



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Eje cultura organizacional y su incidencia en la lucha contra la corrupción, en la  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Jessica Martina Moran Nureña (ORCID: 0000-0002-1529-7666)

ASESORA:

Dra. Celia Emperatriz Mercado Marrufo (ORCID: 0000-0002-4187-106x)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2020

### **Dedicatoria**

El estudio está dedicado a mi familia quien en su buena voluntad me supo comprender y apoyar en tiempos buenos y malos.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por iluminar el camino de mis estudios profesionales de posgrado, de la misma manera, dedico este trabajo de investigación, a mi hijo que es la luz de mi vida, a mi esposo, mi madre, familiares y amigos que me apoyan en la consolidación de mi proyecto de vida profesional, para poder seguir obteniendo los logros que me he trazado.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Jessica Martina Moran Nureña, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Vitarte, Lima; declaro el trabajo académico titulado "Eje cultura organizacional y su incidencia en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019", presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 13 de Enero de 2020



---

Jessica Martina Moran Nureña

DNI: 41127198

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II. Método</b>	<b>16</b>
2.1 Tipo y Diseño de investigación	16
2.2 Operacionalización	16
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	20
2.7 Aspectos éticos	21
<b>III. Resultados</b>	<b>22</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>28</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>30</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>31</b>
<b>Referencias</b>	<b>32</b>
<b>Anexos:</b>	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	39
Anexo 2 Instrumentos	41
Anexo 3 Base de datos de la prueba	44
Anexo 4 Base de datos de la muestra	46
Anexo 5 Carta de presentación de la Universidad Cesar Vallejo	50
Anexo 6 Certificados de validez de contenido	51

Anexo 7	Acta de aprobación de originalidad de Tesis	62
Anexo 8	Pantallazo del Software Turnitin	63
Anexo 9	Formulario de autorización para la Publicación de la Tesis	64
Anexo 10	Autorización de la versión final del trabajo de investigación	65

## Índice de Tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable: Eje cultura organizacional	17
Tabla 2. Operacionalización de la variable Lucha contra Corrupción	18
Tabla 3. Población de administrativos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.	18
Tabla 4. Validez del instrumento de Eje cultura organizacional y lucha contra la corrupción	20
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario eje cultura organizacional y lucha contra la corrupción	20
Tabla 6. Nivel del eje cultura organizacional	22
Tabla 7. Nivel de la lucha contra la corrupción	22
Tabla 8. Nivel del cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción	22
Tabla 9. Nivel de la dimensión cumplimiento de plan institucional anticorrupción	23
Tabla 10. Nivel de la dimensión institucionalidad del órgano de control institucional	23
Tabla 11. Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del eje cultura organizacional en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.	24
Tabla 12. Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del eje cultura organizacional en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019	25
Tabla 13. Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del eje cultura organizacional en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.	26
Tabla 14. Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del eje cultura organizacional en la institucionalidad del órgano de control institucional, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019	27

## Índice de figuras

		Página
Figura 1.	Esquema del diseño de correlacional	16
Figura 2.	Muestra probabilística	19

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del eje cultura organizacional en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019. La población fue de 197 colaboradores. La muestra es probabilística, y estuvo conformada por 130 colaboradores de la sede administrativa de la entidad.

Es una investigación de tipo básica desarrollada en el enfoque metodológico cuantitativo, de método científico no experimental, de nivel descriptiva correlacional causal, que obtuvo un alto grado de confiabilidad y validez de los instrumentos de recopilación de datos, realizados con el soporte estadístico del programa SPSS versión 24 y la opinión o juicio de expertos.

Concluye que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis alterna. Según prueba hipótesis de regresión logística ordinal, es significativo ( $\chi^2=110,892$ ;  $p<0,05$ ), ello significa que el eje cultura organizacional incide en la lucha contra la corrupción.

***Palabras claves:*** *Eje cultura organizacional, lucha contra la corrupción, políticas nacionales anticorrupción, plan institucional anticorrupción, Órgano de Control Institucional.*

## **Abstract**

The research had as a general objective to determine the influence of the organizational culture axis in the fight against corruption, in the National Superintendence of Labor Control, 2019. The population was 197 employees. The sample is probabilistic, in which 130 employees have been employed.

It is a basic type research developed in the quantitative methodological approach of non-experimental scientific method, of correlational descriptive level, the quantitative approach because sustained is in ordinal scale, obtaining a high degree of reliability and validity of data collection instruments, performed with the statistical support of the SPSS version 24 program and expert opinion or judgment.

It concludes that the value of significance associated with the test is 0.000 lower than the value of significance of the test, so we can reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. According to the hypothesis of ordinal logistic regression, it is significant ( $\chi^2 = 110,892$ ;  $p < 0.05$ ). This means that the organizational culture axis affects the fight against corruption.

**Keywords:** Organizational culture axis, fight against corruption, national anti-corruption policies, anti-corruption institutional plan, institutional control body.

## **I. Introducción**

En el contexto internacional la corrupción, es un tema que ha tomado notoriedad, aproximadamente desde el año 2008, época de crisis internacional, ello conllevó a creer que, mejorando el control del erario, es decir ingresos y egresos, podría brindarse una solución al problema; sin embargo, después de desarrollar investigaciones sobre sus causas y efectos todavía no se puede asumir las conclusiones como una guía de acción o política a seguir, ya que podríamos decir que es un fenómeno difícil de medir y definir. Así mismo, (Aldehayyat & Twaissi, 2011) la corrupción es un mal endémico social, que se desarrolla con una dinámica propia y se extiende por todas las naciones del mundo sin prejuicio de la ideología, sistema político, sistema económico, social ni cultural. (Roquez, 2011), la globalización y el avance tecnológico han permitido que las fronteras físicas y las barreras idiomáticas sean sorteadas facilitando un fluido intercambio de información y conocimiento. La utilización masiva de aplicaciones de las tecnologías de información hace que confluyan los miembros de una sociedad e impulsan su participación en temas relacionados con la toma de decisiones políticas/económicas de su entorno inmediato, regional y nacional. La tecnología permite esta uniformización y democratización al acceso de la información por medios y contenidos digitales.

A nivel global, varias organizaciones abordan el tema de la corrupción como fenómeno de estudio y debate desde distintos enfoques; social, político, económico, cultural, generacional, etc. Organizaciones como Transparency International, Banco Mundial, Global Integrity y otras de alcance mundial, monitorean y miden el comportamiento de la corrupción a nivel global y en cada país. Según (Transparency International, 2019) Somalia y Siria son los países más corruptos del mundo, con puntuaciones de 10 y 13, respectivamente sobre 100, mientras que Dinamarca (88) y Nueva Zelanda (87), son los más transparentes. En América Latina Uruguay (70) y Chile (67) son percibidos como los países menos corruptos, mientras que Venezuela (18) y Nicaragua (25) son los que más padecen este mal en la región. El Perú se ubica en el puesto 105 de un total de 180 países analizados, con una puntuación de 35.

En América Latina los casos de corrupción datan de muchos años atrás. Quiroz (2013) expone y documenta el desarrollo de la corrupción desde tiempos de la colonia, incluso advierte, que en épocas de los virreinos tardíos anidaban sistemáticamente redes

de corrupción en toda América. El descubrimiento del mega caso de corrupción del cartel de la construcción de empresas brasileñas a través del llamado “Operação Lava a Jato” que traducido quiere decir Operación auto lavado, ha permitido a la sociedad conocer el mecanismo de sobornos, coimas y corrupción que existía entre las empresas en Brasil que involucraban a personajes políticos de las más altas esferas de gobierno de ese país (Cervantes y Rivera, 2018). Este problema se puede abordar desde dos puntos de vistas contrarios; la primera que nos permite definirla como el conjunto de manifestaciones o acciones concretas del uso de la función pública la cual está limitada por la legislación administrativa o penal, en segundo lugar entenderla con mayor amplitud como un clima de mentalidad social, sentimientos y práctica histórica a la que llamamos “fenómenos de la corrupción”, toda vez que influye de forma negativa a la ciudadanía y es la que más se acerca a las manifestaciones cotidianas de corrupción (Gonzales, 2018). El gran desempeño económico de nuestro país, enmarcado en una economía de libre mercado, que abrió sus puertas al mundo y a la inversión foránea, se ha visto afectado por la corrupción. Sin embargo, también durante los últimos 25 años, los índices de corrupción aumentaron en nuestro país, lo cual resulta una lacra que hay que combatir. El ejecutivo peruano considera que el incremento de la corrupción delata la fragilidad institucional del país, la misma que manifiesta carencias y falta de autonomía de poderes del estado como una precaria administración de justicia.

De acuerdo con antecedentes **internacionales**, Guerrero y Silva (2017) concluyen que la cultura organizacional forja del comportamiento de los integrantes de la institución. Así mismo, Jimbo (2016), concluye que la cultura organizacional resulta percibida tanto por la Dirección, así como por el talento humano que es parte de la Institución, comprendiéndose finalmente que la cultura institucional tiene peso y es importante para que se brinde un servicio de calidad a los usuarios. Borja (2016) El modelo de incidencia de la contraloría general del estado que se aplica es el tradicional, rutinario donde se realiza en forma vertical y muchas veces solamente con la finalidad de cumplir con los requisitos que se indican desde las entidades superiores, es decir solo para llenar los expedientes. Dugarte (2016) concluye que los directivos pueden ser llamados la atención de manera escrita o verbal, así mismo la información que se recoja del supervisado en su desempeño debe ser la que se observó en el proceso, sin variar con alguna intención y que se sienta algún tipo de desconfianza y por lo tanto desnaturalice el objetivo del control interno

administrativo en la ejecución de obras: finalmente debe haber espacios de análisis y reflexión, considerando siempre las bases teórico prácticas y garantizando la confidencia de la información que se ha podido obtener en todo este proceso para no herir susceptibilidades. Concluyó una relación de 0, 832 el cual indica que existe relación alta y positiva. Wiernik (2016) en la tesis El impacto de la cultura organizacional sobre la innovación en las empresas de telecomunicaciones, que tuvo como objetivo distinguir la presencia de la cultura institucional que ayude el desarrollo de la innovación en las empresas de telecomunicaciones, cuyo enfoque fue cualitativo y de nivel descriptivo, el estudio estuvo basado en la información existente en trabajos de divulgación científica, publicaciones y trabajos de consultoría. Se aplicó dos cuestionarios en base a la población estimada de 54 empresas de telecomunicaciones, llegando de esta manera a los siguientes resultados y conclusiones: Las empresas no han sabido adecuar sus condiciones internas al nuevo mercado que se les presenta, conservando las mismas condiciones de cultura jerárquica y liderazgo transaccional que les fueron útiles en otros momentos. Para que la nueva cultura se comporte como estimulador de la innovación, se debe sustentar en sus valores enriquecedores principales: el coraje, para la toma de resoluciones aceptación de responsabilidades; la franqueza, para generar un clima de confianza y colaboración entre los integrantes; la búsqueda de la excelencia, para dar siempre un esfuerzo más en aras de alcanzar la visión organizacional y la curiosidad, para indagar en el entorno en busca de nuevas ideas.

En los antecedentes **nacionales**, Huamani y Coras (2018), concluyó que el 58.8% de los gerentes y subgerentes encuestados indican que algunas veces se valora y recompensa al personal; así también que el 20.6% indica que nunca se valora y recompensa al personal, sin embargo, el 8.8% de los encuestados manifiesta que siempre se valora y recompensa al personal. Asimismo, Ramos (2018) concluyó que existe una tendencia positiva al responder los efectivos policiales encuestados, que se encuentran totalmente de acuerdo con un 61,43%, asimismo, un 38.6% respondieron estar de acuerdo a las interrogantes planteadas, lo que presupone que existe una actitud de los efectivos policiales dirigida a confirmar que en su actividad se tropiezan con la corrupción activa y, además, la consideran ser contraria a la ley, normas administrativas y a la ética. Rolando y Bustinza (2017) concluyen que la pertinencia de este antecedente está dada por uso del enfoque cuantitativo para analizar los delitos vinculados a la corrupción y su afectación a

la gestión pública. Por otro lado, es pertinente porque aborda los delitos de corrupción y su afectación a la gestión pública desde la perspectiva del Derecho; asimismo, la significación de  $p=0,000 < 0,05$  y una correlación positiva media  $r=0,560$ , es pertinente dado a su contribución en sus conclusiones. Untiveros (2018) concluye que el 45.9% se encuentran en el nivel regular; asimismo que existe una moderada correlación de 0. ( $\text{Tau}_b=-0,545$ ;  $p_{\text{valor}}=0,000 < \alpha=0,05$ ) entre las variables de estudio. Por otro lado, Cayetano (2015) en su investigación de enfoque cualitativo, donde la estrategia usada fue de entrevistas semi-estructurada y de la revisión de fuentes secundarias expone la apreciación oculta y poco analizada del efectivo policial, que no explica la intervención de la corrupción, sino que reclama al ciudadano del cómo percibe la corrupción, además de la redención de los principios, valores y respeto hacia los integrantes de las fuerzas policiales en el Perú. La pertinencia de este antecedente está dada por el aporte de sus fuentes teóricas sobre la corrupción pública; también aborda la perspectiva de la actitud del miembro de la Policía Nacional del Perú frente a la corrupción, concluyendo que en el nivel de significancia ( $p=0.000$ ) la correlación es alta entre variables de estudio.

Gutiérrez (2017) investigó sobre la Cultura en las organizaciones y la calidad de los servicios de salud para describir la percepción de los usuarios y el vínculo que tienen hacia la cultura organizacional en Tingo María, esta fue hipotética, correlacional, realizándose un análisis descriptivo e inferencial de los datos y una contrastación de las hipótesis, como principales conclusiones se tienen que la calidad de los servicios estuvo relacionada a la cultura organizacional, el valor del coeficiente de correlación fue de 0,569,  $p=0,000$  ( $p < 0.005$ ).

Rosas (2018) realizó un estudio sobre la Cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías; para optar el título de Maestro en Gestión Pública, cuyo objetivo fue el de establecer la relación entre la cultura de la organización en el control interno de las Sociedades de Auditorías; investigación de tipo básica con un enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, correlación causal; dos encuestas aplicadas a una muestra de 98 colaboradores de la Contraloría General de la República y concluyó que las dos variables tienen una relación de un valor de 0,792, fue alta y positiva.

Al respecto, Bazalar (2017) concluye que la entrega de la documentación no sustenta los informes de gestión, por ello, se evidencia que la corrupción implica de manera perversa en el servicio administrativo público, con la cual se distorsiona los propósitos del estado y además los procedimientos de juzgamiento son muy lentos y en la mayoría de los casos denunciados, no llegan a ser sentenciados por deficiencia en la determinación del tipo de infracción. Castillo (2017), concluye que existe una alta relación significativa entre la corrupción de funcionarios y el acto administrativo en las oficinas descentralizadas del Ministerio de Agricultura, siendo la micro corrupción en la cual el usuario ofrece dádivas a funcionarios para agilizar los procedimientos de su trámite, así como para alcanzar objetivos personales, como brindar servicios y desarrollo de proyectos referidos al sector. Yataco (2016), concluye que los procedimientos administrativos son demasiados complejos. También identificó que la modalidad de mayor incidencia, es la “Micro Corrupción”, tales como: a) Recepción de dádivas para acelerar el trámite de un expediente, b) cobró de boletas por almuerzo sobrevalorada por parte de colaboradores c) Cobro por agilizar la visación de certificado de estudios; la misma que afecta el sistema administrativo además de la “Macro corrupción” que no priorizaremos en esta investigación. Finalmente permitió explicar que la normatividad no toma en cuenta aspectos como: a) La carga de expedientes que tiene la entidad, b) Los plazos para una eficiente atención, c) Plazo para las prescripciones d) Vacío legal y desfase de algunas normas. Tradicionalmente, se considera que la corrupción en la administración pública tiene dos componentes importantes; a los políticos por un lado y a los intereses privados por el otro, los cuales se aprovechan de los fondos públicos para beneficio propio directa o indirectamente (Almonacid, 2016). A partir de considerar solo dos elementos del esquema de corrupción; políticos y empresa privada, se impide encontrar soluciones reales y efectivas. La negación de una problemática severa como es la corrupción instalada y funcionando en la administración pública a través de cadena burocrática impide activar mecanismos de solución y de enfrentar integralmente el problema. Tuesta (2016) concluyó que el 47.2% se encuentra en un nivel alto de la cultura organizacional, el 46.0% en un nivel regular, para calidad de atención el 4.3% es inadecuada, el 56% afirma que es muy inadecuada. Que obtuvimos: la prueba estadística correlacional de Spearman a un nivel de significancia de 0.5 arroja los resultados favorables para el estudio.

La implementación de estrategias concertadas entre política partidaria, autoridades elegidas, funcionarios públicos, participación de la empresa privada, legislación, aplicación y sanciones efectivas que no creen la sensación de impunidad y sobre todo la participación ciudadana, con acceso real de información relevante de cómo se administran recursos públicos es parte de la tarea pendiente para minimizar la operatividad de las redes de corrupción en el país. Si bien es cierto, que existen dificultades metodológicas para calcular, medir y cuantificar el costo y los daños ocasionados al conjunto de la sociedad peruana por causa de la corrupción hay acercamientos publicados por ejemplo para Quiroz (2013) el promedio del costo de la corrupción en cifras representa aproximadamente el 4% de PBI cada año. Para la Martínez, et al. (2014) esta cifra representa unos US\$3 mil millones de dólares, casi un 10% del Presupuesto General de la República cada año. En un análisis que realiza la Defensoría del Pueblo advierte que en el Perú hay alrededor de 32,925 casos (a diciembre del 2016) de personas procesadas por actos de corrupción en el país.

Como explica Navarro (2016) al citar el trabajo de Thompson cuando señala que la corrupción institucionalizada deviene de una corrupción política, y este hecho cobra especial relevancia, pues como menciona, se pueden identificar tantos tipos de corrupción como actores e instituciones sociales existen. Pero significativamente se puede decir que, una corrupción es política cuando los miembros de las instituciones filtradas tuvieron a su cargo la distribución y ejercicio del poder público. Actualmente, las organizaciones tienen estructuras de gestión dinámicamente relacionadas, donde se realizan actividades de servicios a los usuarios con la mentalidad de cumplir con sus objetivos estratégicos y metas trazadas. En el presente, es muy difícil de hallar instituciones que no tengan estructuras sistematizadas. Por esta razón, la cultura organizacional ha cobrado trascendencia, toda vez que se reconoció que ésta, determina en gran magnitud, la manera de funcionamiento de una empresa, reflejándose sustancialmente en estrategias, estructuras y sistemas; con la finalidad de una atención óptima a los usuarios.

La cultura organizacional tiene el soporte teórico que a continuación mencionamos estas fueron iniciadas en la década de los ochentas donde se inició la publicación de obras que trataban sobre los temas de cultura organizativa, organizacional o cultura empresarial, desde allí su evolución ha pasado por la llegada de un nuevo milenio y sus aportes

tecnológicos. Asimismo, Mandujano (2015) menciona que la cultura organizacional es una condición primordial para el aprendizaje dentro de la organización y consecuentemente llegar a obtener productividad y éxito organizacional y que además también existe un impacto indirecto en la satisfacción del cliente. Tan (2019) mencionó que, el concepto derivado desde la economía organizacional conceptualiza a la cultura organizacional como las creencias que se comparten en el grupo, e indicó que las culturas que son más homogéneas son las que fomentan el trabajo en equipo y tienen una misión clara, mejorando así a la productividad de la organización. Asimismo, Schein y Schein (2017) mencionaron que la cultura organizacional puede ser entendida desde dos enfoques, primero desde su contenido, cuáles son sus reglas de comportamiento, que es lo adecuado para todos, y aquí hace una mención de la nueva generación de los “Milenios” y que valores aportan. La cultura en una organización implica el conocimiento y la evolución continua desde los aportes brindados por el proceso de aprendizaje, que al acumularse son luego compartidos al grupo, se hace más relevante cuando hay que enfrentar cambios y acoger un proceso de adaptación. (Sánchez, 2016), los nuevos conocimientos ya se consideran como válidos, el modo en el que se percibe y el modo de comportarse es de acuerdo a lo ya establecido; como lo que se ha adquirido les permitirá encontrar soluciones y hacer frente a los problemas; incluye así elementos que empiezan desde las creencias, alineándose a la misión de la organización, al compromiso de sus trabajadores en lograrlas y a sus valores corporativos. Según Backhaus (2018) concluyó que la cultura organizacional se crea por sus trabajadores en su comportamiento y muchas veces mediante la información oral. Por su parte Daneshmandia (2019) mencionó que una contribución positiva de la cultura organizacional en la efectividad del área de Tecnología Informática y la administración institucional sería si se cumple que las culturas estén orientadas hacia la obtención de los resultados, siendo esta del tipo jerárquico.

Así mismo, Waisfisz (2015) indicó que cuando se compara la cultura entre organizaciones a un nivel nacional o regional las diferencias se encuentran en un nivel impuesto por hábitos o costumbres como, por ejemplo, la obediencia a los Códigos de conducta, al uso de los uniformes, a un vocabulario establecido, etc. Según Pure (2018) mencionó que las características de una organización y su cultura permiten diferenciar una de la otra, ayudando a crear una imagen propia e individual y el reconocimiento positivo o negativo de la empresa, otorgándole un prestigio. Según Schein y Schein (2017)

identificaron que en la cultura organizacional es importante el compromiso, la misión de la organización y los valores corporativos que se comparten dentro de las organizaciones.

En cuanto a las dimensiones, la **Cultura burocrática**, según Schein y Schein (2017), las organizaciones enfrentan una problemática actual, es constatar si la cultura organizacional es tan fuerte que resiste fácilmente al cambio o si es pertinente para una implantación fácil de la Gestión de calidad. No existen muchos estudios sobre la cultura organizacional en los organismos del estado, todos dan la impresión de ser iguales, de difícil acceso, burocráticos y normalizados.

**Cultura de clan** fomenta la estabilidad del sistema social; cuando define a las organizaciones exitosas, como aquellas que tienen una cultura organizacional fuerte, que permiten a cada uno de sus integrantes identificarse y posesionarse dentro de ellos, facilita la coordinación a través de la conducta de los trabajadores, proporcionándoles normas específicas y adecuadas sobre lo que deben hacer y decir.

Según Schein y Schein (2017) en su rol fiscalizador debe de atender a las quejas y aplicar sanciones y retiros, a la vez que presenta una estructura muy reglamentada creando una presión intrínseca en sus empleados con relación a sus funciones, asimismo al implantarse una gestión de calidad como la cultura en la organización va a influir en esta. Schein y Schein (2017) mencionaron que la motivación en los empleados debe ser considerada como una inversión estratégica importante dentro de las organizaciones, ya que en el futuro se tendrá una competitividad entre lo que brinda la tecnología contra los recursos humanos. Obviamente, el empleado que se sienta motivado y deseoso de contribuir con su vasta experiencia significara un beneficio para toda la organización, y las necesidades internas que siguen una ruta en alcanzar las metas externas forman en si el proceso de la Motivación.

**Cultura emprendedora**, según Schein y Schein (2017) el concepto de compromiso dentro de la organización se encuentra ligado a conocer y aceptar los objetivos generales o estratégicos que plantea dicha organización, apoyando e instrumentando todas las acciones hacia el logro de estos. También mencionaron que el compromiso es el deseo en realizar

esfuerzos adicionales destinados a contribuir al bien de la organización, la voluntad y la esperanza de continuación, adoptando sus valores y objetivos centrales.

Para Reeve (2010), el individuo se involucra así con el nivel de persistencia y con el esfuerzo requerido en la actividad implicando a un grado positivo de su interés y en su aceptación de la tarea. Estos sistemas de corrupción son heredados y estimulados por los agentes económicos privados que ven en la complicidad con los funcionarios y sus trabajadores, se califica a este fenómeno como tendencias, ya que la corrupción institucionalizada implica la ganancia política o el beneficio de un funcionario público bajo condiciones que, en general, tienden a promover intereses privados de manera impropia (Thompson, 2018).

Inclusive en una reciente investigación realizada por Ugaz (2018), señala que este fenómeno –refiriéndose a la corrupción política– es un “fenómeno sistémico de gran envergadura que ocurre desde el poder”. En ella destaca el término de gran corrupción, sin embargo, para la presente investigación referiremos como corrupción política instalada en las instituciones y entidades públicas y terminan por convertirla en una corrupción institucionalizada. Así mismo (Ongonge, 2013), argumenta que los autores de la gran corrupción son los agentes políticos o económicos de mucho poder que movilizan o disponen de grandes cantidades de recursos y que toda esta negativa actividad tiene repercusión e impacto en los derechos ciudadanos de una nación. En este sentido, se puede decir; que esta corrupción enquistada en los más altos niveles de poder económico y político perduran en el tiempo, contrario a los intereses de las grandes mayorías de una sociedad (Ugaz, 2018). Hablar de corrupción como menciona Malem (2002) es hablar de un mal que acompaña a la humanidad desde la creación de sociedades jerarquizadas a lo largo de su historia y que esta se ha visto reflejada en la esfera política, de gobierno, en el mercado y en la vida social. Pero, que también, ha significado la lucha y el combate contra la corrupción acompañado del repudio (Trejo, 2008). Según Pérez (2018) es necesario un cambio cultural para erradicar la corrupción. La sociedad debe repudiar aquellas conductas tramposas y fraudulentas, ello sobre la base de una cultura de valores, que destierre la resignación de aceptar el mal menor. Shehaj y Shahini (2019) señalan que para evitar la corrupción (soborno) las instituciones del Estado deben brindar sus servicios en línea, sin que exista contacto físico con los usuarios.

**Cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción**, según Pozsgai (2017) las políticas anticorrupción son favorables cuando el gobierno las respalda con sus acciones. Arellano (2017) afirmó que, la corrupción consiste en la vulneración de los procedimientos normativos con el propósito de alcanzar beneficio con la complicidad de algún funcionario, el estudio de este fenómeno en mayor proporción data de los resultados del sistema gubernamental que proviene de los años 80 y 90, sin embargo se ha agudizado en esta última década, descubriéndose que el avance de la corrupción abarca a todo el sistema, ya sea legislativo, judicial, ejecutivo complementándose con estos actos, con la participación de organizaciones empresariales, así como de la delincuencia organizada, lo que impulso a los gobernantes asumir como política de estado, la lucha contra este fenómeno ya que afecta al desarrollo nacional, así como a la economía, dejando sin posibilidades de mejorar el servicio y la atención a las poblaciones más necesitadas de las zonas vulnerables (Salinas, 2016) y recientemente, se afirmó que en el país, la corrupción parece ser parte de la cultura de gestión, ya que cuando un usuario se acerca a una ventanilla de servicios, encuentra obstáculos que le lleva a la pérdida de tiempo, de dinero y de posibilidad de lograr su objetivo.

Para Arellano (2017) el análisis del comportamiento social, lleva a la percepción de la dinámica social, con la cual, los estados y gobiernos de américa latina, se encuentran con el fenómeno de la corrupción, tal pareciera que con la apertura del mundo en temas económicos y comerciales, este flagelo se hubiese incrementado, y las estrategias políticas, normativas pareciera que están quedando sin efecto, es importante la postura que dice: La existencia de la corrupción se manifiesta desde tiempos inmemoriales, sobre todo en la esferas de poder, por ello es que los ciudadanos se ven en la imperiosa necesidad de recurrir a actos indebidos para poder solucionar sus problemas (Basombrio, 2016; López, 2016 y Hurtado, 2016). Corrupción es caracterizada como una desviación, del bien común, de la norma legal de lo socialmente aceptado, según el nivel de sistema. Ella ve corrupción como categoría moral- legal. Corrupción es usar lo público para beneficio privado. Los cargos públicos deben actuar en beneficio de público (Basombrio, 2016; López, 2016 y Hurtado, 2016). El fundamento expuesto lleva a la reflexión, de que existe en todas las estructuras sociales, la intencionalidad de saltar la valla de las reglas sociales, pues aún con el sistema de mejoramiento de la gestión y con la inserción de la tecnología, nos encontramos con la debilidad del sistema ya que la rigidez de los procedimientos y de la

complejidad de los procesos, hace que las personas busquen el “facilismo” entonces ofrecen algo a cambio de obtener ventaja. Se afirmó que las informaciones provenientes del periodismo se refieren a hechos de corrupción en diferentes latitudes del mundo, donde el más afectado es el estado y sus sistemas de control, así como los planes de inversión y los programas que ello involucra, ciertamente, las últimas informaciones refieren los casos de corrupción de funcionarios durante el periodo de gobierno 2012 – 2017 en la Argentina, así como aún existe alta repercusión de los efectos de la corrupción en Brasil que hizo caer al Gobierno de Lula Da Silva, por el caso Petrobras. Se describió que “la corrupción como definición puede mencionarse que es reciente, sin embargo a lo largo de la historia y de la formación de la sociedad, este acto se presentó en todas las culturas, y de distintas maneras, ya los historiadores refieren de las formas de obtención de poder”, el tema en cuestión, especialmente en el Perú, si bien es cierto es de discusión cotidiana a través del análisis de especialistas, de los resultados de investigaciones del sistema judicial y policial, ha calado en la sensibilidad de la población, donde nadie se salva de ser corrupto, pero olvidan que el corrupto no nace sino que es inducido por distintos factores a transgredir las normas.

Según Kurtenbach y Nolte (2017) América Latina pese a estar siempre participando de los tratados contra la corrupción, todavía no logra desarraigarse de ella. No obstante, existe un incremento de desaprobación por parte de la ciudadanía. En ese sentido es importante promover la ética pública, dado que es un instrumento esencial para controlar la corrupción según Bautista (2016).

**Cumplimiento de plan institucional anticorrupción,** la corrupción instalada en las instituciones públicas lleva a la reflexión, sobre las formas como se llega al poder y cuáles son las implicancias que esta genera, ya que pareciera que el sector político está capturado por las organizaciones criminales y son utilizados justamente para delinquir. Según Arellano (2017) en la comprensión de los niveles de corrupción, es posible que el convencimiento de que la democracia se trata de un sistema idóneo, donde solo se culpe a la dictadura, donde se acrecienta el poder y en consecuencia se gesta la corrupción, esta percepción, podría ser errónea en la realidad peruana ya que el sistema judicial del país justamente está convulsionado, ya que los principales funcionarios están siendo juzgados a razón de los famosos audios de la vergüenza, donde se percibe componendas para favorecerse, así como refleja la posibilidad de haber estructurado una organización

criminal. Arellano (2017) consideró que “el delito de corrupción, en el sector público donde se afecta en bien jurídico protegido en menor o mayor hecho se denomina cohecho”, justamente, en el sistema jurídico está tipificado el acto de corrupción, ya que para que esto se ejecuta debe haber un cohechador y un cohechado, es decir es activo quien ofrece la coima o dádiva y es pasivo aquel que recibe el soborno para ejecutar algo, sin embargo la tipificación se determina de acuerdo a la circunstancia, la intención y la modalidad, con lo que resulta altamente complejo combatirla, ya que para iniciar el procedimiento jurídico se requiere de la prueba idónea, fáctica, y no presunciones o subjetividades del sentido común (Banerjee, 2015 y Caiden, 2018). Es por ello, que muchos de los casos no se sancionan porque no existe la prueba material y las personas prefieren no denunciar, ya que de algún modo se vieron favorecidos en algún trámite, como el caso de las infracciones de tránsito donde se “arregla” por montos irrisorios entre 10 y 100 soles, con los cuales el infractor evita denunciar al efectivo policial, primero por la facilidad ante el acto de infracción cometido, y segundo porque para denunciar requeriría de tiempo y dinero, lo que afecta a su condición personal, del mismo modo que el proceso de efectuar una denuncia resulta engorroso, ya que no basta la palabra sino que tiene que probar el delito.

Otro de los factores de lucha inadecuada contra la corrupción es el exceso de jurisprudencia para sancionar los distintos delitos de corrupción, tal pareciera que los responsables del cuidado del bien jurídico del estado, buscarían las especificaciones de cada delito, por lo que la lucha resulta inadecuada, ya que el infractor se acoge a algunas de las leyes contraviniendo la forma de sanción o tipificación, para ello, utiliza las herramientas que el propio sistema ha creado para este fin (Azfar, 2018 y Caiden, 2018). De esta forma, la basta jurisprudencia, hace que no se pueda luchar debidamente contra la corrupción, ya que como en el argot social todos se acogen al famoso dicho “hecho la ley, hecho la trampa” lo que quiere decir que con alguna de las leyes se busca el mayor beneficio para el infractor, entonces la reflexión nace por sí misma, ¿es el mismo sistema que crea sus vacíos, sus salidas para obstaculizar la verdadera sanción a los actos de corrupción? Dicha reflexión, se dio en distintos contextos de la vida social, en la cual las referencias periodísticas describen la escasa estrategia para combatir fehacientemente contra el flagelo de la corrupción. Se sostuvo que “para la correcta interpretación, se debe desentrañar el alcance y significado de un delito y es menester definir antes el bien jurídico que se encuentra protegido en el tipo penal”. Se señaló que el reglamento de funciones de

una entidad determina el nivel de responsabilidad de las personas en todo nivel y cargo que ocupe, sin poder evadir dicho delito o infracción de acuerdo a su naturaleza funcional, en estos mismos términos específicos estas tipificaciones deben estar no solo en el campo administrativo, sino que deben estar ajustado al derecho y a las funciones de los servidores de todo nivel. Concordando con lo anterior, también se mencionó que, para poder determinar el grado de infracción o falta a la gestión administrativa, se considera que el bien jurídico a proteger representa la correcta administración de los procedimientos que norma en el contexto (Azfar, 2018 y Caiden, 2018).

Institucionalidad del Órgano de Control Institucional, según Sorin, Borlea y Anghelina (2018) la influencia de la baja calidad institucional aumenta la corrupción. El análisis de los delitos que se realizan en la administración pública, se parte del concepto que el bien jurídico protegido, es la forma normal o correcta que debe realizarse dentro de la administración, y dentro de la misma se tipifican si aplica la cualificación para los delitos de tipo especial, ya que se estaría estableciendo la característica particular de cada uno de ellos, aun siendo el bien jurídico el sostenimiento de una adecuada administración, por ello se encuentra la coincidencia de los distintos autores, las cuales especifican en tres grandes grupos que se cometen dentro de la administración pública, “el primero de ellos establece el acto realizado por sujetos comunes; el segundo es aquella falta, infracción o delito cometido por un funcionario público, mientras que el tercer grupo está conformado por el involucramiento de funcionarios así como de personas particulares” (Salinas, 2016). Dentro de la misma clasificación, se identifica que dentro del primer grupo no es necesario la cualificación ya que el delito se comete por cualquier sujeto en cualquier ámbito sin que exista relación alguna; mientras que en el segundo caso, es necesario que el delito se cometa a sabiendas de las normas que se transgrede y siendo parte de ellos en la acción organizacional y funcional, en el tercer grupo se establecen las relaciones que se dan entre los sujetos particulares y los funcionarios, aspecto que tiende a responder en la mayoría de casos ya que la inducción hacia el delito, proviene del poder del funcionario por modificar alguna función, como del particular que induce al funcionario a romper los procedimientos de la correcta administración pública. Se detalló el conjunto de acciones que se gestan y se aplican en el delito contra la administración pública, dentro de la misma se identifica de manera necesaria la función activa del funcionario público, ya que de ello y con conocimiento fundamental de procedimientos administrativos se lleva al rompimiento para

favorecer otras condiciones a otro sujeto, estas acciones son precisadas, en el artículo 425 del Código Penal que sustenta la modalidad y la autoría de los sujetos que comprenden en este nivel de imputación del delito.

Se hizo precisiones respecto a la tipificación del delito y de los sujetos denominados funcionarios públicos, para ello, se establecen lo que en la doctrina se conoce como es la denominación del funcionario y que manera de representación del estado tiene, acto que se busca la comprensión específica en el ámbito de la administración, ya que no necesariamente en este campo se encuentran las especificaciones de involucramiento, por ello, se considera necesario esta tipificación para determinar el grado de responsabilidad funcional, en la tercera comprensión del marco jurídico, se establece que en el acto delictivo, no necesariamente comprende a los funcionarios, sino que se involucra a sujetos particulares quienes pueden estar en la condición de activos o pasivos, comprendiéndose que la especificación tiene el único propósito de establecer la protección específica a los intereses denominados tutela administrativa del bien jurídico de la administración pública (Rojas, 2013). Se efectuó un deslinde entre las diversas tipificaciones; por ello, precisa que en la jurisprudencia peruana, la teoría del “dominio de hecho” se asume como base para identificar y tipificar a los sujetos del acto delictivo, además considerando que esta pueda ser insuficiente, se asume la teoría de los delitos especiales, a través de la denominación infracción a la administración pública, indicando que la teoría de la infracción permite establecer el grado de responsabilidad funcional de los sujetos activos, pasivos así como “el nivel de participación en el acto delictivo siendo responsabilidad del sujeto especial, por el cargo que desempeña dentro de la organización y de la administración en las distintas instituciones al servicio de la sociedad representando al estado” (García, 2015).

Por tanto, se formula el problema general: ¿Cómo influye el eje cultura organizacional en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019?, y los problemas específicos: ¿Cómo influye el eje cultura organizacional en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2019?, ¿Cómo influye el eje cultura organizacional en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019? y ¿Cómo influye el eje cultura

organizacional en la Institucionalidad del Órgano de Control Institucional en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2019?

En el aspecto social, es importante el conocimiento de la influencia de la cultura organizacional en la lucha contra la corrupción, sobre todo en el ámbito administrativo, donde existe mayor riesgo de la ocurrencia de conductas corruptas, ya que es ahí en la cual existe la relación directa entre el corruptor y el que acepta estas prácticas.

Implicancias prácticas, que se derivaran de los resultados obtenidos en la presente investigación contribuirá a los responsables de la entidad a cargo del monitoreo, seguimiento y evaluación del Plan de Integridad y lucha contra la Corrupción de la entidad, así como a los funcionarios a cargo de la conducción de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Esta investigación plantea una hipótesis general: El eje cultura organizacional influye en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019 y como hipótesis específicas: 1) El eje cultura organizacional influye en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019, 2) El eje cultura organizacional influye en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019 y 3) El eje cultura organizacional influye en la Institucionalidad del Órgano de Control Institucional en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

El desarrollo de la presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la influencia del eje cultura organizacional en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2019, y los objetivos específicos: 1) Determinar la influencia del eje cultura organizacional en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019, 2) determinar la influencia del eje cultura organizacional en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2019 y 3) Determinar la influencia del eje cultura organizacional en la Institucionalidad del Órgano de Control Institucional en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

## II. Método

### 2.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) señalaron que el enfoque cuantitativo se delimita por las preguntas que se establecen. El estudio es descriptivo, de corte transversal, diseño causal, no experimental. Se estableció las hipótesis y determinó las variables; definiéndose instrumentos para validarlos y elaborar su medición, mediante el recojo de data encuesta; se analizan las mediciones con los parámetros establecidos, extrayéndose las conclusiones correspondientes.

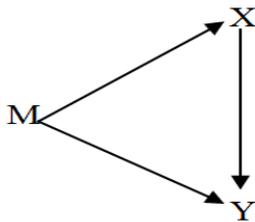


Figura 1. Diagrama correlacional

M = Muestra

x = Eje Cultura Organizacional.

y= Lucha contra la corrupción.

El estudio es de tipo básico según lo señalado por Hernández et al. (2014), puesto que solo busca indagar conocimientos y teorías acerca del fenómeno investigar; no obstante, pueden ser útiles para tenerlos como base para futuras acciones destinadas a solucionar problemas.

### 2.2. Operacionalización de variables

#### Variable 1: Eje Cultura organizacional

Según Schein y Schein (2017) la cultura organizacional puede ser entendida, primero desde su contenido, cuáles son sus reglas de comportamiento, que es lo adecuado para todos, y aquí hace una mención de la nueva generación de los “Milenios” y que valores aportan. La cultura en una organización implica el conocimiento y la evolución continua

desde los aportes brindados por el proceso de aprendizaje, que al acumularse son luego compartidos al grupo, se hace más relevante cuando hay que enfrentar cambios y acoger un proceso de adaptación, los nuevos conocimientos ya se consideran como válidos, el modo en el que se percibe y el modo de comportarse es de acuerdo a lo ya establecido; como lo que se ha adquirido les permitirá encontrar soluciones y hacer frente a los problemas. Incluye así elementos que empiezan desde las creencias, alineándose a la misión de la organización, al compromiso de sus trabajadores en lograrlas y a sus valores corporativos.

## **Variable 2: Lucha contra Corrupción**

Según Arellano (2017) el fundamento expuesto lleva a la reflexión, de que existe en todas las estructuras sociales, la intencionalidad de saltar la valla de las reglas sociales, pues aún con el sistema de mejoramiento de la gestión y con la inserción de la tecnología, nos encontramos con la debilidad del sistema ya que la rigidez de los procedimientos y de la complejidad de los procesos, hace que las personas busquen el “facilismo” entonces ofrecen algo a cambio de obtener ventaja.

## **Operacionalización de variables**

Tabla 1

*Operacionalización de la variable: Eje cultura organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Cultura burocrática	Predictibilidad, Eficiencia y Estabilidad	1 – 9	Siempre (5) Casi siempre (4)	Bajo (24-56)
Cultura de clan	Lealtad, Compromiso personal y Socialización	10 – 18	A veces (3)	Medio (57-88)
Cultura emprendedora	Compromiso con la experiencia, Innovación y Vanguardia	19 – 24	Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Alto (89-120)

*Fuente:* Adaptado de Gonzales (2017)

Tabla 2

*Operacionalización de la variable: Lucha contra la Corrupción*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción	Capacidad sancionadora	1 – 6	Siempre (5)	Bajo (24-56)
	Identificación y gestión de riesgos. Capacidad preventiva		Casi siempre (4)	
Cumplimiento de plan institucional anticorrupción	Imposición de sanciones administrativas	7 – 16	A veces (3)	Medio (57-88)
	Denuncias de actos de corrupción			
	Identificación y gestión de riesgos Transparencia Cultura de integridad y ética.			
Institucionalidad del Órgano de Control Institucional	Cumplimiento del Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción	17 – 24	Casi, Nunca (2)	Alto (89-120)
	Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública		Nunca (1)	
	Disminución de actos de corrupción			
	Participación de la ciudadanía			

*Fuente:* Adaptado de Maquera (2018)

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### 2.3.1 Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por el total de 197 colaboradores que actualmente laboran en las áreas administrativas de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ello debido a que son áreas con mayor riesgo de prácticas corruptas por la naturaleza de sus funciones. Asimismo, se incluyó a Gerencia General, y el Órgano de Control Institucional que tiene a cargo la realización de servicios de control, a fin de identificar presuntos actos de corrupción,

Tabla 3

*Población de administrativos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*

Grupo: Administrativos	Sexo		Total
	H	M	
Total	114	83	197

*Fuente* Estadística de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

### 2.3.2 Muestra

La muestra fue de 130 colaboradores y se obtuvo mediante la aplicación de la fórmula siguiente.

N =	197	$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$
Z =	1.96	
P =	0.5	
Q =	0.5	
d =	0.05	
n =	130.445946	

*Figura 2.* Muestra probabilística

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

### 2.4.1 Técnica

Para determinar la influencia del eje cultura organizacional en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019, se utilizó la técnica de la encuesta. De acuerdo con Hernández et al (2014) la encuesta evalúa las dos variables y a su vez sus propias dimensiones.

### 2.4.2 Instrumento

Para recopilar información se utilizó como instrumento el cuestionario con escala Likert por cada variable. Habiéndose formulado 24 preguntas para el primer instrumento y 24 preguntas para el segundo instrumento.

### 2.4.3. Validez

Para validar los instrumentos de ambas variables y sus dimensiones se recurrió a la opinión de tres expertos, con grado de maestría como mínimo, según detalle siguiente:

Tabla 4

*Validez del instrumento eje cultura organizacional y lucha contra la corrupción*

Validador	Resultado
Juan José Chinchayan Román	Aplicable
Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
Celia Emperatriz Mercado Marrufo	Aplicable

#### 2.4.4 confiabilidad

Para Hernández et al (2014) el resultado de confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach demuestra el grado de intensidad de los instrumentos. En la presente investigación la confiabilidad de los instrumentos se midió a través de la aplicación de una encuesta a 26 personas; obteniéndose los resultados de 0,840 y 0,837 que demuestran que son altamente confiables, como se muestra a continuación:

Tabla 5

*Confiabilidad del cuestionario eje cultura organizacional y lucha contra la corrupción*

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,840	24
0,837	24

#### 2.5. Procedimiento

Se procedió al recojo de información primaria, luego se elaboró la operacionalización de variables y en base a esta, sobre todo a los indicadores se elaboraron los instrumentos que evaluaron ambas variables. Es de precisar que los instrumentos previamente a ser aplicados pasaron por la validación de juicio de expertos, tanto en su contenido como en su constructo habiéndose determinado su confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

#### 2.6. Método de análisis de datos

El enfoque del estudio es cuantitativo. Se utilizaron dos instrumentos, los mismos que fueron aplicados a 130 personas. La información obtenida se registró en una data, empleando el programa Excel y luego fue procesada y analizada a través del programa

estadístico SPSS 24. En ese mismo orden se hizo el análisis lógico, que corresponde al análisis de la identificación del problema en donde se permite observar el contexto en que se encuentran inmersos las variables.

Se efectuó la prueba de hipótesis empleando la regresión logística ordinal. El análisis de estos resultados hace posible la correlación causal entre variables de estudio para Hernández, et al. (2014).

## **2.7. Aspectos éticos**

En este estudio se respetó las ideas y conceptos de los autores que se citan en este trabajo; por tanto, la investigación es original y consideró los principios de veracidad, fidelidad, autonomía y justicia. En ese sentido, se solicitó autorización a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral para la ejecución de la investigación. Es importante precisar que la investigación se realizó en base a una búsqueda del conocimiento en un contexto ético, por ello asumo el compromiso de mantener el anónimo de los colaboradores que participaron en su desarrollo.

### III. Resultados

#### 3.1. Análisis descriptivo

Tabla 6  
*Nivel del eje cultura organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	18,5
Medio	56	43,1
Alto	50	38,5
Total	130	100,0

Fuente: SPSS 24

En la tabla N° 6 se aprecia que, de acuerdo a los niveles del eje cultura organizacional, el 18,5% es decir, 24 presentan un nivel malo, el 43.1% que son 56 presenta nivel regular, y el 38,5% siendo 50 administrativos presentan un nivel bueno.

Tabla 7  
*Nivel de la lucha contra la corrupción*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	15,4
Medio	60	46,2
Alto	50	38,5
Total	130	100,0

Fuente: SPSS 24

En la tabla N° 7 se contempla que, de acuerdo a los niveles de la lucha contra la corrupción, el 15.4% es decir, 20 presenta un nivel bajo, el 46.2% que son 60 presenta nivel medio, y el 38,5% siendo 50 administrativos presenta en un nivel alto.

Tabla 8  
*Nivel del cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	30,0
Medio	45	34,6
Alto	46	35,4
Total	130	100,0

Fuente: SPSS 24

La tabla N° 8 se observa que, de acuerdo a los niveles del cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, el 30% es decir, 39 presenta un nivel bajo, el 34.6% que son 45 presenta nivel medio, y el 35,4% siendo 46 administrativos presentan un nivel alto.

Tabla 9

*Nivel de la dimensión cumplimiento de plan institucional anticorrupción*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	30,0
Medio	45	34,6
Alto	46	35,4
Total	130	100,0

*Fuente: SPSS 24*

En la tabla N° 9 se aprecia que, de acuerdo a los niveles de dimensión cumplimiento del plan institucional anticorrupción, el 30% es decir, 39 presenta un nivel bajo, el 34.6% que son 45 presenta nivel medio, y el 35,4% siendo 46 administrativos presentan un nivel alto.

Tabla 10

*Nivel de la dimensión institucionalidad del órgano de control institucional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	13,8
Medio	48	36,9
Alto	64	49,2
Total	130	100,0

*Fuente: SPSS 24*

En la tabla N° 10 se muestra que, de acuerdo a los niveles de la dimensión institucionalidad del órgano de control institucional, el 13.8% es decir, 18 presenta un nivel bajo, el 36.9% que son 48 presenta nivel medio, y el 49,3% siendo 64 administrativos presentan un nivel alto.

## 3.2. Resultados inferenciales

### Prueba de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H0: El eje cultura organizacional no influye en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

Ha: El eje cultura organizacional influye en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

Prueba estadística: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 11

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del eje cultura organizacional en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.*

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	125,762			
Final	14,871	110,892	2	,000

Función de vínculo: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=110,892$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

## Comprobación de hipótesis específica 1

H0: El eje cultura organizacional no influye en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

Ha: El eje cultura organizacional influye en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

Prueba estadística: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 12

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del eje cultura organizacional en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.*

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	150,110			
Final	46,825	103,285	2	,000

Función de vínculo: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=103,285$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

## Comprobación de hipótesis específica 2

H0: El eje cultura organizacional no influye en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

Ha: El eje cultura organizacional influye en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

Prueba estadística: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 13

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del eje cultura organizacional en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.*

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	171,679			
Final	58,764	112,915	2	,000

Función de vínculo: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=112,915$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

### Comprobación de hipótesis específica 3

H0: El eje cultura organizacional no influye en la Institucionalidad del Órgano de Control en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

Ha: El eje cultura organizacional influye en la Institucionalidad del Órgano de Control en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 14

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del eje cultura organizacional en la institucionalidad del órgano de control institucional, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.*

<b>Información sobre el ajuste de los modelos</b>				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	130,745			
Final	16,457	114,288	2	,000

Función de vínculo: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=114,288$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en la institucionalidad del órgano de control institucional, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

#### **IV. Discusión**

En la investigación, el eje cultura organizacional influye significativamente en la lucha contra la corrupción, según la prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=110,892$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019. Asimismo, Guerrero y Silva (2017) concluyen que la cultura organizacional forja del comportamiento de los integrantes de la institución. Untiveros (2018) concluyó que el 45.9% se encuentran en el nivel regular; asimismo, que existe una moderada correlación de 0. ( $\text{Tau}_b=-0,545$ ;  $p_{\text{valor}}=0,000<\alpha=0,05$ ) entre las variables de estudio.

Al respecto, Ramos (2018) concluyó que el 61.43% están de acuerdo con las interrogantes lo que presupone que existe una actitud de los efectivos policiales dirigida a confirmar que en su actividad se tropiezan con la corrupción, a la que consideran contraria a la Ley, normas administrativas y ética.

En la hipótesis específica 1, el eje cultura organizacional influye significativamente en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, según la prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=103,285$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019. Estos resultados son avalados por Dugarte (2016), quien concluyó que relación de 0, 832 el cual indica que existe relación alta y positiva. Al respecto, se consideró lo propuesto por Yataco (2016) que la normatividad no toma en cuenta aspectos como: a) La carga de expedientes que tiene la entidad, b) Los plazos para una eficiente atención, c) Plazo para las prescripciones d) Vacío legal y desfase de algunas normas; por ello el incremento de la corrupción altera los procedimientos regularmente establecidos en la entidad.

En la hipótesis específica 2, El eje cultura organizacional influye significativamente en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción, según la prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=112,915$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en el cumplimiento de plan institucional

anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019. Los resultados son avalados por Huamani y Coras (2018) quienes concluyen que el 58.8% de los gerentes y subgerentes encuestados indican que algunas veces se valora y recompensa al personal, asimismo, el 20.6% indica que nunca se valora y recompensa al personal, sin embargo, el 8.8% de los encuestados manifiesta que siempre se valora y recompensa al personal, para el estudio se utilizó una metodología de tipo básica, transversal, la muestra de 65 personas entre los directivos y especialistas. Además, utilizaron encuestas mediante el uso de cuestionarios. En ese sentido, Gonzales (2017) concluyó que, el estudio descriptivo, diseño correlacional, no experimental, que existe una alta relación significativamente según. (Rho 0, 778) significativo ( $p=0.000$ )

En cuanto a la hipótesis específica 3, El eje cultura organizacional influye significativamente en la Institucionalidad del Órgano de Control, según la prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=114,288$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en la institucionalidad del órgano de control institucional, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019. Los resultados son avalados por Rosas (2018) quien concluyó que las variables tienen una relación alta y positiva con un valor de 0.792. Bazalar (2017) concluyó que la corrupción implica al servicio administrativo público, con la cual se distorsiona los propósitos del estado y además los procedimientos de juzgamiento son muy lentos y en la mayoría de los casos denunciados, no llegan a ser sentenciados por deficiencia en la determinación del tipo de infracción.

## V. Conclusiones

**Primera:** El eje cultura organizacional influye significativamente en la lucha contra la corrupción, según la prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=110,892$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

**Segunda:** El eje cultura organizacional influye significativamente en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, según la prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=103,285$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

**Tercera:** El eje cultura organizacional influye significativamente en el cumplimiento del plan institucional anticorrupción, según la prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=112,915$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

**Cuarta:** El eje cultura organizacional influye significativamente en la Institucionalidad del Órgano de Control Institucional, según la prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=114,288$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que el eje cultura organizacional incide en la institucionalidad del Órgano de Control Institucional, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral realizar capacitaciones en políticas de integridad dirigidas a los funcionarios y servidores; con la finalidad de revertir la tolerancia a las conductas corruptas.

**Segunda:** A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral fortalecer los mecanismos de detección de irregularidades al interior de la entidad, con el propósito de disminuir las probabilidades de actos de corrupción, debido a que no siempre en la meritocracia o conocimiento prevalece ante la ética y la moral de la persona.

**Tercera:** A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral promover una cultura de denuncia en sus colaboradores y usuarios; a través de incentivos y el otorgamiento de medidas de protección al denunciante.

**Cuarta:** A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral fortalecer la gestión de riesgos a fin de identificar las brechas de integridad y el diseño adecuado de mapas de riesgos en el marco de la normativa vigente, con el propósito de reducir riesgos potenciales de corrupción.

## Referencias

- Achim, M., Borlea, S., y Anghelina, A., (2018) The impact of fiscal policies on corruption: A panel analysis. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1)1015-18812. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1970>
- Aldehayyat, J., & Twaissi, N. (2011). *Strategic planning and corporate performance relationship in small business firms: Evidence from a Middle East country context*. *International Journal of Business and Management*, 6(8), 255.
- Almonacid, V. (24 de enero del 2016) ¿En qué consiste el delito de corrupción? Nosoloaytos. Recuperado de <https://bit.ly/32QVuJF>
- Arellano, D. (2017) Corrupción como proceso organizacional: comprendiendo la lógica de la desnormalización de la corrupción. *Contaduría y Administración*, 62(3), 810–826.
- Azfar, O., Lee, Y. y Swamy, A. (2018). The causes and consequences of corruption. *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 573(1), 42-56.
- Backhaus, K. (2018). People make the brand: a commentary. *Management Research*. 16(4), 380-387. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRJIAM-12-2017-0800/full/html>
- Banerjee, A. (2015). Addressing Absence. Consultado en [http://econ-www.mit.edu/faculty/download\\_pdf.php?id=1173](http://econ-www.mit.edu/faculty/download_pdf.php?id=1173).
- Basombrio, C. (2016) Garantías y bien jurídico, en *Teorías Actuales en el Derecho Penal, Ad Hoc*, Lima: Editorial Prensos
- Bautista O. D (2016). How to approach corruption? A way to the solution trough public ethics, *Revista Direito UFMS*, 2(1), 25-28.
- Bazalar, M. (2017). *Administrativa y el Control Interno*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao.
- Borja, J. (2016). *Incidencia de la Contraloría General del Estado en la Administración Pública Ecuatoriana*. (Tesis de Magister). Recuperado de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/?c=tpos&a=d&d=1502-0981\\_BorjaCord](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/?c=tpos&a=d&d=1502-0981_BorjaCord)

- Caiden, G. (2018). Corruption and Governance. En G. Caiden y Dwivedi (Ed.), *Where corruption lives*. Connecticut, EUA: Kumarian Press.
- Castillo, M. (2017) *La corrupción de funcionarios y sus implicancias en el acto administrativo en las instituciones del estado*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Cayetano, M. (2015) *La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: caso División Territorial Sur 2- Lima*. (Tesis de post grado). Universidad Católica del Perú, Lima.
- Cerqueti, R., & Coppier R. (2018). *A game for exploring political and bureaucratic corruption*. *IMA Journal of Management Mathematics*, 29(2), 151–173. Recuperado de <https://doi.org/10.1093/imaman/dpw017>
- Cervantes, L. y Rivera, J. (2018). *Perú: Estado, Poder y Democracia. Reformas para un buen gobierno libre de corrupción*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Daneshmandia, A. (2019). The influence of organizational culture on information governance effectiveness. *Records Management*. 29(1-2), 18-4. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RMJ-09-2018-0033/full/html>
- Dugarte, J. C. (2016). *Estándares de control interno administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública municipal*. (Tesis de Maestría, Universidad de los Andes, Venezuela). Recuperado de <http://pcc.faces.ula.ve/Tesis/Maestria/Jose%20Candelario%20Dugarte%20Rodriguez/Tesis%20Jose%20Candelario.pdf>
- Figuroa, L. K. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Tesis de Grado en Psicología Industrial/Organizacional por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala de La Asunción. Guatemala.
- García, F. (2015). *Derecho penal. Parte especial. Tomo 2, 6.edición actualizada y ampliada, 2º Reimpresión*, Buenos Aires: Ed. Astrea.
- Gonzales H. J. (2017). *Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Gerencia Central de Potencial Humano - Ministerio Público*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Gonzales, H. (2018). *Organizational culture and its relationship with organizational*

- performance in small businesses: a competitive approach* (Thesis of Mestry, University of Guadalajara, Mexico).
- Guerrero, M. A. y Silva D. R. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas, *Innova research Journal*, 2(3), 110-115.
- Guevara, A. W. (2016). *Percepción de corrupción por parte del ciudadano en la gestión de intereses del Gerente Público en la Provincia de Chota – Cajamarca, 2016*. Tesis de Magíster, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Gutiérrez, A. (2017). Cultura Organizacional y calidad de los Servicios de Salud en Tingo María, Tesis de Maestría, Universidad Nacional Agraria, La Molina, Lima.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill/ Interamericana Editores S.A.
- Huamani, C. y Coras, E. J. (2018). *Liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre. Ayacucho 2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Hurtado, J. (2016). Principios de ciencia política. Madrid: Tecnos editores.
- Jimbo, L. (2016). *Relación entre la motivación extrínseca e intrínseca en los servidores y la cultura organizacional del Centro de Salud N° 2 de la ciudad de Loja en el segundo semestre del año 2016 (Tesis de Magister, Universidad San Francisco de Quito, Ecuador)*. Recuperada de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6295/1/129223.pdf>
- Kurtenbach, S., y Nolte, D. (2017) Latin America's fight against corruption: the end of impunity. *Giga Focus* (3). Recuperado de: [https://www.giga-hamburg.de/de/system/files/publications/gf\\_lateinamerika\\_1703\\_en.pdf](https://www.giga-hamburg.de/de/system/files/publications/gf_lateinamerika_1703_en.pdf)
- López, T. (2016). Delitos contra la Administración Pública. Indicaciones críticas generales”, en Ensayos de Derecho Penal y Criminología en honor de Javier Piña y Palacios, pp. 423 a 434, Coordinadores Luis de la Barreda Solórzano y Zulita Fellini Gandulfo, México DF: Ed. Porrúa.
- Malem, J. (2002). La corrupción: Aspectos éticos, económicos, políticos y jurídicos. Barcelona, España: Gedisa.
- Mandujano, F. (2015). Organizational Culture at the border of institutionalization: a case study in small rural schools in Western Patagonia (PhD thesis). University of Burjos. Spain.

- Maquera, R. (2018). *Sistema de Control Interno y su influencia en el cumplimiento de políticas públicas de lucha contra la corrupción en la Municipalidad Provincial de Puno – 2017*. Tesis de Magíster, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Navarro, S. (2016). “How to perform a Performance Evaluation: Step by Step Method to Become a Consultant Under the Competency Model”. Copyright ISBN: 978-956-362-718-3.
- Ongonge, J. (2013). *Relationship between Strategic Planning and Organization's Performance in Non-governmental organizations (NGOS): A case of action aid*. Master Thesis, University of Nairobi, Nairobi, Kenya.
- Pérez A. (2018). Cultural advances in the fight against corruption. *Revista de la facultad de Derecho de México*”, LXVIII (271), 123-124.
- Pozsgai, J. (2017) The Political Cycle of Fighting Corruption: Peru's Experience with its First National Anti-Corruption Commission. *STABILITY International Journal of Security & Development*. Recuperado de <https://www.stabilityjournal.org/articles/10.5334/sta.600/>
- Pure, C. (2018). *Cultura organizacional y motivación del Instituto Paititi, Challabamba Provincia de Paucartambo. - Cusco 2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Cusco, Perú.
- Quiroz, A. (2013). *Historia de la Corrupción en el Perú*. Lima, Perú: IEP Instituto de Estudios Peruanos.
- Ramos, V, L. (2018). *Conducta Ética y Actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua- 2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. (5.ed). México: Mc Graw Hill.
- Rojas, F. (2013). *Delitos contra la Administración pública*. Lima: Grijley editores.
- Rolando, E y Bustinza, L. (2017). *Delitos de corrupción y su efecto en la gestión de los gobiernos locales provinciales de la región Puno en los años 2015 y 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua.
- Roquez, A. (2011). *Impacto de las Tecnologías de Información y Comunicación en el Perú*. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Rosas, J., (2018). *Cultura organizacional en el control interno de las Sociedades de Auditorías de la Contraloría General de la República*, Lima 2018. Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Salinas, F. (2016) *Delitos contra la Administración pública*. Lima: Editorial Grijley.
- Sánchez, M. (2016). *Influencia del liderazgo estratégico en la construcción de la cultura corporativa en el Municipio de Loja, Ecuador*. Loja: Trabajo de Posgrado presentado a la Universidad de Quito.
- Shehaj, A., y Shahini, L. (2019). The Impact of Transparency in the Fight Against Corruption. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 10(5), 2039-9340. Recuperado de <https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/10517/10146>
- Schein, E. with Schein, P. (2017) *Organizational Culture and Leadership*. 5th. Edition. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- Silva, M. (2017) *Cultura organizacional y la calidad de atención en el servicio del hospital Vitarte. Ate, 2017*. Lima: Tesis de la Universidad César Vallejo.
- Tan, B., (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. *Leadership & Organization Development Journal*. 40(3), 356-368.
- Thompson, D. 2018. "Theories of Institutional Corruption". *Revisión anual de Political Science* 21 (1) (11 de mayo): 495–513. doi: 10.1146 / annurev-polisci- 120117-110316. Recuperado de <http://cort.as/-M9Ig>
- Transparency International (2019). El índice de percepción de la Corrupción muestra un estancamiento de la lucha contra la corrupción en la mayoría de países. Recuperado de [https://www.transparency.org/news/pressrelease/el\\_indice\\_de\\_percepcion\\_de\\_la\\_corrupcion\\_2018](https://www.transparency.org/news/pressrelease/el_indice_de_percepcion_de_la_corrupcion_2018)
- Trejo, L. (2008). Corrupción y desigualdad en la Unión Europea. *Revista de Estudios Sociales* N° 37.
- Tuesta, J. (2016). *Influencia de la cultura organizacional en la calidad de atención del servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Tarapoto*. Tesis de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Ugaz, J. (2018). *Gran Corrupción y Derechos Humanos*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Untiveros, W. (2018). *Mecanismos de control y corrupción de funcionarios en la*

- Sociedad de Beneficencia Pública de Ayacucho 2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Waisfisz, B., (2015). *Constructing the Best Culture to perform*. First Edition. Itim International. Recuperado de [www.osinergmin.org.gob/](http://www.osinergmin.org.gob/) / conceptos de los valores.
- Wiernik, D. (2016). *El impacto de la cultura organizacional sobre la innovación en las empresas de telecomunicaciones*. (Tesis de maestría, Universidad de San Andrés, Buenos Aires, Argentina). Recuperada de <http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/11887/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.M.%20Ges.%20Wiernik,%20Diego%20Ariel.pdf>.
- Yataco, L. B. (2016). *La corrupción en el ejercicio del servicio administrativo: Caso, Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2019*. Tesis de Magíster, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

## **ANEXOS**

**Anexo 1:  
Matriz de Consistencia**

**Título:** Eje cultura organizacional y su incidencia en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.

**Autor:** Br. Jessica Martina Moran Nureña

(ORCID: 0000-0002-1529-7666)

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo influye el eje cultura organizacional en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cómo influye el eje cultura organizacional en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019?</p> <p>¿Cómo influye el eje cultura organizacional en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019?</p> <p>¿Cómo influye el eje cultura organizacional en la Institucionalidad del Órgano de Control institucional en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la influencia del eje cultura organizacional en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la influencia del eje cultura organizacional en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019</p> <p>Determinar la influencia del eje cultura organizacional en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019</p> <p>Determinar la influencia del eje cultura organizacional en la Institucionalidad del Órgano de Control institucional en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El eje cultura organizacional influye en la lucha contra la corrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> El eje cultura organizacional influye en el cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.</p> <p>El eje cultura organizacional influye en el cumplimiento de plan institucional anticorrupción, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.</p> <p>El eje cultura organizacional influye en la Institucionalidad del Órgano de Control institucional en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019.</p>	<b>Variable 1: Eje cultura organizacional</b>				
			Cultura burocrática	<ul style="list-style-type: none"> <li>Predictibilidad</li> <li>Eficiencia</li> <li>Estabilidad</li> </ul>	1 – 9	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Estructura: 24 ítems
			Cultura de clan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lealtad</li> <li>Compromiso personal</li> <li>Socialización</li> </ul>	10 – 18	Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Bajo (24-56) Medio (57-88)
			Cultura emprendedora	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso con la experiencia.</li> <li>Innovación</li> <li>Vanguardia</li> </ul>	19 – 24		Alto (89-120)
			<b>Variable 2: Lucha contra la corrupción</b>				
			Cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad sancionadora</li> <li>Identificación y gestión de riesgos</li> <li>Capacidad preventiva</li> </ul>	1 – 6		Bajo (24-56)
Cumplimiento de plan institucional anticorrupción	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imposición de sanciones administrativas</li> <li>Denuncias de actos de corrupción</li> <li>Identificación y gestión de riesgos.</li> <li>Transparencia.</li> <li>Cultura de integridad y ética</li> </ul>	7 – 16	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Medio (57-88) Alto (89-120)			

			Institucionalidad del órgano de control Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción</li> <li>• Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública</li> <li>• Disminución de actos de corrupción</li> <li>• Participación de la ciudadanía</li> </ul>	17 – 24		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 197 colaboradores</p> <p>Tipo de muestreo: Muestra probabilística</p> <p>Tamaño de muestra: 130 colaboradores</p>	<p><b>Variable 1:</b> Eje Cultura organizacional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario del Eje cultura organizacional</p> <p>Adaptado por: Jessica Martina Moran Nureña.</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de aplicación sede administrativa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p><b>Variable 2:</b> Lucha contra la Corrupción</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Lucha contra corrupción</p> <p>Adaptado por: Jessica Martina Moran Nureña</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación sede administrativa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para la contrastación de las hipótesis se aplicó regresión logística ordinal</p>			

**Anexo 2. Instrumentos**  
**Cuestionario escala de medición: Eje cultura organizacional**

Estimados colaboradores marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Cultura burocrática</b>						
1	¿La entidad tiene condiciones de trabajo satisfactorios para sus colaboradores?					
2	¿Considera que las evaluaciones periódicas favorecen la mejora del desempeño laboral?					
3	¿Tener perspectivas de carrera pública es importante para usted?					
4	¿Se considera una persona motivada?					
5	¿Se siente realizado (a) con las funciones que desempeña en la entidad?					
6	¿Le gusta ser evaluado (a) periódicamente en su desempeño?					
7	¿Le gusta desempeñar funciones con mayor reto?					
8	¿Considera su trabajo monótono?					
9	¿Se siente satisfecho con su remuneración?					
<b>Dimensión 2: Cultura de clan</b>						
10	¿Si existen premios o atributos a los mejores servidores los considera como un factor de motivación?					
11	¿Toma en cuenta las recomendaciones de sus superiores cuando realiza sus funciones?					
12	¿Mantiene en reserva la información confidencial que obtiene en el desarrollo de sus funciones?					
13	¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos de la entidad?					
14	¿Coopera con su equipo de trabajo cuando le solicitan?					
15	¿Cumple en forma oportuna con sus tareas asignadas?					
16	¿Considera que los colaboradores de la entidad participan en los procesos de toma de decisiones?					
17	¿Respetas las decisiones que toma su equipo de trabajo?					
18	¿Considera que el ambiente de trabajo es en equipo?					
<b>Dimensión 3: Cultura emprendedora</b>						
19	¿Se preocupa cuando no comprende la finalidad de sus funciones?					
20	¿Se siente con capacidad para dirigir un equipo de trabajo?					
21	¿Propone solución a los problemas que se presentan en la entidad?					
22	¿Siente necesidad de crecer profesionalmente para alcanzar sus metas?					
23	¿Considera que sus conocimientos determinan el resultado de su trabajo?					
24	¿Se mantiene actualizado con la normativa que rigen sus funciones?					

*¡Gracias por su colaboración*

## Cuestionario escala de medición: Lucha contra la corrupción

Estimados colaboradores marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción</b>					
1	¿La entidad refuerza su sistema disciplinario en cumplimiento de la política nacional anticorrupción? .					
2	¿La entidad realiza la gestión de riesgos con el propósito de prevenir potenciales conductas de corrupción?					
3	¿La entidad fortalece los mecanismos necesarios para facilitar las denuncias por presuntos actos de corrupción?					
4	¿La entidad promueve la participación activa de la ciudadanía en la lucha contra la corrupción?					
5	¿Existe liderazgo y voluntad por parte de los funcionarios de la entidad para cumplir la política nacional anticorrupción?					
6	¿La entidad promueve una cultura de integridad y de ética pública en cumplimiento de la política nacional anticorrupción?					
	<b>Dimensión 2: Cumplimiento de plan institucional anticorrupción</b>					
7	¿Se sanciona las prácticas corruptas identificadas al interior de la entidad?					
8	¿La entidad supervisa el cumplimiento de su Reglamento Interno?					
9	¿La entidad brinda atención oportuna de las denuncias por presuntos actos de corrupción?					
10	¿La entidad otorga medidas de protección al denunciante?					
11	¿La entidad mitiga los riesgos potenciales de corrupción en la contratación de bienes y servicios?					
12	¿Se impulsa una carrera pública meritocrática en la entidad?					
13	¿Se promueve e instala una cultura de integridad y de ética en los colaboradores de la entidad?					
14	¿La entidad realiza jornadas de sensibilización y capacitación sobre temas de corrupción?					
15	¿Se publica en el portal web de la entidad información institucional según Ley?					
16	¿La entidad fomenta la atención oportuna de las solicitudes de acceso a la información pública?					
	<b>Dimensión 3: Institucionalidad del Órgano de Control Institucional</b>					
17	¿Considera que el Órgano de Control Institucional coadyuva al cumplimiento de las políticas nacionales anticorrupción?					
18	¿El Órgano de Control Institucional promueve la prevención de actos de corrupción al interior de la entidad?					
19	¿El Órgano de Control Institucional promueve el cumplimiento del Código de Ética de la función Pública?					

20	¿El Órgano de Control Institucional participa activamente en el establecimiento de una cultura de transparencia y la rendición de cuentas?					
21	¿Considera que la disminución de actos de corrupción tiene relación con la prevención y sanción de la corrupción?					
22	¿Los informes de control que emite el Órgano de Control Institucional contribuyen a la lucha contra la corrupción?					
23	¿El Órgano de Control Institucional orienta sobre la presentación de denuncias?					
24	¿El Órgano de Control Institucional fomenta la participación activa de la ciudadana en la detección de actos de corrupción?					

### Anexo 3 Base de datos de la prueba

\*Eje cultura organizacional.sav [Conjunto\_de\_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 24

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	var	
1	3	4	3	2	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	3	4	3	2		
2	5	2	3	2	1	5	5	3	3	2	2	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2		
3	2	1	3	1	4	1	3	3	2	3	3	1	1	1	4	1	3	3	3	1	4	3	3	1		
4	1	1	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	1	5	2	4	2	2	2	5	5	3	3	1	3	3	2	4	2	3	3	5	3	3	2	4		
6	1	3	3	2	3	3	3	4	4	5	2	1	5	2	3	2	3	5	2	4	5	2	3	2		
7	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2		
8	3	5	1	5	4	3	2	1	5	4	2	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5		
9	5	4	1	4	1	3	3	1	4	1	1	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4		
10	3	1	5	5	5	5	5	5	2	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	1	5	1	4	4	2	3	1	3	4	5	1	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4		
12	1	4	2	2	1	5	4	3	2	1	5	2	4	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	2		
13	2	4	3	3	1	4	1	3	3	1	4	5	1	3	3	1	2	5	5	5	1	3	3	3		
14	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5		
15	1	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5		
16	2	4	2	3	1	1	3	1	5	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	2	4	2	3		
17	2	2	2	4	3	1	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	5	5	2	2	2	4		
18	5	3	3	2	4	2	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	4	4	5	3	3	2		
19	5	5	2	3	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	3			
20	4	5	2	5	2	5	1	4	2	1	5	1	4	4	2	1	4	4	5	3	4	5	2	5		
21																										

piloto

- Cultura org
- Lucha con
- Cumplimie
- Cumplimie
- Institucion
- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de da
  - Estadísticos
  - Eje cultura org
  - Gráfico de barr
- Log
- Análisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de da
  - Escala: TODAS
  - Título
  - Resumen

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	24

Lucha contra corrupción.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

33 : Visible: 2

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	vr	
1	5	4	3	2	1	1	3	5	4	3	1	4	1	3	4	3	2	3	3	3	2	2	1	3		
2	4	1	3	3	1	2	2	2	3	4	3	1	.	2	1	3	3	5	5	2	3	3	1	3		
3	5	5	5	5	5	5	2	3	5	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5		
4	4	4	2	3	1	1	4	2	3	3	2	3	4	5	4	2	3	4	5	4	3	3	1	2		
5	5	2	2	4	3	1	1	1	5	2	2	4	1	5	2	2	4	3	4	1	3	4	3	2		
6	5	3	3	2	4	2	5	2	5	3	3	2	2	5	3	3	2	4	5	5	5	2	4	3		
7	4	5	2	3	2	3	4	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	2	4	4	2	3	2	2		
8	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2		
9	3	2	4	2	4	5	3	2	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	5	3	3	3	2	4		
10	3	3	1	1	5	4	3	3	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	1	3	3	1		
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5	5	5		
12	5	4	3	2	1	1	1	3	4	4	2	3	1	1	4	3	2	1	1	3	4	2	3	4		
13	4	1	3	3	1	2	1	4	5	2	2	4	3	1	1	3	3	1	2	5	5	2	4	2		
14	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	4	2	5	5	5	5	5	2	1	3	2	3		
15	4	4	2	3	1	1	1	1	4	5	2	3	2	3	4	2	3	1	1	3	1	2	3	5		
16	5	2	2	4	3	1	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	4	3	1	2	4	3	1	1		
17	5	3	3	2	4	2	3	3	2	2	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3	2	4	2	2		
18	4	5	2	3	2	3	5	2	3	3	4	5	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	3		
19	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5		
20	1	5	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	5	5	4	3	2	2	1		
21																										

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos1] D:\0000 Nuevos\Moran\Estadística - alternativa\Lucha c

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Casos Válidos	19	95,0
Excluidos <sup>a</sup>	1	5,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	24

## Anexo 4 Base de datos de la muestra

Base de datos de la variable 1 Eje cultura organizacional

N°	Dimensión 1: Cultura burocrática										Dimensión 2: Cultura de clan									Dimensión 3: Cultura emprendedora					
	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	
1	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4		
2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	1	2	2	2	5	5	3	4	2	2	2	3	4	2	
3	4	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	3	4	2	1	2	2	4	2	2	
4	3	4	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	3	4	3	4	2	1	1	3	4	2	
5	3	4	2	2	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	4	2	
6	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	4	1	
7	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	
8	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	1	
9	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	
10	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1
11	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5
13	4	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2
14	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
16	4	3	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4
17	2	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2
18	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	4	1	2	2	2	1
19	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1
20	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	1	2	2	2	1
21	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	3	2	2
22	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	4	3	3	3
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	2	2
24	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	2	2	1	1
25	1	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4
26	5	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5
27	3	2	1	2	1	3	2	3	4	1	1	1	1	5	4	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1
28	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1
29	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
30	3	3	2	2	1	3	3	3	4	2	1	2	1	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
31	4	3	1	1	4	2	2	3	2	2	1	1	1	3	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	1
32	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	4
33	4	3	2	3	3	2	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	4
34	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3
35	2	3	2	2	2	2	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	4
36	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
37	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	4	3	4	3
38	3	2	2	1	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
39	4	4	4	2	5	3	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5
40	4	3	2	4	4	2	4	4	2	1	2	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	4
41	3	3	2	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2
42	2	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	1	1	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1
43	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
44	2	2	2	1	3	2	1	2	4	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
45	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2
46	4	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	4	2	4	2	1	1	2	4	2	1	1
47	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
48	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2
49	3	3	1	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1
50	3	2	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2
51	2	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	4	2	4	3	2	2
52	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	4	1	4	2	2	2
53	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4
54	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	1	5	5	5	5
55	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	4	4	4
56	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	4	4	4	4
57	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3
58	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	3	3
59	1	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	2	3	3
60	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	1	2	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
61	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3	2	1	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
62	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	2	1	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
63	5	5	3	3	5	2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3
64	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3
65	4	4	3	1	4	2	4	3	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3

66	3	3	2	1	3	1	3	3	4	4	1	1	1	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	2
67	5	4	4	5	4	2	5	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
68	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
69	4	4	2	3	3	4	2	2	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2
70	3	3	2	3	3	4	3	2	1	1	1	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2
71	5	5	5	3	2	3	3	1	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
72	5	4	4	4	3	4	3	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3
73	4	3	3	2	4	5	5	2	1	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3
74	4	4	3	2	4	3	1	2	1	1	1	2	4	2	4	2	1	1	2	4	2	1	1	2
75	2	2	2	2	5	5	5	3	1	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3
76	4	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2
77	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	1	4	4	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1
78	4	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1
79	4	4	4	1	4	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	4	2	4	3	2	1	3
80	4	2	2	2	2	3	3	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	4	1	4	2	2	2	4
81	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4
82	4	4	3	2	4	2	4	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	1	5	5	5	1	3
83	4	4	3	1	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	1	5
84	3	3	2	1	3	1	3	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	4	4	4	4	3
85	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	5
86	3	3	3	4	4	2	2	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	3	2	3
87	2	2	2	1	3	2	1	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	2	3	3	5
88	4	3	2	2	3	2	1	4	1	2	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
89	4	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
90	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
91	2	2	1	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5
92	1	1	4	2	2	3	2	3	1	2	2	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4
93	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4
94	2	3	3	2	4	2	3	4	1	1	1	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3
95	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
96	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
97	5	5	5	1	5	5	5	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3
98	1	1	4	4	2	2	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3
99	1	1	3	4	1	2	1	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2
100	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3
101	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	5	2	5	4	5	5	4	5	3
102	1	1	2	4	2	4	2	1	1	2	4	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	4	3	2
103	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	2
104	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	1	1
105	2	1	4	4	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3
106	2	1	4	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3
107	5	5	3	4	2	2	1	3	4	2	4	3	2	1	3	2	1	2	3	4	2	1	1	2
108	5	5	3	4	3	1	1	3	4	1	4	2	2	2	4	5	3	4	2	2	1	3	4	2
109	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	4	5	3	4	3	1	1	3	4	1	1
110	5	4	3	4	3	1	1	3	4	1	5	5	5	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2
111	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	1	5	4	3	4	3	1	1	3	4	1
112	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	2
113	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	5	3	4	3	1	1	3	4	3	1
114	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	3	2	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
115	5	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	2	3	3	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5
116	2	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	1	4	4	4	2
117	1	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
118	1	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3
119	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	2	4	2	1	1	2	4	2	1
120	2	2	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2
121	2	2	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2
122	1	1	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	1	1	2	3	3	1
123	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2
124	2	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	1	3	4	2	4	3	2	2
125	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	3	1	1	3	4	1	4	2	2
126	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4
127	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	4	1	5	5	5
128	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	5	5	5	4	5	2	5	5	4
129	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	4	4	4
130	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3

Base de datos de la Variable 2 Lucha contra corrupción

N°	Cumplimiento de políticas nacionales						Cumplimiento de plan institucional anticorrupción										Institucionalidad del órgano de control							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
1	2	5	4	2	1	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	1	2
2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	2
3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	4	4
5	3	32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4
6	2	3	5	3	5	5	5	3	2	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	5	5
7	2	2	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
8	4	3	2	2	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	5		3	3	5	5
11	4	3	4	2	2	2	4	2	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	5		3	3	5	5	5	5	3	2	3
13	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	32	4	5	4
14	4	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	3	5	3
15	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	2
16	1	1	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2
17	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	3	1	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	4	2
20	4	2	1	2	1	1	4	1	1	2	1	2	3	4	4	4	4	3	1	2	2	4	1	1
21	4	4	3	1	1	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3
22	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	1	2	4	4	3	1	1
23	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	1	1
24	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
25	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3
26	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4
27	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	2	3
28	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
29	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	2
30	2	5	3	3	3	3	3	1	1	3	1	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3
31	2	4	2	1	2	4	4	5	5	1	3	5	5	4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	4
32	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	4	1	2	3	1	3	3	2	2	3	4	2	1
33	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	5	5	5	3	3
34	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4
35	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	5	2	2	4	2	4
36	3	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2
37	2	5	4	4	4	2	3	2	2	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	2
38	1	2	2	2	5	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	5	2	5	5	1	5	1
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
40	2	4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	1	4	1	3	4	2	3	2	4	2	2	1
41	5	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	5	1	1
42	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2
43	2	2	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	1	1
44	2	2	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	4	2
45	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	2	2
46	4	2	1	2	1	1	4	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	1	1
47	4	4	3	1	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
48	3	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
49	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3
50	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	2	2
51	2	2	2	2	2	2	3	4	5	1	1	2	2	5	2	5	3	5	5	5	4	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
54	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	2	4	4	4	5	4	4	2	2	2
55	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
56	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4
57	2	5	4	2	4	2	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
58	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
59	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	32	4	4	4	4	3	3
60	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	2	2
61	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4
62	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	1	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2

66	5	2	4	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	2	2	
67	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	
68	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
69	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
70	4	4	2	2	3	2	3	5	5	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	
71	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	
72	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	5	2	2	4	3	4	5	5	2	4	4	
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
74	4	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	
75	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	
76	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	1	1	1	
77	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	4	2	
78	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	2	3	
79	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	4	4	
80	3	5	4	5	4	4	1	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
81	2	5	4	5	4	4	2	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
82	1	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	
83	2	5	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	
84	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	1	2	4	2	1	2	1	1	4	1	5	2	2	2	
85	1	1	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	4	3	2	1	4	4	
86	2	2	2	2	1	1	2	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	4	2	1	1	
87	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	4	1	2	2	4	2	
88	3	1	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	3	3	2	2	
89	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	32	4	4	4	4	5	3	4	
90	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	2	2	
91	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	
92	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	1	5	
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
95	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	4	
96	4	4	2	2	5	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	
97	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	5	2	
98	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	
99	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	1	
100	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
101	2	3	2	3	5	5	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5	
102	2	2	2	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	
103	4	4	4	3	4	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	4	5	
104	2	2	2	2	2	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	4	
105	2	2	2	3	3	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	
106	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
107	1	1	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
108	4	4	2	5	1	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	1	2	
109	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	1	2	2	
110	1	1	1	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	5	1	1	3	3	
111	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	
112	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	2	2	2	4	
113	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	4	
114	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3	3	1	2	2	4	3	2	2	5	4	2	4	1	
115	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	
116	2	2	3	2	3	5	5	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	
117	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	
118	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	5	2	4	4	4	3	3	2	1	3	4	3	4	
119	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	4	2	5	2	2	4	2	2	
120	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	5	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
121	2	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	
122	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	4	5	4	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	1	
123	4	4	4	2	5	1	1	1	1	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	5	1	
124	4	2	2	3	5	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	5	2	
125	5	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	5	5	2	1	1
126	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	
127	2	2	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	1	1	
128	2	2	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	
129	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	
130	4	2	1	2	1	1	4	2	3	4	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	

**Anexo 5:**  
**Carta de presentación de la Universidad César Vallejo**

*Escuela de Posgrado*

Lima, 5 de enero del 2020

Carta de Presentación N° 0002 – 2020 II EPG – UCV ATE

Señor(a):

Sergio González Guerrero

Gerente General de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL): gerencia general, órgano de control institucional, oficina general de administración, oficina general de tecnologías de la información y comunicaciones, y la oficina general de planeamiento y presupuesto

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MORAN NUREÑA, JESSICA MARTINA**; identificada (a) con DNI N° 41127198 y código de matrícula N° 7001258266, estudiante de la Maestría en Gestión Pública, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación relacionado con la cultura organizacional y lucha contra la corrupción.

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



  
**Dra. Heiga Ruth Majo Marrufo**  
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo



**Anexo 6:  
Certificados de validez de contenido**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EJE CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	Dimensiones / Indicadores/ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>1</sup>		Claridad <sup>1</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Cultura burocrática (Jerárquica)</b>								
1	¿La entidad tiene condiciones de trabajo satisfactorios para sus colaboradores?	X		X		X		
2	¿Considera que las evaluaciones periódicas favorecen la mejora del desempeño laboral?	X		X		X		
3	¿Tener perspectivas de carrera pública es importante para usted?	X		X		X		
4	¿Se considera una persona motivada?	X		X		X		
5	¿Se siente realizado (a) con las funciones que desempeña en la entidad?	X		X		X		
6	¿Le gusta ser evaluado (a) periódicamente en su desempeño?	X		X		X		
7	¿Le gusta desempeñar funciones con mayor reto?	X		X		X		
8	¿Considera su trabajo monótono?	X		X		X		
9	¿Se siente satisfecho con su remuneración?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Cultura de clan</b>								
10	¿Si existen premios o atributos a los mejores servidores los considera como un factor de motivación?	X		X		X		
11	¿Toma en cuenta las recomendaciones de sus superiores cuando realiza sus funciones?	X		X		X		
12	¿Mantiene en reserva la información confidencial que obtiene en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
13	¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos de la entidad?	X		X		X		
14	¿Coopera con su equipo de trabajo cuando le solicitan?	X		X		X		
15	¿Cumple en forma oportuna con sus tareas asignadas?	X		X		X		
16	¿Considera que los colaboradores de la entidad participan en los procesos de toma de decisiones?	X		X		X		
17	¿Respeto las decisiones que toma su equipo de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera que el ambiente de trabajo es en equipo?	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Cultura emprendedora (Adhocrática)</b>								
19	¿Se preocupa cuando no comprende la finalidad de sus funciones?	X		X		X		
20	¿Se siente con capacidad para dirigir un equipo de trabajo?	X		X		X		
21	¿Propone solución a los problemas que se presentan en la entidad?	X		X		X		
22	¿Siente necesidad de crecer profesionalmente para alcanzar sus metas?	X		X		X		
23	¿Considera que sus conocimientos determinan el resultado de su trabajo?	X		X		X		
24	¿Se mantiene actualizado con la normativa que rigen sus funciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Dr. OCHOA TATAJE Freddy DNI: 07015123

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

.....de.....del 20.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN**

N°	Dimensiones / Indicadores/Items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción</b>							
1	¿La entidad refuerza su sistema disciplinario en cumplimiento de la política nacional anticorrupción?	X		X		X		
2	¿La entidad realiza la gestión de riesgos con el propósito de prevenir potenciales conductas de corrupción?	X		X		X		
3	¿La entidad fortalece los mecanismos necesarios para facilitar las denuncias por presuntos actos de corrupción?	X		X		X		
4	¿La entidad promueve la participación activa de la ciudadanía en la lucha contra la corrupción?	X		X		X		
5	¿Existe liderazgo y voluntad por parte de los funcionarios de la entidad para cumplir la política nacional anticorrupción?	X		X		X		
6	¿La entidad promueve una cultura de integridad y de ética pública en cumplimiento de la política nacional anticorrupción?	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Cumplimiento de plan institucional anticorrupción</b>							
7	¿Se sanciona las prácticas corruptas identificadas al interior de la entidad?	X		X		X		
8	¿La entidad supervisa el cumplimiento de su Reglamento Interno?	X		X		X		
9	¿La entidad brinda atención oportuna de las denuncias por presuntos actos de corrupción?	X		X		X		
10	¿La entidad otorga medidas de protección al denunciante?	X		X		X		
11	¿La entidad mitiga los riesgos potenciales de corrupción en la contratación de bienes y servicios?	X		X		X		
12	¿Se impulsa una carrera pública meritocrática en la entidad?	X		X		X		
13	¿Se promueve e instala una cultura de integridad y de ética en los colaboradores de la entidad?	X		X		X		
14	¿La entidad realiza jornadas de sensibilización y capacitación sobre temas de corrupción?	X		X		X		
15	¿Se publica en el portal web de la entidad información institucional según Ley?	X		X		X		
16	¿La entidad fomenta la atención oportuna de las solicitudes de acceso a la información pública?	X		X		X		

Dimensión 3 : Institucionalidad del Órgano de Control Institucional									
17	¿Considera que el Órgano de Control Institucional coadyuva al cumplimiento de las políticas nacionales anticorrupción?								
18	¿El Órgano de Control Institucional promueve la prevención de actos de corrupción al interior de la entidad?	X					X		
19	¿El Órgano de Control Institucional promueve el cumplimiento del Código de Ética de la función Pública?	X					X		
20	¿El Órgano de Control Institucional participa activamente en el establecimiento de una cultura de transparencia y la rendición de cuentas?	X					X		
21	¿Considera que la disminución de actos de corrupción tiene relación con la prevención y sanción de la corrupción?	X					X		
22	¿Los informes de control que emite el Órgano de Control Institucional contribuyen a la lucha contra la corrupción?	X					X		
23	¿Considera que el Órgano de Control Institucional coadyuva al cumplimiento de las políticas nacionales anticorrupción?	X					X		
24	¿El Órgano de Control Institucional promueve la prevención de actos de corrupción al interior de la entidad?	X					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Aplicación de aplicabilidad: A aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr. Mg. Dr. OCHOA TATAJE, FREDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: Metodología de investigación

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EJE CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	Dimensiones / Indicadores/Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Supererencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Cultura burocrática (Jerárquica)</b>								
1	¿La entidad tiene condiciones de trabajo satisfactorias para sus colaboradores?	X		X		X		
2	¿Considera que las evaluaciones periódicas favorecen la mejora del desempeño laboral?	X		X		X		
3	¿Tener perspectivas de carrera pública es importante para usted?	X		X		X		
4	¿Se considera una persona motivada?	X		X		X		
5	¿Se siente realizado (s) con las funciones que desempeña en la entidad?	X		X		X		
6	¿Le gusta ser evaluado (a) periódicamente en su desempeño?	X		X		X		
7	¿Le gusta desempeñar funciones con mayor reto?	X		X		X		
8	¿Considera su trabajo monótono?	X		X		X		
9	¿Se siente satisfecho con su remuneración?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Cultura de clan</b>								
10	¿Si existen premios o atributos a los mejores servidores los considera como un factor de motivación?	X		X		X		
11	¿Toma en cuenta las recomendaciones de sus superiores cuando realiza sus funciones?	X		X		X		
12	¿Mantiene en reserva la información confidencial que obtiene en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
13	¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos de la entidad?	X		X		X		
14	¿Coopera con su equipo de trabajo cuando le solicitan?	X		X		X		
15	¿Cumple en forma oportuna con sus tareas asignadas?	X		X		X		
16	¿Considera que los colaboradores de la entidad participan en los procesos de toma de decisiones?	X		X		X		
17	¿Respeto las decisiones que toma su equipo de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera que el ambiente de trabajo es en equipo?	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Cultura emprendedora (Autocrática)</b>								
19	¿Se preocupa cuando no comprende la finalidad de sus funciones?	X		X		X		
20	¿Se siente con capacidad para dirigir un equipo de trabajo?	X		X		X		
21	¿Propone solución a los problemas que se presentan en la entidad?	X		X		X		
22	¿Siente necesidad de crecer profesionalmente para alcanzar sus metas?	X		X		X		
23	¿Considera que sus conocimientos determinan el resultado de su trabajo?	X		X		X		
24	¿Se mantiene actualizado con la normativa que rigen sus funciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. JUAN LUIS CHAVEZ BORTAN DNI: 89706446

Especialidad del validador: DERECHO NOTARIAL Y REGISTRAL

..... de ..... del 20.....

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto ítemo formulado.

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

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

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

  
Firma del experto **Idórmamente**.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN**

N°	Dimensiones / Indicadores/Items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción</b>								
1	¿La entidad refuerza su sistema disciplinario en cumplimiento de la política nacional anticorrupción?	X		X		X		
2	¿La entidad realiza la gestión de riesgos con el propósito de prevenir potenciales conductas de corrupción?	X		X		X		
3	¿La entidad fortalece los mecanismos necesarios para facilitar las denuncias por presuntos actos de corrupción?	X		X		X		
4	¿La entidad promueve la participación activa de la ciudadanía en la lucha contra la corrupción?	X		X		X		
5	¿Existe liderazgo y voluntad por parte de los funcionarios de la entidad para cumplir la política nacional anticorrupción?	X		X		X		
6	¿La entidad promueve una cultura de integridad y de ética pública en cumplimiento de la política nacional anticorrupción?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Cumplimiento de plan institucional anticorrupción</b>								
7	¿Se sanciona las prácticas corruptas identificadas al interior de la entidad?	X		X		X		
8	¿La entidad supervisa el cumplimiento de su Reglamento Interno?	X		X		X		
9	¿La entidad brinda atención oportuna de las denuncias por presuntos actos de corrupción?	X		X		X		
10	¿La entidad otorga medidas de protección al denunciante?	X		X		X		
11	¿La entidad mitiga los riesgos potenciales de corrupción en la contratación de bienes y servicios?	X		X		X		
12	¿Se impulsa una carrera pública meritocrática en la entidad?	X		X		X		
13	¿Se promueve e instala una cultura de integridad y de ética en los colaboradores de la entidad?	X		X		X		
14	¿La entidad realiza jornadas de sensibilización y capacitación sobre temas de corrupción?	X		X		X		
15	¿Se publica en el portal web de la entidad información institucional según Ley?	X		X		X		
16	¿La entidad fomenta la atención oportuna de las solicitudes de acceso a la información pública?	X		X		X		

Dimensión 3 : Institucionalidad del Órgano de Control Institucional									
17	¿Considera que el Órgano de Control Institucional coadyuva al cumplimiento de las políticas nacionales anticorrupción?	X						X	
18	¿El Órgano de Control Institucional promueve la prevención de actos de corrupción al interior de la entidad?	X						X	
19	¿El Órgano de Control Institucional promueve el cumplimiento del Código de Ética de la función Pública?	X						X	
20	¿El Órgano de Control Institucional participa activamente en el establecimiento de una cultura de transparencia y la rendición de cuentas?	X						X	
21	¿Considera que la disminución de actos de corrupción tiene relación con la prevención y sanción de la corrupción?	X						X	
22	¿Los informes de control que emite el Órgano de Control Institucional contribuyen a la lucha contra la corrupción?	X						X	
23	¿Considera que el Órgano de Control Institucional coadyuva al cumplimiento de las políticas nacionales anticorrupción?	X						X	
24	¿El Órgano de Control Institucional promueve la prevención de actos de corrupción al interior de la entidad?	X						X	

Observaciones (preenlar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | M Aplicable después de corregir | N No aplicable | I

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg JUAN JOSE CHANCAYAN ROMAN DNI: 099066446

Especialidad del validador: DEFENSOR AJUDICIAL Y REGISTRAL

<sup>1</sup>Perfistencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

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

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

  
Firma del Exponente-Informante.

Dimensión 3 : Institucionalidad del Órgano de Control Institucional									
17	¿Considera que el Órgano de Control Institucional coadyuva al cumplimiento de las políticas nacionales anticorrupción?								X
18	¿El Órgano de Control Institucional promueve la prevención de actos de corrupción al interior de la entidad?	X						X	X
19	¿El Órgano de Control Institucional promueve el cumplimiento del Código de Ética de la función Pública?	X						X	X
20	¿El Órgano de Control Institucional participa activamente en el establecimiento de una cultura de transparencia y la rendición de cuentas?	X						X	X
21	¿Considera que la disminución de actos de corrupción tiene relación con la prevención y sanción de la corrupción?	X						X	X
22	¿Las informes de control que emite el Órgano de Control Institucional contribuyen a la lucha contra la corrupción?	X						X	X
23	¿Considera que el Órgano de Control Institucional coadyuva al cumplimiento de las políticas nacionales anticorrupción?	X						X	X
24	¿El Órgano de Control Institucional promueve la prevención de actos de corrupción al interior de la entidad?	X						X	X

Observaciones (prestar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg. Alan José Chancayán Roman DNI: 07066446

Especialidad del validador: DEFENSOR AJUDICIAL Y REGISTRAL

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se otorga suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....  
  
 .....  
 Firma del Experto-Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN**

Nº	Dimensiones / Indicadores/Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Cumplimiento de políticas nacionales anticorrupción</b>							
1	¿La entidad refuerza su sistema disciplinario en cumplimiento de la política nacional anticorrupción?	X		X		X		
2	¿La entidad realiza la gestión de riesgos con el propósito de prevenir potenciales conductas de corrupción?	X		X		X		
3	¿La entidad fortalece los mecanismos necesarios para facilitar las denuncias por presuntos actos de corrupción?	X		X		X		
4	¿La entidad promueve la participación activa de la ciudadanía en la lucha contra la corrupción?	X		X		X		
5	¿Existe liderazgo y voluntad por parte de los funcionarios de la entidad para cumplir la política nacional anticorrupción?	X		X		X		
6	¿La entidad promueve una cultura de integridad y de ética pública en cumplimiento de la política nacional anticorrupción?	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Cumplimiento de plan institucional anticorrupción</b>							
7	¿Se sanciona las prácticas corruptas identificadas al interior de la entidad?	X		X		X		
8	¿La entidad supervisa el cumplimiento de su Reglamento Interno?	X		X		X		
9	¿La entidad brinda atención oportuna de las denuncias por presuntos actos de corrupción?	X		X		X		
10	¿La entidad otorga medidas de protección al denunciante?	X		X		X		
11	¿La entidad mitiga los riesgos potenciales de corrupción en la contratación de bienes y servicios?	X		X		X		
12	¿Se impulsa una carrera pública meritocrática en la entidad?	X		X		X		
13	¿Se promueve e instala una cultura de integridad y de ética en los colaboradores de la entidad?	X		X		X		
14	¿La entidad realiza jornadas de sensibilización y capacitación sobre temas de corrupción?	X		X		X		
15	¿Se publica en el portal web de la entidad información institucional según Ley?	X		X		X		
16	¿La entidad fomenta la atención oportuna de las solicitudes de acceso a la información públicas?	X		X		X		

Dimensión 3 : Institucionalidad del Órgano de Control Institucional									
17	¿Considera que el Órgano de Control Institucional coadyuva al cumplimiento de las políticas nacionales anticorrupción?								X
18	¿El Órgano de Control Institucional promueve la prevención de actos de corrupción al interior de la entidad?	X						X	
19	¿El Órgano de Control Institucional promueve el cumplimiento del Código de Ética de la función Pública?	X						X	
20	¿El Órgano de Control Institucional participa activamente en el establecimiento de una cultura de transparencia y la rendición de cuentas?	X						X	
21	¿Considera que la disminución de actos de corrupción tiene relación con la prevención y sanción de la corrupción?	X						X	
22	¿Los informes de control que emite el Órgano de Control Institucional contribuyen a la lucha contra la corrupción?	X						X	
23	¿Considera que el Órgano de Control Institucional coadyuva al cumplimiento de las políticas nacionales anticorrupción?	X						X	
24	¿El Órgano de Control Institucional promueve la prevención de actos de corrupción al interior de la entidad?	X						X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carlos Mercado Espinoza

Especialidad del validador: Abogado en Convivencia

DNI: 10061458

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

<sup>4</sup> Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante.