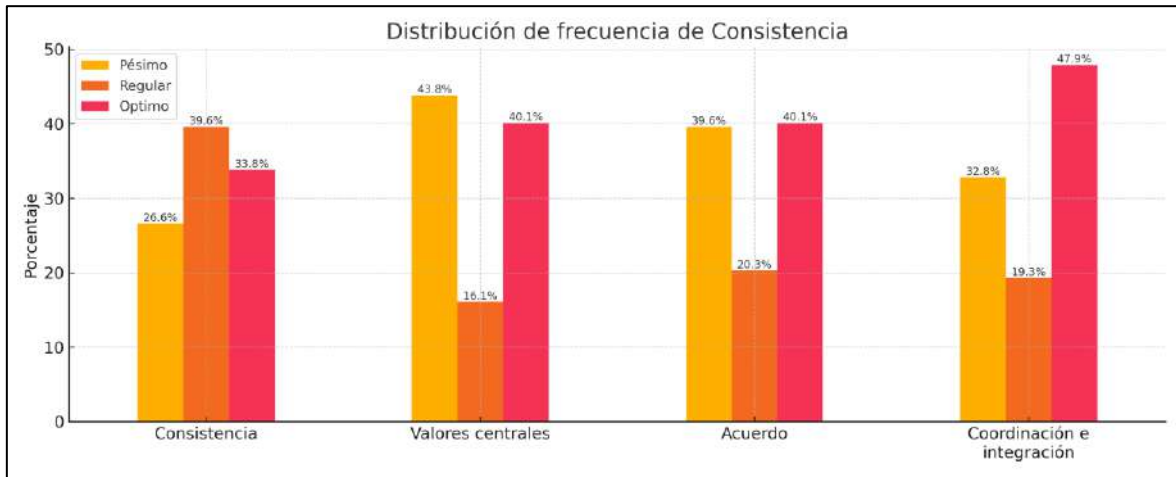


Figura 8. Consistencia y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 8 que el 39.6% de los encuestados considera que la consistencia institucional es regular, mientras que el 33.8% la califica como óptima y el 26.6% como pésima. En cuanto a los indicadores, el 43.8% de los trabajadores manifiesta que los valores centrales son pésimos, seguido por un 40.1% que los evalúa como óptimos y un 16.1% como regulares. Respecto a los acuerdos, el 40.1% indica que se gestionan de manera óptima, mientras que el 39.6% los considera pésimos y el 20.3% regulares. Finalmente, en cuanto a la coordinación e integración, el 47.9% de los encuestados opina que es óptima, el 32.8% la califica como pésima y el 19.3% como regular.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la adaptabilidad y sus indicadores

	Pésimo		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
Adaptabilidad	57	29.7%	72	37.5%	63	32.8%
Orientación al cambio.	92	47.9%	29	15.1%	71	37.0%
Orientación al usuario.	72	37.5%	38	19.8%	82	42.7%
Aprendizaje organizativo.	67	34.9%	37	19.3%	88	45.8%

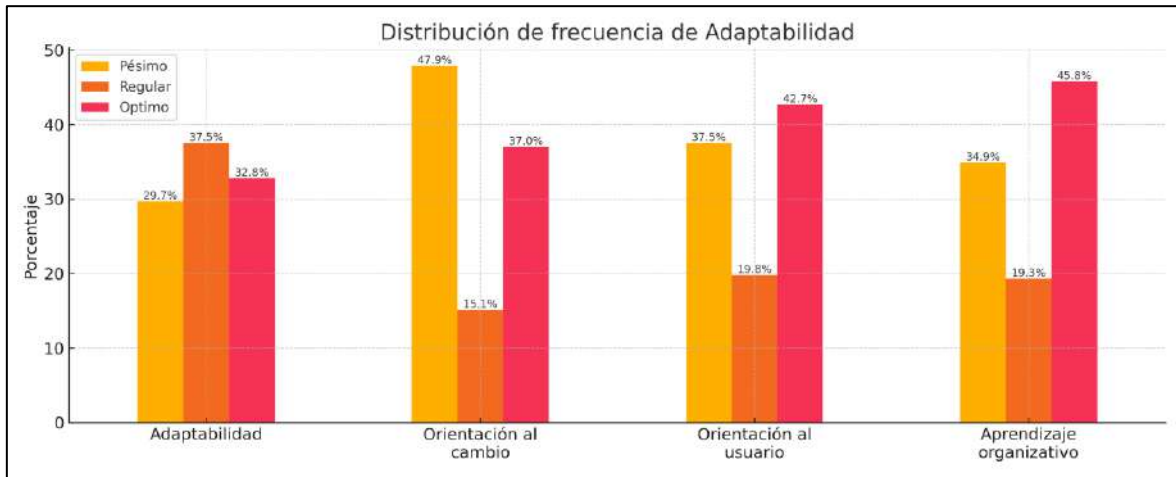


Figura 9. Adaptabilidad y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 9 que el 37.5% de los encuestados considera que la adaptabilidad institucional es regular, mientras que el 32.8% la califica como óptima y el 29.7% como pésima. En cuanto a los indicadores, el 47.9% de los trabajadores manifiesta que la orientación al cambio es pésima, seguido por un 37% que la evalúa como óptima y un 15.1% como regular. Respecto a la orientación al usuario, el 42.7% indica que se gestiona de manera óptima, el 37.5% la considera pésima y el 19.8% regular. Finalmente, en cuanto al aprendizaje organizativo, el 45.8% de los encuestados opina que es óptimo, el 34.9% lo califica como pésimo y el 19.3% como regular.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la misión y sus indicadores

	Pésimo		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
Misión	49	25.0%	88	46.0%	55	29.0%
Dirección y propósitos estratégicos.	87	45.3%	32	16.7%	73	38.0%
Metas y objetivos.	70	36.5%	37	19.3%	85	44.3%
Visión.	74	38.5%	36	18.8%	82	42.7%

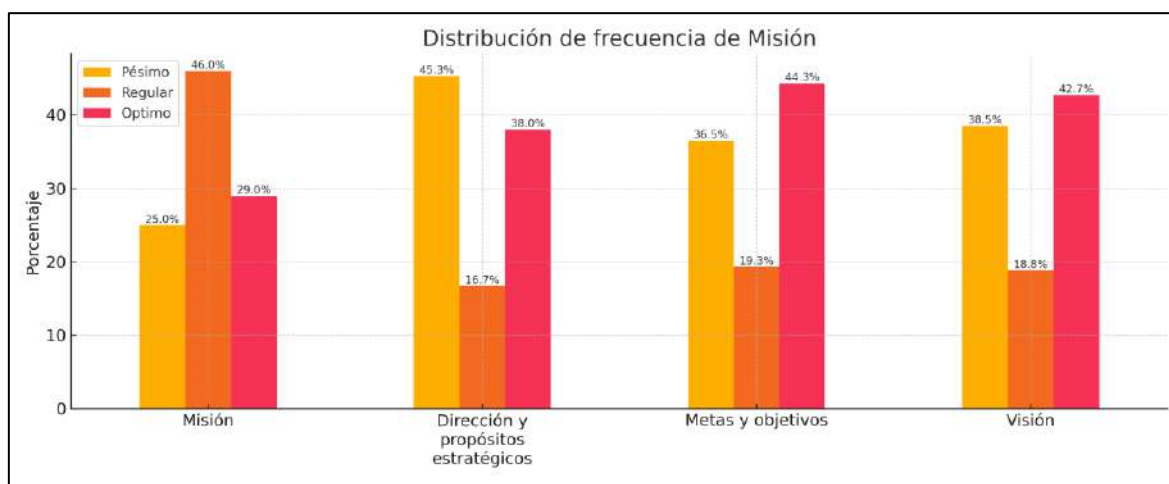


Figura 10. Misión y sus indicadores.

Se observa en la Tabla 10 que el 46% de los encuestados considera que la misión institucional es regular, mientras que el 29% la califica como óptima y el 25% como pésima. En cuanto a los indicadores, el 45.3% de los trabajadores manifiesta que la dirección y los propósitos estratégicos son pésimos, seguido por un 38% que los evalúa como óptimos y un 16.7% como regulares. Respecto a la meta y los objetivos, el 44.2% indica que se gestionan de manera óptima, el 36.5% los considera pésimos y el 19.3% regulares. Finalmente, en cuanto a la visión institucional, el 42.7% de los encuestados opina que es óptima, el 38.5% la califica como pésima y el 18.8% como regular.

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la cultura organizacional y sus indicadores

		f	%
Válido	Pésimo	29	15.0
	Regular	114	59.0
	Optimo	49	26.0
	Total	192	100.0

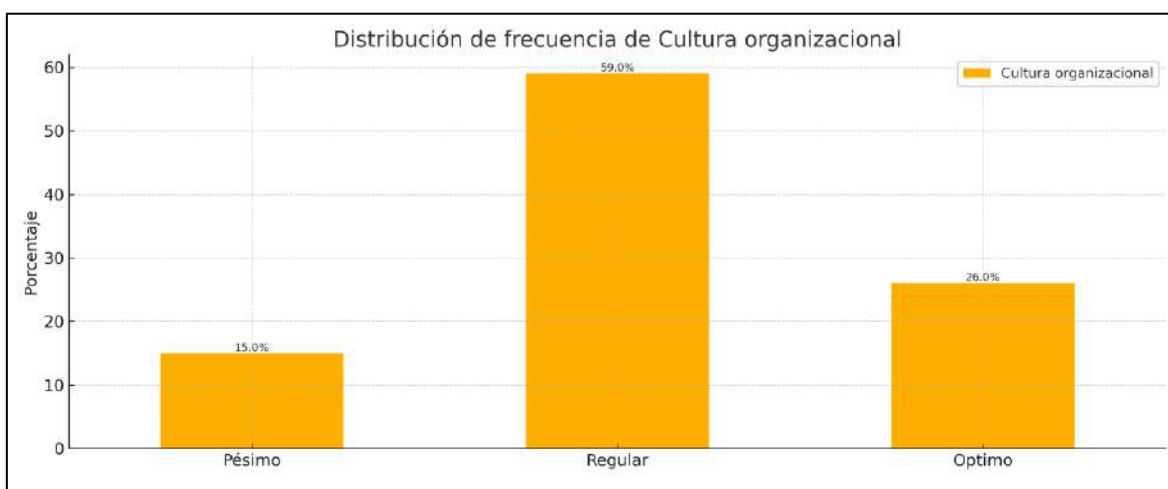


Figura 11. Cultura organizacional.

Se observa en la Tabla 11 que el 59% de los encuestados considera que la cultura organizacional es regular, mientras que el 26% la califica como óptima y el 15% como pésima.

C. Prueba de normalidad

Tabla 12

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	0.327	192	0.000
Ambiente de control	0.260	192	0.000
Evaluación de riesgos	0.192	192	0.000
Actividades de control	0.223	192	0.000
Información	0.255	192	0.000
Supervisión	0.204	192	0.000
Cultura organizacional	0.302	192	0.000

La Tabla 12 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables del estudio, mostrando en todos los casos un nivel de significancia (p) de 0.000. Estos resultados indican que las distribuciones de todas las variables se desvían significativamente de la normalidad, ya que los valores de significancia son inferiores al umbral de 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula de normalidad, lo que implica la necesidad de utilizar métodos estadísticos no paramétricos para el análisis de estas variables.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: El control interno no se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Ha: El control interno se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Tabla 13

Pruebas de Rho de Spearman entre el control interno y la cultura organizacional

			Control interno	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1.000	.633**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	192	192
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.633**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	192	192

Se observa en la Tabla 13 que el coeficiente de correlación de Spearman entre el control interno y la cultura organizacional es de 0.633, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Este resultado indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables, ya que el valor de p es menor a 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), concluyéndose que existe una relación significativa entre el control interno y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Hipótesis Específico 1

Ho: El ambiente de control no se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Ha: El ambiente de control se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Tabla 14

Pruebas de Rho de Spearman entre el ambiente de control y la cultura organizacional

			Ambiente de control	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coefficiente de correlación	1.000	.431**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	192	192
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.431**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	192	192

Se observa en la Tabla 14 que el coeficiente de correlación de Spearman entre el ambiente de control y la cultura organizacional es de 0.431, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Este resultado indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa, dado que el valor de p es menor a 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), concluyéndose que existe una relación significativa entre el ambiente de control y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Hipótesis Específico 2

Ho: La evaluación de riesgos se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Ha: La evaluación de riesgos se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Tabla 15

Pruebas de Rho de Spearman entre la evaluación de riesgo y la cultura organizacional

			Evaluación de riesgos	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Evaluación de riesgos	Coefficiente de correlación	1.000	.623**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Cultura organizacional	N	192	192
		Coefficiente de correlación	.623**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	192	192	

Se observa en la Tabla 15 que el coeficiente de correlación de Spearman entre la evaluación de riesgos y la cultura organizacional es de 0.623, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Este resultado evidencia una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa, ya que el valor de p es menor a 0.05. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), concluyéndose que existe una relación significativa entre la evaluación de riesgos y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Hipótesis Específico 3

Ho: Las actividades de control no se relacionan significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Ha: Las actividades de control se relacionan significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Tabla 16

Pruebas de Rho de Spearman entre las actividades de control y la cultura organizacional

			Actividades de control	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Actividades de control	Coefficiente de correlación	1.000	.444**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Cultura organizacional	N	192	192
		Coefficiente de correlación	.444**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	192	192	

Se observa en la Tabla 16 que el coeficiente de correlación de Spearman entre las actividades de control y la cultura organizacional es de 0.444, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Este resultado indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa, dado que el valor de p es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), concluyéndose que existe una relación significativa entre las actividades de control y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Hipótesis Específico 4

Ho: La información no se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Ha: La información se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Tabla 17

Pruebas de Rho de Spearman entre la información y la cultura organizacional

			Información	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Información	Coefficiente de correlación	1.000	.468**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	192	192
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.468**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	192	192

Se observa en la Tabla 17 que el coeficiente de correlación de Spearman entre la información y la cultura organizacional es de 0.468, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Este resultado indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa, ya que el valor de p es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), concluyéndose que existe una relación significativa entre la información y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Hipótesis Específico 5

Ho: La supervisión no se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Ha: La supervisión se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

Tabla 18
Pruebas de Rho de Spearman entre la supervisión y la cultura organizacional

		Supervisión	Cultura organizacional	
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1.000	.593**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	192	192
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.593**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	192	192

Se observa en la Tabla 18 que el coeficiente de correlación de Spearman entre la supervisión y la cultura organizacional es de 0.593, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Este resultado indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa, ya que el valor de p es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), concluyéndose que existe una relación significativa entre la supervisión y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se planteó como hipótesis principal conocer la relación entre el control interno y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.633 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que indica que a mayor implementación y fortalecimiento del control interno, mejor será la cultura organizacional dentro de la entidad pública. En consecuencia, una estructura de control interno bien definida, que incluya políticas o mecanismos de supervisión continua, contribuye no solo a una gestión eficiente, sino también a fortalecer el sentido de pertenencia y el clima laboral. Este resultado coincide con los hallazgos de Caldas (2022), quien en su tesis concluyó que existe una relación positiva considerable (0.520) entre el control interno y la gestión financiera de dichos establecimientos. A pesar de que una parte predominante de colaboradores percibe al control interno como medianamente favorable, los datos estadísticos demostraron que su adecuada implementación tiene relación directa con una gestión eficaz. Esto demuestra que el control interno también puede impactar favorablemente en otras áreas, como la cultura organizacional, en contextos similares del sector público.

Se planteó como primera hipótesis específica conocer la relación entre el ambiente de control y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.431 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada, lo que indica que un ambiente de control bien definido y ejecutado repercute positivamente en la mejora de la cultura

organizacional en la institución pública. Esta relación se traduce en una mayor confianza de los trabajadores hacia los procesos internos, en un mayor cumplimiento de las normas y en una administración responsable de los recursos, así como en una percepción positiva del entorno organizacional. Estos resultados guardan relación con lo planteado por Bermeo (2022), quien señala que el ambiente de control constituye una dimensión primordial del control interno, debido a que garantiza la confianza en los procesos administrativos y en la representación real de la situación económica de la institución. Según este autor, la presencia de un ambiente de control adecuado permite que las entidades se desempeñen con mayor eficacia, corrigiendo fallos, evitando fraudes y consolidando un sistema organizacional fuerte.

Se planteó como segunda hipótesis específica conocer la relación entre la evaluación de riesgos y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.623 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada, lo que indica que a mayor eficiencia en la evaluación de riesgos, mejor será la cultura organizacional dentro de la institución. Esta relación se manifiesta en una mayor capacidad institucional para prevenir escenarios adversos y una actitud proactiva del personal frente a los cambios del entorno. En consecuencia, implementar un sistema de evaluación de riesgos constante, participativo y orientado a la mejora continua, contribuye a generar una cultura organizacional más resiliente y comprometida con la calidad de los servicios públicos. Este resultado coincide con los hallazgos de Apolinario (2023), quien concluyó que la ausencia de una correcta ejecución de las fases del proceso administrativo derivó en un nivel de confianza bajo (32.5%) y un nivel de riesgo alto (67.5%). Estas debilidades en el control interno limitaron la eficiencia y las operaciones administrativas.

Se planteó como tercera hipótesis específica conocer la relación entre las actividades de control y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.444 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada, lo que indica que una correcta ejecución de las actividades de control aporta significativamente al fortalecimiento de la cultura organizacional en la entidad pública evaluada. Esta relación se refleja en una mejor

organización de los procedimientos dentro de la institución, una adecuada repartición de tareas entre los trabajadores y una supervisión más eficaz. En consecuencia, llevar a cabo actividades como revisar continuamente las tareas, delegar adecuadamente los procesos, seguir procedimientos definidos y corregir errores cuando se presenten, contribuye a una cultura organizacional basada en el orden y el logro de objetivos. Este resultado coincide con los hallazgos de Quishpi (2022), quien identificó que la falta de manuales de procedimientos y políticas internas generaba debilidades estructurales que afectaban el desempeño contable y la eficiencia organizacional. El autor señala que establecer mecanismos de control es clave para la sostenibilidad del sistema de control interno y para minimizar riesgos de error.

Se planteó como cuarta hipótesis específica conocer la relación entre la información y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.468 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada, lo que indica que una adecuada gestión de la información mejora significativamente la cultura organizacional. Esta relación se manifiesta en una mejor comunicación con los trabajadores, mayor disponibilidad de información para la toma de decisiones y un entorno laboral donde todos conocen sus funciones y responsabilidades. Cuando la información se maneja de manera accesible y confiable, se fortalecen los valores institucionales y se promueve la confianza. Este resultado coincide con los hallazgos de Soliz (2021), quien durante la implementación del teletrabajo identificó como problema principal la falta de coordinación y comunicación entre grupos, así como la poca difusión de información pertinente. Se concluyó que, sin una adecuada gestión de la información, no es posible consolidar una cultura organizacional fuerte, especialmente en contextos de crisis o cambio.

Se planteó como quinta hipótesis específica conocer la relación entre la supervisión y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.593 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada, lo que indica que una supervisión adecuada mejora significativamente la cultura organizacional en la entidad pública. Esta relación se refleja en un mayor seguimiento de las actividades del personal, una mejor

orientación y retroalimentación respecto al cumplimiento de sus funciones, y en un ambiente más organizado, donde se reconoce el trabajo bien hecho y se corrigen los errores a tiempo. Cuando la supervisión es constante y enfocada en la mejora, se fortalece la responsabilidad institucional y se motiva al personal. Este resultado coincide con los hallazgos de Mimbela (2023), quien concluyó que existe una relación directa y fuerte entre la cultura organizacional y el compromiso, evidenciando que, cuando los trabajadores perciben una cultura institucional sólida —que incluye prácticas como una supervisión eficaz—, se sienten más comprometidos con su trabajo. Y este compromiso se traduce en un mayor esfuerzo y estabilidad laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Se planteó como hipótesis principal conocer la relación entre el control interno y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.633 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que indica que a mayor implementación y fortalecimiento del control interno, mejor será la cultura organizacional dentro de la entidad pública.
- Se planteó como primera hipótesis específica conocer la relación entre el ambiente de control interno y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.431 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que indica que un ambiente de control bien definido y ejecutado repercute positivamente en la mejora de la cultura organizacional en la institución pública.
- Se planteó como segunda hipótesis específica conocer la relación entre la evaluación de riesgos y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.623 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que indica que a mayor eficiencia en la evaluación de riesgos, mejor será la cultura organizacional dentro de la institución.
- Se planteó como tercera hipótesis específica conocer la relación entre las actividades de control y la cultura organizacional en la Dirección Regional de

Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.444 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que indica que una correcta ejecución de las actividades de control aporta significativamente al fortalecimiento de la cultura organizacional en la entidad pública evaluada.

- Se planteó como cuarta hipótesis específica conocer la relación entre la información y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.468 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que indica que una adecuada gestión de la información mejora significativamente la cultura organizacional.
- Se planteó como quinta hipótesis específica conocer la relación entre la supervisión y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima, 2024, donde mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.593 con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Esto evidencia una relación positiva moderada entre ambas variables, lo que indica que una supervisión adecuada mejora significativamente la cultura organizacional en la entidad pública.

6.2 Recomendaciones

- Se recomienda a la Dirección Regional de Salud Lima implementar un sistema acoplado de mejora continua, mediante la combinación de diagramas SIPOC para mapear procesos estratégicos, encuestas de clima organizacional semestrales aplicadas con herramientas digitales y análisis de correlación interna entre resultados y hallazgos de control, integrados en un dashboard unificado.
- Se recomienda diseñar un sistema curricular con matrices de ponderación por competencias técnicas y comportamentales, utilizando software con macros automatizados, complementado por entrevistas analizadas mediante rúbricas de comportamiento ajustadas por un panel técnico.

- Se recomienda implementar un programa de formación interna, con contenidos desarrollados para plataformas LMS como Moodle, estructurado por niveles de complejidad y evaluado mediante encuestas de impacto y test de transferencia al puesto, aplicados a través de formularios personalizados con control de avances.
- Se recomienda modelar todos los macroprocesos institucionales utilizando la notación Visio, estableciendo actividades críticas, responsables y riesgos, así como habilitar tableros de control para el seguimiento del cumplimiento y el reporte de desviaciones, mediante un sistema de semaforización automática.
- Se recomienda diseñar un portal interno colaborativo en Microsoft SharePoint u otra plataforma de intranet, organizado por unidades funcionales, con accesos jerárquicos, archivos centralizados por temática y un boletín digital semanal automatizado, que incluya resúmenes de indicadores y cambios normativos internos.
- Se recomienda desarrollar un sistema de supervisión operativa utilizando Google Forms y hojas relacionadas con paneles en Data Studio, que permita registrar visitas, no conformidades, compromisos y responsables por servicios, incluyendo alertas automáticas por fechas de vencimiento y gráficos dinámicos de cumplimiento en tiempo real.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Recurso académico, Universidad de Lima.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones* (12.^a ed.). Cengage Learning.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Ediciones de la U.

7.2 Fuentes electrónicas

- Alave, S. (2020). *El control interno en la gestión en Sub Gerencia de Tesorería en el eje cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Zepeta, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio UJCM.
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/990/Silvia_trab-inv_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones* [Recurso académico, Universidad de Lima]. Repositorio ULima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Angulo, R. (2019). Control interno y gestión de inventarios de la empresa constructora Peter Contratistas S.R. Ltda. *Gaceta Científica*, 5(2), 129–137.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/696/566>
- Apolinario, L. (2023). *Control interno en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Chanduy Cantón Santa Elena, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península].

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9907/4/UPSE-MCA-2023-0012.pdf>

- Bermeo, C. (2022). *Control interno y gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación Piura 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83458>
- Caldas, F. (2022). *Control interno y gestión financiera en los establecimientos de salud de la red de salud Ventanilla, Diresa Callao – Ventanilla, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117204/Caldas_RFE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cancino, V., & Vial, M. (2021). Instrumento de evaluación de la cultura organizacional: Revisión sistemática de su aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 107–126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890618>
- Cancino, V., & Vial, M. (2022). Instrumento de evaluación de la cultura organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890618>
- Castelo, A. (2021). Cultura organizacional, una ventaja competitiva de las PYMES del cantón Santo Domingo. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2). <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/32/217>
- Cervantes, D. (2020). *Fortalezas y debilidades de la cultura organizacional en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca al momento de implementar el teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19* [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10659/1/16242.pdf>
- Chica, D. (2017). *El modelo de Denison y su impacto en la cultura organizacional, caso Compañía Gardosgran S.A.* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/223/EL-MODELO-DE-DENISON-Y-SU-IMPACTO-EN-LA-CULTURA->

[ORGANIZACIONAL-CASO-COMPANIA-GARDOSGRAN-S.A..pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Cordero, D., Beltrán, N., & Bermeo, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890670>
- Cuenca, R., & López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, 37, 43–56. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Espinoza, A. (2022). *Cultura organizacional y bienestar laboral en los trabajadores de la Administración Central de DIRESA - Callao, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92738/Espinoza_AAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gardini, K. (2022). *Control interno y programación presupuestal en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95257/Gardini_TKA-SD.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Huiman, R. (2022). El sistema de control interno y la gestión pública: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2030/2921>
- Lozano, E., Amasifuén, M., & Luna, E. (2021). Control interno y gestión administrativa de la municipalidad provincial de Picota. *Balance's*, 8(11). <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/198>
- Luna, E., & Arias, W. (2022). Análisis comparativo de la cultura organizacional en entidades financieras en Arequipa. *Avances en Psicología*, 30(1). <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/2518/2842>
- Miaja, M. (2019). Presente y futuro del control interno en las administraciones públicas. *Auditor*, 74, 85–98. <https://asocex.es/wp->

[content/uploads/2019/12/Revista-Auditoria-Publica-n%C2%BA-74.-pag-85-a-98.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126026/Mimbela_%c3%91YP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mimbela, Y. (2023). *Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126026/Mimbela_%c3%91YP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orrillo, L. (2019). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46359>
- Quishpi, B. (2022). *Sistema de control interno en el proceso contable del Hospital Básico Moderno de la Ciudad de Riobamba* [Tesis, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15155/1/UA-MCT-EAC-024-2022.pdf>
- Ruiz, S. (2020). El control interno en el proceso de contrataciones en las instituciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/159/197>
- Ruiz, S., & Delgado, J. (2020). El control interno en el proceso de contrataciones en las instituciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/159/197>
- Sierra, D., Esquinca, A., & Dena, M. (2022). Revisión sistemática de literatura sobre la cultura organizacional. *DOXA DIGITAL*, 12(23), 105–123. <https://journals.sfu.ca/doxa/index.php/doxa/article/view/287/225>
- Soliz, W. (2021). *Análisis de las principales fortalezas y debilidades de la cultura organizacional de los servidores de la Dirección Distrital 03D02 Cañar El Tambo, Suscal - Salud, al implementar el teletrabajo en el periodo de crisis por el Covid 19* [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10590/1/16179.pdf>

Vega de la Cruz, L., & Marrero, F. (2021). Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión. *Estudios de la Gestión*, 10. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/2861/2608>

ANEXOS
ANEXO N°01 – CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre el control interno y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Salud Lima. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
CONTROL INTERNO					
DIMENSIÓN 01					
1. La Dirección tiene predisposición para implementar un control interno eficaz.					
2. Los recursos humanos y financieros se gestionan conforme a la normativa y objetivos institucionales.					
3. Las políticas administrativas son adecuadas para la Dirección.					
4. Los procesos se desarrollan de manera confiable.					
DIMENSIÓN 02					
5. Existe una evaluación continua de las políticas institucionales.					
6. Los riesgos que pueden impactar a la Dirección están identificados y valorados.					
7. La Dirección cuenta con estrategias para responder a los riesgos identificados.					
8. Se implementan acciones preventivas para mitigar riesgos.					
DIMENSIÓN 03					
9. La Dirección cumple con sus actividades planificadas.					
10. Los documentos de gestión y procedimientos se difunden según el nivel jerárquico.					
11. Se implementan actividades para asegurar el cumplimiento de los procedimientos.					
12. Se aplican controles administrativos a los procesos clave.					
13. Se realizan actividades de detección y corrección de errores.					
DIMENSIÓN 04					
14. Existen mecanismos para asegurar la confiabilidad y oportunidad de la información generada.					
15. Los sistemas de información ofrecen datos imparciales y objetivos.					
16. Las políticas de información son adaptables a cambios.					
17. El archivo institucional garantiza la preservación y conservación de documentos.					
DIMENSIÓN 05					
18. La evaluación de la gestión facilita la retroalimentación de los procesos.					
19. Las medidas de control interno son objeto de supervisión continua.					
20. Las debilidades y deficiencias detectadas se comunican a los responsables.					
21. Se implementan recomendaciones oportunas para cumplir con la normativa.					
CULTURA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 01					

22. La Dirección fomenta el empoderamiento entre sus trabajadores.					
23. El trabajo en equipo se realiza de manera eficaz.					
24. Se incentiva el desarrollo de capacidades de los trabajadores.					
DIMENSIÓN 02					
25. Los valores de la Dirección son compartidos por los trabajadores.					
26. Es fácil llegar a acuerdos con otros trabajadores.					
27. Existe un ambiente de coordinación e integración.					
DIMENSIÓN 03					
28. La Dirección promueve una orientación al cambio.					
29. Se fomenta una orientación hacia el usuario.					
30. Se promueve el aprendizaje organizativo.					
DIMENSIÓN 04					
31. Se trabaja en función de los propósitos estratégicos de la Dirección.					
32. Se trabaja en función de las metas y objetivos establecidos.					
33. Se trabaja en función de la visión de la Dirección.					

Gracias por sus respuestas.

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Datos generales

		f	%
Genero	Femenino	95	49.5%
	Masculino	97	50.5%
Edad	Entre 18 años a 24 años	38	19.8%
	Entre 25 años a 31 años	75	39.1%
	Entre 32 años a 45 años	40	20.8%
	Más de 45 años	39	20.3%

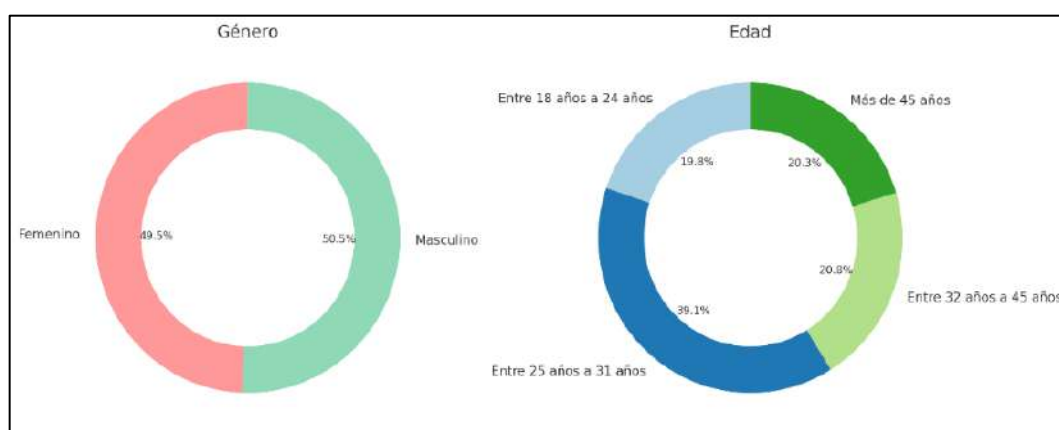


Figura. Datos generales.

La tabla de datos generales muestra la distribución de los encuestados según género y edad. En cuanto al género, el 50.5% de los participantes son hombres y el 49.5% son mujeres. Respecto a la edad, el 19.8% de los encuestados tiene entre 18 y 24 años; el 39.1% se encuentra entre los 25 y 31 años; el 20.8% tiene entre 32 y 45 años; y el 20.3% es mayor de 45 años.

ANEXO N°03 – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL CONTROL INTERNO

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.706
	Aprox. Chi-cuadrado	977.754
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	210
	Sig.	.000

VALIDEZ DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.776
	Aprox. Chi-cuadrado	232.185
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	45
	Sig.	.000

ANEXO N°04 – CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONFIABILIDAD DEL CONTROL INTERNO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	21

CONFIABILIDAD DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.879	10

ANEXO N°06 – BASE DE DATOS

CONTROL INTERNO	<i>Ambiente de control</i>	Confianza en el desarrollo de procesos.	Utilización de los recursos.	Políticas administrativas.	Registro de las operaciones.	<i>Evaluación de riesgos</i>	Anticipación a situaciones adversas.	Identificación y administración de los riesgos.	Mecanismos para afrontar los riesgos.	Prevención de riesgos.
3	3	4	5	2	1	3	1	2	5	2
3	3	2	3	4	2	1	2	1	1	1
3	2	1	4	1	1	3	1	3	4	4
3	4	3	4	5	5	3	2	5	3	3
3	3	1	3	5	3	3	1	2	4	4
3	4	4	4	3	5	3	2	3	4	4
3	4	2	2	5	5	3	4	3	2	2
4	3	2	3	1	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	3	4	3	3	3	1	3
3	3	1	2	2	5	2	2	2	1	4
3	2	3	2	1	1	2	1	1	3	4
3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3
3	3	3	4	3	1	4	3	3	5	5
3	3	3	4	1	5	3	2	2	5	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3
3	3	3	3	2	5	3	3	3	2	2
3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	5
3	3	1	5	4	3	3	1	1	3	5
3	4	2	5	5	3	4	5	5	3	2
3	4	5	4	1	5	3	3	3	2	3
3	3	3	2	5	3	2	1	1	3	4
3	3	5	3	2	3	3	3	3	1	4
3	3	3	5	4	1	3	4	4	3	2
3	3	1	4	3	3	3	4	4	2	3
2	3	5	3	1	1	2	2	2	4	1
3	3	3	1	3	3	3	4	4	2	1
2	2	1	4	3	1	2	2	2	1	3
4	4	5	5	2	3	3	1	1	4	5
3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	5
3	3	2	4	5	1	3	1	1	5	4
4	4	4	4	5	1	5	5	5	4	5
3	3	2	3	2	3	3	1	1	5	3
4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3

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

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

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

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

<i>Actividades de control</i>	Cumplimiento de las actividades.	Informe.	Iniciativas técnicas.	Controles administrativos.	Actividades de detección y corrección.	Información.	Información oportuna.	Responsabilidades individuales y colectivas.	Sistema de información.	Veracidad y fiabilidad de la información.	Supervisión.	Mejora continua.	Eficiencia y eficacia del control.	Registros de información financiera confiable.	Presencia de errores e irregularidades.
2	1	1	2	3	5	4	3	4	3	4	3	2	3	5	1
2	4	1	2	2	1	4	5	3	3	4	3	4	1	1	4
3	1	3	5	2	5	3	2	1	4	4	3	3	4	3	1
3	2	2	5	1	3	2	3	3	1	1	3	3	4	4	1
2	4	1	3	1	3	3	2	5	3	1	3	3	2	5	2
4	5	5	3	1	4	3	4	3	4	1	2	5	1	2	1
2	3	1	1	1	4	3	3	4	1	3	3	5	3	3	2
4	5	5	5	1	4	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5
3	2	2	1	5	5	4	3	5	2	5	3	3	3	1	3
2	1	1	4	3	3	4	3	5	5	3	2	2	2	1	4
3	3	3	1	5	5	4	4	2	5	5	2	1	1	3	4
2	5	2	2	1	1	3	4	2	2	5	4	4	4	5	3
3	2	2	4	3	3	3	4	2	1	3	4	3	3	5	5
3	3	5	3	3	3	3	5	1	3	2	3	2	2	5	2
4	4	1	3	5	5	3	1	4	1	4	4	4	4	5	3
4	3	5	1	5	5	3	4	3	1	5	3	3	3	2	2
3	3	1	4	4	4	4	5	1	5	3	3	2	2	4	5
2	4	1	1	3	3	3	1	2	5	4	3	1	1	3	5
2	1	1	4	3	3	3	2	5	2	4	4	5	5	3	2
4	4	5	2	4	4	2	2	1	2	4	3	3	3	2	3
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	1	1	3	4
3	5	5	2	1	1	2	5	2	1	1	3	3	3	1	4
3	5	5	5	1	1	3	5	5	1	1	3	4	4	3	2
2	1	1	2	4	3	3	1	2	4	3	3	4	4	2	3
2	1	1	3	2	5	3	1	3	2	5	2	2	2	4	1
2	1	1	5	3	1	3	1	5	3	1	3	4	4	2	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3
4	4	4	5	2	3	4	4	5	2	3	3	1	1	4	5
3	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	5
4	2	2	5	5	5	4	2	5	5	5	3	1	1	5	4
4	5	5	5	3	1	4	5	5	3	1	5	5	5	4	5
4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	1	1	5	3
3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	1	4	4	4	3	3
3	3	3	1	3	5	3	3	1	3	5	3	1	1	5	5
1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	3	5

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

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

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

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

CULTURA ORGANIZACIONAL	<i>Implicación</i>	Empowerment.	Trabajo en equipo.	Desarrollo de capacidades.	<i>Consistencia</i>	Valores centrales.	Acuerdo.	Coordinación e integración.	<i>Adaptabilidad</i>	Orientación al cambio.	Orientación al usuario.	Aprendizaje organizativo.	<i>Misión</i>	Dirección y propósitos estratégicos.	Metas y objetivos.	Visión.
3	3	2	2	4	3	1	5	4	2	1	1	3	4	4	4	3
3	3	4	3	1	4	5	2	5	3	2	5	3	3	1	4	3
3	2	1	2	3	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	5
3	4	2	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	1	3
4	4	5	3	3	2	3	2	1	4	5	4	3	5	5	5	4
4	3	3	2	5	3	4	4	1	4	5	3	4	5	5	5	4
3	2	1	4	1	3	4	2	2	5	5	5	4	3	1	5	3
4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	2	1	4	3	1	5	3
3	2	3	1	3	1	1	2	1	4	4	5	3	3	4	3	2
3	2	2	1	4	4	3	4	4	5	4	5	5	2	4	2	1
2	3	1	3	4	1	1	1	2	3	1	5	4	2	3	2	1
3	4	4	5	3	3	1	2	5	3	4	3	2	3	3	4	2
4	4	3	5	5	4	4	4	3	2	1	2	2	4	5	4	4
3	3	2	5	2	2	3	3	1	4	5	3	5	2	4	1	2
3	4	4	5	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	5	1	2
3	2	3	2	2	4	4	4	3	4	5	5	2	3	2	4	2
4	4	2	4	5	3	5	1	4	4	4	5	4	4	5	1	5
4	3	1	3	5	3	2	4	4	4	4	5	2	5	5	4	5
3	3	5	3	2	3	3	1	5	3	5	3	1	4	3	3	5
3	3	3	2	3	3	1	4	5	4	3	5	4	3	2	4	2
4	3	1	3	4	5	5	5	4	3	5	2	2	3	5	1	3
3	3	3	1	4	4	3	5	5	2	2	1	2	3	4	1	4
3	3	4	3	2	3	4	4	2	4	5	2	4	3	1	5	4
4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4
3	2	2	4	1	3	1	2	5	2	1	3	1	3	3	3	4
2	2	4	2	1	4	4	4	4	1	1	2	1	2	2	4	1
3	2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	1	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	1
3	3	2	2	5	4	3	4	4	2	4	1	1	4	1	5	5
3	3	1	5	4	4	5	3	3	3	5	1	3	3	1	4	4
4	5	5	4	5	3	5	1	4	4	1	5	5	5	5	5	5
3	3	1	5	3	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2
3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	5	5	4	3	3	5
3	4	1	5	5	2	2	3	2	2	1	4	1	4	5	4	3
3	4	5	3	5	2	2	2	1	3	2	3	4	3	4	1	5
4	4	3	3	5	4	4	5	2	3	2	3	5	4	4	4	3

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

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

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

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