



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

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



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LAA UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA", ICA, 2019"

Presentado por:

CÉSPEDES HERNÁNDEZ WALTER HENRY

Del **DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES.**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 4%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 21 de setiembre de 2023

Atentamente


UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Escuela de Posgrado

Doctorado en Ciencias Empresariales



Tesis

**El Sistema de Control Interno y el Cumplimiento de las Políticas Públicas
en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.**

Línea de Investigación:

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales.

Autor: Mag. CÉSPEDES HERNÁNDEZ, WALTER HENRY

Asesor: Dr. CAHUA JAYO, JESÚS

Ica - Perú

2023

DEDICATORIA

A Dios, por acompañarme en mi camino y por brindarme la sabiduría para lograr mí propósito.

A la memoria de mi madre Juana Rosa y de mi tía Emilia Esperanza, por sus enseñanzas y su apoyo incondicional para lograr mis metas y deseos de superación.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”,

A mi asesor Dr. Jesús Cahua Jayo,

A mis colegas de la Facultad de Administración, y

A mis amigos,

Por su constante apoyo y fuente de motivación e inspiración para culminar la presente tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
1.1 Antecedentes	13
1.2 Bases Teóricas	17
1.2.1 Sistema de Control Interno	17
1.2.1.1 Cultura Organizacional	19
1.2.1.2 Gestión de Riesgos	20
1.2.1.3 Supervisión	22
1.2.2 Políticas Públicas	22
1.2.2.1 Políticas de Estado	23
1.2.2.2 Políticas de Gobierno	26
1.3 Realidad Problemática	34
1.4 Justificación e Importancia de la Investigación	37
1.5 Objetivos de la Investigación	40
1.6 Hipótesis de la Investigación	40
1.7 Variables de la Investigación	41

II.	Estrategia Metodológica	43
	2.1 Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación	43
	2.2 Contexto de la Investigación	44
	2.3 Población y Muestra	45
	2.4 Técnicas e Instrumentos de la Investigación	46
III.	Resultados	49
	3.1 Presentación e Interpretación de Resultados	49
	3.2 Contrastación de la Hipótesis	67
IV.	Discusión	76
	4.1 Discusión de Resultados	76
V.	Conclusiones	79
VI.	Recomendaciones	81
VII.	Referencias bibliográficas	83
VIII.	Anexos	89

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. Aprobación de Estatuto, ROF, Plan Estratégico y Operativo.	49
Tabla 2. Aprobación de MOF, Manual de Procedimientos, Reglamentos.	50
Tabla 3. Aprobación de Código de Éticas o Normas Internas sobre la conducta del Personal.	51
Tabla 4. Eventos de sensibilización y capacitación al Personal.	52
Tabla 5. Información sobre cumplimiento de Objetivos, Metas, Resultados.	53
Tabla 6. Procedimientos para recibir denuncias contra el Personal.	54
Tabla 7. Importancia del Sistema de Control Interno.	55
Tabla 8. Talleres participativos sobre Riesgos para cumplir Plan Operativo.	56
Tabla 9. Riesgos de Soborno o conducta irregular.	57
Tabla 10. Medidas de Control Interno factibles de implementar para reducir los Riesgos.	58
Tabla 11. Mecanismos de Control para reducir Riesgos.	59
Tabla 12. Supervisión de Procesos y Operaciones para mejorar.	60
Tabla 13. Implementación de Recomendaciones de Auditoría.	61
Tabla 14. Políticas de Estado y su aplicación en la Universidad.	62
Tabla 15. Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.	63
Tabla 16. Política Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria.	64
Tabla 17. Competencias necesarias para incursionar en el mundo laboral.	65
Tabla 18. Política de Modernización de la Gestión Pública.	66

Tabla 19. Aplicación de Chi Cuadrado para la Hipótesis General.	68
Tabla 20. Aplicación de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 1.	70
Tabla 21. Aplicación de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 2.	72
Tabla 22. Aplicación de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 3.	74

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Aprobación de Estatuto, ROF, Plan Estratégico y Operativo.	49
Figura 2. Aprobación de MOF, Manual de Procedimientos, Reglamentos.	50
Figura 3. Aprobación de Código de Éticas o Normas Internas sobre la conducta del Personal.	51
Figura 4. Eventos de sensibilización y capacitación al Personal.	52
Figura 5. Información sobre cumplimiento de Objetivos, Metas, Resultados.	53
Figura 6. Procedimientos para recibir denuncias contra el Personal.	54
Figura 7. Importancia del Sistema de Control Interno.	55
Figura 8. Talleres participativos sobre Riesgos para cumplir Plan Operativo.	56
Figura 9. Riesgos de Soborno o conducta irregular.	57
Figura 10. Medidas de Control Interno factibles de implementar para reducir los Riesgos.	58
Figura 11. Mecanismos de Control para reducir Riesgos.	59
Figura 12. Supervisión de Procesos y Operaciones para mejorar.	60
Figura 13. Implementación de Recomendaciones de Auditoría.	61
Figura 14. Políticas de Estado y su aplicación en la Universidad.	62
Figura 15. Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.	63
Figura 16. Política Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria.	64
Figura 17. Competencias necesarias para incursionar en el mundo laboral.	65
Figura 18. Política de Modernización de la Gestión Pública.	6

Figura 19. Rechazo de la Hipótesis General Nula.	69
Figura 20. Rechazo de la Hipótesis Específica 1 Nula.	71
Figura 21. Rechazo de la Hipótesis Específica 2 Nula.	73
Figura 22. Rechazo de la Hipótesis Específica 3 Nula.	75

RESÚMEN

La presente investigación tuvo como objetivo estudiar y determinar la influencia de la implementación del Sistema de Control Interno en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en el año 2019. Fue una investigación de tipo básica y a su vez aplicada, cuantitativa y fáctica, con nivel descriptivo, explicativo y correlacional, y su diseño fue no experimental de corte transversal.

La población estuvo conformada por 380 directivos y funcionarios de dicha universidad, la muestra fue de 192 de ellos, obtenida de un muestreo aleatorio simple y el cálculo de la muestra se obtuvo aplicando la fórmula para poblaciones finitas. La técnica que se utilizó para recolectar los datos fue la encuesta y el instrumento usado fue el cuestionario, que constaba de 18 ítems, estructurado en función de sus dimensiones: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos, Supervisión, y Políticas Públicas. Las técnicas para el procesamiento, análisis e interpretación de resultados fueron la organización y tabulación de datos, se prepararon cuadros y gráficos estadísticos, asimismo para contrastar las hipótesis de investigación se utilizó la prueba del Chi Cuadrado.

Se determinó la confiabilidad y veracidad de los resultados obtenidos en la presente investigación, debido a que éstos se lograron con un grado del 95% de confiabilidad y un margen de error del 5%, lo cual nos permitió precisar y confirmar la Hipótesis General de que El Sistema de Control Interno influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019, así como también se confirmaron las Hipótesis Específicas.

Palabras clave: Sistema de Control Interno, Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos, Supervisión, Políticas Públicas, Políticas de Estado, Políticas de Gobierno.

ABSTRACT

The objective of this research was to study and determine the influence of the implementation of the Internal Control System in the fulfillment of the Public Policies in the National University "San Luis Gonzaga" in 2019. It was a basic and at the same time applied, quantitative and factual research, with descriptive, explanatory and correlational level, and its design was non-experimental of cross-sectional cut.

The population consisted of 380 managers and officials of the university, the sample consisted of 192 of them, obtained from a simple random sampling and the sample calculation was obtained by applying the formula for finite populations. The technique used to collect the data was the survey and the instrument used was the questionnaire, which consisted of 18 items, structured according to its dimensions: Organizational Culture, Risk Management, Supervision, and Public Policy. The techniques for the processing, analysis and interpretation of results were the organization and tabulation of data, statistical tables and graphs were prepared, and the Chi-Square test was used to contrast the research hypotheses.

The reliability and veracity of the results obtained in this research were determined, because they were achieved with a degree of 95% reliability and a margin of error of 5%, which allowed us to specify and confirm the General Hypothesis that the Internal Control System significantly influences the fulfillment of the Public Policies in the National University "San Luis Gonzaga", Ica, 2019, as well as the Specific Hypotheses were confirmed.

Key words: Internal Control System, Organizational Culture, Risk Management, Supervision, Public Policies, State Policies, Government Policies.

I. INTRODUCCIÓN

El control puede ser de tres tipos: previo, simultáneo y posterior; antiguamente solo se le daba importancia al control posterior que era ejecutado mediante las auditorías que se practicaban a las organizaciones por los periodos ya fenecidos; pero últimamente ha cobrado gran importancia el control previo y el control simultáneo, con lo cual se logra prevenir a tiempo y así evitar cometer errores en la gestión, que es lo que se conoce como control interno y que está a cargo del propio personal directivo de la entidad.

El control interno se ha convertido actualmente en uno de los pilares fundamentales para lograr el desarrollo de las organizaciones, debido a que es la herramienta que permite verificar un panorama claro sobre la eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus operaciones, para conseguir el cumplimiento de su misión institucional, así como también verificar la confiabilidad de sus registros, el cumplimiento de las normas legales y otras regulaciones que le son aplicables.

Con el transcurso del tiempo el sistema de control interno en las organizaciones ha ido incrementando su importancia, debido a que permite verificar la integridad de los controles internos implementados por la gerencia, los cuales ayudan a mejorar la gestión y competitividad de la entidad, para que de esta forma consiga lograr el cumplimiento de sus políticas, objetivos, metas y responsabilidades.

Cuando aplicamos los controles internos en todas las operaciones de la organización, vamos a poder conocer su situación real (diagnóstico), para que a partir de dicha información, se elabore una planificación adecuada que nos permita mejorar su gestión y para poder cumplir con las Políticas Públicas vigentes, de esta manera en el caso de la presente investigación, al implementar y aplicar el Sistema de Control Interno en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, esto le permite también cumplir con las Políticas Públicas aprobadas por el Estado Peruano y las Políticas del Gobierno de turno, en lo que respecta en este caso al Sector Educación en el Nivel Superior Universitario.

En el Capítulo I Introducción, se ha expuesto los antecedentes internacionales, nacionales y locales respecto a las variables de la presente investigación, se desarrolló también el marco teórico de las variables independiente y dependiente. Asimismo, se ha descrito la situación problemática, se ha efectuado la formulación del problema general y de los problemas específicos, la justificación e importancia de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación realizada, la Hipótesis General y las Hipótesis Específicas, la Identificación y la Operacionalización de las Variables.

En el Capítulo II Estrategia Metodológica, se ha detallado el tipo, el nivel y el diseño de investigación, la población y la muestra, se explican las Técnicas e Instrumentos de Investigación,

tanto para la recolección de datos, como para el procesamiento, análisis e interpretación de los resultados.

En el Capítulo III Resultados, se efectúa la Presentación y la Interpretación de los Resultados de la investigación y se realiza la Contrastación de la Hipótesis Principal e Hipótesis Secundarias.

En el Capítulo IV Discusión, se analizó, comparó e interpretó los resultados obtenidos, en correspondencia con las bases teóricas, los criterios del autor y de otros investigadores sobre este tema.

Finalmente se presentan las Conclusiones y Recomendaciones; se detallan las Fuentes de Información y se adjuntan los Anexos, tales como la matriz de consistencia y el formato de encuesta.

1.1 ANTECEDENTES

1.1.1 En el Ámbito Internacional

- **Malica** (2014), en su trabajo de investigación titulado *“El Sistema de Control Interno y su importancia en la Auditoria”*¹ en Argentina, expuso los fundamentos teóricos respecto a la importancia del sistema de control interno, en el caso de efectuarse la auditoria externa a los estados financieros, siendo un método que su evaluación, permite que se efectúe una auditoria más segura y eficiente. Afirmando en sus conclusiones que el control interno es una herramienta primordial en la realización de 15 auditorías a los estados financieros, ya que permite desarrollar de manera eficiente y eficaz las auditorías externas, teniendo además en cuenta el comportamiento ético profesional y el cumplimiento de las normas de auditoria vigentes por parte del auditor, en concordancia con las normas del sistema de control interno tomando como base el Informe COSO², el cual se considera que es el más completo y además el que tiene la mayor aceptación en el mundo. .
- **Gil** (2015), en su trabajo de investigación titulado *“Sistema de estructuración integral del Control Interno para el Área de Inventario del sector Fabricante de Carrocerías ubicado en el Estado Aragua”*³ en Venezuela, en su método de trabajo usó el de un proyecto factible, utilizando una investigación de campo, de tipo descriptiva y documental, concluyó su trabajo afirmando que el control

¹ Publicado en la Revista Imagen Profesional, en el 20° Congreso Nacional de profesionales en Ciencias Económicas Salta – Argentina

² Documento utilizado para implementar y gestionar el Sistema del Control Interno, desde 1992 es el mejor estándar de referencia en cualquier tipo de empresa.

³ Tesis para obtener la Maestría en Ciencias Contables por la Universidad de Carabobo de Venezuela

interno cuando se utiliza el modelo COSO es el más apropiado, debido a que su uso previene los riesgos, y que necesariamente se deben usar los cinco componentes de control, así como diecisiete principios de los mismos, operando de forma integrada; y finaliza afirmando que obligatoriamente se deben describir las estructuras, y también asignar los niveles de autoridad y de responsabilidad, de acuerdo a lo que establece el Informe COSO con respecto al ambiente de control.

- **Gamboa, Puente y Vera** (2016), en la investigación titulada *“Importancia del Control Interno en la Gestión Pública”*⁴, realizada en Colombia, sobre la implementación del sistema de control interno en las entidades públicas, afirma que el responsable de dicha implementación es el representante legal de la institución, así como también lo es, de la buena marcha de la entidad, además afirma que reglamentando el control interno para el sector público, se va a sensibilizar al personal directivo, para que ejerzan sus competencias, para lograr un buen manejo de los recursos del Estado. El método que utilizó fue el inductivo y el deductivo, y llega a la conclusión que se debe realizar el seguimiento permanente de las operaciones, en lo que respecta a las actividades de gestión así como la supervisión, y que tanto la oficina de auditoría interna, las sociedades de auditoría externa y la propia Contraloría General tienen que realizar el seguimiento y la evaluación tanto de las fortalezas como de las debilidades del sistema de control interno, del grado en que se cumplen los objetivos institucionales y del cumplimiento en la implementación de todas las recomendaciones formuladas en los Informes de Auditoría.
- **Vega** (2016), en su investigación titulada *“Control de gestión y control interno: binomio indisoluble en la Dirección”*⁵ en Cuba, cuyo objetivo fue demostrar que las empresas tienen la necesidad de mejorar su control interno y su gestión institucional, y contribuir a formular conceptualizaciones, utilizando diversas técnicas. El método para su investigación fue realizar una matriz mediante el análisis de grupos bajo la metodología Cluster⁶, concluyendo que el Control Interno debe ser a la gestión, desde los puntos de vista: estratégico, económico y operativo, dirigido a obtener la eficiencia económica de la empresa y la mejor utilización de sus recursos, evidenciando la existencia de dos tipos de controles:

⁴ Investigación que figura en la Revista Publicando N° 8 de Colombia

⁵ Investigación publicada en la Revista Espacios de Cuba.

⁶ Técnica estadística que agrupa variables, con la mayor homogeneidad en cada grupo y la mayor diferencia entre los grupos.

el control interno administrativo o estratégico, y el control interno contable o financiero, los cuales están sólidamente vinculados como un binomio.

1.1.2 En el **Ámbito Nacional**

- **Salazar** (2014), en su tesis titulada *“El Control Interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de Hoy”*⁷, en Lima, afirmó que la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), en la cual participa la Contraloría General de la República como representante del Perú, está fomentando que se implante el Control Interno en todas las entidades públicas; el objetivo fue demostrar que el control interno sirve actualmente como herramienta de apoyo del gerente público, brindando la seguridad razonable para lograr los objetivos que tiene la entidad, y concluye que en el Perú la Contraloría General de la República, no tiene política a largo plazo para impulsar que se implemente el Sistema de Control Interno; igualmente manifiesta que el control interno debe lograr que los encargados de la Alta Dirección, así como los funcionarios y el personal en general de las entidades públicas deben realizar acciones de control previo, simultáneo y posterior, para poder lograr los objetivos y metas de la institución, asimismo que el control Interno debe ser integral y que se tiene que supervisar la gestión y el cumplimiento de la normatividad legal vigente, y que el personal debe participar en el diseño e implementación del Control Interno, para que se sienta identificado con él y lo cumpla satisfactoriamente.
- **Aquipucho** (2015), en su Tesis *“Control Interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso – Callao”*⁸, en Lima, el objetivo fue verificar si el Control Interno influía en los Procesos de Adquisiciones de dicha Municipalidad, para ello utilizó el diseño no experimental, el tipo fue longitudinal, y concluyó que en las adquisiciones efectuadas por la Municipalidad el sistema de control interno no era el óptimo, no era adecuada la programación detallada en el Plan Anual de Adquisiciones, tampoco existía la disponibilidad presupuestal, en las compras hubo una deficiente ejecución de los gastos, lo que originó que se tuviera que modificar el Pan Anual de Adquisiciones; habiendo recomendado que se debe concientizar al personal encargado de efectuar la programación de las adquisiciones en el Plan Anual, y que se aplique la normatividad sobre control

⁷ Tesis para obtener el grado de Magister en Ciencias Políticas y Gobierno, con mención en Gerencia Publica, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú

⁸ Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Auditoria, con Mención en Auditoria en la Gestión y Control Gubernamental, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Interno al ejecutar los gastos para lograr la eficiencia, y optimizar así los recursos del Estado, con una adecuada programación y ejecución de los procesos de selección, en estricto cumplimiento de lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado.

- **Vargas** (2017), en su Tesis *“Las Políticas Públicas y el Fortalecimiento de la Gestión Gubernamental del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”*⁹, tuvo como objetivo verificar como influyen las políticas públicas en el fortalecimiento de la gestión gubernamental de dicho Ministerio, en la metodología utilizó los métodos inductivo, deductivo, y descriptivo, el diseño fue no experimental, habiendo concluido que las políticas públicas, así como los actores políticos, sociales e institucionales, influyen en la gestión gubernamental de dicho Ministerio, y recomendó que las entidades públicas generen novedosos proyectos de acuerdo a sus propias necesidades institucionales, pero para eso deben tener profesionales calificados, con lo que logrará el éxito en la gestión de la entidad, también recomendó que las instituciones públicas utilicen todo el presupuesto que tienen asignado para lograr la eficiencia en la Gestión, y que para cumplir con los objetivos y metas institucionales deben efectuar un trabajo coordinado y de esta forma mejorar y fortalecer la Gestión.

1.1.3 En el Ámbito Local

- **Vásquez** (2018) en su Tesis titulada *“Análisis del Rol del Órgano de Control Interno en la Eficacia de la Gestión Administrativa de los Gobiernos Locales, en la Provincia de Ica”*¹⁰, el objetivo fue verificar la incidencia del órgano de control institucional y del control previo, concurrente y posterior en la gestión de las municipalidades, su investigación fue de tipo básica y fáctica, el nivel fue descriptivo explicativo y el diseño transversal, llegando a las siguientes conclusiones: el rol del órgano de control institucional, así como el control interno previo, concurrente, y posterior, influyen en la eficacia de la gestión administrativa de las municipalidades, en lo que respecta a planes de trabajo, políticas, métodos, procedimientos, objetivos y metas, previniendo deficiencias y riesgos; igualmente que para lograr una mejor gestión, la alta dirección y funcionarios deben capacitar al personal sobre la importancia del control previo, para evitar posibles errores que se pudieran cometer; y que para lograr la transparencia, eficacia y eficiencia en las entidades, como en este caso las

⁹ Tesis para optar el Grado de Maestro en Gobierno y Gestión Pública, sustentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de Lima.

¹⁰ Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Ciencias Empresariales, sustentada en Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

Municipalidades, tienen que implementar el control concurrente para detectar a tiempo y corregir los errores; y que todo el personal, especialmente las autoridades como responsables de la gestión, tengan en cuenta las fases de control interno: planeación, ejecución y evaluación de actividades para lograr la mejora continua, previniendo las deficiencias y mejorando los resultados de la gestión.

- **Mere** (2020) en su Tesis titulada *“El Control Interno y su Incidencia en la Gestión Institucional de la Corte Superior de Justicia de Ica. Año 2019”*¹¹, el objetivo fue determinar la incidencia del control interno en la gestión institucional de la Corte Superior de Justicia de Ica, su investigación fue de tipo básico, el nivel fue descriptivo explicativo y el diseño no experimental correlacional de corte transversal, llegando a las siguientes conclusiones: el Control Interno incide favorablemente en la gestión institucional de la unidad ejecutora Corte Superior de Justicia de Ica; igualmente que el Control Preventivo, el Control Concurrente y el Control Posterior inciden favorablemente en la gestión institucional de la Corte Superior de Justicia de Ica, lo cual se refleja en los respectivos coeficientes de Rho Spearman obtenidos, y recomendando que se promueva un clima laboral en el que prime la ética, la cultura organizacional que contribuya a minimizar los riesgos, teniendo como objetivo fortalecer la efectividad de las políticas de la entidad, igualmente que se verifique y supervise las actividades que forman parte del proceso de transformación, para que se desarrollen cumpliendo la normatividad legal y los lineamientos de política y planes de acción.

1.2 BASES TEÓRICAS

1.2.1 Sistema de Control Interno

El Control Interno¹² son las actividades de cautela, ya sean en forma previa, simultánea, o posterior, que efectúan las entidades del Estado, para que la gestión de su dinero, bienes corrientes y de capital, y sus operaciones se haga de manera eficiente, eficaz, transparente y económica, en el manejo y destino que se le dé a los recursos y bienes de la entidad pública.

El control interno¹³ es un proceso integral que realiza una entidad para evitar o minimizar los riesgos, y poder cumplir con razonable seguridad su misión

¹¹ Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Administración, sustentada en Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

¹² Definición de control interno, contenida en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (Art. 7° de la Ley N° 27785),

¹³ Definición de Control Interno, efectuada por la Contraloría General de la República, contenida en el numeral II-1 de las Normas de Control Interno, aprobadas por la Resolución de Contraloría General 320-2006-CG.

institucional, está a cargo del titular de la entidad, personal directivo y servidores que laboran en la entidad.

El Control Interno¹⁴ es un proceso permanente, integral y dinámico de la gestión, destinado a evitar o disminuir los riesgos, cuya responsabilidad recae en el titular, los funcionarios y los servidores de la institución, para que con seguridad razonable se alcancen los objetivos de la entidad pública, evitando irregularidades y corrupción.

El Sistema de Control Interno¹⁵ es el conjunto de políticas, planes, normas, organización, métodos, procedimientos, actividades, acciones, registros y actitud del personal directivo y subalterno en cada entidad pública, para poder lograr los objetivos y metas que dicha institución se ha planteado conseguir, procurando así obtener la mejora continua y para ello utiliza la gestión por procesos y la gestión de riesgos.

Los Objetivos¹⁶ que se pretenden alcanzar al implementar el Sistema de Control Interno en las entidades públicas son los siguientes:

- Optimizar la eficacia, eficiencia, economía y transparencia en todas las operaciones de la institución pública, así como también la calidad de los servicios que la entidad presta a los usuarios.
- Resguardar los bienes y recursos del Estado, para evitar alguna pérdida, acto o uso ilegal o irregular, deterioro y cualquier situación que los perjudique.
- Cumplir con las normas vigentes aplicables a la institución pública, o a sus operaciones.
- Garantizar que la información sea oportuna y confiable.
- Fomentar la práctica de valores éticos e institucionales.
- Hacer cumplir con la rendición de cuentas de los fondos y bienes del estado, recibidos por los directivos y servidores públicos, para ejecutar una determinada función, acción u objetivo.

El Sistema de Control Interno en las entidades públicas tiene tres Ejes¹⁷, cinco componentes y diecisiete principios de control; los ejes son los siguientes:

¹⁴ Definición de Control Interno, efectuada por la Contraloría General de la República, contenida en el numeral 6.2, de la Directiva 013-2016-CG/GPROD, aprobada por la Resolución de Contraloría 149-2016-CG

¹⁵ Definición de Sistema de Control Interno. efectuada por la Contraloría General de la Republica, contenida en el numeral II-2 de las Normas de Control Interno aprobadas por la Resolución de Contraloría General 320-2006-CG

¹⁶ Objetivos establecidos en el Numeral 6.2 de la Directiva 006-2019-CG/INTEG, aprobada mediante Resolución de Contraloría 146-2016-CG

¹⁷ Cuadro N° 1 del numeral 6.3 de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2016-CG

- Cultura Organizacional.
- Gestión de Riesgos, y
- Supervisión

1.2.1.1 Cultura Organizacional

La cultura organizacional promueve, que se genere en la entidad, las condiciones más adecuadas para poder lograr los objetivos institucionales, para ello hay que fortalecer la gestión institucional, diseñando una adecuada estructura orgánica, la correcta asignación de funciones y responsabilidades, tener efectivos canales de comunicación, igualmente adecuados procesos para reclutar y retener al personal calificado, y además un favorable entorno organizacional, que propicie el ejercicio de valores éticos, integridad, prácticas y reglas de buena conducta.

La Cultura Organizacional está integrada por dos componentes que son: el Ambiente de Control y la Información y Comunicación

a. Ambiente de Control:

El ambiente de control se refiere al logro de un entorno organizacional que favorezca el ejercicio de valores, buenas prácticas, reglas y conductas apropiadas, que permitan sensibilizar a los funcionarios y servidores de la entidad para la generación de una cultura de control interno, lo cual contribuye a establecer y fortalecer las políticas y los procedimientos de control para así lograr los objetivos de la entidad pública.

El titular, los funcionarios y los servidores de cada institución del Estado, tienen que considerar como fundamental, su actitud que asumen en lo que respecta al control interno, la cual determina el clima organizacional e influye en el comportamiento de todo el personal en su conjunto. La calidad de este ambiente de control es la que determina la calidad del desempeño de la institución.

El ambiente de control comprende lo siguiente: Filosofía de la Dirección, Integridad y valores éticos, Administración estratégica, Estructura organizacional, Administración de recursos humanos, Competencia profesional, Asignación de autoridad y responsabilidad y Órgano de Control Institucional.

b. Información y Comunicación:

La información y comunicación comprende la metodología, los procedimientos, los medios y canales, así como las acciones que, en forma sistémica y continua, hacen posible que en forma oportuna y con

calidad se efectúe el flujo de la información en todos los sentidos, y de esta manera cumplir con las responsabilidades tanto individuales como grupales.

La información no solo se refiere a la que se genera internamente, sino también a las actividades, sucesos y condiciones externas, la cual sirve para la adecuada toma de decisiones. Además, tiene que existir una efectiva comunicación a través de todos los niveles jerárquicos de la institución, para que el personal de la entidad cumpla con las responsabilidades que tiene asignadas.

La información y comunicación comprende lo siguiente: Funciones y características de la información, Información y responsabilidad, Calidad y suficiencia de la información, Sistemas de información, Flexibilidad al cambio, Archivo institucional, Comunicación interna, Comunicación externa y Canales de Comunicación.

1.2.1.2 Gestión de Riesgos

La gestión de riesgos consiste en identificar y valorar los factores o eventos que podrían influir negativamente en el logro de los objetivos de la entidad, referentes a la entrega de los productos que la institución pública tiene a su cargo brindar a los usuarios, es decir los bienes o servicios que tiene como misión proporcionarlos a la comunidad, y adoptar las medidas de control que permitan reducir o anular la probabilidad que estos factores o eventos negativos se produzcan.

La Gestión de Riesgos está integrado por dos componentes que son la evaluación de riesgos y las actividades de control gerencial.

a. Evaluación de Riesgos

La evaluación de riesgos comprende la identificación y el análisis de los riesgos, que pueden influir negativamente para que la entidad logre cumplir con sus objetivos, así como también la elaboración de una adecuada respuesta para evitarlos o atenuarlos. La evaluación de los riesgos es una de las partes del proceso de administración de riesgos, que incluye lo siguiente: planear, identificar, valorar, analizar, manejar o responder y monitorear todos los riesgos a los que se expone la entidad.

La administración de riesgos es un proceso continuo que debe ser realizado por todas las entidades, para ello se tiene que determinar la metodología, las estrategias, las tácticas y los procedimientos de la administración de los riesgos. Se tiene que identificar los potenciales

eventos que podrían afectar la ejecución de los procesos, o el logro de los objetivos de la entidad, para poder mantener a estos riesgos dentro de un margen de tolerancia el cual permita brindar razonable seguridad de su cumplimiento.

Se debe evaluar la vulnerabilidad que tiene el sistema, identificando y valorando los riesgos, determinando así el grado en que el control adoptado maneja los riesgos, para lograrlo se debe conocer la entidad, sus objetivos, los procesos, los puntos críticos y los eventos que pueden afectar el cumplimiento de las actividades de la institución.

La evaluación de riesgos comprende lo siguiente: Planeamiento de la gestión de riesgos, Identificación de los riesgos, Valoración de los riesgos y Respuesta al riesgo.

b. Actividades de Control Gerencial:

Las actividades de control gerencial posibilitan una correcta respuesta a los riesgos identificados para poder evitarlos, reducirlos, compartirlos y aceptarlos, y de esta manera poder cumplir con lograr los objetivos de la entidad. Se tiene que administrar los riesgos que pueden originar perjuicios a la institución, adoptando las políticas, procedimientos y acciones adecuadas,

El titular o el funcionario designado para ello, tiene que establecer una política de control, utilizando los procedimientos documentados en todas las funciones, los procesos, las operaciones y los niveles de la entidad, implementando las actividades de control, para detectar y prevenir los riesgos en forma oportuna.

Las actividades de control gerencial, comprende: Procedimientos de autorización y aprobación, Segregación de funciones, Evaluación costo-beneficio, Controles sobre el acceso a los recursos o archivos, Verificaciones y conciliaciones, Evaluación de desempeño, Rendición de cuentas, Revisión de procesos, actividades y tareas, Controles para las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC).

1.2.1.3 Supervisión

La supervisión es el conjunto de actividades de control, efectuadas a los procesos y las operaciones que se realizan en la entidad, para evaluarlas y propender a su mejora. Entre estas actividades tenemos la prevención, el monitoreo y el seguimiento, para evaluar si todo funciona adecuadamente o de lo contrario efectuar cambios para su perfeccionamiento, y de esta manera optimizar los resultados.

El sistema de control interno también tiene que ser supervisado, para valorar la calidad y la eficacia en su implementación y funcionamiento, lo que nos permite efectuar la retroalimentación, para ello hacemos el seguimiento sobre la ejecución del Plan de Acción Anual en lo que respecta a la Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Gestión por Procesos, que son la base para realizar esta supervisión.

Las actividades de supervisión se ejecutan en forma permanente a todos los procesos y operaciones de la entidad, para identificar las oportunidades de mejora y poder adoptar las acciones preventivas o correctivas que consideremos adecuadas y pertinentes.

La supervisión comprende lo siguiente: Prevención y monitoreo del control interno, Reporte de deficiencias, Seguimiento e implantación de medidas correctivas, Autoevaluación y Evaluaciones independientes.

1.2.2 Políticas Públicas

Políticas son las guías de pensamiento que orientan o dirigen la acción para que la toma de decisiones del Estado sea en beneficio de la colectividad. Para que la sociedad tenga confianza en el gobierno, sus políticas deben estar orientadas hacia objetivos de desarrollo y bienestar en el aspecto socio económico, presentando programas consistentes y coherentes y también proyectos, cuyos objetivos tiendan a lograr la satisfacción de las necesidades colectivas, propiciando el bienestar social, que viene a ser la finalidad de la política, para armonizar la convivencia de los ciudadanos.

Las políticas públicas son las acciones, actividades, proyectos, programas, prioridades de gasto, que el Estado diseña y gestiona a través del gobierno y de la administración pública, para poder lograr la satisfacción de las necesidades de la colectividad, como una respuesta a sus grandes problemas y demandas, y que tienen por finalidad mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Es todo lo que los gobiernos deciden hacer o no hacer, es decir las acciones o las inacciones en la intervención del Estado como respuesta a los problemas públicos.

Las entidades estatales tomando como base las Políticas Públicas, formularán sus propios objetivos y metas utilizando los recursos disponibles, procesándolos para convertirlos en productos institucionales, es decir bienes y servicios públicos que se proporciona a la sociedad civil, generando un impacto positivo en los ciudadanos.

En nuestro país las Políticas Públicas son las que le dan la coherencia necesaria a la intervención del Estado, que debe estar al servicio de los ciudadanos, para ello se formulan los objetivos que están considerados en los Planes Sectoriales, Regionales y Locales, así como en los Planes Estratégicos y Planes Operativos de cada una de las

entidades públicas de los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local. De esta manera el Estado actúa como un todo articulado y coherente para servir al ciudadano, satisfaciendo sus necesidades.

1.2.2.1 Políticas de Estado

Las Políticas de Estado¹⁸ son lineamientos o criterios generales para servir para orientar las acciones del Estado en el largo plazo, formuladas con el fin de lograr el bienestar de la sociedad y el desarrollo sostenible del país, estas Políticas de Estado se implementan en forma permanente, para que permanezcan vigentes a través del tiempo, sin que varíen con los continuos cambios de gobierno que se produzcan en nuestro país.

El Acuerdo Nacional

En el Perú las Políticas de Estado vigentes son el resultado de un consenso que se produjo en el año 2002 entre los diversos partidos políticos, la sociedad civil y el gobierno, para solucionar juntos los grandes problemas del país, que se llama el Acuerdo Nacional, el cual es un foro de concertación, en el que se diseñó en forma consensuada, como se deseaba que fuera el Perú en el año 2021, evitando así la pérdida de tiempo y de recursos si se tuviera que realizar reuniones cada vez que se produzca un cambio de gobierno.

El Acuerdo Nacional es importante porque expresa el compromiso, de todos los partidos políticos del país y de la sociedad civil, conformada por los representantes de las iglesias, empresarios, trabajadores, frentes regionales, colegios profesionales, organizaciones de derechos humanos, y organizaciones sociales de base.

El Acuerdo Nacional elaboró 35 Políticas de Estado, las que fueron agrupadas en 4 ejes temáticos u objetivos nacionales:

- Democracia y Estado de Derecho (9 políticas)
- Equidad y Justicia Social (7 políticas)
- Competitividad del País (7 políticas)
- Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado (12 políticas)

¹⁸ Definición contenida en el Art. 6° del D.S. N° 029-2018-PCM publicado en el Diario El Peruano el 20-03-2018.

El Plan Bicentenario¹⁹

Las Políticas de Estado también están comprendidas en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional que se denomina “Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021” el cual contiene el planeamiento estratégico hasta el año 2021, fecha en que nuestro país cumplió los 200 años de su independencia política, y se sustenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU), en el concepto de Desarrollo Humano como libertad y en las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional.

El Plan Bicentenario tiene 6 ejes estratégicos, que son:

- Derechos fundamentales y dignidad de personas
- Oportunidades y acceso a los servicios
- Estado y gobernabilidad
- Economía, competitividad y empleo
- Desarrollo regional e infraestructura
- Recursos naturales y ambiente

Para cada uno de dichos ejes, el Plan Bicentenario plantea un objetivo estratégico nacional, los lineamientos de política y los objetivos específicos, detallando los indicadores, las metas, las acciones estratégicas, los programas estratégicos y los proyectos.

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) presentó ante el Foro del Acuerdo Nacional, la propuesta de una visión de futuro o pre imagen del país; sobre la cual se construyó una visión concertada que guía todas las políticas y planes del Estado, con la finalidad de lograr el bienestar de la población, siendo las personas quienes ocupan el lugar central de las políticas públicas.

Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050²⁰

El Poder Ejecutivo promulgó el **Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) al 2050**, instrumento técnico que implementa la **Visión de país**, las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional y los compromisos internacionales asumidos por el Perú, constituyendo una propuesta para

¹⁹ El Plan Bicentenario fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 054-2011-PCM de fecha 22 de Junio del 2011, elaborado por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN).

²⁰ El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050 fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 095-2022-PCM publicado en el Diario Oficial El Peruano de fecha 28 de Julio del 2022, elaborado por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN).

orientar acciones estratégicas que impulsen el desarrollo armónico y sostenido del país.

El PEDN al 2050, que se alinea a las 35 políticas de Estado, contribuye a lograr la Visión del Perú al 2050, además de haber orientado la formulación de la Política General de Gobierno presente para el período 2021 - 2026, las políticas y planes y los compromisos globales del país como la agenda 2030 y OCDE, entre otros.

La metodología del PEDN al 2050 permitirá que el Perú se ubique entre los 35 países más competitivos del mundo, reduciendo la pobreza monetaria hasta por debajo del 1%. Además, el país disminuirá sus niveles de desigualdad, pasando de un índice de Gini de 0,42 a 0,33. De esta manera, el PBI per cápita se triplicará a US\$ 30 500 por persona.

Otras metas a desarrollarse al 2050 es la inversión de cuatro veces más en salud por cada peruano y peruana en comparación al 2021; la reducción en 60% de la mortalidad infantil. Asimismo, se logrará que 4 de cada 8 trabajadores cuenten con un empleo formal, duplicando la cifra actual.

En el ámbito del cambio climático, el Perú logrará reducir su vulnerabilidad siendo uno de los países menos afectados, reduciendo la deforestación de los bosques en 74 por ciento. De esta forma se alcanzarán emisiones netas de gases de efecto invernadero iguales a cero.

El PEDN representa una apuesta estratégica con enfoque prospectivo que prioriza a las personas, protegiendo en primer lugar la vida y asegurando el funcionamiento de las cadenas de valor para articular alrededor de ellas los esfuerzos de la sociedad peruana y su Estado.

El PEDN ha establecido cuatro Objetivos Nacionales:

- 1: Alcanzar el pleno desarrollo de las capacidades de las personas, sin dejar a nadie atrás.
- 2: Gestionar el territorio de manera sostenible a fin de prevenir y reducir los riesgos y amenazas que afectan a las personas y sus medios de vida, con el uso intensivo del conocimiento y las comunicaciones, reconociendo la diversidad geográfica y cultural, en un contexto de cambio climático.
- 3: Elevar los niveles de competitividad y productividad con empleo decente y en base al aprovechamiento sostenible de los recursos, el capital humano, el uso intensivo de la ciencia y tecnología, y la transformación digital del país.

4: Garantizar una sociedad justa, democrática, pacífica y un Estado efectivo al servicio de las personas, en base al diálogo, la concertación nacional y el fortalecimiento de las instituciones.

El logro de los objetivos considerados en este Plan, contribuirán en un futuro próximo a consolidar al Perú como un país democrático, ético, inclusivo, competitivo, integrado al mundo y orgulloso de su diversidad cultural.

1.2.2.2 Políticas de Gobierno

Las políticas de gobierno son lineamientos generales que orientan las acciones del aparato estatal, durante el periodo que dure su mandato, en el caso del Perú es de cinco años para el gobierno nacional. Cuando los partidos políticos presentan candidatos a la Presidencia de la República, tienen que elaborar su propio proyecto de políticas de gobierno que implementarán en el caso de que lleguen al poder, las mismas que son difundidas ampliamente para que los electores las conozcan e influyan en la decisión para otorgarles su voto en el proceso electoral.

Las políticas de Gobierno están vigentes solamente durante el tiempo que dure el gobierno que las elaboró, en cambio las políticas de Estado rigen en forma permanente, sin importar los cambios de gobierno que se produzcan en el país, como por ejemplo las 35 políticas de estado formuladas por el Acuerdo Nacional.

Las políticas de gobierno contienen la propuesta de un partido político con respecto a la solución de los problemas y demandas de la ciudadanía, con la finalidad de mejorar su calidad de vida de la población, pero su formulación tiene que ser compatible con lo establecido en las políticas de estado vigentes.

Política General de Gobierno

La Política General de Gobierno²¹ es el conjunto de políticas priorizadas, que se desarrollan a través de las políticas nacionales, y que van a regir durante un periodo de gobierno. La Constitución Política del Perú establece que el Presidente de la República dirige la política general de gobierno, y además dispone que dentro de los treinta días de haber asumido sus funciones, el Presidente del Consejo de Ministros tiene que asistir al

²¹ Definición contenida en el Art. 7° del D.S. N° 029-2018-PCM publicado en el Diario El Peruano el 20-03-2018.

Congreso de la República, junto con todos los Ministros, donde tiene que exponer y debatirse la política general de gobierno.

La Política General de Gobierno tiene que ser aprobada por acuerdo de Consejo de Ministros, a los cuarenta días de haber asumido sus funciones el nuevo Presidente de la República, y es formulada en concordancia con el marco de las Políticas de Estado, de los objetivos del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y la Visión del Perú aprobada; la cual orienta el desarrollo y la actualización de las Políticas Nacionales vigentes.

Política General de Gobierno al 2021

La Política General de Gobierno se formaliza mediante la expedición de un Decreto Supremo, es así que el Presidente Vizcarra, después de haber asumido su mandato, emitió la Política General de Gobierno al 2021, la cual fue aprobada mediante el Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que buscaba lograr el desarrollo integral del país, y contenía cinco ejes interrelacionados y que son concordantes con las Políticas de Estado, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y la Propuesta de imagen de futuro del país al 2030; dichos ejes fueron los siguientes:

1. Integridad y lucha contra la corrupción
2. Fortalecimiento institucional para la gobernabilidad
3. Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible
4. Desarrollo social y bienestar de la población
5. Descentralización efectiva para el desarrollo

Política General de Gobierno 2021 - 2026

Durante el mandato del Presidente Castillo se emitió la Política General de Gobierno 2021-2026 ²², la cual fue aprobada mediante el Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, teniendo como prioridad lograr un país descentralizado, basado en el diálogo en el que el Estado es capaz de llevar servicios básicos y oportunidades de desarrollo a todos los ámbitos territoriales del país, así como superar las mayores brechas identificadas en el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las personas, así como en los servicios elementales.

²² Aprobada en la sesión del Consejo de Ministros de fecha 15 de setiembre de 2021 y publicada en el Diario El Peruano el 16-10-2021.

Dicha política consta de diez ejes interrelacionados, que contienen cada uno sus lineamientos y líneas de intervención, las cuales orientan las acciones de las diversas entidades públicas, para alcanzar los objetivos del Gobierno. Estos ejes son los siguientes:

1. Generación de bienestar y protección social con seguridad alimentaria
2. Reactivación económica y de actividades productivas con desarrollo agrario y rural
3. Impulso de la ciencia, tecnología e innovación
4. Fortalecimiento del sistema educativo y recuperación de los aprendizajes
5. Descentralización, fortalecimiento institucional y del servicio civil
6. Fortalecimiento del sistema democrático, seguridad ciudadana y lucha contra la corrupción, narcotráfico y terrorismo
7. Gestión eficiente de riesgos y amenazas a los derechos de las personas y su entorno
8. Gobierno y transformación digital con equidad
9. Conducción de una diplomacia nacional, autónoma, democrática, social y descentralizada
10. Estado intercultural para la promoción de la diversidad cultural.

Política General del Gobierno Actual

Durante el mandato de la Presidente Dina Boluarte se aprobó la vigente Política General de Gobierno para el presente mandato presidencial ²³, la cual fue oficializada mediante el Decreto Supremo N° 042-2023-PCM, y que contiene ejes y lineamientos para superar las mayores brechas identificadas en el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las personas, así como en la provisión de los servicios elementales.

Dicha política consta de nueve ejes, los cuales se encuentran interrelacionados y guardan consistencia con el marco de políticas y planes del país. Estos ejes son los siguientes:

1. Paz social y gobernabilidad.

²³ Aprobada en la sesión del Consejo de Ministros, de fecha 22 de Marzo de 2023 y publicada en el Diario El Peruano el 25-03-2023.

2. Concertación y diálogo nacional.
3. Protección social para el desarrollo.
4. Reactivación económica.
5. Impulso al desarrollo de los departamentos.
6. Lucha contra la corrupción, orden público y seguridad, y defensa de la soberanía nacional.
7. Buen año escolar con recuperación de los aprendizajes.
8. La salud como derecho humano.
9. Más infraestructura y servicios para una mejor calidad de vida.

1.2.2.3 Políticas Nacionales

Las Políticas Nacionales tienen que estar encuadradas con lo establecido en las Políticas de Estado, se formulan teniendo en cuenta el Programa de Gobierno y la priorización en la solución de problemas y satisfacción de las necesidades que tiene la población. Es una competencia exclusiva del Poder Ejecutivo diseñar y supervisar las políticas nacionales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado. Las políticas nacionales conforman la política general de gobierno.

Las Políticas Nacionales²⁴ son las que determinan: los objetivos priorizados, lineamientos, principales contenidos de las políticas públicas, estándares nacionales y provisión de servicios que tienen que ser alcanzados y supervisados para garantizar el desarrollo normal de las actividades públicas y privadas. Las políticas nacionales se aprueban en Consejo de Ministros y se formalizan mediante Decreto Supremo.

Las Políticas Nacionales integran y dan coherencia a toda acción del Estado que debe estar al servicio de los ciudadanos, y sirven de base para la formulación de los objetivos considerados en los Planes Sectoriales, Planes de Desarrollo Concertado, Planes Estratégicos y Planes Operativos que elaboran las entidades públicas, en los niveles de gobierno nacional, regional y local.

El Reglamento²⁵ que regula las Políticas Nacionales, establece que el ente rector de las políticas nacionales son los Ministerios y que para formularlas, su diseño tiene que estar articulado con las Políticas de Estado, la Política General de Gobierno y el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, y que además tienen que estar integradas con el Sistema Nacional de

²⁴ Concepto detallado en el Art. 4, numeral 1, de la Ley N° 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

²⁵ Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2018-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 038-2018-PCM.

Planeamiento Estratégico (SINEPLAN), asimismo este reglamento establece las orientaciones para efectuar la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas nacionales.

Entre las Políticas Nacionales que son aplicables a la Universidad tenemos:

- Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción
- Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria
- Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública
- Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva

1.2.2.4 Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción:

Corrupción es el mal uso del poder efectuado por algunas personas, con la finalidad de obtener un beneficio indebido, ya sea en el aspecto económico o no económico, en forma directa o indirecta, mediante la vulneración de principios y deberes éticos, de normas y derechos fundamentales.

La corrupción es el principal problema que debilita al sistema democrático, porque afecta el desempeño de las entidades y el uso óptimo de los recursos. La lucha contra la corrupción se puede efectuar mediante acciones como: el control interno, la gestión de riesgos, promoviendo la ética, la protección de los denunciantes, etc.

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción plantea el siguiente objetivo general:²⁶ Tener instituciones transparentes e íntegras, que promuevan y practiquen la probidad en el ámbito público, en el sector empresarial y en la sociedad civil, garantizando que se evite y se sancione de manera efectiva los actos de corrupción, tanto a nivel nacional, regional y local, contando para ello con la participación activa de la ciudadanía.

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción está organizada en tres ejes: Prevención; Identificación y gestión riesgos; y Sanción.

EJE 1: Prevención: El Estado debe tener capacidad para prevenir los actos de corrupción, utilizando una serie de estrategias para evitar las posibles prácticas de corrupción, promoviendo una cultura de integridad en la población.

²⁶ Numeral VI de la Política, aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 14-09-2017

EJE 2: Identificación y Gestión de Riesgos: Se tiene que implementar los mecanismos permanentes para supervisar, identificar y gestionar los riesgos, investigando, persiguiendo y reprimiendo las prácticas de corrupción, hay que implementar un control permanente e integral.

EJE 3: Sanción: Hay que fortalecer la capacidad sancionadora del Estado frente a las prácticas de corrupción, evitando la impunidad de los infractores, con un sistema de justicia que asegure la sanción final a los infractores.

1.2.2.5 Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria

El objetivo general²⁷ de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria es: garantizar que todos los jóvenes del país puedan acceder a un servicio educativo universitario de calidad, que la universidad les brinde una formación integral y de perfeccionamiento continuo, para que puedan lograr un desempeño profesional competente, inculcándole los valores ciudadanos y la importancia de realizar la investigación. El Estado garantiza el derecho a recibir una educación de calidad.

El objetivo técnico de esta Política es desarrollar un Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC), para que la universidad pueda cumplir con los estándares básicos de calidad y que éstos, se vayan superando permanentemente para conseguir la excelencia académica. La meta es lograr que los Jóvenes del Bicentenario que ingresan a la universidad estén seguros, que van a recibir una educación de calidad que les va a servir para conseguir un trabajo digno, que va ser un profesional competitivo y valorado en el mercado laboral, que le garantice su bienestar, y a la vez comportarse como un ciudadano que se rige por los principios de ética, solidaridad, justicia y respeto por las diferencias, y que contribuirá al desarrollo socio económico del Perú.

La Ley Universitaria 30220 establece que el Estado es el ente rector de la calidad en la educación superior universitaria, por ello con esta política promueve la existencia de un competitivo mercado académico. El Estado tiene la responsabilidad directa con las universidades públicas, cuyos presupuestos se financian en su mayoría con los recursos que provienen del Tesoro Público, para el mejoramiento de su calidad y que estas universidades rindan cuentas sobre el uso eficaz, eficiente y transparente de los recursos

²⁷ Numeral IV de la Política aprobada mediante Decreto Supremo N° 016-2015-MINEDU de fecha 25 de Setiembre del 2015.

que reciben, porque es el dinero de todos los peruanos quienes han contribuido con el pago de sus impuestos.

Los 4 lineamientos de política para asegurar la calidad de la educación superior universitaria son los siguientes:

- **Licenciamiento:** El Estado supervisa que la educación universitaria cumpla con las condiciones básicas de calidad.
- **Acreditación:** Es el reconocimiento público de que la Universidad o Programa Académico tiene un nivel de calidad adecuado, que cumple con estándares establecidos por el Estado.
- **Información:** Que la universidad tenga un sistema de información oportuna y relevante, de conocimiento público.
- **Incentivos:** Conjunto de medidas que favorezcan el logro de la mejora continua y la excelencia, especialmente en universidades públicas.

Esta política busca eliminar la desconexión que existe entre la formación universitaria y el mercado laboral, lo que origina la dificultad que tienen las empresas para contratar profesionales calificados, por eso ahora las universidades tienen que hacer seguimiento a sus egresados, para determinar si han conseguido trabajo en áreas acordes con lo que han estudiado, lo cual le va a servir como retroalimentación para la adecuada toma de decisiones y evitar de esta manera que sus profesionales que egresan se encuentren subempleados.

1.2.2.6 Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública:

El Objetivo de la política nacional de modernización de la gestión pública²⁸ es guiar, coordinar y promover para que en todas las entidades del Estado, se efectúe el proceso de modernización para conseguir una gestión pública que se oriente a la obtención de resultados, para lograr el bienestar de la población y contribuya al desarrollo de nuestro país, por ello se viene utilizando ya los Presupuestos por Resultados, donde se asignan los recursos financieros para el cumplimiento de metas determinadas en cierto número de unidades de productos obtenidos (bienes o servicios), como por ejemplo el número de estudiantes a los que se les brinda el servicio educativo durante el año.

Un Estado Moderno es el que está al servicio de la población y es eficiente, eficaz, inclusivo, unitario, descentralizado, transparente, abierto, que brinda bienes y servicios públicos de calidad a la sociedad, de una forma

²⁸ Política aprobada mediante Decreto Supremo N° 004-2013-PCM publicada en el diario El Peruano de fecha 09-01-2013.

oportuna, equitativa y pertinente, reduciendo las brechas existentes en el aspecto económico y social de sus habitantes, y que promueve el desarrollo de nuestro país.

Modernizar la gestión pública es una Política de Estado, que debe ser cumplida en forma obligatoria por todas las entidades de la administración pública, coordinando con los Sistemas Administrativos, la Secretaría de Gobierno Digital e implementando el Gobierno Electrónico. Llevar a cabo esta modernización es responsabilidad de todas las autoridades, directivos, funcionarios y servidores de cada una de las instituciones estatales en los niveles del gobierno nacional, regional y local.

Los principios orientadores de la política de modernización son los siguientes:

- Orientación al ciudadano
- Articulación intergubernamental e intersectorial
- Balance entre flexibilidad y control de la gestión
- Transparencia, rendición de cuentas y ética pública
- Innovación y aprovechamiento de las tecnologías.

1.2.2.7 Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva:

La Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva (PNESTP), define la apuesta del Estado al 2030 para ampliar el acceso y mejorar la calidad de la educación superior (universitaria, tecnológica, pedagógica y artística), conjunto con lo técnico-productivo.

Su objetivo es que al año 2030, se logre incrementar el acceso a la educación superior y técnico productiva, con igualdad de oportunidades para todos los peruanos, para lo cual se impulsan estrategias y mecanismos para el acceso, estableciendo trayectorias educativas flexibles y diversas, lo que le permitirá a la población tener una mejor preparación para el trabajo, y continuar formándose a lo largo de la vida, contribuyendo así al desarrollo sostenible y a la competitividad del nuestro Perú.

Esta política tiene seis objetivos prioritarios y plantea el desarrollo de servicios relacionados con el sistema de acceso, la ampliación de la oferta pública, la certificación de competencias, el fortalecimiento de las capacidades de los docentes, el sistema integrado de información, el aseguramiento de la calidad, y la movilización de recursos para la promoción del desarrollo de la investigación, desarrollo e innovación.

Esta política concuerda con lo establecido en las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, con las otras Políticas Nacionales, así como con el Proyecto Educativo Nacional al 2036, constituyéndose de esta manera en un instrumento de cumplimiento obligatorio para todos los niveles de gobierno.

1.3 REALIDAD PROBLEMÁTICA:

El Control Interno se ha convertido actualmente en una de las herramientas más importante y fundamental para que los directivos o funcionarios puedan efectuar la gestión adecuada de la organización que tienen a su cargo, debido a que la información que proporciona el control interno sirve como base para la correcta toma de decisiones, y de esta manera la organización pueda cumplir con la finalidad, políticas, objetivos y metas que se han formulado en la etapa del planeamiento institucional, ya sea que se trate de una entidad pública o privada.

Entre los problemas por los que atraviesa la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” vamos a explicar los que consideramos más saltantes y que se han originado, a nuestro entender, por no haber implementado a tiempo un adecuado sistema de control interno, que hubiera permitido evitar que ellos se produzcan, con las consiguientes responsabilidades administrativas y penales, así como el correspondiente desprestigio sobre la gestión universitaria, difundido como noticia a través de los medios de comunicación nacionales y locales, que los han puesto en conocimiento de la opinión pública, los cuales pasamos a detallar a continuación:

a. Títulos profesionales expedidos sin cumplir los requisitos:

En la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica se han otorgado Títulos Profesionales, a personas que no tenían los requisitos necesarios por obtenerlos, pues todavía no habían concluido satisfactoriamente todas las asignaturas de sus estudios universitarios, habiendo presentado para ello en su expediente para titulación, Certificados de Estudios cuya notas no coincidían con las calificaciones de las actas presentadas por los docentes en la Facultad, lo cual se hubiese podido evitar detectando a tiempo esta anomalía, si es que hubiera estado implementado el control interno en la expedición de los certificados de estudio, como por ejemplo que antes de que firme el Decano los certificados de estudio, éstos deberían ser chequeados en el aspecto de las notas, por personal administrativo de la Facultad que se dedicara a comparar si las calificaciones de las asignaturas coincidían con la copia de las actas que poseen en el archivo de dicha Facultad, no habiéndose cumplido con lo establecido en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.²⁹

²⁹ Política aprobada mediante el D.S. N° 092-2017-PCM publicado en las Normas Legales del Diario Oficial El Peruano, de fecha 14-09-2017.

Este hecho ha creado una mala imagen de la Universidad y un desprestigio para los que egresan de esta casa superior de estudios, por lo cual la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) ha formulado una denuncia penal³⁰, contra quienes resulten responsables de estos hechos, lo cual se encuentra en proceso de investigación por parte de la Fiscalía, para determinar la presunta responsabilidad de autoridades universitarias y los egresados, involucrados en la emisión de grados y títulos fraudulentos; identificando a las autoridades y funcionarios de la UNICA responsables de estos hechos, por los delitos contra la administración pública, en la modalidad de cohecho pasivo propio en agravio del Estado; contra la fe pública en la modalidad de falsedad genérica agravada; y contra la tranquilidad pública en la modalidad de organización criminal en agravio de la sociedad; y a los estudiantes egresados por el delito contra la administración pública en la modalidad de cohecho activo genérico, en agravio del Estado; y contra la fe pública en la modalidad de falsedad ideológica en agravio del Estado; para su posterior denuncia ante el Poder Judicial de Ica para el inicio del auto apertorio del proceso penal por los delitos antes mencionados.

b. Adquisición de una Supra computadora por US \$ 7'200,000.00

De igual manera existe un informe de control elaborado por la Contraloría General de la República – Región Ica, sobre las investigaciones efectuadas por la adquisición en el año 2015 de una supra computadora a la empresa “Inspur International Business Limited” de la República Popular China, al no haberse cumplido con efectuar todo el procedimiento que correspondía para poder adquirir este bien, por un importe de US \$ 7'200,000.00 CIF Callao, que al tipo de cambio de S/. 3.30 a la fecha del contrato, ascendía a S/. 23'760,000.00 soles.

Por el alto costo de la supra computadora, de acuerdo a la Ley 30225 Ley de Contrataciones del Estado y la Ley 30281 Ley de Presupuesto del año 2015, correspondía que la Universidad hubiese convocado a un proceso de Licitación Pública para su adquisición, lo cual no se efectuó habiéndose comprado directamente a dicha empresa de la República Popular China, no obstante que en el Perú ya se vendían equipos similares, además que dicha adquisición no estaba considerada en el Plan Anual de Contrataciones de la universidad, ni tampoco se contaba con su financiamiento al 100 %, lo cual incumplía también con la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

³⁰ En el mes de Abril de 2019, SUNEDU a través de su Procurador, ha formulado la denuncia penal ante el Ministerio Público de Ica

Estos hechos actualmente vienen siendo investigados por el Ministerio Público³¹ por la presunta comisión de los delitos de asociación ilícita, colusión, concusión, enriquecimiento ilícito y omisión de denuncia en agravio del Estado Peruano – Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, para la determinación de las responsabilidades penales a que hubiera lugar, lo cual se hubiera evitado si es que estuviera adecuadamente implementado el sistema de control interno en la universidad, específicamente en la Oficina General de Administración, en la cual sus oficinas de Abastecimiento, Presupuesto, Contabilidad y Tesorería, procesaron esta adquisición sin hacer ningún reparo y efectuaron su pago al proveedor.

A pesar del tiempo transcurrido desde la adquisición y su alto costo, esta supra computadora todavía no genera ingresos financieros para la universidad que permita recuperar la inversión efectuada, habiéndose constituido en un elefante blanco.

c. Denegación de Licenciamiento por la SUNEDU:

También es de conocimiento público que la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), desaprobó el Plan de Adecuación elaborado y presentado, como consecuencia de ello le denegó el licenciamiento institucional a la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, por cuanto de la evaluación efectuada concluyó que no cumplía con las condiciones básicas de calidad³², según lo detallado en el informe técnico de licenciamiento, es así que respecto a la evaluación de un total de 44 indicadores, la universidad solo cumplió con 9 de ellos (20.45 %), en consecuencia no había cumplido con 35 de los indicadores (79.55 %), es decir no tenía implementada adecuadamente la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria.³³

d. Estructura orgánica y procedimientos demasiado complejos:

En el organigrama de la universidad se podía apreciar que existen demasiadas dependencias, produciéndose superposición de funciones y falta de coordinación entre ellas, especialmente en lo que respecta a las labores de apoyo y de asesoramiento, incluso se pudo verificar que varias dependencias tenían solo dos servidores, e incluso algunas solo uno; así mismo todos los trámites se hacían de manera presencial, originando pérdida de tiempo para los estudiantes, quienes tenían que estar formando largas colas para la atención, y también se les solicitaba a los usuarios que presenten requisitos que

³¹ Investigado por la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Ica, Carpeta Fiscal N° 2106015500-2019-341-0

³² Resolución de Consejo Directivo N° 137-2019-SUNEDU/CD de fecha 25 de Octubre de 2019, el cual se fundamenta en el Informe Técnico de Licenciamiento N° 040-2019-SUNEDU-02-12 de fecha 14 de Octubre de 2019

³³ Política aprobada mediante el D.S. N° 016-2015-MINEDU publicado en las Normas Legales del Diario Oficial El Peruano, de fecha 26-09-2015.

la universidad ya posee, lo cual incumple con la Política de Modernización de la Gestión Pública.

Con el presente trabajo de investigación se estima que implementar el Sistema de Control Interno en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” sería la solución para evitar que en el futuro se produzcan deficiencias como algunas que se han detallado, ya que el control interno permite aplicar mecanismos a fin de mejorar la gestión institucional y de esta forma cumplir las políticas públicas, y además lograr que la universidad se desempeñe con eficacia y eficiencia, pudiéndose detectar errores a tiempo para implementar de inmediato las medidas correctivas más adecuadas a las circunstancias.

La problemática de la deficiente gestión requiere de un óptimo control interno, el cual será necesario para obtener una adecuada planeación, organización, dirección y control de la gestión que permita disponer de información para retroalimentar diversos aspectos que ayuden a la mejora institucional y a la adecuada toma de decisiones, a fin de poder cumplir con las políticas de estado y políticas de gobierno vigentes en nuestro país.

1.3.1 PROBLEMA GENERAL

“¿En qué medida el Sistema de Control Interno influye en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P.E.1 ¿En qué medida la Cultura Organizacional influye en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019?

P.E.2 ¿En qué medida la Gestión de Riesgos influye en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019?

P.E.3 ¿En qué medida la Supervisión influye en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019?

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Justificación

La presente investigación se justifica porque el sistema de control interno contribuye para que la Universidad logre cumplir con su finalidad, sus objetivos, sus metas, su Plan Operativo Institucional y de esta manera pueda cumplir con las políticas públicas vigentes; asimismo disminuyendo los posibles riesgos que podrían existir, se genera la confianza en los usuarios y en terceros, y con ello mejoramos los procesos internos y la imagen de la Universidad.

Para lograr una buena gestión en las organizaciones se requiere la ayuda del control interno, para evitar incurrir en problemas como los anteriormente expuestos a manera de ejemplo, y también sirve de ayuda al Auditor para evaluar la estabilidad de las entidades, de esta manera la aplicación correcta del sistema de control interno facilita su labor de auditoría en las organizaciones.

Para aplicar el sistema de control interno se tiene que formular el futuro deseado, para que en base a ello se planteé los cursos alternativos de acción y de esta forma definir los mecanismos que se tienen que seguir, lo cual permite cumplir con las políticas públicas vigentes y alcanzar los objetivos diseñados en la etapa del planeamiento, asimismo ayuda para la adecuada asignación de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y potencial humano disponibles en la organización, para que ellos puedan ser usados de una manera eficiente y eficaz, y la entidad pueda efectuar una gestión exitosa, cumpliendo con su misión institucional.

El control interno es una actividad que se debe de aplicar en todo el proceso administrativo de las organizaciones, que garantice que se diseñen las mejores estrategias, adaptables a sus condiciones particulares de la entidad, convirtiéndose así en un proceso esencial para poder conseguir el éxito, organizando adecuadamente todo el trabajo, designando las personas mejor calificadas para que ejecuten las tareas y funciones necesarias que se tienen que realizar.

La responsabilidad por la prevención y detección de posibles errores e irregularidades, es de los directivos y funcionarios que están a cargo de la gestión de la organización, a través de la implementación de pertinentes sistemas de control interno.

1.4.2 Importancia

1.4.2.1 Importancia Teórica

En el presente trabajo de investigación, se analizó las dificultades que ha enfrentado la Universidad, para que hasta la fecha no se haya podido implementar el Sistema de Control Interno, de acuerdo con los plazos establecidos en las Directivas emitidas por la Contraloría General de la República, en su condición de órgano rector del sistema de control, y se ha elaborado propuestas de solución en las recomendaciones que se han formulado para lograr su pronta implementación.

1.4.2.2 Importancia Práctica

En la presente investigación se han identificado las causas o dificultades que se han presentado para que hasta la fecha no se haya podido implementar adecuadamente el Sistema de Control Interno en la Universidad, y para ello se buscó la participación de expertos en control interno y en gestión pública, a fin de poder determinar el origen de dichas causas, teniendo en cuenta que es de imperiosa necesidad que la entidad cuente con un Sistema de Control Interno totalmente implementado, que permita prevenir los riesgos, las irregularidades y los actos de corrupción que se pueden presentar y por consiguiente lograr que la universidad tenga una gestión transparente, eficaz y eficiente, en cumplimiento de las políticas de estado y las políticas de gobierno vigentes.

1.4.2.3 Importancia Metodológica

Para efectuar el análisis profundo de las dificultades que se han producido, las cuales no han permitido hasta la fecha la implementación integral del Sistema de Control Interno en la Universidad, se utilizó el método de investigación deductivo e inductivo, así como la explicación e interpretación de los hechos, utilizando el diseño del Estudio de Casos, debido a que se buscó analizar la información obtenida, mediante las encuestas y entrevistas realizadas, y conocer los motivos o razones que han impedido la correcta implementación del Sistema de Control Interno en esta institución del Estado; por ello la presente investigación es muy importante y ha sido efectuada en forma objetiva, analizando y explicando la situación estudiada.

1.4.2.4 Relevancia

Esta investigación tiene una gran relevancia, debido a que el Sistema de Control Interno que se implemente en la Universidad, debe lograr prevenir los riesgos y evitar que se produzcan irregularidades o actos de corrupción, lo que contribuye a conseguir que la gestión institucional sea más eficiente y transparente y que se brinde mejores servicios a los usuarios (estudiantes y ciudadanía), en cumplimiento de la política de modernización de la gestión pública en el Perú.

1.4.2.5 Contribución

El presente trabajo de investigación, ha diagnosticado las dificultades que se han presentado para la implementación del Sistema de Control interno en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, y sirve para que la Alta Dirección,

los directivos, funcionarios y servidores, comprendan la importancia y los beneficios que se logra fomentando una cultura de control interno, el cual adecuadamente aplicado posibilita la obtención de una gestión pública óptima, convirtiéndose en una herramienta para combatir la corrupción y que ayuda a lograr el cumplimiento de las metas de desempeño, así como también prevenir la pérdida de recursos, facilitando que la entidad cumpla con las políticas públicas vigentes.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo General

Determinar la influencia del Sistema de Control Interno en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

1.5.2 Objetivos Específicos

O.E.1: Determinar la influencia de la Cultura Organizacional en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

O.E.2: Determinar la influencia de la Gestión de Riesgos en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

O.E.3: Determinar la influencia de la Supervisión en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

1.6 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

1.6.1 Hipótesis General

El Sistema de Control Interno influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

1.6.2 Hipótesis Específicas

H.E.1: La Cultura Organizacional influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019

H.E.2: La Gestión de Riesgos influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019

H.E.3: La Supervisión influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019

1.7 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1 Identificación de Variables

Variable Independiente

Sistema de Control Interno.

Variable Dependiente

Cumplimiento de las Políticas Públicas

1.7.2 Operacionalización de Variables

Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Sistema de Control Interno (V. I.)	Conjunto de políticas, planes, normas, organización, métodos, procedimientos, actividades, acciones, registros y actitud del personal en cada entidad pública, para poder lograr los objetivos y metas que dicha institución se ha planteado conseguir, procurando así obtener la mejora continua, y para ello utiliza la gestión por procesos y la gestión de riesgos.	Cultura Organizacional	Ambiente de Control <hr/> Información y Comunicación
		Gestión de Riesgos	Evaluación de Riesgos <hr/> Actividades de Control
		Supervisión	Supervisión
Cumplimiento de las Políticas Públicas (V. D.)	Son las acciones, actividades, proyectos, programas, prioridades de gasto, que el Estado diseña y gestiona a través del gobierno y de la administración pública, para poder lograr la satisfacción de las necesidades de la colectividad, como una respuesta a sus grandes problemas y demandas, y que tienen por finalidad mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.	Políticas de Estado	Acuerdo Nacional <hr/> Plan Bicentenario al 2021 <hr/> Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050
		Políticas de Gobierno	Política General <hr/> Políticas Nacionales

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1 TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Tipo de Investigación

Según la problemática de estudio y la naturaleza del trabajo, la investigación fue de tipo **Básica** por cuanto nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación sobre las variables de estudio; y también fue de tipo **Aplicada** al proponer alternativas de solución prácticas a la realidad problemática materia de estudio.

La investigación básica busca diagnosticar alguna realidad, siendo sus resultados muy valiosos ya que contribuyen aumentando las arcas del conocimiento científico (Vara, 2012).

La investigación aplicada busca el conocer, para hacer, para actuar, para construir, para modificar. Su principal objetivo se basa en resolver problemas prácticos. Se centra en generar cambios en una realidad estudiada. Trata de unir la investigación con la práctica a través de la aplicación y se orienta a la toma de decisiones.

Asimismo, por el tratamiento que se dio a los datos fue una investigación de tipo **Cuantitativa** y **Fáctica**, decimos cuantitativa porque permitió analizar e interpretar los resultados numéricos obtenidos estadísticamente, y de esta manera proponer alternativas o soluciones a la problemática, y fáctica porque tuvo como fin comprender los hechos, es decir, crear una representación mental de los hechos, lo más cercana a como son en la realidad, por cuanto se trabajó con hechos concretos y objetivos, acordes con la realidad materia de la investigación.

2.1.2 Nivel de Investigación

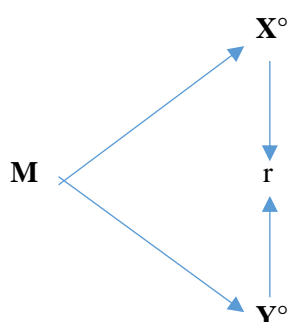
El trabajo de investigación fue de nivel **Correlacional**, con el propósito de medir el grado de relación que existía entre las variables que se estudiaron y además fue también de nivel **Descriptivo** y **Explicativo**, porque trata de explicar la relación causa y efecto entre las variables, referente a la problemática objeto de estudio.

La investigación estuvo orientada a describir las variables de estudio en la muestra seleccionada, mediante el estudio del mismo en una circunstancia tiempo - espacial. En tal sentido, el estudio permitió recopilar información sobre las variables de estudio, en un intervalo de tiempo determinado, tal y conforme se presentan en la realidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

2.1.3 Diseño de la Investigación

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), el diseño no experimental es cuando no existe manipulación activa de alguna variable por parte del investigador, es decir no se manipula deliberadamente las variables y solo se limita a observar los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

En tal sentido, el desarrollo de la presente investigación correspondió al diseño **No Experimental**, de corte **transversal**, el mismo que permite observar la muestra siendo su esquema el siguiente:



Donde: M = representa la muestra de estudio
° = representa las observaciones realizadas
X = medición de la variable independiente
Y = medición de la variable dependiente
r = correlación entre las 2 variables

2.2 CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

Delimitación Temporal: Enero a Diciembre del año 2019

Delimitación Espacial: Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, cuya sede está ubicada en el Departamento de Ica.

Delimitación Social: Directivos y Funcionarios de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”

Delimitación del Contenido: El presente estudio de investigación se llevó a cabo en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, en la cual se procedió a identificar las partes conformantes del Sistema de Control Interno, para poder determinar su grado de influencia en el cumplimiento de las Políticas Públicas.

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1 Población

La población en estudio estuvo conformada por todos los funcionarios y directivos que desempeñaron sus cargos durante el año 2019 en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, hasta el tercer nivel organizacional, los cuales según la dependencia en la que laboraban se les desagregó de la siguiente manera:

Grupos / Niveles	Cantidad
Alta Dirección	3
Directores Generales de la Administración Central	28
Directores de Oficina de la Administración Central	45
Decanos de las Facultades	24
Directores de las Facultades	265
Director de Escuela de Posgrado	1
Directivos de Escuela de Posgrado	3
Directores de Centros de Producción	<u>11</u>
Total de Funcionarios (Población)	380

2.3.2 Muestra

La muestra es una parte representativa de la población, que en este caso estuvo constituida por la cantidad de personas que se obtuvo como resultado, al aplicar la fórmula de la muestra para poblaciones finitas:

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

Donde:

n = Tamaño de la Muestra representativa mínima para el estudio

N = Número de integrantes de la población = 380 funcionarios

Z = Intervalo de confianza (al 95 % = 1.96)

E = Margen de error = 5 % = 0.05

p = Probabilidad de éxito (de figurar en la muestra) = 50 % = 0.5

q = Probabilidad de fracaso (no figurar en la muestra) = 1- 0.5 = 0.5

Reemplazando los datos en la fórmula, tenemos:

$$N = \frac{380 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (380 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 192 \text{ funcionarios}$$

Luego de aplicar la fórmula para poblaciones finitas, se concluyó que el número de funcionarios de la Universidad, que debían integrar la Muestra, para garantizar su representatividad dentro de los parámetros establecidos, era de 192 funcionarios, por lo que al momento de aplicar la encuesta, se tuvo que seleccionar de manera aleatoria y en forma directamente proporcional dentro de cada grupo que conformaba la población, para que cada uno de los grupos estuviesen representados, como se detalla a continuación:

Grupos / Niveles	Cantidad
Alta Dirección	2
Directores Generales de la Administración Central	14
Directores de Oficina de la Administración Central	23
Decanos de las Facultades	12
Directores de las Facultades	133
Directivos de Escuela de Posgrado	2
Directores de Centros de Producción	<u>6</u>
Total de Funcionarios (de la muestra)	192

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1 Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas que se utilizaron para recolectar los datos, se detallan a continuación:

Para Formular el Marco Teórico:

Fichaje: Según Carrasco (2006), la técnica del fichaje consiste en registrar o consignar información significativa y de interés para el estudio en fichas de investigación.

Análisis documental: que se efectuó revisando y analizando los documentos que contenían información, referentes al tema de la investigación y de esta manera se pudo fundamentar la problemática.

Estas técnicas se utilizaron para recoger la información pertinente sobre las variables de estudio y estructurar el marco teórico de la investigación.

Para Aplicar en la Muestra

Encuesta: En la recolección de datos, se aplicó cuestionarios que fueron absueltos por los funcionarios y directivos de la universidad, que fueron seleccionados aleatoriamente para conformar la muestra en estudio. Según Carrasco (2006), esta técnica consiste en la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas o ítems formulados directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio de investigación. Esta técnica se utilizó para obtener datos, sobre las variables de estudio, a partir de la información registrada en los respectivos cuestionarios.

2.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos

De acuerdo con las técnicas para recolectar los datos, se utilizaron los siguientes instrumentos:

Para Formular el Marco Teórico:

Fichas de investigación: Las fichas de investigación que se utilizaron en el presente estudio fueron de tipo: bibliográficas, textuales, de resumen, sobre la lectura que se efectuó de libros, revistas, reglamentos, manuales, investigaciones, normatividad legal vigente, internet, y otros.

Para Aplicar en la Muestra

Cuestionario: Este instrumento, se elaboró con la finalidad de conocer las dimensiones de las variables. El diseño de un cuestionario comprendió prioritariamente 2 aspectos técnicos, las preguntas y la determinación formal necesaria, los tipos de preguntas pueden comprender respuestas cerradas, abiertas o semi abiertas, para nuestro caso tuvimos en consideración las preguntas cerradas, por considerarlas más eficaz cuando se conoce la respuesta alternativa, limitadas en número y claramente definidas, teniéndose cuidado que las respuestas sean excluyentes (Hueso Gonzales & Cascant i Sempere, 2012).

Cuando realizamos una medición, ésta tiene que ser válida y confiable, lo cual se explica a continuación:

Validación del instrumento: En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento fue el informe de juicio de expertos, a cargo de dos especialistas en el tema de estudio y uno en investigación; la validez se hizo de una manera formal, con la ayuda del respectivo formato de validación del instrumento,

donde las preguntas fueron chequeadas utilizando la clasificación: dejar, modificar, eliminar, incluir otra y observaciones

En cuanto a **confiabilidad** se realizó una prueba piloto que fue sometida al estadístico coeficiente Alfa de Cronbach, su fórmula determinó el grado de consistencia y precisión; su cálculo se realizó mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total con el programa estadístico SPSS 24

2.4.3 Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados

Una vez que se aplicaron los instrumentos y que se recolectaron los datos, estos pasaron por las siguientes etapas:

Organización de Datos: que consistió en codificar la información recogida con el instrumento de recolección de información en la muestra de estudio. Permitió clasificar los datos en función a las variables, dimensiones e indicadores y su operacionalización. Es decir, se ordenaron y se agruparon los datos obtenidos.

Calificación: que consistió en dar la puntuación que corresponda según el instrumento aplicado, este instrumento de evaluación fue de acuerdo a la matriz del respectivo instrumento.

Tabulación de Datos: Se utilizó para efectuar el procesamiento de los datos, mediante el conteo en forma mecanizada y sistematizada, con la finalidad de poder obtener la distribución de las frecuencias, tanto en forma absoluta como porcentual. Correspondió al conteo acorde con las frecuencias observadas mediante el procesamiento manual y electrónico.

Cuadros y representaciones estadísticas: en esta etapa se elaboró una data donde se encontraron todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicó los respectivos estadígrafos que permitieron conocer las características de la distribución de los datos, y por la naturaleza de la investigación se utilizó la media aritmética y la desviación estándar. Producto de los resultados obtenidos, esta técnica permitió presentar la información consolidada en los cuadros y las gráficas estadísticas correspondientes, para lograr su fácil comprensión y el análisis de los mismos.

Interpretación: en esta etapa, la información que estaba presentada en las tablas y figuras estadísticas, fue analizada y explicada en función de las variables de estudio y de sus respectivas dimensiones. Asimismo, para contrastar las hipótesis de investigación se empleó la prueba del Chi Cuadrado a través del software estadístico Excel v. 2013 y SPSS V.24.

III. RESULTADOS

3.1 PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1

¿La Universidad “San Luis Gonzaga” tiene aprobado su Estatuto, Reglamento de Organización y Funciones, Plan Estratégico y Plan Operativo?

Respuestas	Nº	%
Si	178	92.71
Parcialmente	8	4.17
No	6	3.12
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de los funcionarios respondieron que la Universidad “San Luis Gonzaga” si tiene aprobados sus instrumentos de gestión institucional, como son el Estatuto, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Plan Estratégico y el Plan Operativo, lo cual representa el 92.71 % de los encuestados; en cambio el 4.17 % respondieron que solo parcialmente y el 3.12 % que no, lo que significa una fortaleza en el componente Ambiente de Control, dentro del Eje Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno

Figura 1

¿La Universidad “San Luis Gonzaga” tiene aprobado su Estatuto, Reglamento de Organización y Funciones, Plan Estratégico y Plan Operativo?

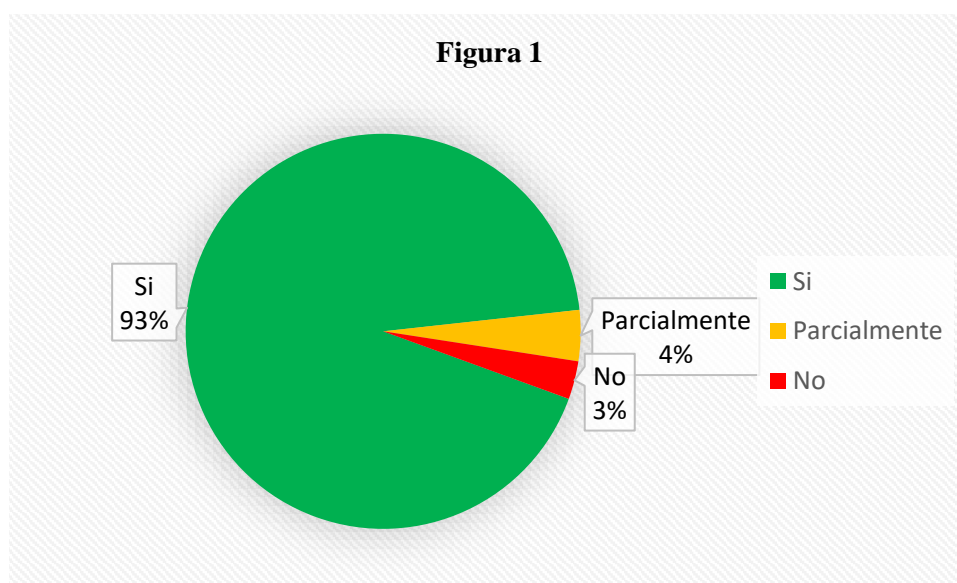


Tabla 2

¿La dependencia donde usted labora, tiene aprobado su Manual de Organización y Funciones, el Manual de Procedimientos, Reglamentos, Objetivos y Metas Específicas, en concordancia con los Objetivos Institucionales?

Respuestas	Nº	%
Si	93	48.44
Parcialmente	85	44.27
No	14	7.29
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que la dependencia en la cual laboran, si tiene aprobados su Manual de Organización y Funciones (MOF), Manual de Procedimientos (MAPRO), Reglamentos Internos, Objetivos y Metas específicas que deben lograr, lo cual representa el 48.44 % de los encuestados, en cambio el 44.27 % respondieron que solo parcialmente y el 7.29 % que no, lo que significa una fortaleza en el componente Ambiente de Control, dentro del Eje Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno.

Figura 2

¿La dependencia donde usted labora, tiene aprobado su Manual de Organización y Funciones, el Manual de Procedimientos, Reglamentos, Objetivos y Metas Específicas, en concordancia con los Objetivos Institucionales?

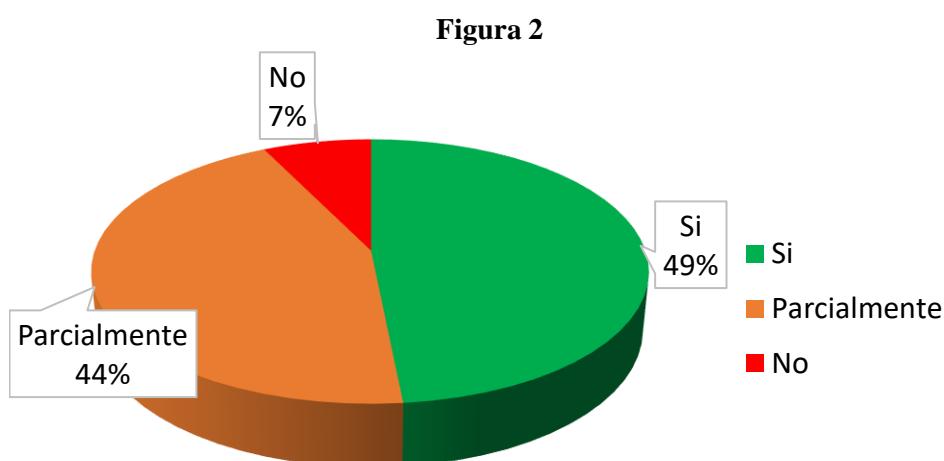


Tabla 3

¿La Universidad ha aprobado y difundido un Código de Ética o Normas Internas, que regulan la conducta de su personal en el ejercicio de sus funciones?

Respuestas	N°	%
Si	49	25.52
Parcialmente	68	35.42
No	75	39.06
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que la Universidad no ha aprobado ni difundido un Código de Ética u otras normas internas, que regulen la conducta del personal que labora en ella, ejerciendo sus funciones que les corresponde, lo cual representa el 39.06 % de los encuestados; en cambio el 35.42 % respondió que solo parcialmente y el 25.52 % que no, lo que significa una debilidad en el componente Ambiente de Control, dentro del Eje Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno.

Figura 3

¿La Universidad ha aprobado y difundido un Código de Ética o Normas Internas, que regulan la conducta de su personal en el ejercicio de sus funciones?

Figura 3

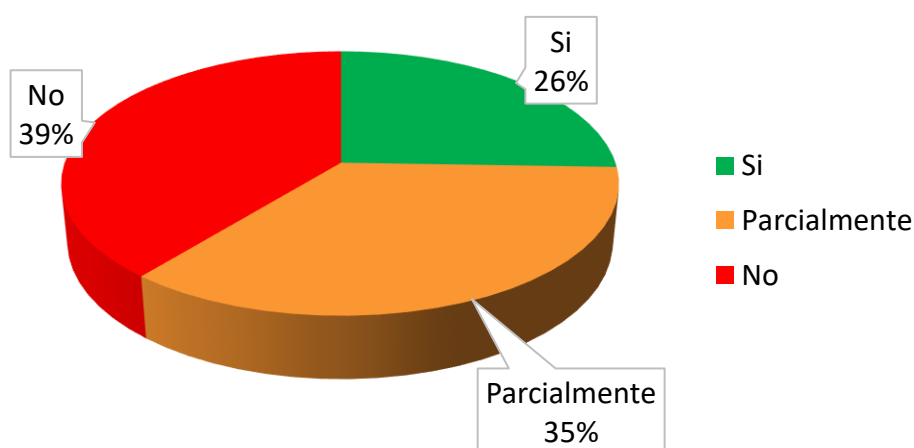


Tabla 4

¿Durante el año 2019, las Universidad ha realizado eventos de sensibilización y capacitación a su personal, sobre principios, valores, ética, integridad, control interno y su importancia en la función pública?

Respuestas	Nº	%
Si	18	9.38
Parcialmente	57	29.69
No	117	60.94
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que durante el año 2019, la Universidad no ha realizado eventos de sensibilización y capacitación a su personal, sobre principios, valores, ética, integridad, control interno y su importancia en la función pública, lo cual representa el 60.94 % de los encuestados; en cambio el 29.69 % respondió que solo parcialmente y el 9.38 % que no, lo que significa una debilidad en el componente Ambiente de Control, dentro del Eje Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno.

Figura 4

¿Durante el año 2019, las Universidad ha realizado eventos de sensibilización y capacitación a su personal, sobre principios, valores, ética, integridad, control interno y su importancia en la función pública?

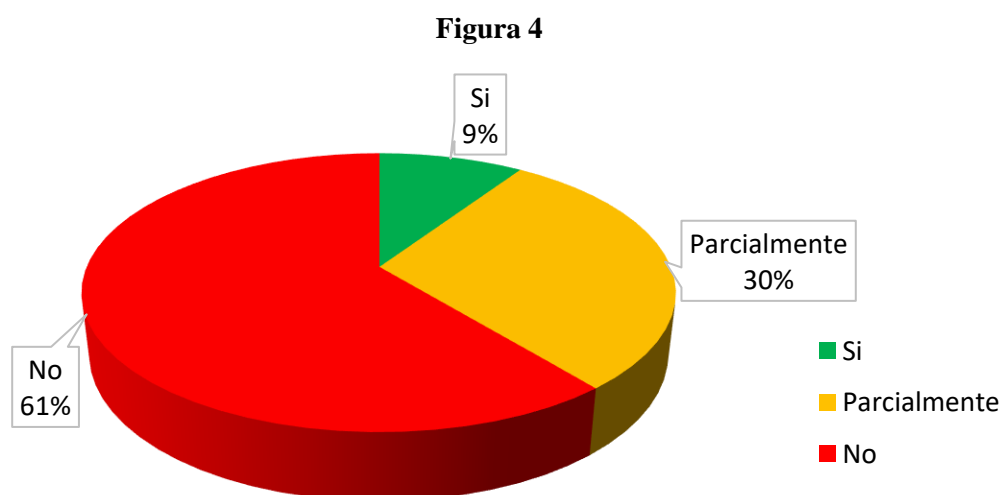


Tabla 5

¿La Universidad ha difundido información a nivel global y por unidad orgánica, sobre el cumplimiento de sus Objetivos, Metas o Resultados, Ejecución Presupuestal, a través de los canales de comunicación que dispone?

Respuestas	Nº	%
Si	61	31.77
Parcialmente	55	28.65
No	76	39.58
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que la Universidad no ha difundido información a nivel global ni por unidad orgánica, sobre el cumplimiento de sus objetivos, metas, resultados, ejecución presupuestal, a través de los canales de comunicación e información de los que dispone, como son correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros, lo cual representa el 39.58 % de los encuestados; en cambio el 31.77 % respondió que sí y el 28.65 % que solo parcialmente, lo que significa una debilidad en el componente Información y Comunicación, dentro del Eje Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno.

Figura 5

¿La Universidad ha difundido información a nivel global y por unidad orgánica, sobre el cumplimiento de sus Objetivos, Metas o Resultados, Ejecución Presupuestal, a través de los canales de comunicación que dispone.?

Figura 5

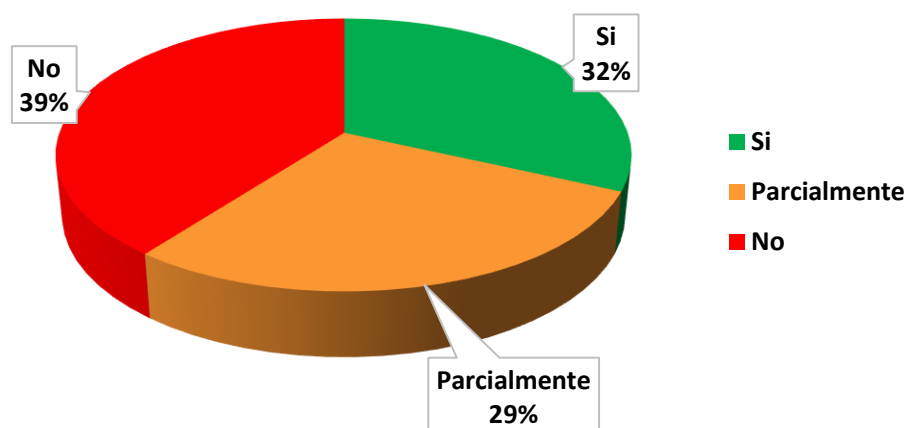


Tabla 6

¿La Universidad cuenta con Procedimientos para recibir denuncias contra su personal, en el caso de que vulneren la ética o normas de conducta?

Respuestas	N°	%
Si	11	5.73
Parcialmente	18	9.37
No	163	84.90
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que la Universidad no cuenta con procedimientos establecidos para poder recibir las denuncias contra el personal que labora en ella, en el caso de que hubieran vulnerado la ética o las normas de conducta que deben cumplir en el desempeño de sus cargos, lo cual representa el 84.90 % de los encuestados; en cambio el 9.37 % respondió que parcialmente y el 5.73 % que si, lo que significa una debilidad en el componente Información y Comunicación, dentro del Eje Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno, información que es sumamente importante para que la universidad pueda adoptar las medidas correctivas pertinentes y aplicar las sanciones que corresponda, a fin de poder desterrar los actos de inmoralidad.

Figura 6

¿La Universidad cuenta con Procedimientos para recibir denuncias contra su personal, en el caso de que vulneren la ética o normas de conducta?

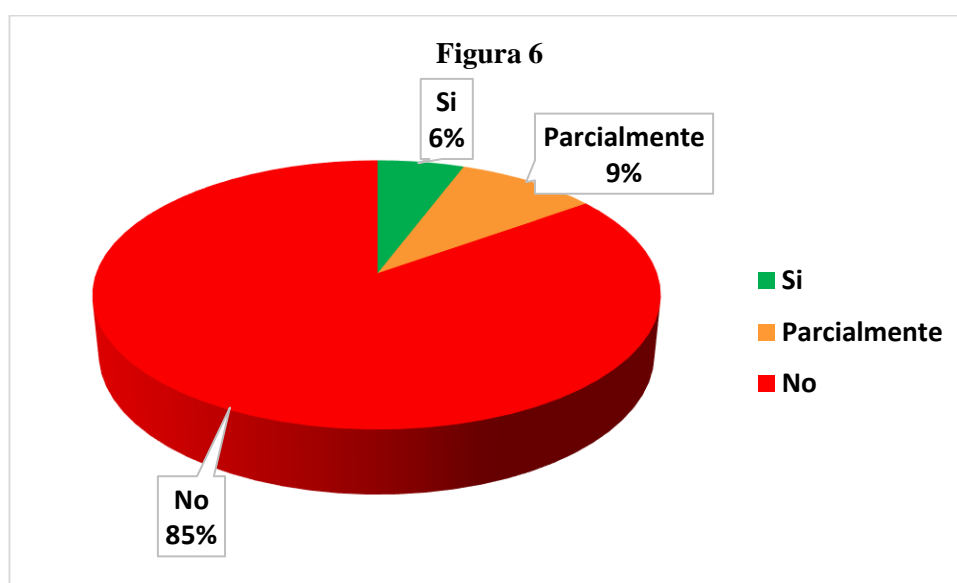


Tabla 7

¿La Universidad informa periódicamente a su personal, por algún canal de comunicación, sobre la importancia de contar con un Sistema de Control Interno y su implementación?

Respuestas	Nº	%
Si	14	7.29
Parcialmente	37	19.27
No	141	73.44
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que la Universidad no informa periódicamente al personal que labora en ella, por algunos de los canales de comunicación de los que dispone, sobre la importancia y beneficios que se lograría, si se tuviera un Sistema de Control Interno en la universidad, ni sobre los pasos que se deben seguir y las respectivas responsabilidades para lograr su implementación, lo cual representa el 73.44 % de los encuestados; en cambio el 19.27 % respondió que parcialmente y el 7.29 % que si, lo que significa una debilidad en el componente Información y Comunicación, dentro del Eje Cultura Organizacional del Sistema de Control Interno.

Figura 7

¿La Universidad informa periódicamente a su personal, por algún canal de comunicación, sobre la importancia de contar con un Sistema de Control Interno y su implementación.?

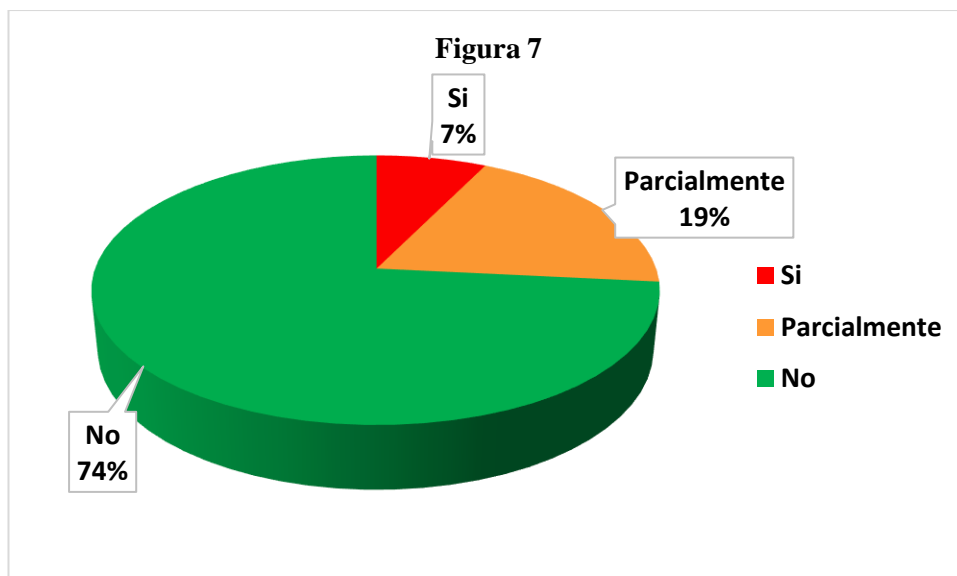


Tabla 8

¿La Universidad ha realizado Talleres participativos para identificar y valorar los Riesgos que existen, para poder cumplir con eficacia y eficiencia su Plan Operativo, sus Objetivos y Metas propuestas.?

Respuestas	Nº	%
Si	27	14.06
Parcialmente	53	27.61
No	112	58.33
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que la Universidad no ha realizado talleres participativos para poder identificar y valorar los riesgos que existen, para que la institución y cada dependencia, puedan cumplir con eficacia y eficiencia con lo programado en su Plan Operativo, así como con sus objetivos y metas establecidas, lo cual representa el 58.33 % de los encuestados; en cambio el 27.61 % respondió que parcialmente y el 14.06 % que sí, lo que significa una debilidad en el componente Evaluación de Riesgos, dentro del Eje Gestión de Riesgos del Sistema de Control Interno.

Figura 8

¿La Universidad ha realizado Talleres participativos para identificar y valorar los Riesgos que existen, para poder cumplir con eficacia y eficiencia su Plan Operativo, sus Objetivos y Metas propuestas?

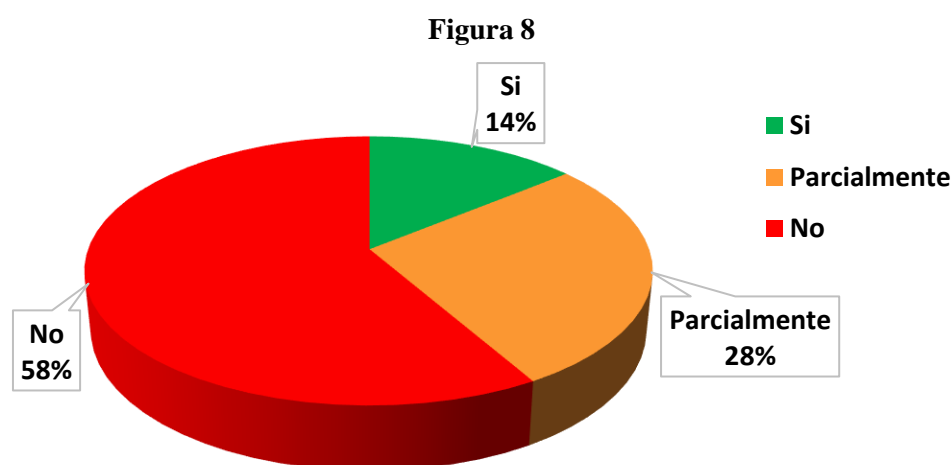


Tabla 9

¿Se ha analizado si existen Riesgos de Soborno (coima) en los aspectos administrativo, académico o financiero de la Universidad, u otras formas de conducta irregular?

Respuestas	N°	%
Si	25	13.02
Parcialmente	38	19.79
No	129	67.19
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que la Universidad no ha analizado si existen riesgos de soborno (coima) en los aspectos administrativo, académico o financiero de la institución, o cualquier otra forma de conducta irregular, por parte de alguno de los integrantes de su personal que labora en ella, lo cual representa el 67.19 % de los encuestados; en cambio el 19.79 % respondió que parcialmente y el 13.02 % que sí, lo que significa una debilidad en el componente Evaluación de Riesgos, dentro del Eje Gestión de Riesgos del Sistema de Control Interno.

Figura 9

¿Se ha analizado si existen Riesgos de Soborno (coima) en los aspectos administrativo, académico o financiero de la Universidad, u otras formas de conducta irregular?

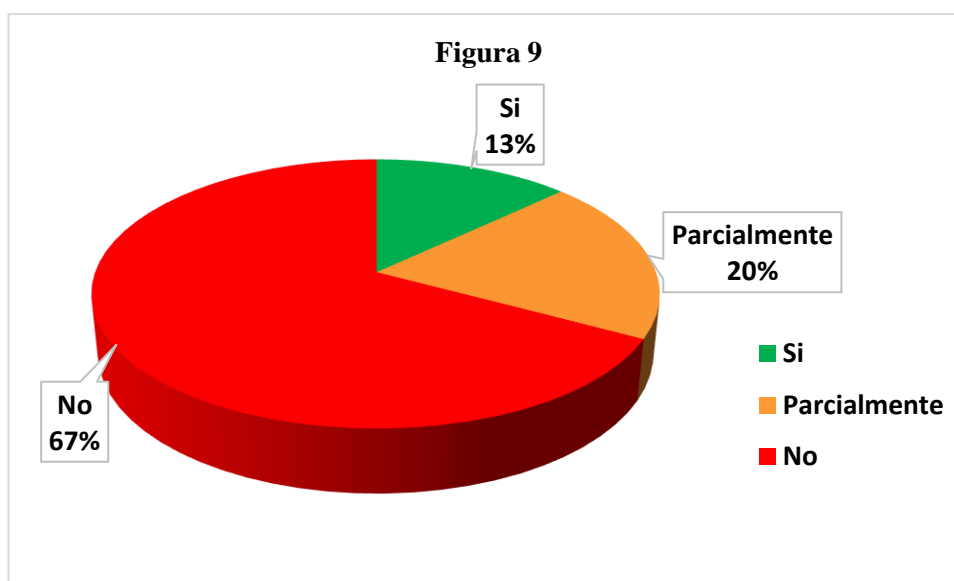


Tabla 10

¿Se ha determinado que medidas de Control Interno son factibles de implementar en la Universidad, para reducir significativamente los Riesgos?

Respuestas	N°	%
Si	32	16.67
Parcialmente	52	27.08
No	108	56.25
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que la Universidad no ha determinado que medidas de control interno son factibles de implementar en la institución, para poder reducir significativamente los riesgos que existen, lo cual representa el 56.25 % de los encuestados; en cambio el 27.08 % respondió que parcialmente y el 16.67 % que sí, lo que significa una debilidad en el componente Actividades de Control, dentro del Eje Gestión de Riesgos del Sistema de Control Interno.

Figura 10

¿Se ha determinado que medidas de Control Interno son factibles de implementar en la Universidad, para reducir significativamente los Riesgos?

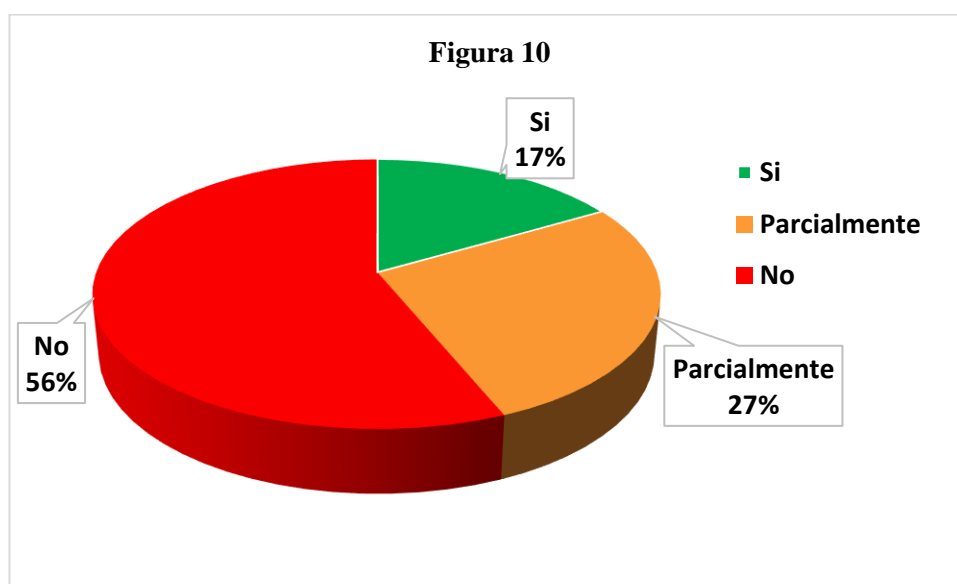


Tabla 11

¿La Universidad ha implementado mecanismos de control para reducir la probabilidad y/o atenuar el impacto de los Riesgos?

Respuestas	N°	%
Si	23	11.98
Parcialmente	70	36.46
No	99	51.56
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que la Universidad no ha implementado mecanismos de control para reducir la probabilidad y/o atenuar el impacto de los riesgos que existen, lo cual representa el 51.56 % de los encuestados; en cambio el 36.46 % respondió que parcialmente y el 11.98 % que sí, lo que significa una debilidad en el componente Actividades de Control, dentro del Eje Gestión de Riesgos del Sistema de Control Interno.

Figura 11

¿La Universidad ha implementado mecanismos de control para reducir la probabilidad y/o atenuar el impacto de los Riesgos.?

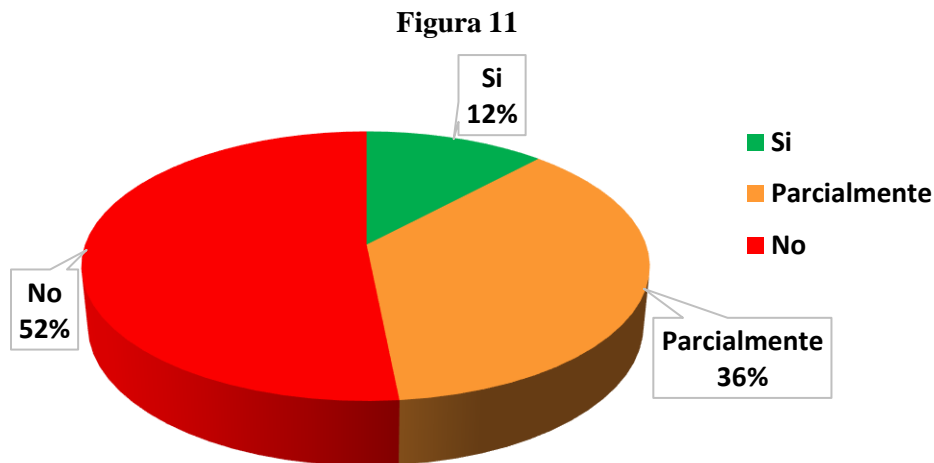


Tabla 12

¿En la Universidad se Supervisan los Procesos y las Operaciones, para conocer de manera oportuna si se realizan de forma adecuada, y se ejecutan sus compromisos de mejora?

Respuestas	N°	%
Si	102	53.13
Parcialmente	61	31.77
No	29	15.10
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que en la Universidad se supervisan los procesos y las operaciones, para conocer de forma oportuna si se realizan de forma adecuada, y si se ejecutan sus compromisos de mejora, lo cual representa el 53.13 % de los encuestados; en cambio el 31.77 % respondió que parcialmente y el 15.19 % que no, lo que significa una fortaleza en el componente Supervisión, dentro del Eje Supervisión del Sistema de Control Interno

Figura 12

¿En la Universidad se Supervisan los Procesos y las Operaciones, para conocer de manera oportuna si se realizan de forma adecuada, y se ejecutan sus compromisos de mejora?

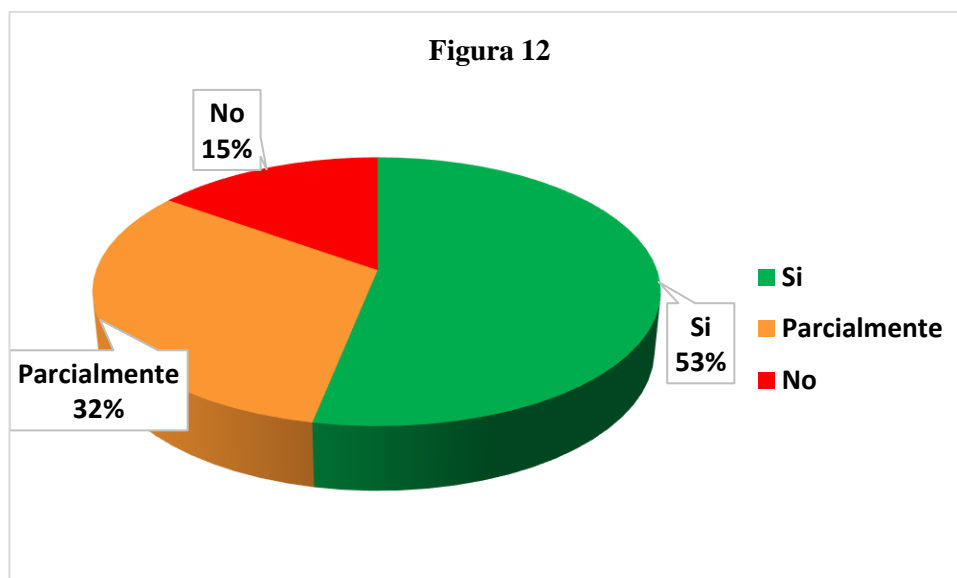


Tabla 13

¿La Universidad implementa las Recomendaciones de los Informes de Auditoría y efectúa su seguimiento bajo la Supervisión de la Alta Dirección?

Respuestas	N°	%
Si	114	59.37
Parcialmente	68	35.42
No	10	5.21
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que la Universidad si implementa las Recomendaciones que forman parte de los Informes de Auditoría, emitidos por los órganos conformantes del Sistema Nacional de Control, y asimismo efectúa su seguimiento bajo la supervisión de los integrantes de su Alta Dirección, lo cual representa el 50.37 % de los encuestados; en cambio el 35.42 % respondió que parcialmente y el 5.21 % que no, lo que significa una fortaleza en el componente Supervisión, dentro del Eje Supervisión del Sistema de Control Interno

Figura 13

¿La Universidad implementa las Recomendaciones de los Informes de Auditoría y efectúa su seguimiento bajo la Supervisión de la Alta Dirección?

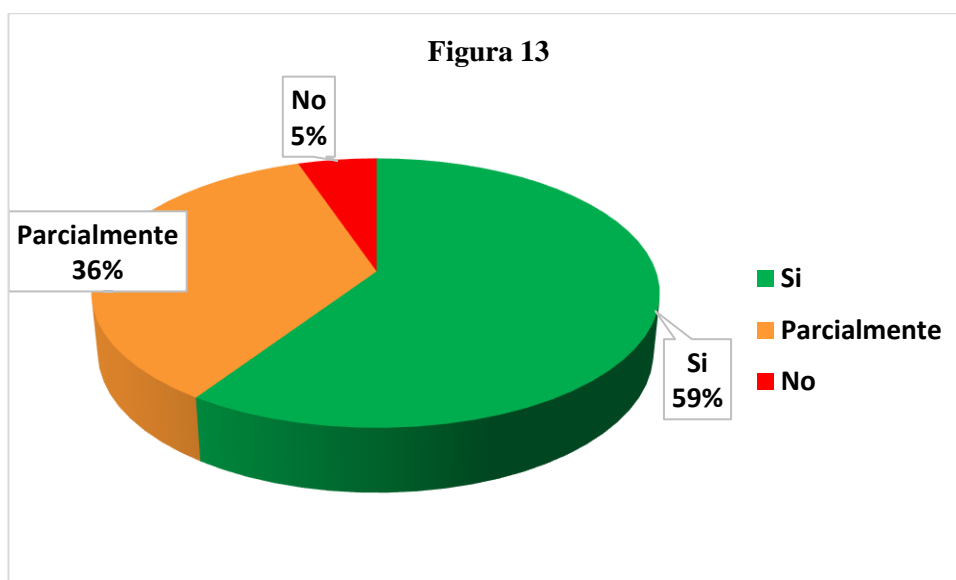


Tabla 14

¿Las Políticas de Estado, aprobadas por el Acuerdo Nacional y el Plan Bicentenario, se aplican en la Gestión de la Universidad?

Respuestas	N°	%
Si	85	44.27
Parcialmente	76	39.58
No	31	16.15
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que en la gestión de la Universidad si se aplican las Políticas de Estado, aprobadas en el fuero del Acuerdo Nacional y las Políticas de Estado que están contenidas en el Plan Bicentenario, lo cual representa el 44.27 % de los encuestados; en cambio el 39.58 % respondió que parcialmente y el 16.15 % que no, lo que significa una fortaleza en el cumplimiento de las Políticas Públicas por parte de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”

Figura 14

¿Las Políticas de Estado, aprobadas por el Acuerdo Nacional y el Plan Bicentenario, se aplican en la Gestión de la Universidad?

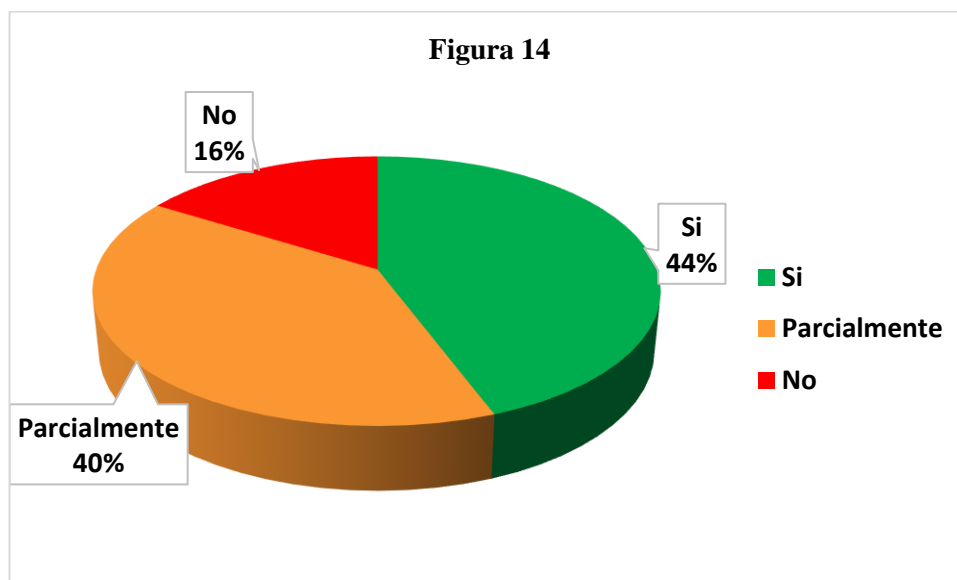


Tabla 15

¿La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, se aplica en la Gestión de la Universidad?

Respuestas	N°	%
Si	42	21.88
Parcialmente	113	58.85
No	37	19.27
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que en la gestión de la Universidad solo se aplica parcialmente la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por el Gobierno del Perú, lo cual representa el 58.85 % de los encuestados; en cambio el 21.88 % respondió que sí y el 19.27 % que no, lo que significa una debilidad en el cumplimiento de las Políticas Públicas por parte de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

Figura 15

¿La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, se aplica en la Gestión de la Universidad?

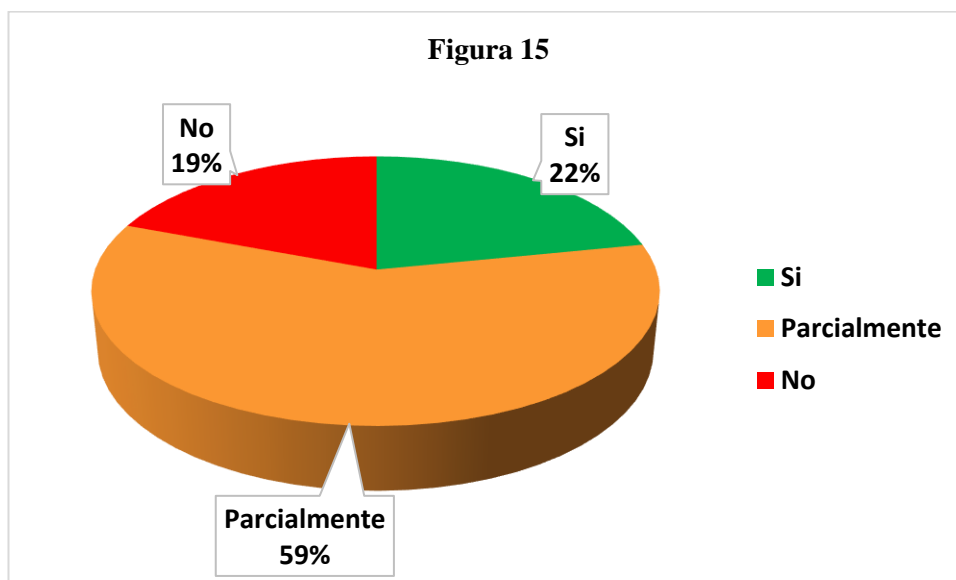


Tabla 16

¿La Política Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, se aplica en la Gestión de la Universidad?

Respuestas	N°	%
Si	86	44.79
Parcialmente	66	34.38
No	40	20.83
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que en la gestión de la Universidad si se aplica la Política Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, aprobada por el Gobierno del Perú, lo cual representa el 44.79 % de los encuestados; en cambio el 34.38 % respondió que parcialmente y el 20.83 % que no, lo que significa una fortaleza en el cumplimiento de las Políticas Públicas por parte de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”

Figura 16

¿La Política Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, se aplica en la Gestión de la Universidad?

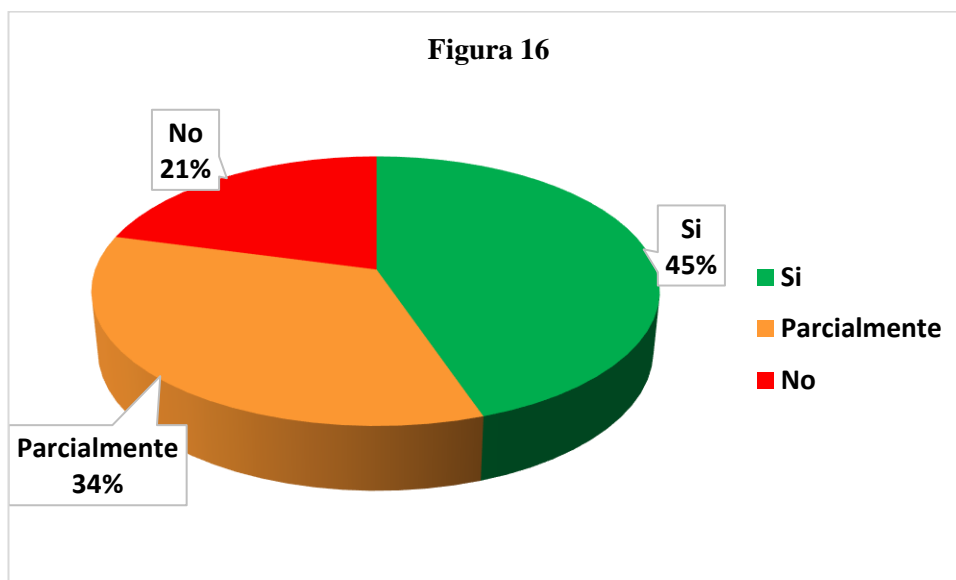


Tabla 17

¿Los Egresados, Graduados y Titulados de la Universidad, tienen las Competencias necesarias para incursionar con éxito en el mundo laboral?

Respuestas	N°	%
Si	97	50.52
Parcialmente	54	28.13
No	41	21.35
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que los egresados, graduados y titulados de la Universidad, si tienen las competencias necesarias para poder incursionar con éxito en el competitivo mundo laboral que existe actualmente, lo cual representa el 50.52 % de los encuestados; en cambio el 28.13 % respondió que parcialmente y el 21.35 % que no, lo que significa una fortaleza en la calidad de la enseñanza que se imparte a los estudiantes por parte de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

Figura 17

¿Los Egresados, Graduados y Titulados de la Universidad, tienen las Competencias necesarias para incursionar con éxito en el mundo laboral?

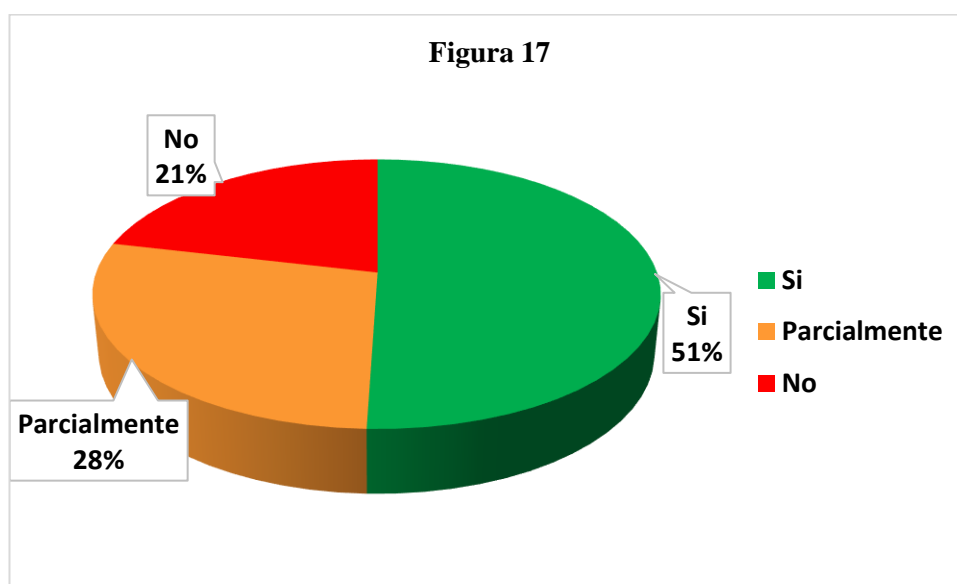


Tabla 18

¿La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, y la Gestión por Procesos, se aplican en la Gestión de la Universidad?

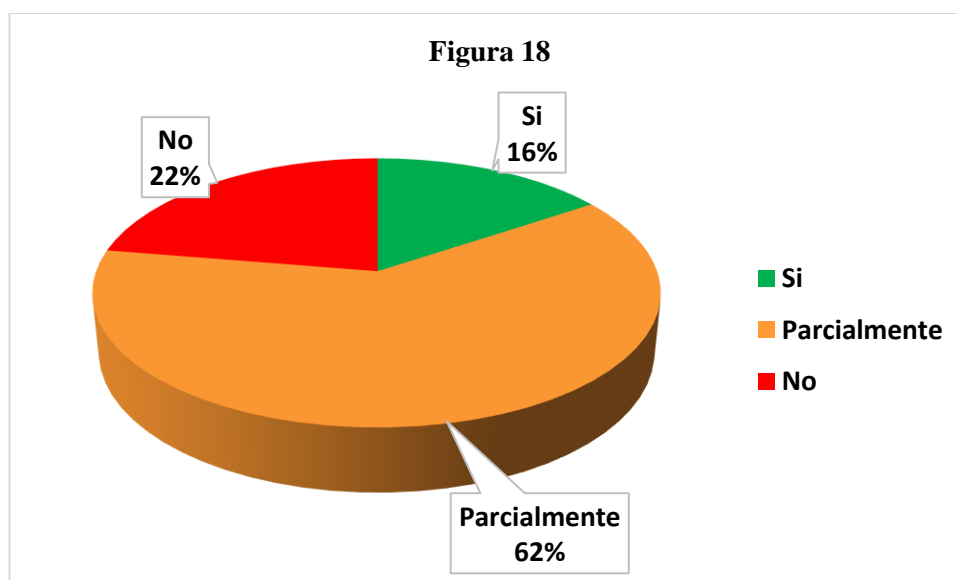
Respuestas	N°	%
Si	30	15.62
Parcialmente	119	61.98
No	43	22.40
Total	192	100.00

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración propia del tesista

La mayoría de funcionarios respondieron que en la gestión de la Universidad se aplica parcialmente la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, así como la Gestión por Procesos, lo cual representa el 61.98 % de los encuestados; en cambio el 22.40 % respondió que no y el 15.62 % que si, lo que significa una debilidad en el cumplimiento de las Políticas Públicas por parte de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”

Figura 18

¿La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, y la Gestión por Procesos, se aplican en la Gestión de la Universidad?



3.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

3.2.1 Comprobación de la Hipótesis General

Con la finalidad de determinar la confiabilidad y veracidad de los resultados se realizó la comprobación de las hipótesis, considerando lo siguiente:

Hipótesis General

El Sistema de Control Interno influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

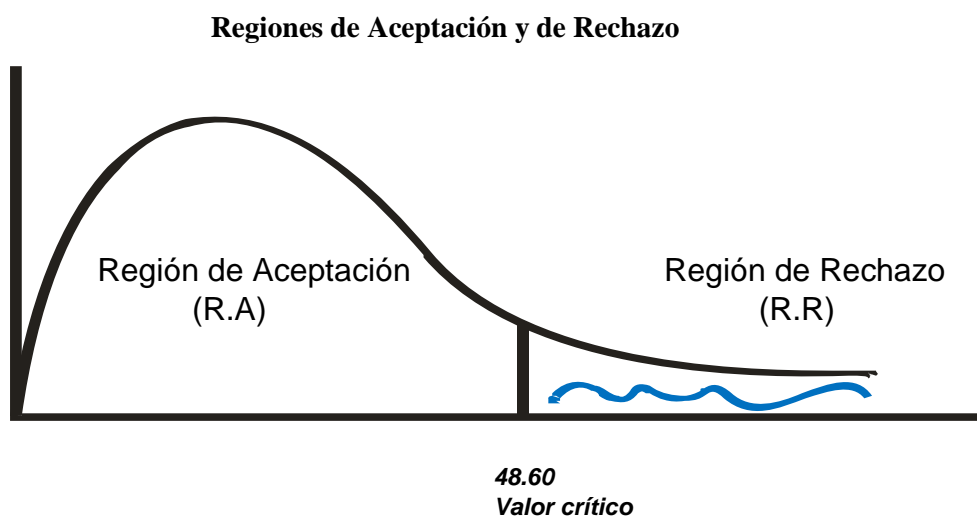
Hipótesis Nula

El Sistema de Control Interno **no** influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

En tal sentido, para efectuar la comprobación de la hipótesis, según los resultados arribados a un nivel de confiabilidad (Z) del 95% y un nivel de significación o margen de error ϵ del 5% = 0.05, se aplicó la prueba del CHI – CUADRADO mediante la siguiente

fórmula
$$\chi^2 = \sum_{i=1}^{m-1} \frac{(t_{i0} - t_{i\epsilon})^2}{(t_{i0} - t_{i\epsilon})^2}$$
, teniendo en cuenta los Grados de Libertad que resultaron de las filas por columnas $(18-1) (3-1) = 17 \times 2 = 34$; entonces el valor crítico según tabla fue de 48.60

Por lo consiguiente, en la gráfica que se presenta a continuación, se determinó la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R)



Aplicación del Chi Cuadrado de acuerdo a los Resultados arribados

Fórmula:
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: x^2 = Chi Cuadrado

f_o = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

Tabla 19

Aplicación de Chi Cuadrado para la Hipótesis General

Respuesta Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
1	178	60.39	229.05	8	61	46.05	6	70.61	59.12	192
2	93	60.39	17.61	85	61	9.44	14	70.61	45.39	192
3	49	60.39	2.15	68	61	0.80	75	70.61	0.27	192
4	18	60.39	29.76	57	61	0.26	117	70.61	30.48	192
5	61	60.39	0.01	55	61	0.59	76	70.61	0.41	192
6	11	60.39	40.39	18	61	30.31	163	70.61	120.89	192
7	14	60.39	35.64	37	61	9.44	141	70.61	70.17	192
8	27	60.39	18.46	53	61	1.05	112	70.61	24.26	192
9	25	60.39	20.74	38	61	8.67	129	70.61	48.28	192
10	32	60.39	13.35	52	61	1.33	108	70.61	19.80	192
11	23	60.39	23.15	70	61	1.33	99	70.61	11.41	192
12	102	60.39	28.67	61	61	0.00	29	70.61	24.52	192
13	114	60.39	47.59	68	61	0.80	10	70.61	52.03	192
14	85	60.39	10.03	76	61	3.69	31	70.61	22.22	192
15	42	60.39	5.60	113	61	44.33	37	70.61	16.00	192
16	86	60.39	10.86	66	61	0.41	40	70.61	13.27	192
17	97	60.39	22.19	54	61	0.80	41	70.61	12.42	192
18	30	60.39	15.29	119	61	55.15	43	70.61	10.80	192
Total	1 087		570.53	1 098		214.46	1 271		581.73	3 456

Frecuencias esperadas

$$f_{e(1)} = \frac{1087 \times 192}{3456} = 60.39$$

$$f_{e(2)} = \frac{1098 \times 192}{3456} = 61.0$$

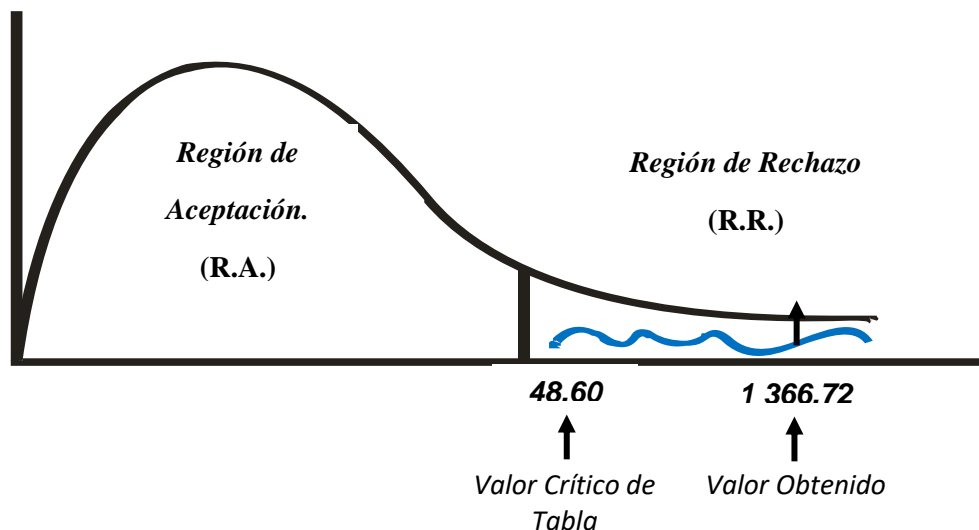
$$f_{e(3)} = \frac{1271 \times 192}{3456} = 70.61$$

Chi Cuadrado: $X^2 = 570.53 + 214.46 + 581.73 = 1,366.72$

En consecuencia, el resultado arribado de 1,366.72 supera al valor crítico de 48.60; en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis General; donde se afirma que: El Sistema de Control Interno influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

Figura 19

Rechazo de la Hipótesis General Nula



3.2.2 Comprobación de las Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

La Cultura Organizacional influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

Hipótesis Nula

La Cultura Organizacional **no** influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

$$\text{Fórmula: } \chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Grados de Libertad (GL) = (7-1) (3-1) = 6 x 2 = 12 → entonces el Valor crítico de tabla es de 21.03

Aplicación del Chi Cuadrado de acuerdo a los Resultados arribados

$$\text{Fórmula: } \chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: χ^2 = Chi Cuadrado

f_o = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

Tabla 20

Aplicación de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 1

Respuesta Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f_o	f_e	χ^2	f_o	f_e	χ^2	f_o	f_e	χ^2	
1	178	60.57	227.67	8	46.86	32.22	6	84.57	73.00	192
2	93	60.57	17.36	85	46.86	31.04	14	84.57	58.89	192
3	49	60.57	2.21	68	46.86	9.54	75	84.57	1.08	192
4	18	60.57	29.92	57	46.86	2.19	117	84.57	12.44	192
5	61	60.57	0.00	55	46.86	1.41	76	84.57	0.87	192
6	11	60.57	40.57	18	46.86	17.77	163	84.57	72.74	192
7	14	60.57	35.81	37	46.86	2.07	141	84.57	37.65	192
Total	424		353.54	328		96.26	592		256.66	1 344

Frecuencias esperadas

$$f_{e(1)} = \frac{424 \times 192}{1344} = 60.57$$

$$f_{e(2)} = \frac{328 \times 192}{1344} = 46.86$$

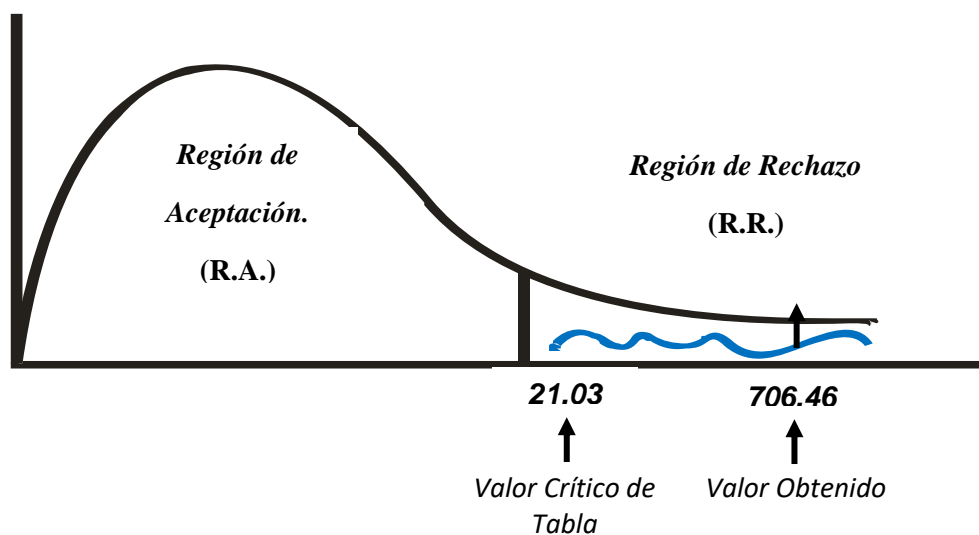
$$f_{e(3)} = \frac{259 \times 192}{1344} = 84.57$$

$$\text{Chi Cuadrado: } X^2 = 353.54 + 96.26 + 256.66 = \mathbf{706.46}$$

En consecuencia, el resultado arribado de 706.46 supera al valor crítico de 21.03; en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Específica 1; donde se afirma que: La Cultura Organizacional influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

Figura 20

Rechazo de la Hipótesis Específica 1 Nula



Hipótesis Específica 2

La Gestión de Riesgos influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

Hipótesis Nula

La Gestión de Riesgos **no** influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

$$\text{Fórmula: } \chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Grados de Libertad (GL) = (4-1) (3-1) = 3 x 2 = 6 → entonces el Valor crítico de tabla es de 12.59

Aplicación del Chi Cuadrado de acuerdo a los Resultados arribados

$$\text{Fórmula: } \chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: χ^2 = Chi Cuadrado

f_o = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

Tabla 21

Aplicación de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 2

Respuesta Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	χ ²	f _o	f _e	χ ²	f _o	f _e	χ ²	
8	27	26.75	0.00	53	53.25	0.00	112	112	0.00	192
9	25	26.75	0.11	38	53.25	4.37	129	112	2.58	192
10	32	26.75	1.03	52	53.25	0.03	108	112	0.14	192
11	23	26.75	0.53	70	53.25	5.27	99	112	1.51	192
Total	107		1.67	213		9.67	448		4.23	768

Frecuencias esperadas

$$f_{e(1)} = \frac{107 \times 192}{768} = 26.75$$

$$f_{e(2)} = \frac{213 \times 192}{768} = 53.25$$

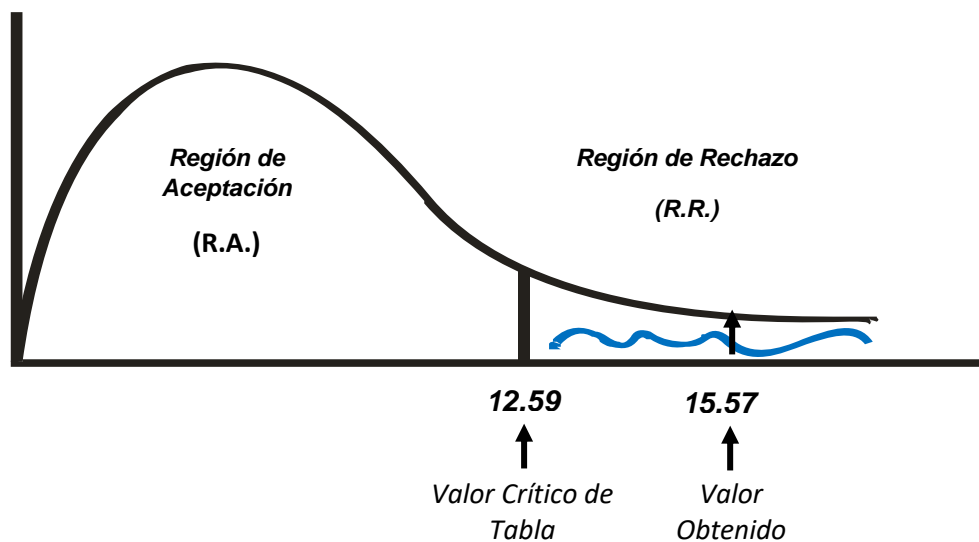
$$f_{e(3)} = \frac{448 \times 192}{768} = 112$$

$$\text{Chi Cuadrado: } X^2 = 1.67 + 9.67 + 4.23 = 15.57$$

En consecuencia, el resultado arribado de 15.57 supera al valor crítico de 12.59; en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Específica 2; donde se afirma que: La Cultura Organizacional influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

Figura 21

Rechazo de la Hipótesis Específica 2 Nula



Hipótesis Específica 3

La Supervisión influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

Hipótesis Nula

La Supervisión **no** influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

$$\text{Fórmula: } x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Grados de Libertad (GL) = (2-1) (3-1) = 1 x 2 = 2 → entonces el Valor crítico de tabla es de 5.99

Aplicación del Chi Cuadrado de acuerdo a los Resultados arribados

$$\text{Fórmula: } x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: x^2 = Chi Cuadrado

f_o = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

Tabla 22

Aplicación de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 3

Respuesta Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
12	102	108	0.33	61	64.5	0.19	29	19.5	4.63	192
13	114	108	0.33	68	64.5	0.19	10	19.5	4.63	192
Total	216		0.67	129		0.38	39		9.26	384

Frecuencias esperadas

$$f_{e(1)} = \frac{216 \times 192}{384} = 108$$

$$f_{e(2)} = \frac{129 \times 192}{384} = 64.5$$

$$f_{e(3)} = \frac{39 \times 192}{384} = 19.5$$

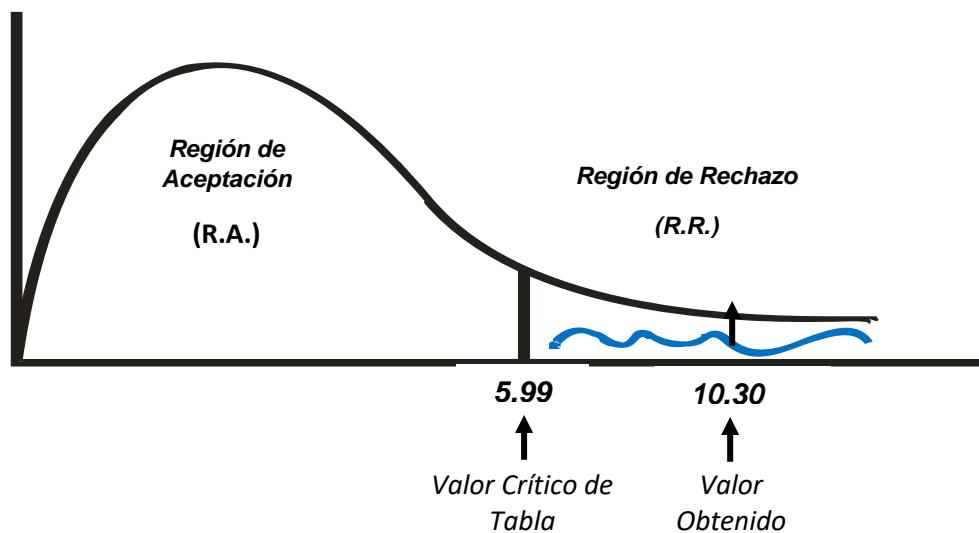
$$\text{Chi Cuadrado: } X^2 = 0.67 + 0.38 + 9.26 = \mathbf{10.30}$$

:

En consecuencia, el resultado arribado de 10.30 supera al valor crítico de 5.99; en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Específica 3; donde se afirma que: La Supervisión influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019.

Figura 22

Rechazo de la Hipótesis Específica 3 Nula



IV DISCUSIÓN

4.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede determinar la confiabilidad y veracidad de dichos resultados, debido a que éstos se lograron con un grado del 95% de confiabilidad y un margen de error del 5%, lo cual nos permitió precisar y confirmar tanto la Hipótesis General como las Hipótesis Específicas, como se detalla a continuación.

Se efectuó la validación o comprobación de la Hipótesis General de que el Sistema de Control Interno influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019, dentro del contexto de sus tres componentes: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión, mediante los resultados obtenidos en la Tabla 19, afirmación que se sustenta en el valor de Chi Cuadrado obtenido de 1,366.72 el mismo que supera al valor crítico de 48.60 de tabla, como también se puede apreciar en la Figura 19, rechazo de la Hipótesis General Nula.

Asimismo, se efectuó la validación o comprobación de la hipótesis específica 1 de que La Cultura Organizacional influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019, dentro del contexto de sus dos componentes: Ambiente de Control, e Información y Comunicación, hecho que fue confirmado por la comprobación estadística, mediante los resultados obtenidos en la Tabla 20, llegando al resultado de Chi Cuadrado de 706.46, el cual supera al valor crítico de 21.03 de tabla, como también se puede apreciar en la Figura 20, rechazo de la Hipótesis Específica 1 Nula.

Igualmente, se efectuó la validación o comprobación de la hipótesis específica 2 de que La Gestión de Riesgos influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019, dentro del contexto de sus dos componentes: Evaluación de Riesgos y Actividades de Control Gerencial, hecho que fue confirmado por la comprobación estadística, mediante los resultados obtenidos en la Tabla 21, llegando al resultado de Chi Cuadrado de 15.57, el cual supera al valor crítico de 12.59 de tabla. como también se puede apreciar en la Figura 21, rechazo de la Hipótesis Específica 2 Nula.

De la misma manera, se efectuó la validación o comprobación de la hipótesis específica 3 de que La Supervisión influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019, hecho que fue

confirmado por la comprobación estadística, mediante los resultados obtenidos en la Tabla 22, llegando al resultado de Chi Cuadrado de 10.30, el cual supera al valor crítico de 5.99 de tabla. como también se puede apreciar en la Figura 22, rechazo de las Hipótesis Específica 3 Nula.

Los resultados obtenidos en la presente investigación concuerdan también con las conclusiones a las que han llegado otros investigadores, que se ha detallado en el Marco Teórico como Antecedentes, así tenemos por ejemplo a los siguientes:

- **Gil** (2015), concluyó su trabajo afirmando que el control interno cuando se utiliza el modelo COSO es el más apropiado, debido a que su uso previene los riesgos... con respecto al ambiente de control.
- **Gamboa, Puente y Vera** (2016), llega a la conclusión que se debe realizar el seguimiento permanente de las operaciones, en lo que respecta a las actividades de gestión, así como la supervisión... y la evaluación tanto de las fortalezas como de las debilidades del sistema de control interno, del grado en que se cumplen los objetivos institucionales.
- **Vega** (2016), concluye que el Control Interno debe ser a la gestión, desde los puntos de vista: estratégico, económico y operativo, dirigido a obtener la eficiencia económica y la mejor utilización de sus recursos, evidenciando la existencia de dos tipos de controles: el control interno administrativo o estratégico, y el control interno contable o financiero.
- **Salazar** (2014), manifiesta que el control interno debe lograr que los encargados de la Alta Dirección, así como los funcionarios y el personal en general de las entidades públicas deben realizar acciones de control previo, simultáneo y posterior, para poder lograr los objetivos y metas de la institución, asimismo que el control Interno debe ser integral y que se tiene que supervisar la gestión y el cumplimiento de la normatividad legal vigente, y que el personal debe participar en el diseño e implementación del Control Interno, para que se sienta identificado con él y lo cumpla satisfactoriamente.
- **Vargas** (2017), concluyó que las políticas públicas, influyen en la gestión gubernamental del Ministerio de Trabajo, y recomendó que las entidades públicas utilicen todo el presupuesto que tienen asignado para lograr la eficiencia en la Gestión, y que para cumplir con los objetivos y metas institucionales deben efectuar un trabajo coordinado y de esta forma mejorar y fortalecer la Gestión.
- **Vásquez** (2018) concluyó que el rol del órgano de control institucional, así como el control interno previo, concurrente, y posterior, influyen en la eficacia de la gestión administrativa de las municipalidades, previniendo deficiencias y riesgos;

igualmente que para lograr una mejor gestión, deben capacitar al personal sobre la importancia del control previo, para evitar posibles errores que se pudieran cometer; y que para lograr la transparencia, eficacia y eficiencia en las entidades, tienen que implementar el control concurrente para detectar a tiempo y corregir los errores; y que todo el personal, tenga en cuenta las fases de control interno: planeación, ejecución y evaluación de actividades para lograr la mejora continua, previniendo las deficiencias y mejorando los resultados de la gestión.

- **Mere** (2020), llega a las siguientes conclusiones: el Control Interno incide favorablemente en la gestión institucional de la unidad ejecutora Corte Superior de Justicia de Ica; igualmente que el Control Preventivo, el Control Concurrente y el Control Posterior inciden favorablemente en la gestión institucional de la Corte Superior de Justicia de Ica, y recomienda que se promueva un clima laboral en el que prime la ética, la cultura organizacional que contribuya a minimizar los riesgos, teniendo como objetivo fortalecer la efectividad de las políticas de la entidad, para que se desarrollen cumpliendo la normatividad legal y los lineamientos de política y planes de acción.

V. CONCLUSIONES

1. Considerando los resultados arribados y la comprobación estadística de la hipótesis general, se llegó a la siguiente conclusión: El Sistema de Control Interno influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019, dentro del contexto de sus tres componentes: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión, opinión mayoritaria de los funcionarios encuestados integrantes de la entidad materia de estudio, tal como se puede verificar en la Tabla 19 y en la Figura 19.
2. En relación a los resultados obtenidos, se tiene que los funcionarios encuestados consideran mayoritariamente que la Cultura Organizacional influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019, dentro del contexto de sus dos componentes: Ambiente de Control, e Información y Comunicación, tal como se puede verificar tanto en la Tabla 20 como en la Figura 20.
3. En relación a los resultados obtenidos, se tiene que los funcionarios encuestados consideran mayoritariamente que la Gestión de Riesgos influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019, dentro del contexto de sus dos componentes: Evaluación de Riesgos y Actividades de Control Gerencial, tal como se puede verificar en la Tabla 21 y en la Figura 21.
4. En relación a los resultados obtenidos, se tiene que los funcionarios encuestados consideran mayoritariamente que la Supervisión influye significativamente en el cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Ica, 2019, supervisando los Procesos y las Operaciones, así como la implementación de las Recomendaciones formuladas en los Informes de las Auditorías efectuadas, tal como se puede verificar tanto en la Tabla 22 como en la Figura 22.
5. La Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” no ha logrado implementar el Sistema de Control Interno, incumpliendo de esta manera con los plazos establecidos en las Directivas emitidas por la Contraloría General de la República, tampoco ha efectuado

las acciones que se debían realizar en cada una de las etapas de su implementación, posiblemente por la falta de capacitación del personal, así como la falta de importancia que se le ha dado a este tema, tanto por parte de la Alta Dirección de la Universidad como por los directivos y funcionarios encargados de efectuar su oportuna y correcta implementación.

6. El Centro de Cómputo de Alto Rendimiento no funciona empresarialmente, por lo que no se ha podido recuperar la fuerte inversión efectuada por la Universidad, tanto en la adquisición de la supra computadora, como en la construcción del local especialmente acondicionado, en el local de la Facultad de Medicina Humana, donde se encuentra instalada.

VI. RECOMENDACIONES

1. Teniendo en cuenta que el Sistema de Control Interno es una herramienta de gestión, que contribuye a que la Universidad pueda cumplir con sus objetivos y metas institucionales y que promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente, es necesario que se le dé prioridad para lograr su total implementación en el menor plazo posible.
2. Para conseguir una adecuada Cultura Organizacional en la Universidad, se debe de efectuar eventos de capacitación y sensibilización para su personal, sobre valores, principios, código de ética, integridad, control interno y su importancia en la función pública, fomentando así la práctica de valores éticos e institucionales y reglas de buena conducta. Asimismo, establecer procedimientos para recibir denuncias contra su personal, en el caso de que vulneren la ética o normas de conducta, sancionando ejemplarmente estos casos.
3. La Universidad debe realizar capacitaciones y talleres participativos sobre Gestión de Riesgos, para analizar, identificar y valorar los riesgos que existen para que pueda cumplir con su Plan Operativo, objetivos y metas, y así lograr reducir su probabilidad de ocurrencia y/o atenuar el impacto de los riesgos. Asimismo, evitar los riesgos de soborno u otras formas de conducta irregular, en los aspectos administrativo, académico y financiero.
4. Los Directivos y funcionarios de la Universidad deben supervisar los procesos y las operaciones, para conocer en forma oportuna si se ejecutan de forma adecuada, para adoptar las acciones preventivas o correctivas pertinentes de inmediato, y lograr su mejora continua. Asimismo, implementar las recomendaciones contenidas en los Informes de Auditorías anteriores y efectuar el correspondiente seguimiento para verificar su cumplimiento.
5. Se debe de contratar especialistas en Control Interno y Gestión de Riesgos para que capaciten y orienten al personal encargado de la implementación del Sistema de Control Interno en nuestra Universidad, y además participen como expositores en los eventos de sensibilización y capacitación que se organicen para todo el personal.
6. El personal debe cumplir estrictamente con toda la normatividad establecida en las Políticas de Estado, Políticas de Gobierno y Políticas Nacionales, que le sean

aplicables y le competan a la Universidad, y que dichas políticas sean concordantes con lo programado en el Plan Estratégico Institucional y con los Planes Operativos formulados por la Universidad.

7. Los Centros de Producción de la Universidad deben ser rentables financieramente, especialmente el Centro de Cómputo de Alto Rendimiento, para ello tienen que ser transformados y manejados como empresas, con personal contratado bajo el régimen laboral privado.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo Nacional (2016). Políticas de Estado y Planes de Gobierno 2016 – 2021, publicado por la Secretaría Ejecutiva del Acuerdo Nacional el 10-03-2016.
- Aquipucho, L. (2015). Control Interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso – Callao, (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Barbaran, G. (2013). Implementación del Control Interno en la Gestión Institucional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. (Tesis de Magister) Universidad San Martín de Porras, Perú.
- Cabezas, J. (2015). La Auditoria de Cumplimiento y su incidencia en la Gestión Pública del Centro Vacacional Huampaní – Chosica. (Tesis de Magister). Universidad San Martín de Porras, Perú.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2018). Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 057-2018-CEPLAN/PCD, Guía de Políticas Nacionales, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 14-11-2018.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2019). Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 016-2019-CEPLAN/PCD, Guía para el Planeamiento Institucional, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 26-03-2019.
- Colegio de Contadores Públicos de Lima (2017). El Sistema de Control Interno y su Importancia en la Administración Pública.
- Congreso de la República (2002). Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 23-07-2002.
- Congreso de la República (2003). Ley N° 28044 Ley General de Educación, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 29-07-2003.
- Congreso de la República (2006). Ley N° 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 18-04-2006.
- Congreso de la República (2007). Ley N° 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 20-12-2007.

Congreso de la Republica (2014). Ley N° 30220 Ley Universitaria, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 09-07-2014.

Congreso de la Republica (2015). Ley N° 30372 Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 06-12-2015.

Congreso de la Republica (2018). Ley N° 30879 Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 06-12-2018.

Consejo Nacional de Educación (2016). Líneas Prioritarias de Política Educativa al 2021 Año del Bicentenario, Acelerar el cambio educativo para el bienestar de todos y el desarrollo del país, publicado en Noviembre 2016.

Consejo Nacional de Educación (2019). Proyecto Educativo Nacional al 2021, Balance y Recomendaciones 2017 - 2018.

Contraloría General de la Republica (2006). Resolución de Contraloría N° 320- 2006-CG, aprueban Normas de Control, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano el 03-11-2006.

Contraloría General de la Republica (2014). Marco conceptual del Control Interno. Editado con el apoyo de la Cooperación Alemana al Desarrollo, implementada por la GIZ, a través del programa Buen Gobierno y Reforma del Estado, publicada en Agosto 2014.

Contraloría General de la Republica (2016). Resolución de Contraloría N° 149- 2016-CG, aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano el 14-05-2016.

Contraloría General de la Republica (2016). Resolución de Contraloría N° 159- 2016-CG, que aprueba la Directiva N° 015-2016-CG/GPROD Rendición de Cuentas de Titulares de las Entidades, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano el 04-06-2016.

Contraloría General de la Republica (2017). Resolución de Contraloría N° 004- 2017-CG Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano el 20-01-2017.

Contraloría General de la Republica (2017). Resolución de Contraloría N° 490- 2017-CG Plazo para Implementar el Sistema de Control Interno en todas las entidades del Estado vence el 07-12-2018, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano el 30-12-2017.

- Contraloría General de la Republica (2019). Resolución de Contraloría N° 146- 2019-CG Aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, publicada en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano el 17-05-2019.
- Fernández, C. y Vásquez, F. (2014). El Control Interno y su influencia en la gestión de las empresas privadas de Latinoamérica, Perú y Chimbote. Revista In Crescendo Ciencias Contables & Administrativas.
- Gamboa, J. y Puente, S. (2016). Importancia del Control interno en el Sector Público. Revista Publicando N° 8, Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta Edición) México.
- Instituto Pacífico (2011). Planeamiento Estratégico, Plan de Desarrollo Concertado y Plan Operativo, libro publicado en Actualidad Gubernamental, Lima.
- Malica, D. (2014). El Sistema de control interno y su importancia en la auditoria. Revista Imagen Profesional On Line, Argentina.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2018). Decreto Supremo N° 345-2018-MEF Política Nacional de Competitividad y Productividad, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 31-12-2018.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2019). Decreto Supremo N° 082-2019-MEF Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 13-03-2019.
- Ministerio de Educación (2015). Lineamientos de Política para el Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior Universitaria: aportes y recomendaciones, de fecha junio 2015, que fueron elaborados por la Comisión Consultiva designada mediante Resolución Suprema N° 008-2015-MINEDU.
- Ministerio de Educación (2015). Decreto Supremo N° 016-2015-MINEDU, Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 26-09-2015.
- Ministerio de Educación (2016). Folleto Reforma Universitaria Un Cambio hacia la Excelencia.
- Ministerio de Educación (2016). Resolución Ministerial N° 287-2016-MINEDU que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016 - 2021 del Sector Educación, de fecha 07-06-2016.

- Ministerio de Educación (2019). Resolución Ministerial N° 357-2019-MINEDU, Aprobación de la Lista Sectorial de Políticas Nacionales bajo la conducción del Ministerio de Educación, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 14-07-2019.
- Ministerio de Educación (2019). Folleto Revisión del Informe Técnico de Licenciamiento N° 040-2019-SUNEDU-02-12 Medidas a Implementar, Noviembre 2019.
- Ministerio de Educación (2019). Resolución Ministerial N° 588-2019-MINEDU, Lineamientos para la Formulación del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de las Universidades Públicas, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 04-12-2019.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2015). Sistema de Control Interno Institucional. Costa Rica.
- Ministerio Público (2019). Carpeta Fiscal N° 2106015500-2019-341-0 de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Ica, Apertura de Investigación Preliminar.
- Morales, J. (2017). El Control Interno y la Competitividad en la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Ñaupas, H., Mejia, E., Nova, E. y Villagomez, A. (2014). Metodología de la Investigación (4ta Edición) Colombia.
- Presidencia de la República (2018). Decreto Legislativo N° 1451, Fortalece el Funcionamiento de las Entidades del Gobierno a través de Precisiones de sus Competencias, Regulaciones y Funciones, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 16-09-2018.
- Presidencia del Consejo de Ministros (2011). Decreto Supremo N° 054-2011-PCM, Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 23-06-2011.
- Presidencia del Consejo de Ministros (2013). Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 09-01-2013.
- Presidencia del Consejo de Ministros (2017). Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 14-09-2017.

Presidencia del Consejo de Ministros (2018). Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, Reglamento que regula las Políticas Nacionales, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 20-03-2018.

Presidencia del Consejo de Ministros (2018). Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 26-04-2018.

Presidencia del Consejo de Ministros (2018). Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, Lineamientos de Organización del Estado, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 18-05-2018.

Presidencia del Consejo de Ministros (2018). Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, Política General de Gobierno al 2021, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 24-05-2018.

Presidencia del Consejo de Ministros (2018). Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 19-12-2018.

Presidencia del Consejo de Ministros (2018). Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 006-2018-PCM/SGP, Norma Técnica para la Implementación de la Gestión por Procesos en las Entidades de la Administración Pública, difundido en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 29-12-2018.

Presidencia del Consejo de Ministros (2018). Decreto Supremo N° 131-2018-PCM, Modifica algunos Lineamientos de Organización del Estado, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 30-12-2018.

Presidencia del Consejo de Ministros (2019). Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, Aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 01-07-2019.

Presidencia del Consejo de Ministros (2019). Resolución Ministerial N° 248-2019-PCM, Aprueba la Lista Sectorial de las Políticas Nacionales bajo la rectoría de la Presidencia del Consejo de Ministros, Publicada en Normas Legales del Diario Oficial el Peruano de fecha 05-07-2019.

Presidencia del Consejo de Ministros (2019). Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, Aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP Lineamientos para la Implementación de la Función de Integridad en las entidades de la Administración Pública, de fecha 24-07-2019.

- Salazar, L. (2014). El Control Interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la Gerencia Pública de Hoy (Tesis de Magister) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica (5ta Edición) Lima.
- SUNEDU (2019). Nota de Prensa: Irregularidades en la Obtención de Grados y Títulos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, emitida el 17-03-2019.
- SUNEDU (2019). Nota de Prensa: Procuraduría de la SUNEDU Denuncia a Autoridades de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, emitida el 09-04-2019.
- SUNEDU (2019). Informe Técnico de Licenciamiento N° 040-2019-SUNEDU-02-12 de fecha 14-10-2019.
- SUNEDU (2019). Resolución de Consejo Directivo N° 137-2019-SUNEDU/CD, Deniegan Licenciamiento a la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, publicado en Normas Legales del Diario Oficial El Peruano de fecha 29-10-2019.
- UNICA (2017). Resolución Rectoral N° 2066-R-UNICA-2017 que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2017-2019 de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, de fecha 31-08-2017.
- UNICA (2019). Estatuto de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”
- Universidad ITSON (2015). Metodología de la Investigación (Licenciatura), Ciudad Obregón, México.
- Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle (2015). Separata El Marco Teórico según el Estilo APA, para estudiantes del Programa de Titulación de Pregrado 2016.
- Vargas Juárez, Nery (2017). Las Políticas Públicas y el Fortalecimiento de la Gestión Gubernamental del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, (Tesis de Magister) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.
- Vega, L. (2016). Control de Gestión y Control Interno: Binomio indisoluble en la Dirección. Revista Espacios N° 37, Cuba.

VIII. ANEXOS

Anexo 1 – Matriz de consistencia

Anexo 2 – Formato de Encuesta

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”, ICA, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida el Sistema de Control interno influye en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia del Sistema de Control Interno en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El Sistema de Control Interno influye significativamente en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, 2019.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: El Sistema de Control Interno.</p>	<p>Cultura Organizacional</p> <p>Gestión de Riesgos</p> <p>Supervisión</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica y Aplicada, Cuantitativa y Fáctica.</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional, Descriptiva y Explicativa.</p> <p>Diseño de la Investigación: No Experimental, de corte Transversal</p>	<p>Población: La población la conforman los 380 Funcionarios hasta el tercer nivel organizacional de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”</p> <p>Muestra: Aplicando la fórmula para poblaciones finitas, se obtuvo una muestra de 192 Funcionarios de la Universidad</p>	<p>Fichaje</p> <p>Encuestas</p> <p>Clasificación de Datos</p> <p>Tabulación Estadística</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿En qué medida la Cultura Organizacional influye en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, 2019?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la influencia de la Cultura Organizacional en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: La Cultura Organizacional influye significativamente en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, 2019.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE: El Cumplimiento de las Políticas Públicas.</p>	<p>Políticas de Estado.</p> <p>Políticas de Gobierno.</p>			

<p>¿En qué medida la Gestión de Riesgos influye en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", 2019?</p>	<p>Determinar la influencia de la Gestión de Riesgos en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", 2019.</p>	<p>La Gestión de Riesgos influye significativamente en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", 2019.</p>					
<p>¿En qué medida la Supervisión influye en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", 2019?</p>	<p>Determinar la influencia de la Supervisión en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", 2019.</p>	<p>La Supervisión influye significativamente en el Cumplimiento de las Políticas Públicas en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", 2019.</p>					

ANEXO 2

FORMATO DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

“EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, ICA, 2019”

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Señor Decano/Director/Jefe, solicitamos su colaboración respondiendo a este cuestionario, sus respuestas son confidenciales y anónimas, los datos recopilados serán debidamente tratados y analizados para los fines estadísticos de la investigación, nunca con carácter personal o privado. Señale la alternativa que considere adecuada.

N°	Preguntas	Respuestas		
	Cultura Organizacional: Ambiente de Control			
01	¿La Universidad “San Luis Gonzaga” tiene aprobado su Estatuto, Reglamento de Organización y Funciones, Plan Estratégico, Plan Operativo?	Si	Parcialmente	No
02	¿La dependencia donde usted labora, tiene aprobado su Manual de Organización y Funciones actualizado, su Manual de Procedimientos, Reglamentos, objetivos y metas específicas, en concordancia con los objetivos institucionales?	Si	Parcialmente	No
03	¿La Universidad ha aprobado y difundido un Código de Ética o normas internas que regulan la conducta de su personal en el ejercicio de sus funciones?	Si	Parcialmente	No
04	Durante el año 2019 ¿la Universidad ha realizado eventos de sensibilización y capacitación a su personal sobre principios, valores, ética, integridad, control interno y su importancia en la función pública?	Si	Parcialmente	No
	Cultura Organizacional: Información y Comunicación			
05	¿La Universidad ha difundido información a nivel global y por unidad orgánica, sobre el cumplimiento de sus objetivos, metas o resultados, ejecución presupuestal, a través de los canales de comunicación que dispone?	Si	Parcialmente	No
06	¿La Universidad cuenta con procedimientos para recibir denuncias contra su personal, en el caso de que vulnere la ética o normas de conducta?	Si	Parcialmente	No
07	¿La Universidad informa periódicamente a su personal, por algún canal de comunicación, sobre la importancia de contar con un Sistema de Control Interno y su implementación?	Si	Parcialmente	No

	Gestión de Riesgos: Evaluación de Riesgos			
08	¿La Universidad ha realizado talleres participativos para identificar y valorar los riesgos que existen, para poder cumplir con eficacia y eficiencia su Plan Operativo, sus Objetivos y Metas previstos?	Si	Parcialmente	No
09	¿Se ha analizado si existen riesgos de soborno (coima), en los aspectos administrativo, académico o financiero de la universidad, u otras formas de conducta irregular?	Si	Parcialmente	No
	Gestión de Riesgos: Actividades de Control Gerencial			
10	¿Se ha determinado que medidas de control interno son factibles de implementar en la universidad, para reducir significativamente los riesgos?	Si	Parcialmente	No
11	¿La Universidad ha implementado mecanismos de control para reducir la probabilidad y/o atenuar el impacto de los riesgos?	Si	Parcialmente	No
	Supervisión			
12	¿En la universidad se supervisan los procesos y las operaciones, para conocer de forma oportuna si se realizan de forma adecuada, y se ejecutan sus compromisos de mejora?	Si	Parcialmente	No
13	¿La Universidad implementa las recomendaciones de los Informes de Auditoría, y efectúa su seguimiento, bajo la supervisión de la Alta Dirección?	Si	Parcialmente	No
	Políticas Públicas			
14	A su criterio, ¿las Políticas de Estado, aprobadas por el Acuerdo Nacional y el Plan Bicentenario, se aplican en la gestión de la Universidad?	Si	Parcialmente	No
15	A su criterio, ¿la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, se aplica en la gestión de la Universidad?	Si	Parcialmente	No
16	A su criterio, ¿la Política Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, se aplica en la gestión de la Universidad?	Si	Parcialmente	No
17	¿A su criterio, los egresados, graduados y titulados de la Universidad, tienen las competencias necesarias para incursionar con éxito en el mundo laboral?	Si	Parcialmente	No
18	A su criterio ¿la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, y la Gestión por Procesos, se aplican en la gestión de la Universidad?	Si	Parcialmente	No