

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



TESIS

El sistema de control interno en el sistema nacional de planificación estratégica de la
universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

AUTORES:

Jauregui Chavez, Angel Esteiman

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Investigación y Docencia Universitaria

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustin

ORCID iD 0000-0002-2566-0115

LIMA – PERÚ

2024

Informe de originalidad de Turnitin

Procesado el: 23-mayo-2024 09:32 -05

identificación: 2385782376

Número de palabras: 12649

Enviado: 3

El sistema de control interno en el sistema n... Por Ángel
Esteiman Jáuregui Chávez

Similitud por fuente	
Índice de similitud	
23%	
Fuentes de Internet:	26%
Publicaciones:	10%
Artículos de estudiantes:	15%

Dedicatoria

Agradecer a la Divinidad por su iluminación y fortaleza en los momentos más difíciles que afronte y afrontaré en mi vida.

A mi Madre por ser el referente de fuerza y lucha constante en mi vida.

A mi hija que es mi motor de mi existencia y promueve lo mejor en mi persona diariamente

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial al Doctor Vega Gallo por todo su apoyo y guía en todo este proceso de investigación, sino también por su sincera amistad que ha coadyuvado a cumplir con esta meta profesional en mi vida

Índice

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
ÍNDICE.....	V
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
<i>1.1 Descripción de la realidad problemática.....</i>	<i>3</i>
<i>1.2 Definición del problema</i>	<i>4</i>
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	5
<i>1.3 Objetivos de la investigación.....</i>	<i>5</i>
1.3.1 Objetivo general.	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
<i>1.4 Formulación de hipótesis</i>	<i>6</i>
1.4.1 Hipótesis general.	6

1.4.2 Hipótesis específicas.....	6
<i>1.5. Variables y dimensiones</i>	6
1.5.1 Operacionalización de variables.....	7
<i>1.6. Justificación de la Investigación</i>	8
CAPÍTULO II	10
2. MARCO TEÓRICO.....	10
<i>2.1 Antecedentes de la investigación</i>	10
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	10
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	12
<i>2.2 Bases teóricas</i>	14
<i>2.3 Definición de términos básicos</i>	20
CAPÍTULO III	22
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	22
<i>3.1 Tipo de investigación</i>	22
<i>3.2 Diseño de la investigación</i>	22
<i>3.3 Población y muestra de la investigación</i>	23
3.3.1 Población.....	23
3.3.2 Muestra.....	23
<i>3.4. Técnicas para la recolección de datos</i>	24
3.4.1. Descripción de los instrumentos.....	24
3.4.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	24
3.4.3 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	25
CAPÍTULO IV	27

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	27
4.1. <i>Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras</i>	27
4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones.....	27
4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones.....	35
4.1.3. Prueba de Normalidad.	41
4.1.4. Contrastación de las hipótesis de investigación.	42
CAPÍTULO V	48
5. DISCUSIÓN.....	48
5.1 <i>Discusión de resultados obtenidos</i>	48
5.2 <i>Conclusiones</i>	51
5.3. <i>Recomendaciones</i>	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	59
ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	61
ANEXO 3: BASE DE DATOS.....	67
ANEXO 4. EVIDENCIA DIGITAL DE SIMILITUD	68
ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO.....	69
ANEXO 6. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS	70

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable control interno	7
Tabla 2. Operacionalización de la variable planificación estratégica.....	7
Tabla 3. Validación por juicio de expertos	25
Tabla 4. Estadística de fiabilidad.....	25
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la variable Control Interno	27
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la dimensión Cultura Organizacional	28
Tabla 7. Distribución de frecuencia de la dimensión Gestión de Riesgo	29
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión	30
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la variable Planificación Estratégica	31
Tabla 10. Distribución de frecuencia de la dimensión Participación Estratégica Integral	32
Tabla 11. Distribución de frecuencia de la dimensión Coherencia Estratégica y Participación.....	33
Tabla 12. Distribución de frecuencia de la dimensión Optimización de Recursos y Procesos.....	34
Tabla 13. Tabla cruzada entre las variables Control Interno y Planificación Estratégica	35
Tabla 14. Tabla cruzada entre la dimensión Cultura Organizacional con la variable Planificación Estratégica	37
Tabla 15. Tabla cruzada entre la dimensión Gestión de Riesgos con la variable Planificación Estratégica	38
Tabla 16. Tabla cruzada entre la dimensión Supervisión con la variable Planificación Estratégica	40

Tabla 17. Prueba de normalidad	41
Tabla 18. Correlación entre las variables Control Interno y Planificación Estratégica.	42
Tabla 19. Correlación entre la dimensión Cultura Organizacional y la variable Planificación Estratégica	43
Tabla 20. Correlación entre la dimensión Gestión de Riesgos y la variable Planificación Estratégica	45
Tabla 21. Correlación entre la dimensión Supervisión y la variable Planificación Estratégica	46

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de la distribución de frecuencia de la variable Control Interno.....	27
Figura 2. Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Cultura Organizacional	28
Figura 3. Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Gestión de Riesgo	29
Figura 4. Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión.....	30
Figura 5. Gráfico de la distribución de frecuencia de la variable Planificación Estratégica	31
Figura 6. Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Participación Estratégica Integral.....	32
Figura 7. Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Coherencia Estratégica y Participación.....	33
Figura 8. Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Optimización de Recursos y Procesos	34
Figura 9. Gráfico de la tabla cruzada entre las variables Control Interno y Planificación Estratégica	36
Figura 10. Gráfico de la tabla cruzada entre la dimensión Cultura Organizacional con la variable Planificación Estratégica	37
Figura 11. Gráfico de la tabla cruzada entre la dimensión Gestión de Riesgos con la variable Planificación Estratégica	39
Figura 12. Gráfico de la tabla cruzada entre la dimensión Supervisión con la variable Planificación Estratégica	40

Resumen

El estudio titulado "El sistema de control interno en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020" se enfocó en investigar la influencia del control interno en la planificación estratégica universitaria. Se utilizó una metodología de investigación básica y no experimental, con una muestra de 80 servidores públicos que completaron un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.925 y una significancia estadística de 0.000, revelaron de manera contundente que el sistema de control interno ejerce una influencia significativa en la planificación estratégica universitaria. Esto destaca la importancia crucial del control interno en el diseño, implementación y seguimiento de estrategias institucionales, subrayando su papel fundamental en la consecución de los objetivos organizacionales y la mejora continua en el contexto universitario.

Palabras clave: control interno, planificación estratégica, universidad, gestión institucional, mejora continua.

Abstract

The study entitled “The internal control system in the national strategic planning system of the National University of San Cristobal de Huamanga, 2020” focused on investigating the influence of internal control in university strategic planning. A basic, non-experimental research methodology was used, with a sample of 80 public servants who completed a questionnaire as a data collection instrument. The results, with a Spearman correlation coefficient of 0.925 and a statistical significance of 0.000, strongly revealed that the internal control system exerts a significant influence on university strategic planning. This highlights the crucial importance of internal control in the design, implementation and monitoring of institutional strategies, underlining its fundamental role in the achievement of organizational objectives and continuous improvement in the university context.

Key words: internal control, strategic planning, university, institutional management, continuous improvement.

Introducción

La tesis titulada "El sistema de control interno en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020" contextualiza la importancia de investigar la relación entre el control interno y la planificación estratégica en el ámbito universitario. En este sentido, se reconoce la relevancia de comprender cómo el sistema de control interno influye en la formulación, implementación y seguimiento de las estrategias de la universidad para alcanzar sus objetivos institucionales.

La justificación de esta investigación radica en la necesidad de profundizar en el conocimiento sobre el papel del control interno en la planificación estratégica universitaria, dada su importancia para la eficiencia, eficacia y transparencia de la gestión académica y administrativa. Además, se destaca la pertinencia de este estudio para contribuir al desarrollo y fortalecimiento de prácticas de control interno y planificación estratégica en el contexto específico de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, brindando así información valiosa para la toma de decisiones y la mejora continua de la gestión universitaria.

Los objetivos de la investigación se dividen en uno general y tres específicos. El objetivo general es determinar si el sistema de control interno influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad. Los objetivos específicos son: determinar si la cultura organizacional, la gestión de riesgos y la supervisión influyen en dicho sistema de planificación estratégica.

La estructura de la tesis se organiza en cinco capítulos principales: la introducción, el planteamiento del problema, el marco teórico, el diseño metodológico, la presentación

de resultados y un último capítulo que comprende la discusión de resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, la contribución de esta investigación radica en proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre el control interno y la planificación estratégica en el ámbito universitario, así como en ofrecer recomendaciones específicas para mejorar la gestión institucional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y posiblemente en otras instituciones educativas. Este estudio podría servir como referencia para futuras investigaciones y como base para implementar acciones que optimicen la eficacia y la eficiencia de la gestión universitaria.

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

La realidad problemática en la gestión pública peruana se refleja en la carencia de una planificación estratégica efectiva durante los últimos veinte años. A pesar de los esfuerzos del Estado por promover marcos normativos para fortalecer la gestión pública, la falta de una mirada estratégica y de una articulación adecuada ha impedido alcanzar los resultados esperados. La ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y la falta de articulación con el sistema de presupuesto público han sido identificados como deficiencias principales, lo que ha generado una gestión inercial que limita el desarrollo bajo un enfoque de gestión por resultados, alejándose de las necesidades y demandas de la población.

Desde la desaparición del Instituto Nacional de Planificación en 1992 hasta la creación del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico en 2008, y la aprobación de la Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico en 2014, transcurrieron 22 años marcados por la falta de normativa para la planificación en el Estado peruano. Esta desarticulación entre políticas, planes y presupuestos ha generado incoherencias en la

asignación de recursos y una falta de alineación con las prioridades nacionales y ciudadanas, obstaculizando el cierre de brechas en infraestructura y servicios públicos.

La implementación del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico busca constituir un espacio institucionalizado para la definición concertada de una visión de futuro compartida y de objetivos estratégicos para el desarrollo nacional. Sin embargo, esta iniciativa aún enfrenta desafíos en su ejecución, especialmente en cuanto a la participación efectiva y la integración de los diversos niveles de gobierno. Además, la reciente aprobación de la Directiva para la Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado por parte de la Contraloría General de la República refleja un intento por mejorar la gestión pública a través de la implementación de herramientas de control interno.

En este contexto, la presente investigación se propone analizar el impacto del Sistema de Control Interno en la Planificación Estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el año 2020. Este análisis busca identificar cómo la implementación efectiva de mecanismos de control interno puede contribuir a una mejor planificación estratégica y, en última instancia, a una gestión más eficaz y transparente en la entidad universitaria y, potencialmente, en otras entidades del Estado.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema general.

¿Cómo influye el sistema de control interno en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020?

1.2.2 Problemas específicos.

- ¿Cómo influye la cultura organizacional en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020?
- ¿Cómo influye la gestión de riesgos en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020?
- ¿Cómo influye la supervisión en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar si el sistema de control interno influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar si la cultura organizacional influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020
- Determinar si la gestión de riesgos influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020
- Determinar si la supervisión influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

1.4 Formulación de hipótesis

1.4.1 Hipótesis general.

El sistema de control interno influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

1.4.2 Hipótesis específicas.

- La cultura organizacional influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020
- La gestión de riesgos influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020
- La supervisión influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

1.5. Variables y dimensiones

Variable 01: Control interno

Dimensiones

- Cultura organizacional
- Gestión de riesgos
- Supervisión

Variable 02: Planificación estratégica

Dimensiones

- Participación Estratégica Integral
- Coherencia Estratégica y Participación
- Optimización de Recursos y Procesos

1.5.1 Operacionalización de variables.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable control interno

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
Cultura organizacional	Cultura de ética y transparencia	1 - 3	Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Mala Regular Buena
	Gestión del talento y desempeño	4 - 6		
	Comunicación y alineación estratégica	7 - 9		
Gestión de riesgos	Gestión de requerimientos y presupuesto	10 - 12		
	Identificación y gestión de riesgos	13 - 15		
	Implementación de medidas de control interno y mitigación de riesgos	16 - 18		
Supervisión	Ubicación estratégica	19 - 21		
	Canales	22 - 24		
	Infraestructura	25 - 27		

Tabla 2.

Operacionalización de la variable planificación estratégica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
Participación Estratégica Integral	Vinculación y participación en la planificación estratégica:	1 - 3	Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Mala Regular Buena
	Contribución a la definición de objetivos y acciones estratégicas	4 - 6		
	Participación en la definición de la ruta crítica y gestión de riesgos	7 - 9		
Coherencia Estratégica y Participación	Participación y revisión del Plan Estratégico Institucional	10 - 11		
	Vinculación entre el Plan Operativo Institucional y los requerimientos	12 - 13		

Optimización de Recursos y Procesos	Proceso de planificación y solicitud de contrataciones	14 - 18		
	Gestión y utilización de recursos asignados	19 - 20		

1.6. Justificación de la Investigación

La Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga se enfrenta a un entorno complejo y dinámico, marcado por cambios sociopolíticos, económicos y tecnológicos que impactan directamente en su gestión y operatividad. En este contexto, el establecimiento de un sistema de control interno efectivo es esencial para garantizar la transparencia, eficacia y eficiencia en sus actividades administrativas y académicas. Sin embargo, la falta de una evaluación exhaustiva y crítica del sistema de control interno en relación con el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad plantea interrogantes sobre su capacidad para adaptarse y responder a los desafíos actuales y futuros.

Esta investigación busca analizar de manera crítica la interrelación entre el sistema de control interno y la planificación estratégica en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga durante el año 2020. Se propone examinar en profundidad cómo se diseñan, implementan y monitorean los procesos de control interno en el marco de la planificación estratégica, así como identificar posibles deficiencias, conflictos o desconexiones que puedan obstaculizar su efectividad. Además, se pretende explorar las percepciones y experiencias de los diferentes actores involucrados en la gestión universitaria para comprender mejor las complejidades y desafíos inherentes a la integración de estos dos sistemas.

El estudio no solo proporcionará una evaluación crítica de la situación actual, sino que también ofrecerá recomendaciones concretas y basadas en evidencia para mejorar la

articulación y sinergia entre el control interno y la planificación estratégica en la universidad. Estas recomendaciones podrán ser utilizadas por los responsables de la toma de decisiones para fortalecer la gobernanza institucional, mejorar la gestión de riesgos y promover una cultura de rendición de cuentas y mejora continua en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y otras instituciones educativas similares. En última instancia, se espera que esta investigación contribuya al avance del conocimiento en el campo de la gestión universitaria y inspire futuras investigaciones y prácticas en este ámbito crítico.

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales.

En su investigación, Rivera (2016) examinó la conexión entre el Sistema de Control Interno y el rendimiento laboral de los empleados de la oficina de gestión de personal del Gobierno Regional de San Martín. El enfoque del estudio fue descriptivo-correlacional, utilizando una muestra de 21 colaboradores de dicha oficina. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0,889 y un coeficiente de determinación de 0,790, lo que indica que aproximadamente el 79% del rendimiento laboral de los colaboradores está influenciado por el Sistema de Control Interno del Gobierno Regional de San Martín. En consecuencia, se concluyó que la entidad posee un eficaz sistema de control y supervisión en los procesos de diversas áreas, lo que contribuye al buen funcionamiento del gobierno con transparencia y responsabilidad. Además, se observó una correlación positiva significativa entre el Sistema de Control

Interno y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de personal del Gobierno Regional de San Martín en 2016.

Copa (2017) se propuso analizar la influencia del nivel de control en la eficacia de las compras directas en la Zona Registral N° XIII – Sede Tacna durante el año 2016. La naturaleza de la investigación fue básica, con un diseño transaccional no experimental y un enfoque descriptivo y explicativo. La muestra estuvo constituida por 81 servidores, y el instrumento utilizado para recopilar datos fue un cuestionario administrado a través de encuestas. Los hallazgos destacados revelaron que el nivel de control tiene un impacto significativo en la eficacia de las compras directas. Específicamente, se observó que el nivel de control en las compras cuyos montos son iguales o inferiores a 8 UIT es bajo, lo que se traduce en una eficiencia limitada en dichas adquisiciones.

Ruiz (2017) investigó la relación entre el control interno y las compras directas en el órgano de supervisión de los recursos forestales y fauna silvestre durante el año 2017. El estudio tuvo un diseño básico, no experimental, con un enfoque descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores, y los métodos de recopilación de datos incluyeron entrevistas, fichas técnicas y de investigación. Los resultados destacados incluyen una descripción detallada de las compras directas en función de sus diferentes niveles de calidad, con el 12% calificado como deficiente, el 52% como regular y el 36% restante como bueno. Además, el 38% de los trabajadores evaluaron el control interno como regular, mientras que el 62% lo consideró malo. Se concluyó que existe una relación positiva significativa entre las variables de control interno y compras directas. Específicamente, el control interno gestiona las operaciones y actividades de compra para satisfacer las necesidades del

organismo, y los empleados están de acuerdo en que el control interno se mantenga dentro de la organización, lo que promueve un fortalecimiento y una supervisión más eficaz.

2.1.2 Antecedentes internacionales.

En su tesis, Vargas (2021) examina la contribución del control interno en la Unidad de Talento Humano de la Empresa Pública Municipal del Terminal Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial del Cantón Babahoyo (TRANSVIAL-E-P) en Ecuador, durante 2019. El estudio tiene como objetivo principal describir cómo el control interno puede optimizar la gestión laboral dentro de la unidad, abordando problemas de coordinación, control y desempeño laboral. Utilizando una metodología de enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) y diversos tipos de análisis (descriptivo, analítico, sintético, bibliográfico, documental y correlacional), la investigación identifica factores que interfieren en el desarrollo institucional y profesional, proponiendo mejoras en los procesos de control interno conforme a las normativas vigentes. Los hallazgos sugieren que la gestión del talento humano y el control interno influyen en la organización administrativa, destacando la necesidad de alternativas de mejora para cumplir los objetivos planteados. Sin embargo, la evaluación de los procesos administrativos fue limitada debido a las restricciones de la pandemia de Covid-19. Las conclusiones indican que el control interno actual es ineficiente, con un equipo auditor limitado por la normativa y sin ofrecer soluciones efectivas. Se resalta que la aplicación adecuada de normas de control interno en los procesos administrativos podría mejorar significativamente el desempeño profesional de los colaboradores de TRANSVIAL EP.

La tesis de Salgado (2022) analiza la incidencia del control interno en los procesos de contratación pública de las áreas requirentes del GAD Municipal de Milagro durante el periodo 2017-2019. El estudio revela que la ausencia de guías técnicas y un sistema de control interno ineficaz han dificultado la ejecución adecuada de estos procesos. Mediante una metodología descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, se encuestó a 80 funcionarios administrativos del municipio, identificando la falta de procedimientos estructurados, capacitaciones actualizadas y flujogramas específicos para la contratación pública. La investigación propone desarrollar estrategias que mejoren la eficiencia y eficacia de los procesos de contratación, incluyendo el diseño de flujogramas, la capacitación del personal y la implementación de indicadores de control interno. La propuesta comprende siete flujogramas para distintos tipos de contratación y la gestión de pagos y reembolsos. La correlación entre control interno y procesos de contratación se confirmó mediante la prueba de Chi Cuadrado, subrayando la necesidad de mejorar los controles internos para optimizar los recursos del Estado y fortalecer la transparencia y eficiencia en la contratación pública. La tesis concluye que la actual gestión del GAD Municipal de Milagro carece de estructuras adecuadas y formación continua, lo que limita la efectividad de sus procesos de contratación pública.

La tesis de Guillén (2023) investiga el impacto del control interno en la gestión administrativa de entidades públicas en Ecuador durante el periodo 2014-2018. Utilizando encuestas a 384 servidores públicos a nivel nacional y una metodología descriptiva transversal, se analizó la relación entre diversas dimensiones del control interno y la gestión administrativa. Los resultados indican

una correlación significativa entre la evaluación del riesgo, actividades de control, información y comunicación con la gestión administrativa. Sin embargo, se identifican problemas en el seguimiento, control y mejora continua dentro de las instituciones públicas. Aunque las entidades han identificado riesgos en su gestión, no consideran los cambios nacionales, lo que impide una evaluación precisa del cumplimiento de sus objetivos. Además, aunque existen reglamentos internos y códigos de conducta, estos no se socializan ni aplican efectivamente, y las sanciones no están claramente establecidas. La contratación de jefes y directores se basa en políticas gubernamentales, sin aplicar criterios de meritocracia, y el perfil de los empleados no se ajusta adecuadamente a los cargos. La ineficiencia en el control de funciones ha llevado a la falta de sanciones, incluso frente a irregularidades como sobrefacturaciones. Las políticas de austeridad fiscal también han limitado incentivos y promociones. En conclusión, la relación entre el control interno y la gestión administrativa es crucial, pero requiere mejoras en seguimiento y adaptación a cambios nacionales para ser efectiva.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. SISTEMA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA - SINAPLAN

El Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN) es un conjunto organizado de órganos, subsistemas y relaciones funcionales diseñado para coordinar y facilitar el proceso de planeamiento estratégico a nivel nacional, con el objetivo de impulsar y dirigir el desarrollo equilibrado y sostenido del país. Este sistema se basa en

un ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua, compuesto por cuatro fases interrelacionadas.

En la primera fase, denominada "El conocimiento integral de la realidad", se busca comprender la situación actual de las personas en sus territorios, sus medios de vida y su bienestar, a través de la caracterización y el diagnóstico de diversas variables. Se analiza el territorio, sus recursos disponibles y las condiciones de vida de la población, identificando problemas, necesidades y prioridades, así como las intervenciones de los actores involucrados.

En la segunda fase, "El futuro deseado", se identifican las aspiraciones de la población y se realiza un análisis prospectivo para definir la imagen del territorio deseado. Se identifican tendencias, oportunidades y riesgos que podrían afectar el bienestar de las personas, construyendo una visión concertada y alcanzable del futuro.

La tercera fase, "Políticas y planes coordinados", se centra en definir políticas públicas articuladas entre sectores y niveles de gobierno, orientadas a alcanzar la imagen del territorio deseado. Estas políticas se traducen en planes con objetivos, indicadores y acciones estratégicas priorizadas, incluyendo medidas de prevención de riesgos y evaluaciones de contingencias.

Finalmente, en la cuarta fase, "El seguimiento y la evaluación de políticas y planes para la mejora continua", se recopila y analiza información de los indicadores definidos en los planes para verificar el avance hacia el logro de la imagen del territorio deseado. Se generan informes periódicos que permiten identificar alternativas para mejorar políticas y planes, orientados a resultados favorables para el bienestar de las personas. Esta fase retroalimenta el ciclo de planeamiento estratégico, impulsando una mejora continua en el proceso de planificación y ejecución de políticas públicas.

2.2.2. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)

El Plan Operativo Institucional (POI) se erige como un pilar fundamental dentro del entramado de la gestión pública, ofreciendo una hoja de ruta detallada para la ejecución de actividades anuales alineadas con los objetivos y metas institucionales. Este instrumento, de carácter anual, no solo establece la programación de actividades, sino que también se enfoca en garantizar la coherencia con los lineamientos estratégicos delineados en el Plan Estratégico Institucional.

En el contexto presupuestario, el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) representa la asignación inicial de recursos para la entidad, ofreciendo los medios financieros necesarios para llevar a cabo las actividades planificadas en el POI. Esta asignación presupuestaria se ajusta a los créditos presupuestarios establecidos en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público, asegurando así la transparencia y legalidad en el uso de los recursos públicos.

Por otro lado, el Cuadro de Necesidades y el Cuadro Multianual de Necesidades son instrumentos complementarios que detallan los requerimientos específicos de bienes, servicios y obras necesarios para la ejecución eficaz de las actividades programadas en el POI. Estos documentos permiten una planificación más precisa y una gestión eficiente de los recursos disponibles a lo largo del tiempo, asegurando la continuidad de las operaciones institucionales.

En lo que respecta al control interno, este se presenta como una salvaguarda esencial para la correcta administración de los recursos y operaciones en las entidades públicas. A través de acciones de prevención, vigilancia y verificación, el control interno busca garantizar la eficiencia, eficacia, ética y transparencia en todas las actividades

institucionales. La Contraloría General de la República cumple un rol clave en este sentido, ejerciendo la rectoría del Sistema Nacional de Control y supervisando el uso adecuado de los recursos públicos.

El control interno, concebido como un proceso integral y dinámico, se articula en torno a los componentes establecidos por COSO 2013, que abarcan el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación, y la supervisión. Esta estructura proporciona un marco sólido para la implementación y mejora continua del control interno en las entidades públicas, promoviendo la transparencia, la rendición de cuentas y la eficacia en la gestión de los recursos públicos.

En el caso específico de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, se han adoptado medidas significativas para adaptarse a los desafíos actuales y mejorar la calidad educativa. La transición a clases en línea en respuesta a la pandemia de COVID-19 ha representado un cambio fundamental en la forma en que se imparte la educación, y la universidad ha trabajado arduamente para garantizar la continuidad de la enseñanza y el aprendizaje en este nuevo entorno. Además, se han implementado estrategias para cumplir con las Condiciones Básicas de Calidad y garantizar el licenciamiento institucional, así como para formular instrumentos de planeamiento estratégico en línea con las directrices del CEPLAN, con el objetivo de mejorar continuamente sus operaciones y servicios en beneficio de la comunidad universitaria y la sociedad en general.

DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL UNIVERSIDADES NACIONAL DE
SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, EN MATERIA DE PLANEAMIENTO
ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico Institucional (PEI) se erige como un pilar fundamental dentro del entramado de la gestión pública, ofreciendo una hoja de ruta detallada que abarca no solo los objetivos y metas institucionales, sino también las estrategias y acciones específicas necesarias para alcanzarlos. En esencia, constituye un compendio de directrices que orientan el accionar de una entidad pública durante un período de tiempo definido, en aras de optimizar su desempeño y alcanzar sus metas en concordancia con los lineamientos estratégicos establecidos.

En la contemporaneidad, todas las entidades del sector público, incluyendo las universidades nacionales, se comprometen con la elaboración y seguimiento riguroso de sus respectivos PEI, siguiendo las disposiciones normativas y directrices emanadas de instancias como el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. Estas directrices, plasmadas en la Directiva N° 001-2017-CEPLAN/PCD y otras similares, proporcionan un marco sólido y estandarizado para el diseño y ejecución de los planes estratégicos a nivel institucional.

La Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, como institución emblemática del ámbito educativo, no es ajena a este imperativo estratégico. En concordancia con las directrices mencionadas, ha asumido el desafío de formular un PEI para el periodo 2021-2025, un ejercicio que trasciende la mera planificación para convertirse en una herramienta de gestión dinámica y adaptable a un entorno en constante cambio.

El proceso de formulación de este plan implica una cuidadosa evaluación de los contextos interno y externo, así como de los recursos disponibles y las capacidades institucionales. Se consideran aspectos clave como el marco normativo vigente, las políticas sectoriales, los resultados y lecciones aprendidas de planes estratégicos

anteriores, entre otros. Todo ello con el objetivo de diseñar un plan que sea no solo ambicioso en sus metas, sino también realista y factible en su implementación.

El PEI de la UNSCH para el periodo mencionado se erige sobre pilares sólidos: la misión institucional, los objetivos estratégicos y las acciones concretas a emprender. Además, se alinea estrechamente con las políticas y prioridades sectoriales, asegurando así su relevancia y pertinencia en el contexto educativo nacional.

Es importante destacar que el PEI no es un documento estático, sino más bien un proceso continuo de revisión y actualización que responde a las dinámicas cambiantes del entorno y a las nuevas oportunidades y desafíos que surgen. Por lo tanto, su implementación implica un compromiso institucional sostenido a lo largo del tiempo, así como mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan ajustes oportunos en caso de desviaciones o cambios en el contexto.

En este sentido, la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga ha establecido una estructura organizativa y mecanismos de coordinación que aseguran la efectiva implementación y seguimiento del PEI. Se designan comisiones especializadas, se establecen indicadores de desempeño claros y se fomenta una cultura institucional orientada hacia la consecución de los objetivos estratégicos.

Además, el PEI no opera en aislamiento, sino que se articula estrechamente con otros instrumentos de gestión institucional, como el Plan Operativo Institucional (POI) y el presupuesto institucional, garantizando así la coherencia y sinergia entre la planificación estratégica y la gestión operativa de la universidad.

En última instancia, el PEI de la UNSCH para el periodo 2021-2025 no solo representa un ejercicio de planificación estratégica, sino también un compromiso renovado con la excelencia académica, la calidad educativa y el desarrollo integral de la

comunidad universitaria. Es un instrumento poderoso que orienta y dinamiza la gestión institucional, asegurando que la universidad cumpla con su misión de manera efectiva y sostenible en el tiempo

2.3 Definición de términos básicos

- a. Acciones Estratégicas Institucionales (AEI):** “Se trata del conjunto de acciones organizadas e implementadas en las entidades públicas que facilitan la consecución de objetivos estratégicos institucionales, implicando el uso de recursos” (Jáuregui, 2016).
- b. Ejes del Sistema de Control Interno:** “Elementos del proceso para poner en marcha el Sistema de Control Interno, que agrupa los componentes para facilitar su implementación. Estos son: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión” (El Peruano, 2019).
- c. Ética Pública:** “Es el desempeño de los empleados públicos fundamentado en la aplicación de valores, principios y deberes, lo que asegura el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de sus funciones” (Reglamento de la Ley 27815, 2005).
- d. Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI):** “Su objetivo es determinar los resultados que la Entidad desea alcanzar en las condiciones de los ciudadanos, en su entorno, o, si aplica, en otras entidades del Estado” (Jáuregui, 2016).
- e. Supervisión:** “Es el proceso de control, seguimiento y evaluación continua y permanente de las actividades programáticas ejecutadas, con el propósito de verificar el cumplimiento de las normas, directrices y lineamientos de la

entidad, así como de evaluar el grado de avance de las metas y objetivos alcanzados en comparación con los esperados” (Copa, 2017).

- f. Transparencia:** “Es el acceso a la libre información, en todos los ámbitos y en todas las fases de los procesos y actividades de la entidad con el fin que los funcionarios y servidores públicos puedan informar y evidenciar sus actos de gestión con claridad a las autoridades de gobierno y a la ciudadanía en general” (Sarmiento, 2018).

CAPÍTULO III

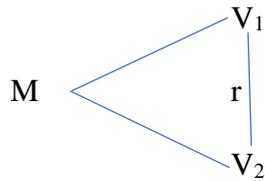
3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica. Según Muñoz (2011), la investigación básica “se enfoca en analizar y explicar hechos, generar conocimiento para desarrollar nuevas teorías, así como reforzar, rechazar o modificar teorías existentes, con el fin de aumentar el conocimiento científico o filosófico sin intentar aplicarlo a aspectos prácticos” (p. 25).

3.2. Diseño de la investigación

La investigación actual no sigue un enfoque experimental, dado que no se realizan manipulaciones de variables y los datos se recopilan de manera natural. Se clasifica como un estudio transversal, ya que la recolección de datos de ambas variables se lleva a cabo en un único punto temporal. Asimismo, se caracteriza como correlacional, puesto que se examina la relación estadística entre las variables (Hernández et al., 2014). Dentro de este marco, el estudio se centra en explorar la relación entre el control interno y la planificación estratégica, siguiendo el esquema siguiente:



Donde:

M: Muestra de investigación

V₁, V₂: Observación de las variables

r: Relación entre variables

3.3 Población y muestra de la investigación

3.3.1 Población.

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la población se define como un grupo de casos que comparten características similares. Por lo tanto, la población de este estudio estuvo compuesta por 100 servidores públicos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el año 2020.

3.3.2 Muestra.

La muestra utilizada en este estudio fue probabilística, seleccionada mediante muestreo aleatorio simple y estratificado, resultando en una muestra de 80 servidores públicos.

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

N: población

n: Muestra

Z²: Nivel de confianza = (1.96)² = 3.8416

p: Probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.50

e^2 : Error de estimación = $(0.05)^2 = 0.0025$

Sobre la base de los datos se determinó el cálculo de la muestra:

$$n = \frac{N * (Z)^2 * 0.50 * 0.50}{(N - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50} = \frac{96.04}{1.21} = 79.51$$

3.4. Técnicas para la recolección de datos

En el estudio se empleó la técnica de la encuesta, adecuada para el tipo de investigación, y se utilizó un cuestionario como instrumento de medición.

3.4.1. Descripción de los instrumentos.

El cuestionario de la variable control interno consta de 27 preguntas y utiliza una escala ordinal con los valores: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Algunas veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre. Las respuestas se clasifican en tres niveles: mala, regular y buena. Las preguntas están divididas en tres dimensiones: cultura organizacional (preguntas 1 a 9), gestión de riesgos (preguntas 10 a 18) y supervisión (preguntas 19 a 27).

El cuestionario de la variable planificación estratégica contiene 20 preguntas y también utiliza una escala ordinal con los valores: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Algunas veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre. Las respuestas se clasifican en los niveles: mala, regular y buena. Las preguntas están organizadas en tres dimensiones: participación estratégica integral (preguntas 1 a 9), coherencia estratégica y participación (preguntas 10 a 13), y optimización de recursos y procesos (preguntas 14 a 20).

3.4.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

El instrumento fue validado por tres expertos con amplia experiencia y prestigio profesional

Tabla 3.

Validación por juicio de expertos

N°	Nombre del experto	Claridad	Congruencia
1	Hermoza Ochante Ruben Edgar	Correcto	Correcto
2	Medina Castro Dario Emiliano	Correcto	Correcto
3	Vegas Gallo Edwin Agustin	Correcto	Correcto

Confiabilidad:

Para la confiabilidad del instrumento se empleó Alfa de Cronbach al cuestionario de 47 preguntas.

Tabla 4.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	47

3.4.3 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.

El proceso de procesamiento y análisis de los datos comenzó con la recolección de datos mediante un cuestionario cuyas preguntas fueron codificadas asignándoles un número a cada respuesta (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Algunas veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre) y clasificadas como Mala, Regular y Buena. Las respuestas fueron codificadas

y transferidas a una matriz de datos en Excel, preparadas para su análisis en el software SPSS. Se realizaron técnicas de análisis estadístico y análisis de contenido descriptivo, aplicando pruebas como la correlación de Spearman, pruebas de normalidad, estadísticos descriptivos, tablas cruzadas y el alfa de Cronbach en SPSS. Finalmente, los resultados se representaron y publicaron utilizando gráficos de barras y matrices para facilitar la interpretación de los datos.

CAPÍTULO IV

4. Presentación de resultados

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones.

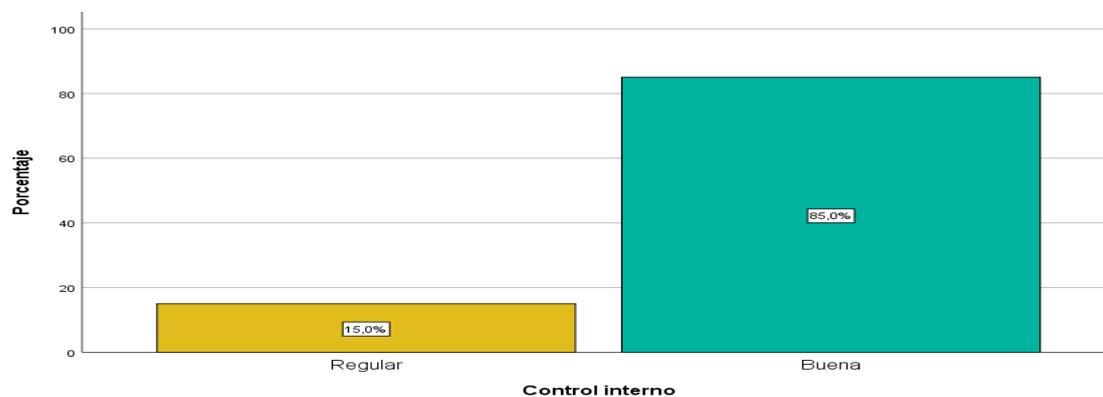
Tabla 5.

Distribución de frecuencia de la variable Control Interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	15,0	15,0	15,0
	Buena	68	85,0	85,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 1.

Gráfico de la distribución de frecuencia de la variable Control Interno



Interpretación:

En la distribución de frecuencia de la variable Control Interno, se observa que el 15.0 % de los servidores públicos, equivalente a 12 individuos, consideran que el control interno es "Regular". Por otro lado, una amplia mayoría, que representa el 85.0 % de los encuestados, es decir, 68 servidores públicos, perciben el control interno como "Buena".

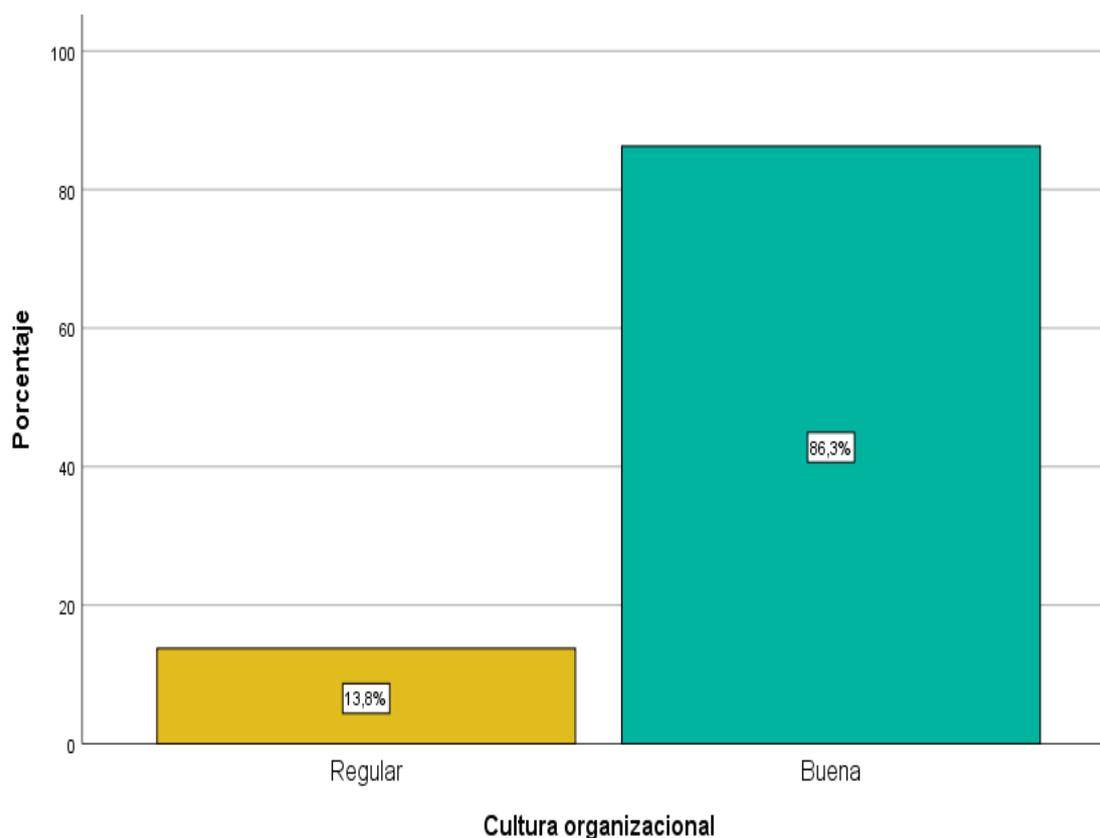
Tabla 6.

Distribución de frecuencia de la dimensión Cultura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	11	13,8	13,8	13,8
Buena	69	86,3	86,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 2.

Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Cultura Organizacional



Interpretación:

En la distribución de frecuencia de la dimensión Cultura Organizacional, el 13.8 % de los servidores públicos, equivalente a 11 individuos, consideran que la cultura organizacional es "Regular", mientras que el 86.3 %, correspondiente a 69 servidores públicos, la califican como "Buena".

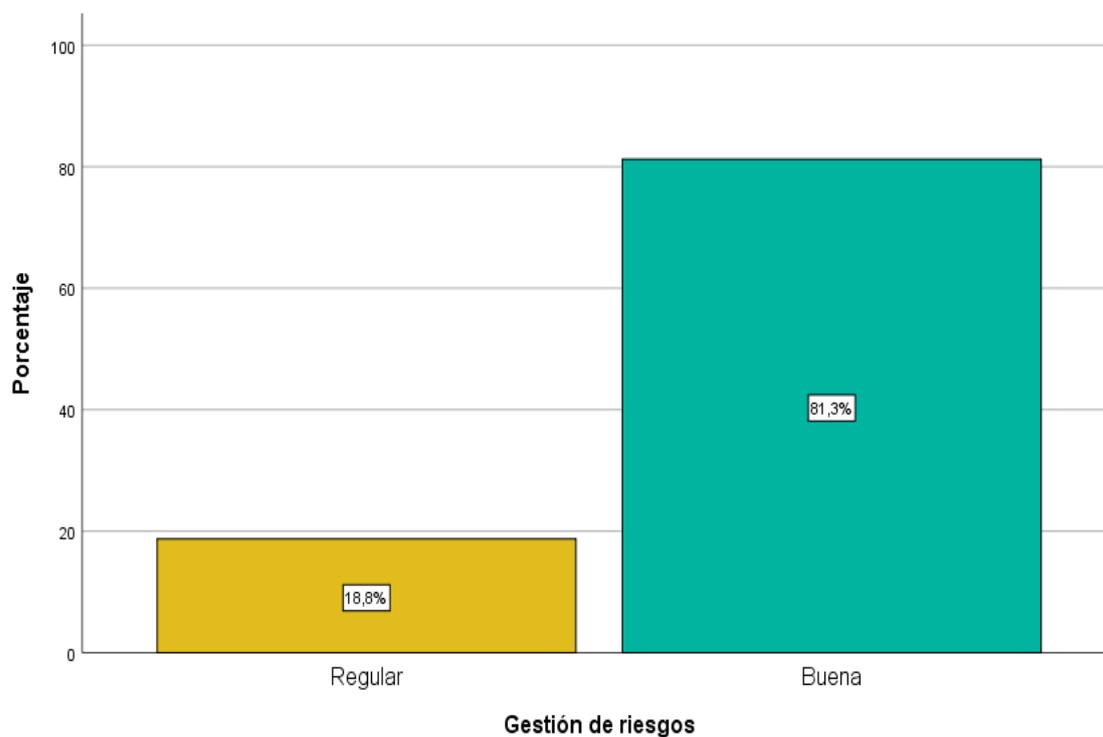
Tabla 7.

Distribución de frecuencia de la dimensión Gestión de Riesgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	15	18,8	18,8	18,8
	Buena	65	81,3	81,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 3.

Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Gestión de Riesgo



Interpretación:

En la distribución de frecuencia de la dimensión Gestión de Riesgos, el 18.8 % de los servidores públicos, equivalente a 15 individuos, considera que la gestión de riesgo es "Regular", mientras que el 81.3 %, correspondiente a 65 servidores públicos, la califica como "Buena".

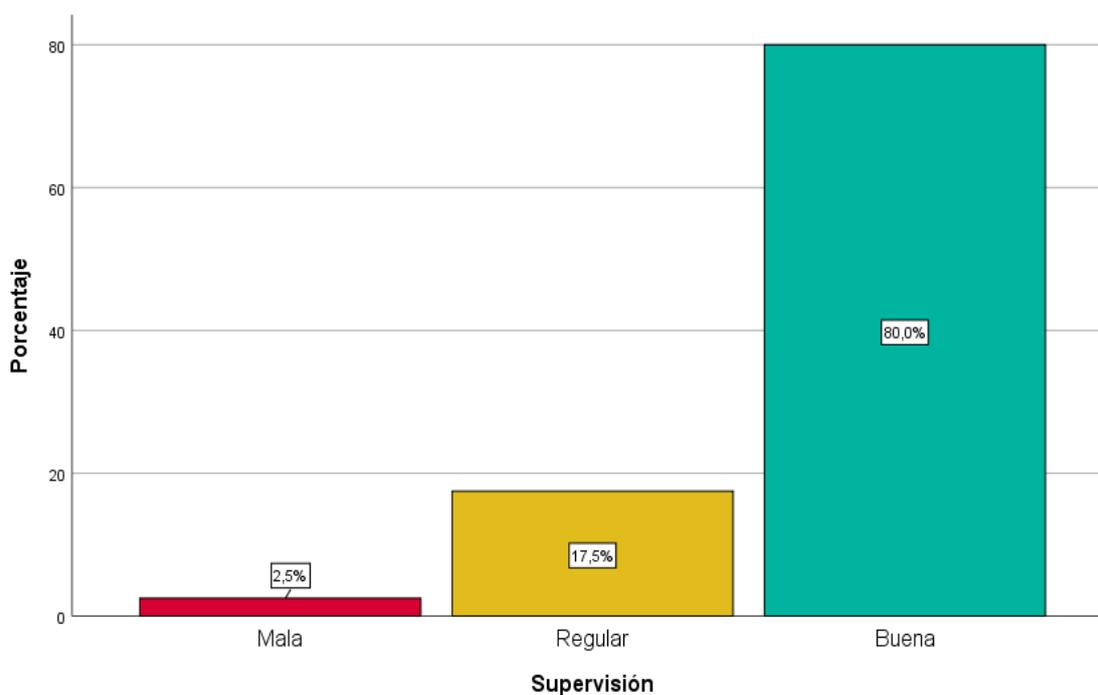
Tabla 8.

Distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	2,5	2,5	2,5
	Regular	14	17,5	17,5	20,0
	Buena	64	80,0	80,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 4.

Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión



Interpretación:

En la distribución de frecuencia de la dimensión Supervisión, el 2.5 % de los servidores públicos, equivalente a 2 individuos, considera que la supervisión es "Mala", el 17.5 %, correspondiente a 14 servidores públicos, la califica como "Regular" y el 80.0 %, es decir, 64 servidores públicos, la evalúa como "Buena".

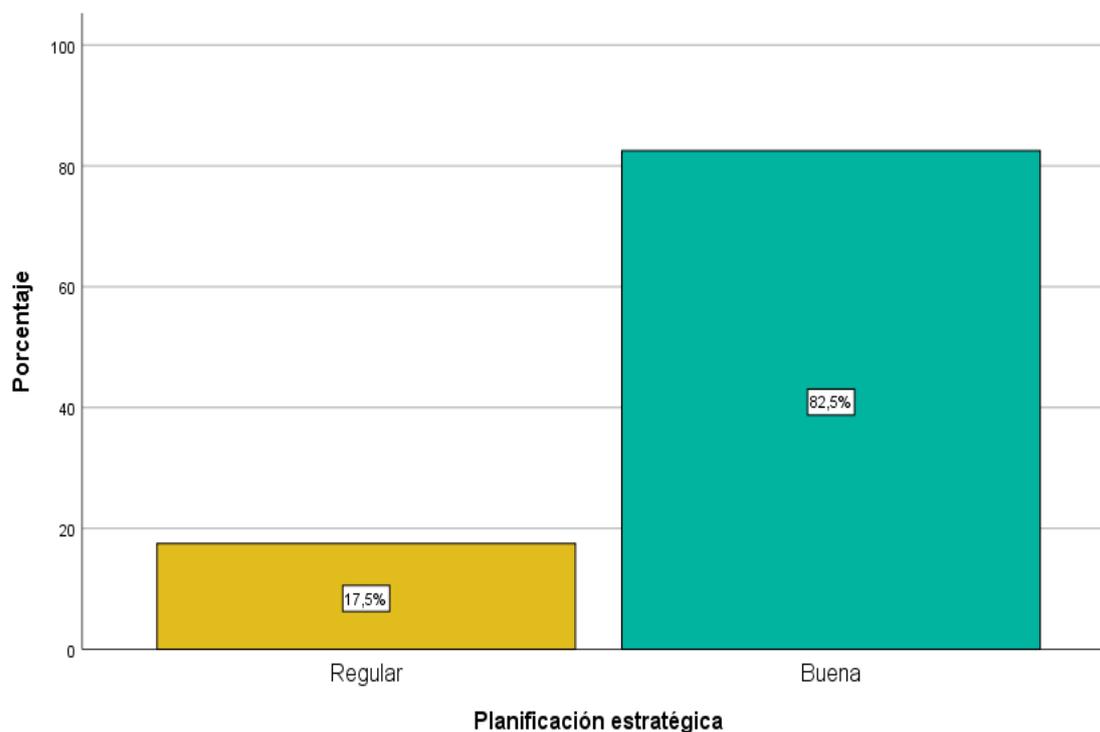
Tabla 9.

Distribución de frecuencia de la variable Planificación Estratégica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	17,5	17,5	17,5
	Buena	66	82,5	82,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5.

Gráfico de la distribución de frecuencia de la variable Planificación Estratégica



Interpretación:

En la distribución de frecuencia de la variable Planificación Estratégica, el 17,5 % de los servidores públicos, equivalente a 14 individuos, considera que la planificación estratégica es "Regular", mientras que el 82,5 %, correspondiente a 66 servidores públicos, la califica como "Buena".

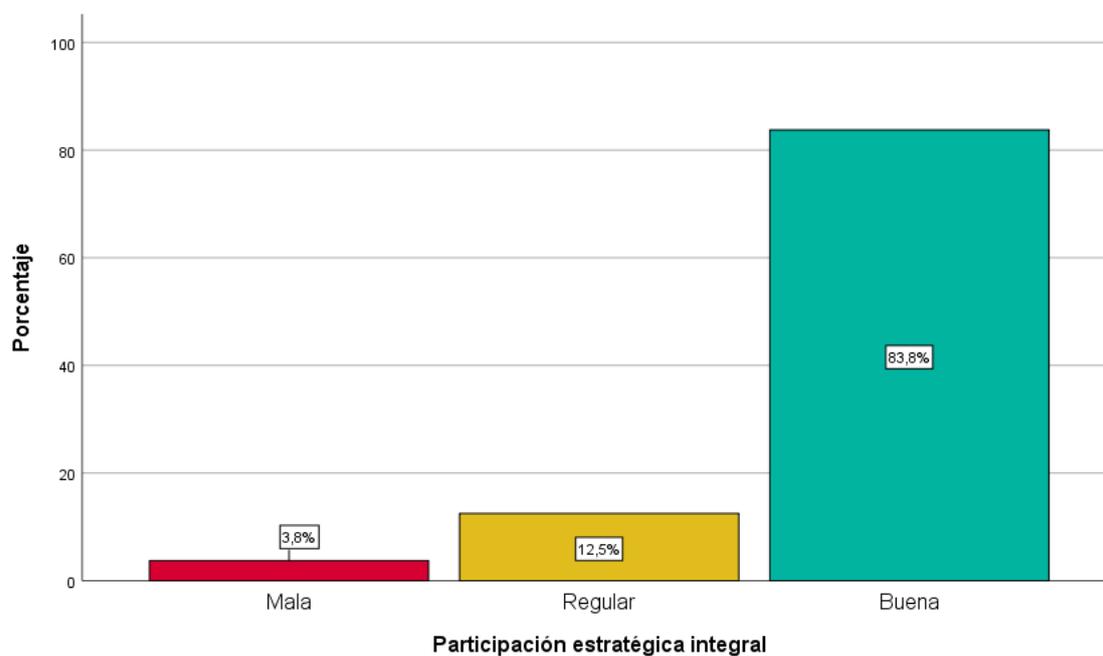
Tabla 10.

Distribución de frecuencia de la dimensión Participación Estratégica Integral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	3	3,8	3,8	3,8
Regular	10	12,5	12,5	16,3
Buena	67	83,8	83,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 6.

Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Participación Estratégica Integral



Interpretación:

En la distribución de frecuencia de la dimensión Participación Estratégica Integral, el 3.8 % de los servidores públicos, equivalente a 3 individuos, considera que la participación estratégica integral es "Mala", el 12.5 %, correspondiente a 10 servidores públicos, la califica como "Regular", y el 83.8 %, es decir, 67 servidores públicos, la evalúa como "Buena".

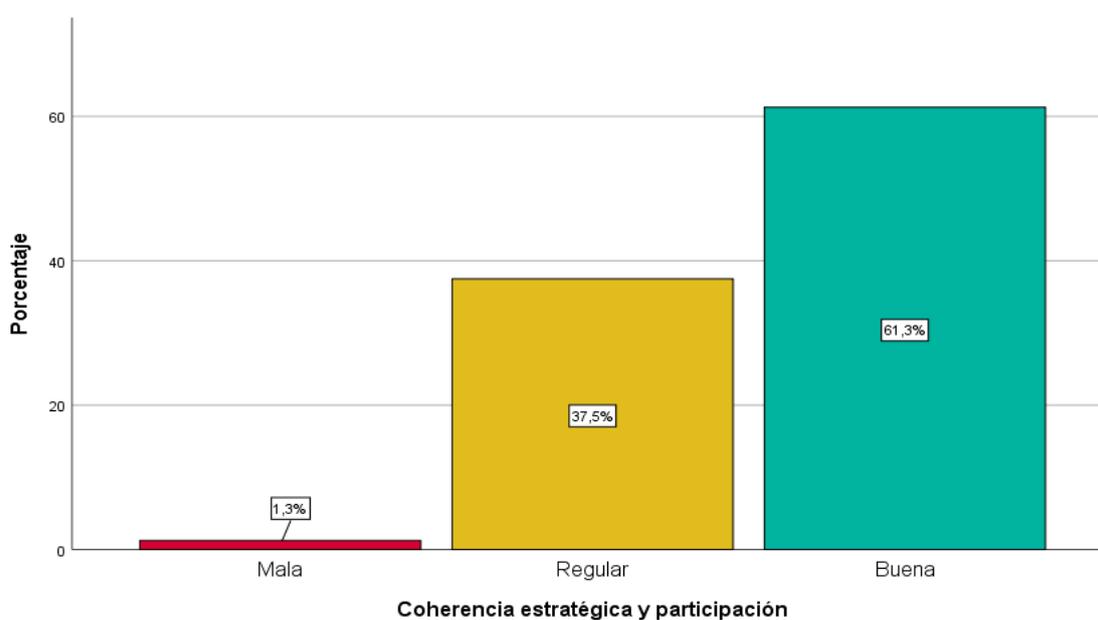
Tabla 11.

Distribución de frecuencia de la dimensión Coherencia Estratégica y Participación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	1	1,3	1,3	1,3
Regular	30	37,5	37,5	38,8
Buena	49	61,3	61,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Figura 7.

Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Coherencia Estratégica y Participación



Interpretación:

En la distribución de frecuencia de la dimensión Coherencia Estratégica y Participación, el 1.3 % de los servidores públicos, equivalente a 1 individuo, considera que la coherencia estratégica y participación es "Mala", el 37.5 %, correspondiente a 30 servidores públicos, la califica como "Regular", y el 61.3 %, es decir, 49 servidores públicos, la evalúa como "Buena".

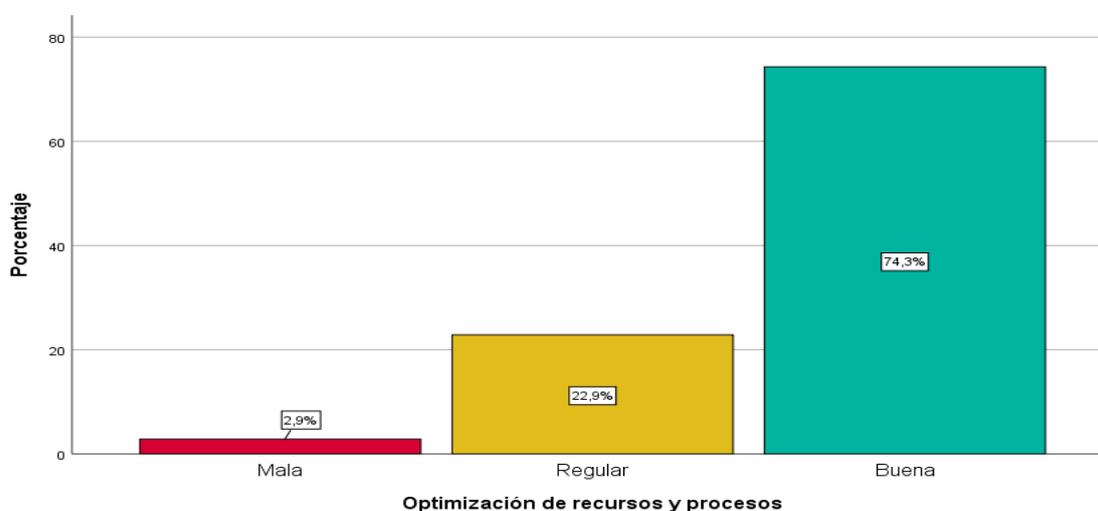
Tabla 12.

Distribución de frecuencia de la dimensión Optimización de Recursos y Procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	1,3	2,9	2,9
	Regular	8	10,0	22,9	25,7
	Buena	26	32,5	74,3	100,0
	Total	35	43,8	100,0	
Perdidos	Sistema	45	56,3		
Total		80	100,0		

Figura 8.

Gráfico de la distribución de frecuencia de la dimensión Optimización de Recursos y Procesos



Interpretación:

En la distribución de frecuencia de la dimensión Optimización de Recursos y Procesos, el 1.3 % de los servidores públicos, equivalente a 1 individuo, considera que la optimización de recursos y procesos es "Mala", el 10.0 %, correspondiente a 8 servidores públicos, la califica como "Regular", y el 32.5 %, es decir, 26 servidores públicos, la evalúa como "Buena", mientras que se registran datos perdidos en el 56.3 % de los casos, representando a 45 servidores públicos.

4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones.

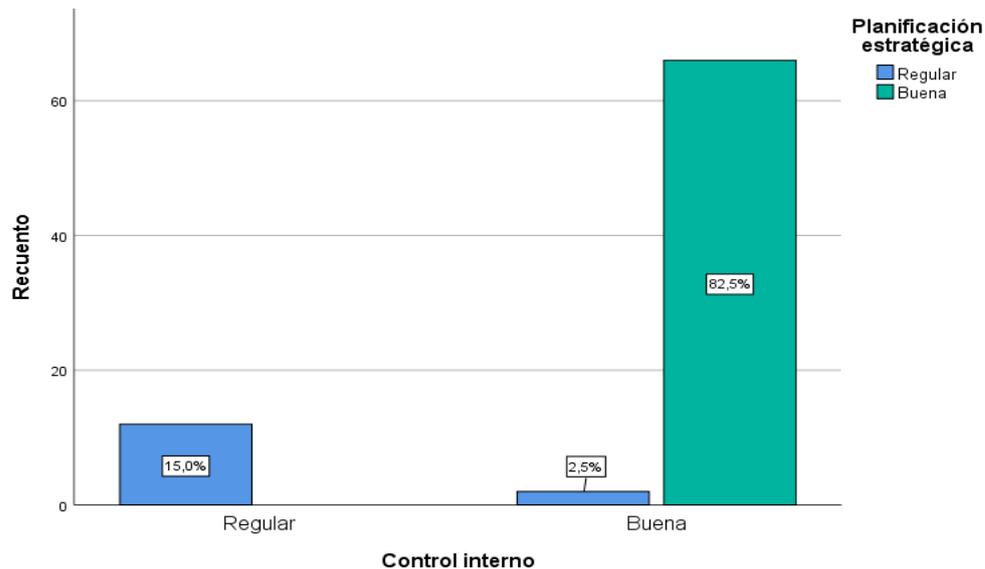
Tabla 13.

Tabla cruzada entre las variables Control Interno y Planificación Estratégica

		Planificación estratégica			
		Regular	Buena	Total	
Control interno	Regular	Recuento	12	0	12
		% del total	15,0%	0,0%	15,0%
	Buena	Recuento	2	66	68
		% del total	2,5%	82,5%	85,0%
Total		Recuento	14	66	80
		% del total	17,5%	82,5%	100,0%

Figura 9.

Gráfico de la tabla cruzada entre las variables Control Interno y Planificación Estratégica



Interpretación:

En la tabla cruzada entre las variables Control Interno y Planificación Estratégica, se observa que el 15.0 % de los casos donde se considera que el control interno es "Regular", también se percibe que la planificación estratégica es "Regular", mientras que no se registra ninguna incidencia donde el control interno sea "Regular" y la planificación estratégica sea "Buena". Por otro lado, en los casos donde se califica el control interno como "Buena", el 2.5 % coincide con una planificación estratégica "Regular", mientras que, en un alto porcentaje, específicamente el 82.5 %, se asocia con una planificación estratégica "Buena".

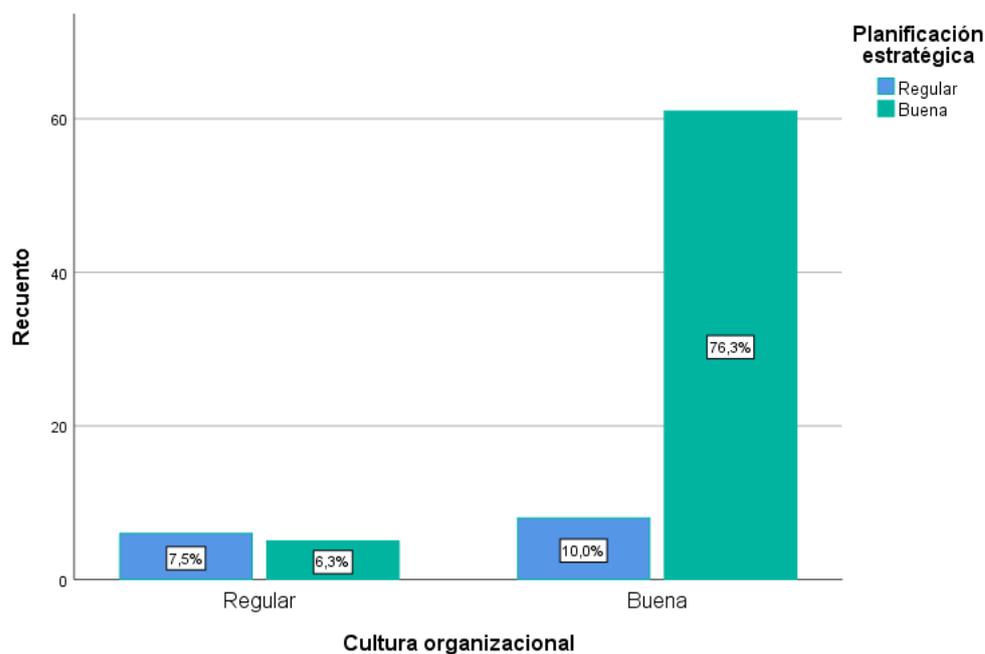
Tabla 14.

Tabla cruzada entre la dimensión Cultura Organizacional con la variable Planificación Estratégica

		Planificación estratégica			
		Regular	Buena	Total	
Cultura organizacional	Regular	Recuento	6	5	11
		% del total	7,5%	6,3%	13,8%
	Buena	Recuento	8	61	69
		% del total	10,0%	76,3%	86,3%
Total		Recuento	14	66	80
		% del total	17,5%	82,5%	100,0%

Figura 10.

Gráfico de la tabla cruzada entre la dimensión Cultura Organizacional con la variable Planificación Estratégica



Interpretación:

En la tabla cruzada entre la dimensión Cultura Organizacional y la variable Planificación Estratégica, se aprecia que el 7.5 % de los casos donde se percibe una

cultura organizacional "Regular" coinciden con una planificación estratégica también "Regular", mientras que el 6.3 % de estos mismos casos se alinea con una planificación estratégica "Buena". Por otra parte, cuando la cultura organizacional es evaluada como "Buena", el 10.0 % de los registros se corresponden con una planificación estratégica "Regular", mientras que la gran mayoría, con un porcentaje de 76.3 %, se vincula con una planificación estratégica calificada como "Buena".

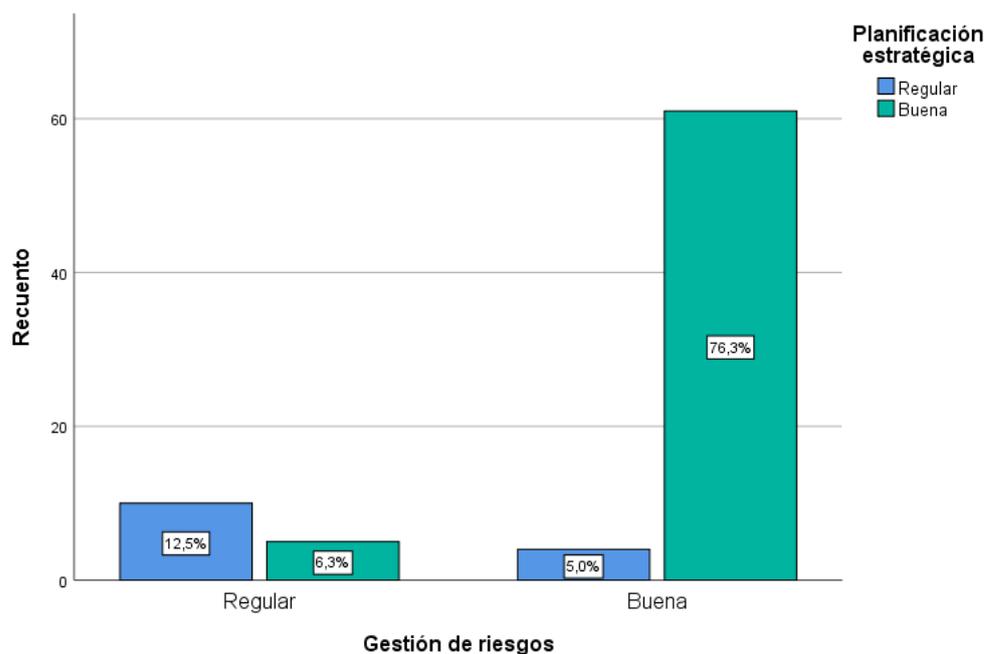
Tabla 15.

Tabla cruzada entre la dimensión Gestión de Riesgos con la variable Planificación Estratégica

		Planificación estratégica			
		Regular	Buena	Total	
Gestión de riesgos	Regular	Recuento	10	5	15
		% del total	12,5%	6,3%	18,8%
	Buena	Recuento	4	61	65
		% del total	5,0%	76,3%	81,3%
Total	Recuento	14	66	80	
	% del total	17,5%	82,5%	100,0%	

Figura 11.

Gráfico de la tabla cruzada entre la dimensión Gestión de Riesgos con la variable Planificación Estratégica



Interpretación:

En la tabla cruzada entre la dimensión Gestión de Riesgos y la variable Planificación Estratégica, se observa que el 12.5 % de los casos donde se percibe una gestión de riesgos "Regular" coinciden con una planificación estratégica también "Regular", mientras que el 6.3 % de estos mismos casos se alinea con una planificación estratégica "Buena". Por otro lado, cuando la gestión de riesgos es calificada como "Buena", el 5.0 % de los registros se corresponden con una planificación estratégica "Regular", mientras que la gran mayoría, con un porcentaje de 76.3 %, se vincula con una planificación estratégica considerada "Buena".

Tabla 16.

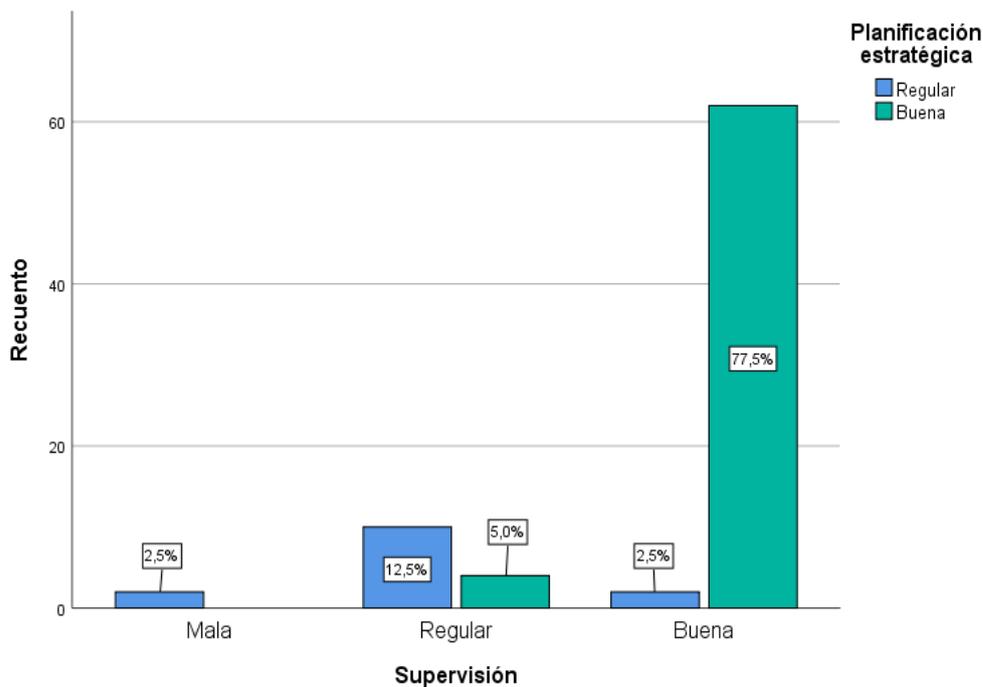
Tabla cruzada entre la dimensión Supervisión con la variable Planificación Estratégica

		Planificación estratégica			
		Regular	Buena	Total	
Supervisión	Mala	Recuento	2	0	2
		% del total	2,5%	0,0%	2,5%
	Regular	Recuento	10	4	14
		% del total	12,5%	5,0%	17,5%
	Buena	Recuento	2	62	64
		% del total	2,5%	77,5%	80,0%
Total	Recuento	14	66	80	
	% del total	17,5%	82,5%	100,0%	

Figura 12.

Gráfico de la tabla cruzada entre la dimensión Supervisión con la variable

Planificación Estratégica



Interpretación:

En la tabla cruzada entre la dimensión Supervisión y la variable Planificación Estratégica, se evidencia que el 2.5 % de los casos donde la supervisión es calificada como "Mala" coinciden con una planificación estratégica "Regular", mientras que no se registra ninguna incidencia donde la planificación estratégica sea considerada "Buena". Por otra parte, cuando la supervisión es evaluada como "Regular", el 12.5 % de los registros se corresponden con una planificación estratégica también "Regular", y el 5.0 % con una planificación estratégica "Buena". Por último, en los casos donde la supervisión es calificada como "Buena", el 2.5 % se alinea con una planificación estratégica "Regular", mientras que la gran mayoría, con un porcentaje de 77.5 %, se vincula con una planificación estratégica considerada "Buena".

4.1.3. Prueba de Normalidad.

Tabla 17.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	,136	80	,001	,906	80	,000
Planificación estratégica	,159	80	,000	,872	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, con corrección de significación de Lilliefors, muestran que tanto para la variable Control Interno como para la variable Planificación Estratégica, los valores de significancia son extremadamente bajos, siendo de .001 y .000 respectivamente. Esto sugiere que las

distribuciones de ambas variables no se ajustan a una distribución normal. Dado este resultado, para contrastar las hipótesis relacionadas con estas variables, se utilizará la prueba no paramétrica Rho de Spearman,

4.1.4. Contrastación de las hipótesis de investigación.

Contrastación de la hipótesis general:

(**H₀**) El sistema de control interno no influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

(**H_a**) El sistema de control interno influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

Tabla 18.

Correlación entre las variables Control Interno y Planificación Estratégica

			Control interno	Planificación estratégica
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1,000	,925**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	,925**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación:

Los resultados de la correlación entre las variables Control Interno y Planificación Estratégica indican una fuerte asociación, con un coeficiente de correlación de Spearman (rho) de .925, el cual es significativo a un nivel de 0.01 (bilateral) con un valor de p de

.000. Dado que el valor de p es menor que el nivel de significancia establecido (0.01), se rechaza la hipótesis nula (H_0) que afirma que "El sistema de control interno no influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020". En cambio, se acepta la hipótesis alternativa (H_a) que sostiene que "El sistema de control interno influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020". Estos hallazgos sugieren una relación significativa y positiva entre el control interno y la planificación estratégica en la universidad en cuestión.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

(H_0) La cultura organizacional no influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

(H_a) La cultura organizacional influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

Tabla 19.

Correlación entre la dimensión Cultura Organizacional y la variable Planificación Estratégica

			Cultura organizacional	Planificación estratégica
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación:

Los resultados de la correlación entre la dimensión Cultura Organizacional y la variable Planificación Estratégica indican una correlación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de .665, el cual es significativo a un nivel de 0.01 (bilateral) con un valor de p de .000. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) que afirma que "La cultura organizacional no influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020". En cambio, se acepta la hipótesis alternativa (H_a) que sostiene que "La cultura organizacional influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020". Estos resultados sugieren que la cultura organizacional está positivamente relacionada con el sistema de planificación estratégica en la universidad en cuestión.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

(H_0) La gestión de riesgos no influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

(H_a) La gestión de riesgos influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

Tabla 20.

Correlación entre la dimensión Gestión de Riesgos y la variable Planificación

Estratégica

			Gestión de riesgos	Planificación estratégica
Rho de Spearman	Gestión de riesgos	Coefficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación:

Los resultados de la correlación entre la dimensión Gestión de Riesgos y la variable Planificación Estratégica revelan una correlación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman (rho) de .889, el cual es significativo a un nivel de 0.01 (bilateral) con un valor de p de .000. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) que sostiene que "La gestión de riesgos no influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020". En su lugar, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) que indica que "La gestión de riesgos influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020". Estos hallazgos sugieren que la gestión de riesgos está positivamente relacionada con el sistema de planificación estratégica en la universidad en cuestión.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

(H₀) La supervisión influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

(H_a) La supervisión influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

Tabla 21.

Correlación entre la dimensión Supervisión y la variable Planificación Estratégica

		<i>Correlaciones</i>	
		Supervisión	Planificación estratégica
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,895**
		N	80
	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	,895**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

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

Interpretación:

Los resultados de la correlación entre la dimensión Supervisión y la variable Planificación Estratégica revelan una correlación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman (rho) de .895, el cual es significativo a un nivel de 0.01 (bilateral) con un valor de p de .000. Por lo tanto, dado que el valor de p es menor que el nivel de significancia establecido (0.01), se rechaza la hipótesis nula (H₀) que afirma que "La supervisión no influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020". En cambio, se concluye que la supervisión influye significativamente en el sistema nacional de planificación

estratégica de la universidad en cuestión, respaldando la hipótesis alternativa (H_a). Estos hallazgos sugieren una asociación positiva entre la supervisión y la planificación estratégica en dicha institución.

CAPÍTULO V

5. Discusión

5.1 Discusión de resultados obtenidos

En este apartado se analizará minuciosamente la congruencia, discrepancias y similitudes entre los antecedentes y los resultados obtenidos, con el propósito de ofrecer una visión ampliada sobre el impacto del sistema de control interno en la planificación estratégica, abordando diferentes contextos institucionales.

Los resultados obtenidos en esta investigación revelan una fuerte asociación entre el control interno y la planificación estratégica en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en 2020. Estos hallazgos son consistentes con los estudios previos de Rivera (2016), Copa (2017) y Ruiz (2017), quienes también encontraron una relación positiva entre el control interno y el desempeño laboral, eficiencia en compras y supervisión de recursos en entidades gubernamentales y organizaciones. La significativa correlación observada respalda la premisa de que un sistema de control interno eficaz es

esencial para garantizar una planificación estratégica coherente y alineada con los objetivos institucionales.

La presente investigación también identifica una correlación significativa entre la cultura organizacional y la planificación estratégica en la universidad estudiada. Estos resultados son coherentes con las conclusiones de Vargas (2021), quien destacó la importancia de la cultura organizacional en la gestión del talento humano y el control interno en una empresa pública en Ecuador. La coincidencia de hallazgos subraya la relevancia de una cultura organizacional sólida en el contexto universitario, como un factor que influye positivamente en el proceso de planificación estratégica.

Los resultados obtenidos en relación con la gestión de riesgos y su influencia en la planificación estratégica confirman los hallazgos de la investigación previa. La alta correlación encontrada respalda la conclusión de que una gestión efectiva de riesgos es crucial para la planificación estratégica en la universidad estudiada, coincidiendo con los resultados de Salgado (2022) en el contexto de la contratación pública en un municipio en Ecuador. Estos hallazgos sugieren que una adecuada gestión de riesgos puede contribuir significativamente a la formulación e implementación de estrategias institucionales.

La relación positiva entre la supervisión y la planificación estratégica identificada en esta investigación encuentra respaldo en las conclusiones de Guillén (2023). Ambos estudios coinciden en que una supervisión efectiva es un componente fundamental para el éxito en la gestión administrativa y la implementación de estrategias en entidades públicas. La correlación significativa observada entre estas variables refuerza la importancia de una supervisión adecuada en el contexto universitario para impulsar una planificación estratégica coherente y efectiva.

Los resultados obtenidos en esta investigación no solo ratifican, sino que también enriquecen los hallazgos previamente identificados en los antecedentes revisados. Se reafirma la trascendencia del control interno y otras dimensiones organizacionales en el proceso de planificación estratégica en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en 2020. La evidencia recabada sugiere que un enfoque holístico, que considere tanto el sistema de control interno como aspectos culturales, de gestión de riesgos y supervisión, puede fortalecer la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos estratégicos.

5.2 Conclusiones

Los resultados de la presente investigación, con un Rho de Spearman de 0.925 y una significancia estadística de 0.000, evidencian de manera concluyente que el sistema de control interno ejerce una influencia significativa en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el año 2020. Este hallazgo confirma la importancia crucial del control interno como elemento catalizador en el diseño, implementación y seguimiento de las estrategias institucionales, destacando su papel fundamental en el logro de los objetivos organizacionales y la mejora continua en el ámbito universitario.

Los resultados de la presente investigación, que revelan un Rho de Spearman de 0.665 con una significancia estadística de 0.000, confirman de manera contundente que la cultura organizacional ejerce una influencia significativa en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el año 2020. Este hallazgo subraya la relevancia crítica de la cultura organizacional como factor determinante en la formulación, ejecución y éxito de las estrategias institucionales, resaltando su papel esencial en la conformación del entorno organizativo y la consecución de los objetivos universitarios.

Los resultados obtenidos, evidenciados por un Rho de Spearman de 0.889 y una significancia estadística de 0.000, ratifican de manera irrefutable que la gestión de riesgos ejerce una influencia considerable en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el año 2020. Este hallazgo subraya la importancia crítica de una gestión efectiva de riesgos en el diseño, implementación y éxito de las estrategias institucionales, destacando su papel primordial

en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos para el logro de los objetivos universitarios.

Los resultados obtenidos, expresados mediante un Rho de Spearman de 0.889 y una significancia estadística de 0.000, revelan de manera inequívoca que la supervisión desempeña un papel crucial en el sistema nacional de planificación estratégica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el año 2020. Este hallazgo resalta la importancia fundamental de una supervisión efectiva en el diseño, implementación y éxito de las estrategias institucionales, destacando su papel esencial en la dirección, seguimiento y ajuste de las actividades estratégicas para el logro de los objetivos universitarios.

5.3. Recomendaciones

Dada la influencia significativa del control interno en la planificación estratégica, se recomienda a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga fortalecer y mejorar continuamente sus sistemas de control interno. Esto implica la implementación de políticas claras y procedimientos robustos, así como la capacitación periódica del personal involucrado en el diseño y ejecución de estrategias. Además, se sugiere promover una cultura organizacional que valore la transparencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas en todos los niveles de la institución, lo que contribuirá a una planificación estratégica más eficaz y al logro de los objetivos institucionales.

Considerando la influencia significativa de la cultura organizacional en la planificación estratégica, se recomienda a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga fomentar una cultura que promueva la alineación de valores, metas y comportamientos con la estrategia institucional. Esto puede lograrse mediante programas de sensibilización y comunicación interna que enfatizan la importancia de la cultura organizacional en el logro de los objetivos estratégicos. Además, se insta a la alta dirección a ejemplificar los valores institucionales y a liderar iniciativas que fortalezcan la cohesión y el compromiso de todo el personal con la visión y misión de la universidad.

Dada la influencia considerable de la gestión de riesgos en la planificación estratégica, se recomienda a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga implementar un enfoque integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe y mitigue eficazmente los riesgos potenciales que puedan afectar el logro de los objetivos estratégicos. Esto implica el establecimiento de procesos claros y responsables de gestión de riesgos, así como la asignación de recursos adecuados para su implementación y seguimiento continuo. Además, se sugiere promover una cultura organizacional que

fomente la proactividad y la colaboración en la identificación y gestión de riesgos en todos los niveles de la institución.

Considerando el papel crucial de la supervisión en la planificación estratégica, se recomienda a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga fortalecer los mecanismos de supervisión y monitoreo de las actividades estratégicas. Esto implica la designación de supervisores capacitados y responsables, así como la implementación de sistemas de seguimiento y retroalimentación efectivos. Además, se insta a la alta dirección a establecer una cultura de supervisión y rendición de cuentas que fomente la responsabilidad y el compromiso con el logro de los objetivos estratégicos en toda la institución.

Referencias Bibliográficas

- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2018). Guía para el Planeamiento Institucional. https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2018/11/Gu%C3%ADa-para-el-planeamiento-institucional-_26marzo2020w.pdf
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2020) Guía para el Planeamiento Institucional. https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2018/11/Gu%C3%ADa-para-el-planeamiento-institucional-_26marzo2020w.pdf
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (s.f.) Políticas y Planes. Presidencia del Consejo de Ministros. <https://www.ceplan.gob.pe/politicas-y-planes>
- Contraloría General de la Republica (2018). Buenas prácticas en favor de la lucha contra la corrupción de la Contraloría General de la República del Perú. https://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/peru_bp_2018.pdf
- Copa, F. (2017). Incidencia del Control Interno en la eficiencia e compras directas en la Zona Registral N° XIII Sede Tacna [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/409>
- El Peruano. (2020). Directiva N° 006 -2020-CG/INTEG Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado. Contraloría General de la República del Perú. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/410330/RC_146-2020-CG.pdf
- Galaz, Yamazaki & Ruiz. (2015). COSO: Marco de referencia para la implementación, gestión y control de un adecuado Sistema de Control Interno. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/COSO-Sesion1.pdf>

- Guillén, S. L. (2023). *Control interno en las entidades públicas y su incidencia en la gestión administrativa en el Ecuador. Período 2014-2018*. Universidad Estatal De Milagro.
- Jáuregui, A. (2016). Planeamiento Estratégico [Presentación para el Diplomado en Gestión Pública]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Jáuregui, A. (2016). Problemática en las Contrataciones Públicas [Presentación para el Diplomado en Gestión Pública]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ley 30570 de 2017, art. 2. Ley General de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. 31 de mayo 2017. D.O. No. 1527084-3.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis (2a. ed ed.)*. México: Pearson Educación.
- Peralta, F. (2022). *El control interno y su incidencia en los procesos de contratación pública de las áreas requirentes del Gad Municipal de Milagro periodo 2017-2019*. Universidad Estatal De Milagro.
- Reglamento de la Ley 27815 de 2005. Art.3. Reglamento del Código de Ética de la Función. Pública. 19 de abril de 2005. D.O. No. 07554.
- Resolución de Contraloría 146 de 2020 [Contraloría General de la República del Perú]. Aprobar la Directiva N° 006-2020-CG/INTEG Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”. 15 de mayo de 2020.
- Rivera, J. (2016). Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016 [Tesis de Maestría, Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/852>

- Robles, R. (2021). *El Control Interno y su contribución en la Unidad de Talento Humano en una Empresa Pública Municipal del Ecuador*. Universidad Estatal De Milagro.
- Ruiz, A. (2017). Control interno y compras directas en el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre, 2017 – Lima [Tesis de Maestría, Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9093>
- Sarmiento, S. (2018). Incidencia del control interno en el proceso de contrataciones de bienes y servicios iguales o inferiores a 8 unidades impositivas tributarias, en la municipalidad provincial de Chucuito Juli, 2016 [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7811>
- Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. (s.f.). Objetivos Estratégicos Institucionales. <https://normas-apa.org/referencias/citar-pagina-web/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores					Metodología		
<p>Problema general. ¿Cómo influye el sistema de control interno en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020?</p> <p>Problemas específicos. PE.1 ¿Cómo influye la cultura organizacional en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020?</p> <p>PE.2 ¿Cómo influye la gestión de riesgos en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020?</p> <p>PE.3 ¿Cómo influye la supervisión en el sistema</p>	<p>Objetivo general. Determinar si el sistema de control interno influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020</p> <p>Objetivos específicos. OE.1 Determinar si la cultura organizacional influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020</p> <p>OE.2 Determinar si la gestión de riesgos influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020</p> <p>OE.3 Determinar si la supervisión influye en el</p>	<p>Hipótesis general. El sistema de control interno influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020</p> <p>Hipótesis específicas. HE.1 La cultura organizacional influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020</p> <p>HE.2 La gestión de riesgos influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020</p> <p>HE.3 La supervisión influye en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de</p>	Operacionalización de la variable control interno					<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 100 servidores públicos</p> <p>Muestra: 80 servidores públicos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles		<p>Mala</p> <p>Regular</p> <p>Buena</p>	
			Cultura organizacional	Cultura de ética y transparencia	1 - 3	Ordinal				
				Gestión del talento y desempeño	4 - 6					
				Comunicación y alineación estratégica	7 - 9					
			Gestión de riesgos	Gestión de requerimientos y presupuesto	10 - 12	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre				
				Identificación y gestión de riesgos	13 - 15					
				Implementación de medidas de control interno y mitigación de riesgos	16 - 18					
			Supervisión	Ubicación estratégica	19 - 21					
				Canales	22 - 24					
				Infraestructura	25 - 27					
			Operacionalización de la variable planificación estratégica							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles			
Participación Estratégica Integral	Vinculación y participación en la planificación estratégica:	1 - 3	Ordinal							
	Contribución a la definición de objetivos y acciones estratégicas:	4 - 6								
	Participación en la definición de la ruta crítica y gestión de riesgos:	7 - 9								
			(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas Veces	Mala Regular Buena						

nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020?	sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020	San Cristóbal de Huamanga, 2020	Coherencia Estratégica y Participación	Participación y revisión del Plan Estratégico Institucional	10 - 11	(4) Casi Siempre (5) Siempre		
				Vinculación entre el Plan Operativo Institucional y los requerimientos	12 - 13			
			Optimización de Recursos y Procesos	Proceso de planificación y solicitud de contrataciones	14 - 18			
				Gestión y utilización de recursos asignados	19 - 20			

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA: CONTROL INTERNO

Por favor, tome unos momentos para completar esta encuesta sobre el control interno. Sus respuestas son esenciales para evaluar diversos aspectos relacionados con el control interno. Utilice las cinco opciones de respuesta proporcionadas para expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado. Tenga en cuenta que esta encuesta es anónima, por lo que le pedimos que responda con honestidad y confianza.

Gracias por su participación y contribución a este estudio.

	Cultura de ética y transparencia:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Con qué frecuencia la Entidad realiza charlas de integridad y código de ética dirigido a los funcionarios y servidores.					
2	Con qué frecuencia la Entidad ha desarrollado procedimientos para recibir denuncias contra funcionarios y servidores que vulneran la ética o norma de conducta.					
3	Con qué frecuencia la Entidad ha sancionado a funcionarios o servidores que vulneren la ética y normas de conducta en el ejercicio de sus funciones.					
	Gestión del talento y desempeño:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
4	Con qué frecuencia la Entidad realiza una evaluación anual de desempeño de los servidores.					
5	Con qué frecuencia la Entidad ha reconocido a los servidores con mejor desempeño.					
6	Con qué frecuencia la Entidad realiza capacitaciones en planificación con el Estado para fortalecer las capacidades de los trabajadores.					
	Comunicación y alineación estratégica:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
7	Con qué frecuencia la Entidad orgánica ha comunicado a los servidores las acciones estratégicas institucionales para el cumplimiento de los objetivos.					

8	Con qué frecuencia la Entidad utiliza canales de comunicación efectiva relacionada a la asignación de presupuesto y programación de actividades y/o requerimientos.					
9	Con qué frecuencia la Entidad ha comunicado la importancia de contar con la implementación del Sistema de Control Interno (SCI).					
	Gestión de requerimientos y presupuesto:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
10	Con qué frecuencia la Entidad ha capacitado sobre la correcta programación de los requerimientos.					
11	Con qué frecuencia su unidad orgánica prioriza los productos más relevantes para la elaboración de los requerimientos.					
12	Con qué regularidad su unidad orgánica tiene asignado el presupuesto para la atención de los productos priorizados.					
	Identificación y gestión de riesgos:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
13	Con qué frecuencia la Entidad ha identificado riesgos que afecten en mayor medida en la provisión de bienes y servicios involucrados a las contrataciones menores e iguales a 8UIT.					
14	Con qué frecuencia usted ha comunicado oportunamente los riesgos para casos fortuitos o situaciones de emergencia.					
15	Con qué frecuencia su unidad orgánica identificado riesgos que afecten los plazos y calidad de los productos solicitados.					
	Implementación de medidas de control interno y mitigación de riesgos:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
16	Con qué frecuencia la Entidad ha elaborado algunas implementaciones de control de riesgos.					
17	Con qué frecuencia su unidad orgánica ha colaborado a la implementación de alguna medida de					

	control interno relacionado a algún riesgo identificado.					
18	Con qué frecuencia la Entidad ha logrado superar, eliminar o se mitigar los riesgos identificado en las contrataciones menores o iguales a 8 UIT.					
	Supervisión y fortalecimiento del control interno por parte de la alta dirección:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
19	Con qué frecuencia considera usted que la Alta Dirección supervisa la ejecución de un sistema de control interno en las contrataciones iguales o menores a 8 UIT.					
20	Con qué frecuencia usted conoce y contribuye al desarrollo y fortalecimiento de las medidas de control interno en sus actividades y funciones para mitigar los riesgos.					
21	Con qué frecuencia los responsables de su área contribuyen que las medidas de control interno estén presentes y funcionando.					
	Evaluación y seguimiento del control interno:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
22	Con qué frecuencia la Entidad ha informado sobre las medidas de control o remediación que permitan superar o mitigar los riesgos identificados en las contrataciones iguales o menores a 8 UIT.					
23	Con qué frecuencia la Entidad desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si las medidas de control o remediación estén presentes y funcionando.					
24	Con qué frecuencia la Entidad informa sobre el estado de las medidas de control o remediación que permita verificar su cumplimiento.					
	Gestión de deficiencias y reporte de resultados:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

25	Con qué frecuencia la Entidad ha superado las deficiencias o limitaciones para lograr implementar un sistema de control interno en las contrataciones iguales o menores a 8UIT.					
26	Con qué frecuencia la Entidad atiende las recomendaciones en materia de control interno o auditoría a los procedimientos en las contrataciones iguales o menores a 8UIT.					
27	Con qué frecuencia la Entidad reporta los resultados y/o recomendaciones del control interno que realiza a las contrataciones iguales o menores a 8UIT.					

ENCUESTA: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Por favor, tome unos momentos para completar esta encuesta sobre la planificación estratégica. Sus respuestas son esenciales para evaluar diversos aspectos relacionados con el control interno. Utilice las cinco opciones de respuesta proporcionadas para expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado. Tenga en cuenta que esta encuesta es anónima, por lo que le pedimos que responda con honestidad y confianza.

Gracias por su participación y contribución a este estudio.

	Vinculación y participación en la planificación estratégica:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Con qué frecuencia la Entidad vincula el PESEM con el PEI.					
2	Con qué frecuencia su unidad orgánica vincula los Objetivos Estratégicos Sectoriales (OES) para la formulación de los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI).					
3	Con qué frecuencia su unidad orgánica ha participado en la formulación del Plan Estratégico Institucional (PEI).					
	Contribución a la definición de objetivos y acciones estratégicas:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
4	Con qué frecuencia participa en la formulación de la Misión Institucional.					
5	Con qué frecuencia usted proporciona información para la determinación de					

	los Objetivos Estratégicos Institucionales.					
6	Con qué frecuencia usted proporciona información para la determinación de las Acciones Estratégicas Institucionales (AEI).					
	Participación en la definición de la ruta crítica y gestión de riesgos:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
7	Con qué frecuencia ha participado en la determinación de la ruta crítica de los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI).					
8	Con qué frecuencia ha participado en la determinación de la ruta crítica de las Acciones Estratégicas Institucionales (AEI).					
9	Con qué frecuencia ha participado en la formulación del OEI relacionado a Riesgos.					
	Participación y revisión del Plan Estratégico Institucional:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
10	Con qué frecuencia ha participado en la evaluación del Plan Estratégico Institucional.					
11	Con qué frecuencia usted ha participado en las modificaciones del Plan Estratégico Institucional					
	Vinculación entre el Plan Operativo Institucional y los requerimientos:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
12	Con qué frecuencia la Entidad vincula el Plan Operativo Institucional (POI) con el Cuadro de Necesidades					
13	Con qué frecuencia su unidad orgánica vincula los requerimientos con el Plan Operativo Institucional (POI).					
	Proceso de planificación y solicitud de contrataciones:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
14	Con qué frecuencia su unidad orgánica ha solicitado contrataciones con un mismo objeto contractual durante un ejercicio presupuestal.					
15	Con qué frecuencia participa usted en su área en la elaboración del cuadro de necesidades para la programación de los bienes y servicios.					

16	Con qué frecuencia usted proporciona actividades operativas y/o inversiones para la elaboración del Cuadro de Necesidades de su área.					
17	Con qué regularidad los bienes y servicios planteados en el cuadro de necesidades son debidamente consolidadas por el Órgano Encargado de las Contrataciones (OEC).					
18	Con qué frecuencia conoce usted el techo presupuestal en la formulación de sus necesidades.					
	Gestión y utilización de recursos asignados:	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
19	Habitualmente usted está conforme con el presupuesto asignado a su área para el cumplimiento de las metas y objetivos.					
20	Con qué frecuencia su unidad orgánica maneja o dispone de los recursos que le fueron asignados a su área.					

Anexo 4. Evidencia digital de similitud



Angel Esteiman Jauregui Chavez | El sistema de control interno en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de S...

[Ir a nueva vista](#)

1 de 1 >

Resumen del partido

23%

1	repositorio.unfise.edu.pe	2%
2	cdm.www.gob.pe	2%
3	Presentado a la Univer...	1%
4	Presentado a la Univer...	1%
5	repositorio.unemi.edu.ec	1%
6	repositorio.unap.edu.pe	1%
7	Enviado a uncedu	1%
8	repositorio.unp.edu.pe	1%
9	repositorio.uprit.edu.pe	1%
10	Enviado a la cuenta de ...	1%
11	Presentado a la Univer...	1%

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



TESIS

El sistema de control interno en el sistema nacional de planificación estratégica de la universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

ACTORES:

Jauregui Chavez, Angel Esteiman

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Investigación y Docencia Universitaria

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustín

ORCID:ID 0009-0002-2566-0115

LIMA – PERÚ

2024

Página: 1 de 87

Número de palabras: 12649

Informe de solo texto | Alta resolución

Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Jauregui Chavez, Angel Esteiman
 DNI: 40356416 Correo electrónico: angel.jauregui@gmail.com
 Domicilio: _____
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: _____

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: Escuela de Posgrado
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

El sistema de control interno en el sistema nacional de planificación estratégica de la
universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. (X) Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

15 días del mes de mayo de 2024.



Anexo 6. Validación por juicio de expertos

MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS VARIABLE: CONTROL INTERNO

Dimensión	Indicadores	N° Ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Cultura organizacional	Cultura de ética y transparencia	1 - 3	C	C	
	Gestión del talento y desempeño	4 - 6	C	C	
	Comunicación y alineación estratégica	7 - 9	C	C	
Gestión de riesgos	Gestión de requerimientos y presupuesto	10 - 12	C	C	
	Identificación y gestión de riesgos	13 - 15	C	C	
	Implementación de medidas de control interno y mitigación de riesgos	16 - 18	C	C	
Supervisión	Ubicación estratégica	19 - 21	C	C	
	Canales	22 - 24	C	C	
	Infraestructura	25 - 27	C	C	

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente. Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: Medina Castro Dario Emiliano

DNI: 17877942

Grado Académico y Profesión: Doctor / Bilogo

Firma: _____



**MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

Dimensión	Indicadores	N° Ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Participación Estratégica Integral	Vinculación y participación en la planificación estratégica:	1 - 3	C	C	
	Contribución a la definición de objetivos y acciones estratégicas:	4 - 6	C	C	
	Participación en la definición de la ruta crítica y gestión de riesgos:	7 - 9	C	C	
Coherencia Estratégica y Participación	Participación y revisión del Plan Estratégico Institucional:	10 - 11	C	C	
	Vinculación entre el Plan Operativo Institucional y los requerimientos:	12 - 13	C	C	
Optimización de Recursos y Procesos	Proceso de planificación y solicitud de contrataciones:	14 - 18	C	C	
	Gestión y utilización de recursos asignados:	19 - 20	C	C	

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente. Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: Medina Castro Dario Emiliano

DNI: 17877942

Doctor / Bilogo

Grado Académico y Profesión: _____

Firma: _____



**MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: CONTROL INTERNO**

Dimensión	Indicadores	Nº Ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Cultura organizacional	Cultura de ética y transparencia	1 - 3	C	C	_____
	Gestión del talento y desempeño	4 - 6	C	C	_____
	Comunicación y alineación estratégica	7 - 9	C	C	_____
Gestión de riesgos	Gestión de requerimientos y presupuesto	10 - 12	C	C	_____
	Identificación y gestión de riesgos	13 - 15	C	C	_____
	Implementación de medidas de control interno y mitigación de riesgos	16 - 18	C	C	_____
Supervisión	Ubicación estratégica	19 - 21	C	C	_____
	Canales	22 - 24	C	C	_____
	Infraestructura	25 - 27	C	C	_____

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente. Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: HERMOZA OCHANTE RUBEN EDGAR

DNI: 42037740

Grado Académico y Profesión: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

ING. AGROINDUSTRIAL

Firma: 

**MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

Dimensión	Indicadores	N° Ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Participación Estratégica Integral	Vinculación y participación en la planificación estratégica:	1 - 3	C	C	
	Contribución a la definición de objetivos y acciones estratégicas:	4 - 6	C	C	
	Participación en la definición de la ruta crítica y gestión de riesgos:	7 - 9	C	C	
Coherencia Estratégica y Participación	Participación y revisión del Plan Estratégico Institucional:	10 - 11	C	C	
	Vinculación entre el Plan Operativo Institucional y los requerimientos:	12 - 13	C	C	
Optimización de Recursos y Procesos	Proceso de planificación y solicitud de contrataciones:	14 - 18	C	C	
	Gestión y utilización de recursos asignados:	19 - 20	C	C	

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente. Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: HERMOZA OCHANTE RUBEN EDGAR

DNI: 42037740

Grado Académico y Profesión: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

ING. AGROINDUSTRIAL

Firma: 

**MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: CONTROL INTERNO**

Dimensión	Indicadores	N° Ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Cultura organizacional	Cultura de ética y transparencia	1 - 3	C	C	
	Gestión del talento y desempeño	4 - 6	C	C	
	Comunicación y alineación estratégica	7 - 9	C	C	
Gestión de riesgos	Gestión de requerimientos y presupuesto	10 - 12	C	C	
	Identificación y gestión de riesgos	13 - 15	C	C	
	Implementación de medidas de control interno y mitigación de riesgos	16 - 18	C	C	
Supervisión	Ubicación estratégica	19 - 21	C	C	
	Canales	22 - 24	C	C	
	Infraestructura	25 - 27	C	C	

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente. Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: Edwin Agustin Vegas Gallo

DNI: 02771235

Grado Académico y Profesión: Doctor / Biólogo Pesquero

Firma: 

**MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

Dimensión	Indicadores	N° Ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Participación Estratégica Integral	Vinculación y participación en la planificación estratégica:	1 - 3	C	C	
	Contribución a la definición de objetivos y acciones estratégicas:	4 - 6	C	C	
	Participación en la definición de la ruta crítica y gestión de riesgos:	7 - 9	C	C	
Coherencia Estratégica y Participación	Participación y revisión del Plan Estratégico Institucional:	10 - 11	C	C	
	Vinculación entre el Plan Operativo Institucional y los requerimientos:	12 - 13	C	C	
Optimización de Recursos y Procesos	Proceso de planificación y solicitud de contrataciones:	14 - 18	C	C	
	Gestión y utilización de recursos asignados:	19 - 20	C	C	

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente. Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: Edwin Agustín Vegas Gallo

DNI: 02771235

Grado Académico y Profesión: Doctor / Biólogo Pesquero

Firma: 