



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“INFERENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
EN LA MEJORA DE LA GESTIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE
LIMA METROPOLITANA”**

MODALIDAD PARA OPTAR EL GRADO:

MAESTRO EN AUDITORÍA CONTABLE Y FINANCIERA

AUTOR:

REYES ALBERCO RAÚL ELMOR

ASESOR:

DR. DOMINGO HERNANDEZ CELIS

JURADO:

DR. ELMO RAMON ZAVALA SHEEN

DR. CARLOS H. PAJUELO CAMONES

DR. DAVID A. NIETO MODESTO

LIMA-PERÚ

2018

AGRADECIMIENTO:

**A mi asesor por guiarme sobre cómo
realizar esta investigación.**

RESUMEN

“INFERENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MEJORA DE LA GESTIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA”; es una investigación cuyo problema se ha determinado en la gestión institucional de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, es decir el problema se ha determinado en el proceso de gestión, planeación, organización, dirección y control institucional; también en la economía, eficiencia, efectividad, mejora continua y competitividad institucional.

Esta problemática se expresa en la siguiente pregunta principal: ¿Cómo influye la evaluación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?

Ante la problemática se propone la solución en la hipótesis: La evaluación del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este trabajo ha tenido como objetivo general: Determinar la influencia de la evaluación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

La evaluación del control interno proporciona información sobre los recursos, actividades, procesos y procedimientos institucionales; todo lo cual es de mucha utilidad para la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Palabras clave: Evaluación del sistema de control interno institucional; mejora de la gestión institucional y Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

ABSTRACT

"INFERENCE OF THE EVALUATION OF THE INTERNAL CONTROL SYSTEM IN THE IMPROVEMENT OF THE MANAGEMENT OF THE PUBLIC UNIVERSITIES OF METROPOLITAN LIMA"; it is a research whose problem has been determined in the institutional management of the Public Universities of Metropolitan Lima, that is, the problem has been determined in the process of management, planning, organization, direction and institutional control; also in the economy, efficiency, effectiveness, continuous improvement and institutional competitiveness.

This problem is expressed in the following main question: How does the evaluation of the internal control system influence the improvement of the management of the Public Universities of Metropolitan Lima?

Given the problem, the solution is proposed in the hypothesis: The evaluation of the internal control system has a significant influence on the improvement of the management of the Public Universities of Metropolitan Lima.

This work has had as a general objective: To determine the influence of the evaluation of the internal control system in the improvement of the management of the Public Universities of Metropolitan Lima.

The internal control evaluation provides information on the resources, activities, processes and institutional procedures; all of which is very useful for the improvement of the management of the Public Universities of Metropolitan Lima.

Keywords: Evaluation of the institutional internal control system; improvement of the institutional management and Public Universities of Metropolitan Lima.

INDICE

AGRADECIMIENTO:	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INTRODUCCIÓN:	vii
CAPITULO I	1
MARCO METODOLÓGICO	1
1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION	16
1.6 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES	17
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1 ANTECEDENTES	19
2.2 MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	39
CAPÍTULO III	49
MÉTODO	49
3.1. TIPO DE INVESTIGACION	49
➤ NIVEL DE INVESTIGACION	49
➤ MÉTODOS DE LA INVESTIGACION	49
➤ DISEÑO DE LA INVESTIGACION	49
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	49
3.3 HIPÓTESIS	51

3.4 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54
3.6. PROCEDIMIENTOS DE DATOS	54
3.7 ANÁLISIS DE DATOS	55
CAPITULO IV:	56
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	56
4.1 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	56
4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	59
CAPITULO V	77
DISCUSIÓN	77
5.1 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	77
CAPITULO VI	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	81
ANEXOS:	84
ANEXO No. 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	84
ANEXO No. 2:	85
INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA	85
ANEXO No. 3:	89
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO.	89
ANEXO No. 4:	90
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CON EL ALFA DE CRONBACH:	90
ANEXO 05:	92
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	92

INTRODUCCIÓN:

“INFERENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MEJORA DE LA GESTIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA”; es la investigación se ha desarrollado académicamente para optar el Grado de Maestro en Auditoría Contable y Financiera; así como contribuir a la solución de la problemática de la gestión institucional, dentro de la misma la gestión de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos; así como las actividades, procesos y actividades institucionales.

Para una razonable presentación del trabajo, el mismo se ha desarrollado en cinco capítulos que abarcan el marco metodológico, marco teórico y marco práctico correspondientes.

En base a la problemática se han determinado las variables independiente y dependiente; y también se han identificado los indicadores que son las partes o elementos de las variables.

Sobre la base de las variables indicadores se han formulado las preguntas del problema, los objetivos e hipótesis; asimismo el correspondiente marco teórico de la investigación.

CAPITULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.1. ANTECEDENTES CONTEXTUALES

Los antecedentes contextuales son los siguientes:

(YAMADA & MARTÍNEZ, 2016) señalan que:

Actualmente en el imaginario de muchos jóvenes, asistir a una universidad no es una alternativa o una decisión. Ellos dan por descontado el precepto (muchas veces erróneo) que reza:

“Si quieres ser alguien en la vida, ¡tienes que ir a la universidad!”. Esta idea, arraigada en las clases medias tradicionales durante el siglo XX, se ha generalizado también en sectores emergentes y populares más recientemente, generando una demanda explosiva por educación universitaria, no siempre bien sustentada. Resulta legítima la aspiración de toda sociedad y sus familias de ir consiguiendo cada vez niveles mayores (y mejores) de educación para sus hijos, pasando por la instrucción primaria, secundaria y eventualmente superior. Sin embargo, educación superior no es sinónimo de universidad para todos.

La educación superior tecnológica puede y debe ser parte de la elección adecuada para muchos jóvenes, puesto que buena parte de la demanda real de las empresas y sectores productivos de cualquier país desarrollado o en proceso de desarrollo se concentra en dichos niveles de calificación. Basta un par de comparaciones internacionales. En el país más competitivo y desarrollado del planeta como es Estados Unidos, el 37% de su población opta por el camino de la formación tecnológica no universitaria. En China, el país más dinámico del mundo durante las

últimas décadas, el 43% de jóvenes se decide por un futuro asociado a la educación superior técnica no universitaria.

(YAMADA & MARTÍNEZ, 2016) señalan que:

El Perú, estando muy lejos de los niveles de desarrollo que quisiéramos, nos hemos francamente excedido en el lado erróneo de las proporciones. ¡Actualmente tenemos menos de 400 mil jóvenes cursando educación tecnológica y más de un millón de jóvenes universitarios! Es decir, menos del 28% se ha inclinado por la formación profesional técnica y más que un impresionante 72% va a la opción universitaria. Lo sucedido es un ejemplo de respuesta equivocada ante una demanda social inadecuadamente informada: ante la presión de demanda se han creado nuevas universidades públicas de dudosa calidad, muchas veces sin recursos humanos ni financieros suficientes, ni estudios de empleabilidad futura, y se ha facilitado la inversión privada en universidades, con y sin fines de lucro, sin mayor evaluación de sus estándares mínimos de calidad y pertinencia.

Inversión segura: La creencia de que la educación universitaria supera a otras alternativas de educación superior dista mucho de la realidad. El estudio “Una promesa incumplida. La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú” encontró que previo al inicio de la reforma de la educación superior, cuatro de cada diez graduados universitarios estaban subempleados en el 2012. El documento resalta que, a pesar del importante crecimiento económico vivido en el país la última década, un importante grupo de profesionales se encontraba sobreeducado, subpagado y ocupando puestos laborales para los que no

necesita una educación universitaria, como resultado del incremento de universidades de baja calidad en dicho mercado. En este escenario de empleo incierto, los estudiantes inevitablemente se preguntarán: ¿cuál es la verdadera rentabilidad de las carreras universitarias con respecto a la considerable inversión que en ellas se hace? Un nuevo trabajo de Pablo Lavado, Joan Martínez y Gustavo Yamada estima los retornos netos de la educación superior, universitaria y técnica, según la calidad de estas instituciones a partir de información de la Encuesta Nacional de Hogares. La brecha de los retornos salariales de graduados de universidades de mayor calidad asciende aproximadamente a S/710 mensuales con respecto a los de menor calidad (soles constantes del 2008). Esta cifra es similar al diferencial de salario con respecto a los profesionales técnicos de institutos de mayor calidad, la cual asciende a S/860.

(YAMADA & MARTÍNEZ, 2016) señalan que:

En general, durante todos los años del período 2007-2012, los salarios promedios de egresados de universidades de mayor calidad superan, consecutivamente, a los de profesionales de universidades de menor calidad, a los egresados de institutos de mayor calidad, a aquellos que laboran con el grado de secundaria completa, y finalmente a los egresados de institutos de menor calidad.

A primera vista, estos resultados harían pensar que los estudiantes universitarios son siempre mejor pagados que los egresados de institutos, tal como también documenta la investigación de Yamada, Lavado y Oviedo (2015) usando la información del portal web Ponte en Carrera. No

obstante, los autores descartan esta idea al computar la tasa interna de retorno (TIR) de cada alternativa educativa.

Esta es una medición de la ganancia neta, que considera el flujo de salarios laborales mensuales de los profesionales, y les descuenta el costo de oportunidad de tener una educación superior (es decir, el salario mensual de los egresados de secundaria), así como los costos promedios directos anuales del servicio educativo elegido.

A partir de este ejercicio, el estudio encuentra que los profesionales egresados de universidades de mayor calidad tienen un retorno neto de 13,5% anual promedio, ubicándola como la alternativa de educación superior más rentable. Le sigue en segundo lugar la educación superior técnica de alta calidad, con TIR de 10,1%, y finalmente las universidades de menor calidad tienen una TIR negativa, es decir, implican una pérdida equivalente a 1,2% cada año. De forma alarmante, la TIR de los institutos técnicos de baja calidad no se logra calcular debido a que tienen flujos de ingresos negativos, es decir, sus potenciales ingresos salariales no superan su inversión educativa y costo de oportunidad.

Reformas: La heterogeneidad en la calidad, pertinencia y retorno social de la formación universitaria, sacada a la luz por los estudios anteriores, propició un debate nacional sobre el tema que generó nuevas políticas: se ha aprobado una nueva Ley Universitaria (Ley 30220), que reforma el funcionamiento de las universidades; se ha creado una nueva institucionalidad de regulación, con la puesta en marcha de SUNEDU; y se han sacado adelante observatorios laborales inéditos en el país, como Ponte en Carrera.

Similares retos de urgente reforma enfrenta la educación superior tecnológica. Hemos visto que la heterogeneidad de la calidad, pertinencia y retorno social de la misma puede ser hasta más perjudicial para un país en vías de desarrollo como el Perú.

Por ello, el proyecto de Ley de Institutos de Educación Superior, ya aprobado con alto nivel de consenso en la Comisión de Educación del Congreso el año pasado, debería convertirse en ley lo antes posible, durante el período de funcionamiento de la Comisión Permanente del Congreso en este verano.

Esta ley permitirá completar la reforma de la educación superior en todos sus niveles y sería un potente legado del actual Congreso de la República y Poder Ejecutivo para el país.

1.1.2. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Los antecedentes bibliográficos que se han determinado son los siguientes:

(HUAYHUA HANCCO, 2015) en su Tesis denominada: Análisis e implementación de las normas de control interno y su incidencia en la gestión administrativa en la oficina de Contaduría General de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, periodos 2013-2014; señala que:

Su trabajo es una herramienta para poder alcanzar los objetivos de la empresa, ya que el control interno es un proceso integral diseñado para enfrentar riesgos y dar seguridad razonable para poder alcanzar los objetivos institucionales.

Para la realización del presente trabajo de investigación el tipo de investigación que se aplico es el no experimental y el nivel de investigación

se centró en el nivel descriptivo, explicativo y correlacional; para lo cual se utilizó las siguientes metodologías de investigación: método analítico, método deductivo y método sintético; teniendo como técnicas para la recopilación de datos, cuestionarios de control interno, análisis documental y la observación directa; para la discusión y análisis de los resultados. Los datos obtenidos fueron clasificados, tabulados y procesados, con los cuales se elaboraron cuadros y gráficos, para su interpretación y análisis respectivo, usando métodos de análisis y síntesis, respecto a la implementación de las Normas de Control Interno considerando en forma detallada los cinco componentes, todo ello en la Oficina de Contaduría General de la Universidad Nacional del Altiplano.

Es necesario hacer hincapié que se realizó el análisis referente a lo que es el control interno en la Oficina de Contaduría General de la Universidad Nacional del Altiplano, alcanzando la valoración de “deficiente” ello se refleja con los aspectos que no permiten cumplir los fines, metas y objetivos institucionales.

Finalmente se arribó a las conclusiones siguientes:

- 1) De la exposición y análisis de los resultados concluimos mediante los cuadros N° 01 al 05 y los gráficos N° 01 al 05, los componentes de las Normas de Control Interno no son efectivas en su totalidad de su aplicación, puesto que la evaluación de la misma se encuentra dentro del rango de: se cumple parcialmente con la aplicación efectiva como se demostró mediante los cuadros y gráficos. Los resultados de la investigación nos muestran que la implementación del sistema de control interno de acuerdo a la RC-320-2006-CG es deficiente, estos resultados son preocupantes ya que evidencian un control interno inadecuado, en otras palabras podemos expresar falta de

control de la Oficina de contaduría General, lo que trae como consecuencia una mala gestión.

- 2) De la exposición y análisis de los resultados concluimos mediante los cuadros N° 06 al 14 y los gráficos N° 06 al 14 se ha demostrado las causas del desconocimiento del personal sobre las normas de control interno, los cuales son: falta de capacitación a los funcionarios y servidores y personal calificado en la materia; poca importancia por parte de la gestión a la Implementación de las Normas de Control Interno y falta de disponibilidad de recursos presupuestarios para su implementación.
- 3) Debido a las falencias de una estructura de control interno adecuada, no hay la garantía de una gestión administrativa eficaz y eficiente, por lo que podemos concluir que la falta de implementación de las Normas de control interno se vio afectada por causas asociadas a las restricciones de recursos humanos, materiales y tecnológicos, como también a la falta de compromiso del Rector y los funcionarios, que impactan en forma negativa sobre la eficacia del control interno en la Oficina de Contaduría General de la Universidad Nacional del Altiplano. Por otro lado la inobservancia de la Ley 28716 “Ley de control interno de las entidades del estado” en su artículo 8° Responsabilidades, precisa: “la inobservancia de la presente ley genera responsabilidad administrativa funcional y da lugar a la imposición de la sanción de acuerdo a la normatividad aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar, de ser el caso”.

(OTAÑE BENDEZÚ, 2012) en su Tesis denominada: El control interno y el proceso de acreditación de la Carrera Profesional de Contabilidad en la Universidad Nacional de Huancavelica; señala que:

El Control Interno es un sistema organizado de controles que garantizan que la institución, sus funciones, procesos y actividades, globalmente, se lleven a cabo de manera eficiente y eficaz, en el respeto de las normas aplicables y que la información que se obtiene sea fiable y correcta.

En el trabajo de investigación llevado a cabo en la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Huancavelica, se estudió si el Control Interno coadyuva significativamente en el proceso de acreditación de la E.A.P. de Contabilidad.

Para ello se estableció el objetivo general de describir si en el proceso de Acreditación de la E.A.P. de Contabilidad coadyuva el Control Interno y los objetivos secundarios fueron establecidos de acuerdo a los 5 componentes principales del Control Interno. En la investigación se tuvo como población a 392 personas entre docentes, personal administrativo, alumnos y egresados de la E.A.P. de Contabilidad realizando un proceso de muestro aleatorio simple estratificado se obtuvo 91 personas para obtener los datos estadísticos.

Para el sustento de la parte teórica se consultó diferentes fuentes bibliográficas y para el trabajo de campo se aplicó cuestionarios a la muestra identificada, entrevista a los directivos, así mismo se realizó una lista de cotejo de documentos de gestión que se cuentan en la E.A.P. de Contabilidad.

Después del trabajo de campo se tabuló y procesó los datos con ayuda de la estadística analizando e interpretando los resultados obtenidos que se presenta detalladamente en el capítulo IV del presente informe.

Los resultados obtenidos nos permitieron llegar a la conclusión final de que una adecuada implementación del Control Interno coadyuva significativamente en el proceso de Acreditación de la Carrera Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Huancavelica evaluando el desempeño y cumplimiento de la gestión administrativa y académica. Finalmente, la investigación ha demostrado que el empleo de las acciones de control interno son necesarias en la parte administrativa y a nivel académico, coadyuvando significativamente en el proceso de Acreditación de la E.A.P. de Contabilidad, toda vez que ayuda en la implementación y mejora el cumplimiento de los planes y programas curriculares existentes, como también nivel de la gestión, dando como resultado que los estudiantes, docentes reciban un servicio mejor y de calidad.

En detalle las conclusiones son las siguientes:

- 1) De acuerdo a los resultados de la presente investigación ha permitido establecer que la aplicación del componente de ambiente de control en el proceso de etapa previa contribuye significativamente en el proceso de acreditación de la Carrera Profesional de Contabilidad.*
- 2) Se ha determinado que la adecuada aplicación de la evaluación de riesgos, debe realizarse en forma previa, concurrente y posterior de tal modo que contribuya en el proceso de autoevaluación de la Carrera Profesional de Contabilidad.*

- 3) *En la base de la evidencia empírica se determinó que las actividades de control aplicados eficientemente contribuyen en el proceso de autoevaluación de la Carrera Profesional de Contabilidad.*
- 4) *Se determinó que la buena información y comunicación contribuyen altamente en el proceso de autoevaluación de la Carrera Profesional de Contabilidad.*
- 5) *Se ha determinado que la aplicación de la supervisión y monitoreo influye significativamente en el desarrollo del plan de mejora y por consiguiente al proceso de acreditación de la Carrera Profesional de Contabilidad.*
- 6) *En conclusión, se ha identificado que el Control Interno coadyuva significativamente en el proceso de Acreditación de la Carrera Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Huancavelica.*

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el problema encontramos que la gestión institucional de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

1.2.1 DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

SÍNTOMAS O EFECTOS:

Se ha determinado los siguientes hechos o situaciones al analizar el objeto de la investigación:

- 1) En las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, no se realiza un proceso administrativo que permita lograr los resultados; en ese contexto no se planifica, ni organiza, ni dirige, ni coordina y ni controla adecuadamente los recursos, actividades, proceso y procedimientos institucionales.
- 2) En las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, no se realizan evaluaciones de la economía institucional, es decir de las contrataciones de bienes y servicios; lo cual hace que se hagan compras y gastos onerosos y sin mayor beneficio institucional.
- 3) En las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, no se lleva a cabo la racionalización de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos y asimismo no se lleva a cabo el mejor aprovechamiento de dichos recursos en las actividades administrativas, académicas y de apoyo de dichas instituciones.
- 4) En las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, no se vienen cumpliendo las metas ni objetivos institucionales. Al respecto según Memoria Anual 2016 de la SUNEDU en los años 2014, 2015 y 2016; solo se lograron el 71%, 79% y 86% de las metas y objetivos institucionales.
- 5) En las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, existen procedimientos operativos, administrativos, académicos, contables y control interno que deben mejorarse prontamente; para lograr una gestión óptima de dichas instituciones.
- 6) En las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, no se tiene competencias que lleven a dichas instituciones a imponerse a otras similares del país y del extranjero.

CAUSAS:

Las causas de los hechos o situaciones producidas por la existencia de los síntomas antes indicados son las siguientes:

- a) *Aplicación desarticulada de políticas, estrategias, procesos y procedimientos que no facilitan la gestión en forma planificada y organizada en las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.*
- b) *No se tiene información de los niveles de productividad del personal, costos y beneficios de los bienes que se adquieren y logro de metas y objetivos en las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.*
- c) *Presentación de información financiera, económica y patrimonial en forma no eficiente; lo que lleva a una toma de decisiones no efectivas en las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.*
- d) *Falta de planeación de actividades, organización de los recursos, toma de decisiones efectivas, deficiente coordinación entre los recursos, actividades y dependencias en las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.*
- e) *Falta de una evaluación del sistema de control interno que facilite el enlace con los objetivos que se persiguen en las Universidades Públicas de Lima Metropolitana. (CONGRESO DE LA REPUBLICA, 2002)*

PRONÓSTICO INSTITUCIONAL:

Las situaciones que pueden darse si se siguen presentando los síntomas antes indicados son las siguientes:

- a) Las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, no aprovecharán las fortalezas y oportunidades que le permitan cumplir sus metas, objetivos y misión empresarial que son elementos trascendentes en el marco de una gestión óptima.
- b) La situación problemática no permitirá la existencia de economía, eficiencia y efectividad institucional.

- c) La situación problemática no permitirá la existencia de un ambiente de mejora continua, innovación y creatividad institucional.
- d) Las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, no tendrán un marco de referencia propicio sobre el cual pueda fundamentar el proceso de toma de decisiones para la optimización de la gestión institucional.
- e) Las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, no podrán cumplir sus metas ni objetivos institucionales.
- f) Las Universidades Públicas de Lima Metropolitana, no podrán cumplir en forma efectiva la misión encomendada por la Constitución, Ley Universitaria, Ley de creación y Estatuto institucional.

CONTROL DE PRONÓSTICO INSTITUCIONAL:

Las acciones por las cuales es posible anticiparse y controlar las situaciones identificadas son las siguientes:

- a) La evaluación del sistema de control interno institucional facilitará información sobre los recursos humanos.
- b) La evaluación del sistema de control interno institucional facilitará información sobre la logística institucional.
- c) La evaluación del sistema de control interno institucional proporcionará información sobre la situación de los recursos tecnológicos institucionales.
- d) La evaluación del sistema de control interno institucional facilitará información sobre la situación financiera, económica y patrimonial de dichas instituciones.
- e) La evaluación del sistema de control interno institucional facilitará información sobre la economía y eficiencia institucional; efectividad institucional y competitividad institucional.

- f) La evaluación del sistema de control interno institucional facilitará información para el licenciamiento y acreditación de las Universidades Públicas.

1.1.3. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo influye la evaluación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?

1.1.4. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- 1) ¿Cómo influye las normas del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?
- 2) ¿Cómo influyen las metas y objetivos del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?
- 3) ¿Cómo influyen los instrumentos de evaluación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?
- 4) ¿Cómo influye la retroalimentación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de la evaluación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Establecer la influencia de las normas del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- 2) Determinar la influencia de las metas y objetivos del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- 3) Establecer la influencia de los instrumentos de evaluación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- 4) Determinar la influencia de la retroalimentación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo se justifica porque busca solucionar la problemática de la gestión institucional en las Universidades Públicas de Lima Metropolitana; mediante la amplia información de la evaluación del sistema de control interno institucional.

1.4.2 **IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.**

Este trabajo es importante porque infiere la amplia información de la evaluación del sistema de control interno en la mejora de la gestión institucional de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

1.5 **ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION**

1.5.1 **ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación alcanza a las Universidades Públicas de Lima Metropolitana. Específicamente Universidad Nacional Federico Villarreal, Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Universidad Nacional de Ingeniería.

1.5.2 **LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Este trabajo estuvo limitado a sus variables, dimensión espacial y dimensión temporal:

- **Variable independiente:** Evaluación del sistema de control interno institucional
- **Variable dependiente:** Mejora de la gestión institucional
- **Dimensión espacial:** Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- **Dimensión temporal:** 2015-hasta actualidad.

1.6 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

1.6.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL

VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL	MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
La evaluación del sistema de control interno institucional, es el examen realizado con control de los recursos, de las actividades, funciones y procesos de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.	La mejora de la gestión institucional está relacionada con la creatividad e innovación en los recursos, actividades, funciones y procesos de las Universidades Públicas para poder cumplir sus metas, objetivos, misión y visión institucional.

1.6.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL

VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL	MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

<p>La evaluación del sistema de control interno institucional, se operacionaliza teniendo como base las normas del sistema; y ello concretar el examen y en todo momento buscar el logro de las metas y objetivos del sistema, utilizando los instrumentos del sistema; y, finalmente llevando a cabo la retroalimentación correspondiente del sistema, si fuera necesario.</p>	<p>La mejora de la gestión institucional se operacionaliza teniendo en cuenta y aplicando el proceso administrativo institucional, con los cual se busca lograr economía y eficiencia; como efectividad y competitividad; hasta lograr el correspondiente licenciamiento y acreditación institucional de las facultades o escuelas de las Universidades Públicas.</p>
---	---

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN GUBERNAMENTAL

En la teoría de (Sosa López, 2015)

Uno de los aspectos más estudiados de las transformaciones de los Estados nacionales de fines del siglo XX es el que concierne a la evolución de los sistemas administrativos nacionales. Existe una abundante literatura en torno al cambio de las administraciones públicas a nivel general y el interés por el estudio y análisis de los cambios habidos en el perfil, funcionamiento y amplitud de las administraciones públicas es amplio. (Barzelay, 2001) (Kettl, 1999) (Kliksberg, 1998) (Agranoff, & Bañón, 1998)

Algunos argumentos parecen explicar este interés en los sistemas administrativos. Por una parte, se tiene que una proporción relevante de la literatura tiende a considerar a dichos sistemas administrativos como componentes particulares de estructuras más amplias, como bien pueden serlo los sistemas políticos o la estructura de instituciones nacionales, y respecto de los cuales los primeros guardan una relación de dependencia hacia los segundos. (Sartori, 1994)

Al ser así, los cambios habidos en los sistemas administrativos son explicables a partir de las transformaciones de los sistemas políticos.

Por otra parte, se tiene que cuando los cambios que ocurren en los sistemas administrativos están asociados a procesos de democratización -

(Paramio, 1996 pp. 122-132) sobre todo de aquellos que toman al gobierno local como su principal espacio de experimentación y cambio, como parece ser el caso de México y otros países latinoamericanos- o de descentralización, las mutaciones observables en los sistemas administrativos se convierten en variables dependientes de aquellos procesos. De ahí sigue que el fortalecimiento de los aparatos administrativos sea considerado entonces como un efecto “obvio” o necesario de la descentralización y la democratización.

Pero haciendo a un lado momentáneamente la discusión sobre cuál es la forma más adecuada de analizar la dimensión administrativa, lo que resulta relevante en todo caso es destacar justamente la existencia de fenómenos de esta índole en prácticamente todos los Estados contemporáneos. Como ya habían señalado (Peters,, 1996)(Villoria, 2001) (Agranoff, , 1989, pp. 131-147.)

Continúa (Sosa López, 2015) en el caso mexicano, el grueso de los procesos de modernización se puede ubicar en el contexto de la alternancia política en el gobierno federal y en una decisión también de carácter político del poder legislativo de poner bajo escrutinio público la actuación del Gobierno Federal en relación a los resultados obtenidos en el ejercicio del gasto público, especialmente en materia de desarrollo social.

La Ley General de Desarrollo Social (LGDS), publicada en enero de 2004 durante el mandato de Vicente Fox depositó deliberadamente en un organismo público con autonomía técnica la tarea de evaluar los programas y políticas de desarrollo social de la administración pública federal, en virtud de la desconfianza por el posible

uso clientelar y electoral en el manejo de los recursos presupuestales usados para el combate de la pobreza. Sin embargo, el proceso institucional que siguió a la promulgación de la LGDS y a la creación del Coneval -el organismo creado como una institución para impulsar la rendición de cuentas y la transparencia en materia de gasto social-, se ha convertido al mismo tiempo en la piedra angular para la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), el cual forma parte de una reforma administrativa de mayor alcance que ha tenido como objetivo la adopción del presupuesto basado en resultados (PbR), con el liderazgo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

Continúa (Sosa López, 2015) A partir de 2006, este esquema del Gobierno Federal es trasladado a los gobiernos estatales y municipales, a los que la LFPRH considera como ejecutores de recursos públicos y los obliga también a implementar el SED. La complejidad del sistema administrativo mexicano se vuelve evidente en términos de actores, leyes, normativas, estructuras administrativas y niveles de gobierno involucrados.

Las limitaciones de los resultados observados en materia de creación efectiva de capacidades y de sus impactos en la reformulación de los programas y políticas públicas en México reflejan en gran medida esta complejidad institucional y política del sistema de administrativo mexicano.

Por la misma razón, el desarrollo posterior del sistema depende en gran medida de la construcción de un ambiente de certidumbre, confianza institucional y

compromiso político aceptado por los diferentes actores involucrados en los distintos niveles de la administración pública y de los poderes legislativos.

Un buen ejemplo de esta complejidad lo constituye el emplazamiento hecho al Coneval a principios de 2010 por parte de la Auditoría Superior de la Federación de la Cámara de Diputados ante la tardanza del primero en definir y aprobar los indicadores de resultados, gestión y servicios establecidos en la LGDS para medir el cumplimiento de los objetivos sociales, los procedimientos y la calidad de los programas, metas y acciones de la política nacional de desarrollo social. Otro ejemplo de la complejidad institucional en la implementación del sistema de evaluación del desempeño lo constituye la disputa institucional entre la Secretaría de la Función Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por hacerse de la administración del sistema.

A las dificultades entre los actores públicos hay que agregar el papel que han jugado los actores sociales, pues como lo muestra los argumentos esgrimidos en este trabajo, a partir de la transparencia de la información pública sobre evaluación impulsada en la legislación, la sociedad civil organizada ha tenido también una participación activa en la evaluación de las tareas del gobierno, llenando los huecos y cumpliendo las expectativas generadas en la sociedad en materia evaluación del desempeño del gobierno. (Rivera & Gómez, 2011) (Sosa, 2006)

(Sosa López, 2015) indica que:

La evolución administrativa que llevó a que el Gobierno Federal de México impulsara y adoptara una última gran reforma para adoptar el Presupuesto basado en Resultados (PbR) en toda la administración

pública mexicana a partir de la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño en los tres niveles de gobierno explica en gran medida que la creación de capacidades en materia de evaluación se haya concentrado en la vertiente de la evaluación de programas y que los rezagos se concentren en la evaluación de políticas y en la vertiente de la mejora de la gestión pública, aunque en la opinión de algunos analistas de organismos internacionales, el uso creciente de la información sobre evaluación por parte de los funcionarios federales y el poder legislativo para mejorar la gestión anual del presupuesto federal es un producto aceptable para estos primeros años de la reforma.

De cualquier manera, el esfuerzo institucional de los gobiernos federales durante los últimos años para contar con Sistema de Evaluación del Desempeño y el Presupuesto basado en Resultados ha sido enorme.

En la iniciativa original del SED presentada por la Secretaría de Hacienda en 2007 a la Cámara de Diputados, el Coneval y la Secretaría de Hacienda se hicieron responsables de la primera vertiente del sistema, la evaluación de programas presupuestarios, mientras que la Secretaría de la Función Pública asumió la responsabilidad de la evaluación de los procesos de gestión y mejora de los servicios públicos a través del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), el cual sería administrado por la Secretaría de la Función Pública.

Para echar a andar la evaluación de los programas federales, las tres instancias emitieron los lineamientos para la evaluación de los programas en los que se establece la metodología de marco lógico para la evaluación de consistencia y resultados y para la definición de indicadores estratégicos y de gestión y se

requiere a los responsables de los programas alinear los objetivos de los programas con los objetivos estratégicos sectoriales y los objetivos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo.

Los lineamientos establecieron además términos de referencia muy específicos para la evaluación de consistencia y resultados de los programas y definen los otros tipos de evaluación: la evaluación de procesos, la evaluación de indicadores, la evaluación específica, la evaluación de impacto y las evaluaciones estratégicas.

En los lineamientos se establece claramente que las evaluaciones de los programas federales y sus resultados formarán parte del sistema de evaluación del desempeño y del programa de mejoramiento de la gestión y se vincularán de manera sistemática con los procesos de planeación y de presupuesto.

Operativamente, el instrumento utilizado para organizar y avanzar en el proceso de implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño es el Programa Anual de Evaluación (PAE), el cual ha sido emitido de manera conjunta por las tres globalizadoras desde 2007. En el PAE se ha establecido la ruta para alimentar al SED de indicadores de desempeño y mantener un monitoreo constante de su calidad, su cantidad y su evolución. De esa manera, en el PAE de 2007 se estableció la obligación de todos los programas federales sujetos a reglas de operación de llevar a cabo la evaluación de consistencia y resultados y dicho requerimiento se repitió en el PAE de 2011, mientras que en 2008, 2009, 2010 y 2012, el PAE requirió que los programas llevarán a cabo un monitoreo de la evolución anual de sus indicadores estratégicos y de gestión a través de las evaluaciones específicas de desempeño.

(Sosa López, 2015) ; indica que:

De esta manera, se ha cumplido además con la exigencia de la evaluación anual de los programas federales establecida en la legislación. De igual forma, en el PAE establece que la responsabilidad de coordinar las evaluaciones recae en las dependencias sectoriales, mientras que el Coneval se hace cargo de coordinar las evaluaciones de la Secretaría de Desarrollo Social. Todas las evaluaciones son realizadas por expertos seleccionados por cada secretaría de estado y una vez concluidas son enviadas al Coneval y a la Secretaría de Hacienda para alimentar una aplicación electrónica denominada “Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda” (PASH) en la que se concentra toda la información histórica de las evaluaciones de los programas.

Una vez emitidos los lineamientos, la adopción de la metodología de marco lógico exigida para llevar a cabo la evaluación de consistencia y resultados y construir la matriz de indicadores y resultados (MIR, como se le conoce) de los programas, requirió de una estrategia amplia de capacitación técnica administrada conjuntamente por el Coneval y la Secretaría de Hacienda durante 2007 y 2008 y dirigida a la creación de capacidades en el manejo de la metodología en operadores de los programas, potenciales evaluadores y funcionarios públicos responsables de las áreas de evaluación y planeación de las dependencias federales. A finales de 2008, la capacitación se extendió a funcionarios de los gobiernos estatales, en los que, como lo muestran los trabajos incluidos en la obra, el avance en la implementación del sistema de evaluación del desempeño ha avanzado más en algunas entidades que en otras y enfrenta, tanto en estados como en municipios los mismo problemas necesidad de calidad de la información,

naturaleza y existencia de incentivos, coordinación entre dependencias y uso de los resultados para la toma de decisiones presupuestales.

(Sosa López, 2015) indica que:

Este proceso de implantación técnica e institucional del SED tuvo su punto culminante en junio de 2008 cuando la Presidencia de la República organizó en México conjuntamente con el BID y la OCDE una conferencia internacional sobre el presupuesto basado en resultados en la que participaron funcionarios de primer nivel, tanto de organismos internacionales como de gobiernos de diferentes países y en la que se abordaron los principales temas de la reforma: las bases institucionales para el presupuesto basado en resultados, la producción y calidad de la información para el presupuesto basado en resultados, el uso de la información sobre desempeño en la toma de mejores decisiones sobre el presupuesto, el presupuesto basado en resultados y la gestión pública en México a partir del sistema de evaluación del desempeño, el presupuesto basado en resultados y la mejora de la efectividad de los programas sectoriales, y el presupuesto basado en resultados en los gobiernos locales. Como parte del acompañamiento sistemático que los organismos internacionales han brindado al gobierno mexicano en la implantación del presupuesto basado en resultados, la Secretaría de Hacienda le solicitó a la OCDE que realizara durante 2009 un estudio sobre el proceso presupuestario en México y que presentara públicamente sus resultados en 2010 para sensibilizar a los funcionarios públicos mexicanos y al poder

legislativo acerca de los beneficios de la reforma. Hacia finales de 2012, el sistema de evaluación del desempeño mostraba ya algunas señales importantes de avance y de oportunidades de mejora.

En primer lugar, la segunda evaluación de consistencia y resultados llevada a cabo durante 2011, permitió mejorar las matrices de indicadores y resultados de los programas y el propio Coneval disminuyó el número de reactivos en los términos de referencia de dichas evaluaciones. Esta segunda evaluación de consistencia y resultados y el monitoreo sistemático de los indicadores de desempeño de los programas llevado a cabo anualmente a partir de las evaluaciones específicas de desempeño, permitió mejorar la calidad de los indicadores poniendo el acento más en los indicadores de productos y resultados que en los indicadores de procesos. Al mismo tiempo, el número de indicadores utilizados por la Secretaría de Hacienda en la toma de decisiones presupuestales ha disminuido significativamente, haciendo más eficiente el proceso de seguimiento de los resultados de los programas y mejorando los procesos de gestión del presupuesto entre los funcionarios de la Secretaría de Hacienda y sus contrapartes en las diferentes secretarías de estado, en la Oficina de la Presidencia y en la Cámara de Diputados. Sin embargo, el avance en la evaluación de los programas no se ha traducido satisfactoriamente en la evaluación de las políticas sectoriales y en una evaluación más sustantiva del grado de cumplimiento de las estrategias y objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo.

A pesar de la vinculación exigida en los lineamientos de evaluación entre los procesos de evaluación. En segundo lugar, el número de programas federales

evaluados ha aumentado de manera sistemática, a pesar de la resistencia inicial observada en algunas dependencias federales a los nuevos términos de la evaluación, aunque como lo muestra un estudio incluido en la obra, los avances en la implementación del sistema de evaluación del desempeño no se han traducido todavía en el mejoramiento de los procesos de gestión y de mejora de los servicios ofrecidos por las dependencias sectoriales, como lo establece la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria en sus artículos 45 y 61 y como lo requería el propio Programa de Mejoramiento de la Gestión administrado por la Secretaría de la Función Pública.

En tercer lugar, aunque el avance del sistema de evaluación del desempeño depende en gran medida de la coordinación y la existencia de consensos entre algunas de las instituciones públicas involucradas, los conflictos legales e institucionales entre éstos y otros actores públicos, específicamente los partidos políticos representados en el poder legislativo y el órgano de fiscalización de la Cámara de Diputados, derivados de los diferentes intereses y orientaciones del ejercicio de evaluación, permanecen y habrán de manifestarse en el futuro.

(Sosa López, 2015) considera que:

La cuestión más importante, que no ha sido resuelta durante estos seis años está asociada con la evaluación de los programas y políticas en materia de desarrollo social y con la facultad de modificarlos o desaparecerlos. En cuarto lugar, se puede afirmar que la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño a nivel sub-nacional es todavía incipiente.

A finales de 2012, se llevaron a cabo las modificaciones constitucionales y legales necesarias para ese propósito y las que faltan están ya en la agenda del Congreso federal. Sin embargo, los cambios administrativos que se requieren en materia de fortalecimiento de la auditoría, armonización de la contabilidad gubernamental, uso de indicadores de desempeño asociados a las transferencias federales, rendición de cuentas y transparencia, van a poner a prueba las capacidades y los recursos de muchos gobiernos a nivel estatal y municipal.

(Sosa López, 2015) considera que:

La gestión para resultados es un elemento fundamental en la generación de estrategias que buscan mejorar cualquier servicio o actividad proporcionada por un organismo público o privado. Es preciso mencionar que dentro de estas estrategias intervienen diversos procesos, tanto de evaluación, presupuesto y fiscalización, con el objetivo de medir el grado de satisfacción o impacto que se genera en la ciudadanía.

Es importante señalar que todas las instituciones que conforman al gobierno cuentan con responsabilidades y funciones de suma importancia para el desarrollo. Sin embargo, las instancias federales juegan un rol sumamente importante para promover nuevos esquemas de gestión y administración. En este tenor, se pudo observar que la gestión pública vigente en los gobiernos sub-nacionales, en las que el enfoque tradicional de administración pública impide que las diversas directrices modernizadoras sean orientadoras a mejoras en el sector público.

En este sentido, es importante que este tipo de instituciones cuenten con una mayor fortaleza y que, por medio de sus atribuciones, puedan orientar a las distintas dependencias y entidades hacia un rumbo claro y estratégico. En otras palabras, las instituciones globalizadoras en el ámbito sub-nacional son un factor fundamental para promover prácticas elementales de la gestión para resultados, tales como el cambio cultural y organizacional hacia resultados, la definición organizacional y funcional orientada a resultados sociales, la implementación de modelos innovadores para la gestión y la introducción de sistemas de evaluación al desempeño, entre otros. Es entonces que la Gestión para Resultados (GpR) se concentra con un mayor énfasis a la obtención de resultados socialmente aceptables, pudiendo eficientar el trabajo en los servicios que se brindan al ciudadano, incidiendo en obtener eficiencia, calidad y responsabilidad en el proceso de ejecución de las políticas públicas.

2.1.2 TEORÍA GENERAL DE LAS FINANZAS GUBERNAMENTALES

Para (Sierra Contreras & Abadie Linares, 2011):

A partir de la década del noventa, el país experimenta una relativa estabilidad y equilibrio macroeconómico, como se puede apreciar en los indicadores del periodo 1990-2009; el déficit fiscal se ha reducido drásticamente y se ha mantenido en niveles inferiores al 2% del PBI; las reservas internacionales se han ido incrementando sostenidamente, a pesar que durante casi toda la década del noventa la balanza comercial fue deficitaria; el nivel de precios (la inflación interna) se ha reducido a menos del 5% anual, mostrando la economía un crecimiento errático. Los

resultados macroeconómicos obtenidos en el periodo de estudio han sido resultado de una política económica neoliberal adoptada al inicio de la década del noventa.

Los ejes principales de la política económica adoptada se relacionan con la: a. Liberalización plena de la economía bajo el paradigma del mercado, para permitir un flujo sin restricciones de mercancías y de bienes de capital (real y financiero). Esto significó el desmontaje de todas las restricciones proteccionistas, tanto a nivel fiscal como en el tratamiento del capital extranjero. b. Inserción de la economía nacional al sistema financiero internacional, después de que el Fondo Monetario Internacional impusiera al Perú la calificación de país inelegible. Esto implicó que el país reiniciara el pago de sus compromisos financieros al exterior, proceso que fuera facilitado con las sucesivas reestructuraciones de la deuda internacional. c. Redefinición de las funciones del Estado, a partir del carácter subsidiario que este debe cumplir.

Esto significó severas medidas de reestructuración del gasto público (eliminación de exoneraciones y beneficios tributarios) y redimensión del Estado (privatización de empresas y servicios públicos). Estos ejes generales de política son convergentes con el llamado Consenso de Washington, como se conoce al manifiesto de 10 puntos publicado por Jhon Willianson en 1989, como corolario de la Conferencia Internacional que organizó el Instituto de Economía Internacional en la ciudad de Washington.

A pesar que los resultados fiscales han sido satisfactorios en el periodo, el gasto público muestra severas rigideces y problemas que limitan su eficiencia y

efectividad, y que ordenaremos a manera de hipótesis: Siendo el presupuesto público un instrumento de la política económica, cuyo principal propósito es la estabilización de la economía, ella requiere para su sostenibilidad en el mediano plazo, que responda a una política de desarrollo de mediano plazo, en un proceso virtuoso de desarrollo-crecimiento y estabilidad económica.

En el caso peruano, en los últimos 20 años la ausencia de una definida política nacional de desarrollo, ha llevado a que el presupuesto público sea sólo un instrumento de política económica, cuando también es un instrumento de programación económica y de gestión del Estado.

El proceso de discusión del presupuesto público en el Congreso de la República, debería realizarse en el marco de la política económica (del programa económico) que sigue el gobierno, y por lo tanto su revisión y evaluación antes de la discusión del presupuesto público deberían considerar también la discusión de los otros instrumentos de política económica como son el presupuesto económico, el presupuesto de balanza de pagos y el presupuesto monetario.

En la experiencia peruana la discusión del presupuesto público se realiza exclusivamente entorno a ella, considerando como marco general un conjunto de supuestos económicos (que en los últimos años se desarrolla en el Marco Macroeconómico Multianual, que el gobierno aprueba en el mes de mayo de cada año y que se revisa en el mes de agosto), sin considerar los otros aspectos del proceso de política económica.

Es usual que en las entidades del Estado para actividades similares los costos unitarios son drásticamente diferentes. Asimismo, la estructura del presupuesto por fuentes de financiamiento muestra también una debilidad estructural, ya que

en el caso de los recursos determinados el mayor monto de los mismos depende de condiciones externas como son los precios de los commodities que generan canon, sobrecanon y regalías, mientras que los recursos ordinarios que constituyen las 2/3 partes de los recursos del Estado tienen un crecimiento relativamente débil en comparación, por ejemplo, con el dinamismo que ha mostrado la economía peruana. En este sentido, la presión tributaria muestra una lenta expansión, oscilando entre el 13.5 y 15% del PBI en los últimos años a pesar de las mejoras en la administración tributaria, no se ha logrado aumentar significativamente la presión tributaria. La presión tributaria se constituye también en un factor de rigidez que afecta el presupuesto público.

2.1.3 BASES TEÓRICAS ESPECIALIZADAS SOBRE EL TEMA

2.1.3.1 EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

En la teoría de (Mûnch, 2010)

Íntimamente ligado con la planeación, el control es la fase del proceso administrativo a través de la cual se evalúan los resultados obtenidos con relación a lo planeado con el objeto de corregir desviaciones para reiniciar el proceso. Lo ideal es saber elegir y utilizar las formas, técnicas y tipos de control que propicien la máxima satisfacción de los clientes, del personal, de la sociedad, del entorno y de los accionistas para cumplir la misión de la organización. El control es de vital importancia dado que: Sirve para comprobar la efectividad de la gestión. Promueve el aseguramiento de la calidad. Protección de los activos de la empresa. Garantiza el cumplimiento de los planes. Establece medidas para prevenir errores y reducir costos y

tiempo. A través de éste, se detectan y analizan las causas que originan las desviaciones, para evitar que se repitan. Es el fundamento para el proceso de planeación.

La evaluación y control es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen los estándares para medir los resultados obtenidos con el fin de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente el desempeño de la empresa.

Establecimiento de estándares e Indicadores: El control implica verificar que los resultados estén de acuerdo con lo planeado, para lo cual se requiere establecer indicadores o unidades de medición de resultados.

Medición y detección de desviaciones: Consiste en medir la ejecución y los resultados mediante la aplicación de unidades de medida, definidas de acuerdo con los estándares establecidos, con la finalidad de detectar desviaciones. Para llevar a cabo esta función se utilizan primordialmente los sistemas de información, por tanto, la efectividad de la medición dependerá directamente de la fiabilidad y exactitud de la información, misma que debe ser oportuna (a tiempo), confiable (exacta), válida, que mida realmente el fenómeno que intenta medir con unidades de medida apropiadas, y fluida (que se canalice por los canales de comunicación adecuados).

Corrección: Antes de iniciar la acción correctiva, es de vital importancia reconocer si la desviación es un síntoma o una causa, con la finalidad de que las medidas establecidas resuelvan el problema. Un ejemplo frecuente de esta situación sucede cuando existe una disminución en las ventas que indica que no se han logrado los objetivos. Antes de implantar una medida correctiva es conveniente analizar si esta disminución se debe a la escasa calidad en el producto o a deficientes procesos mercadológicos.

Robbins y Decenzo (2008), señalan que:

“A menudo se ha dicho que lo único que permanece constante en nuestras vidas es el cambio. La mayoría de las personas sin duda están de acuerdo con la veracidad de esta afirmación. Los supervisores siempre deben estar preparados para los eventos cambiantes que pueden tener un efecto importante en sus vidas. Estos eventos ayudan a moldear las interacciones entre los supervisores y sus empleados, y sin duda seguirán haciéndolo. De los cambios más recientes podemos citar la competitividad global de mercado, el incremento de la tecnología y los negocios electrónicos (que llamaremos “e-negocios”), la diversidad de la fuerza de trabajo, los programas de mejora continua, los recortes y los aspectos éticos. Ahora veamos cómo afectan estos cambios a los supervisores dentro de las organizaciones”.

Competitividad global: Muchas compañías estadounidenses tuvieron un crecimiento poderoso a partir de la Segunda Guerra Mundial porque enfrentaron una competencia modesta del resto del mundo. Por ejemplo, en las décadas de 1950 y 1960, General Motors se convirtió en la corporación más grande y rentable de todo el mundo. ¿Sería porque GM produjo de forma eficiente productos de primera clase que se ajustaban cuidadosamente a las necesidades de los consumidores de automóviles? Tal vez, en parte. Sin embargo, el éxito de GM se debió más al hecho de que la competencia principal que enfrentó provenía de otros dos productores estadounidenses menos eficientes: Ford y Chrysler. Veamos a General Motors hoy en día. Ha hecho una drástica reducción de costos, mejoró la calidad y disminuyó el tiempo que toma desde diseñar un auto hasta tenerlo en las distribuidoras. ¿Habría hecho GM estos cambios de forma voluntaria? ¡Definitivamente no! Se vio forzado

a hacerlos para igualar la cambiante competencia global. Ford y Chrysler mejoraron su calidad, desarrollaron productos novedosos como la minivan y empezaron a vender autos importados con el nombre de su marca. Ford y Chrysler también se adelantaron a fraguar su presencia global, Ford lo hizo comprando Volvo, Jaguar y Land-Rover; Chrysler adquirió Maserati y se fusionó con Daimler-Benz. Mientras tanto, la competencia agresiva de compañías extranjeras como Honda, Toyota, Nissan y BMW ha aumentado la presión para que GM siga cambiando si desea sobrevivir.

2.1.4 MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

En la teoría de (Ramirez Cardona, 2010):

Cuando se habla de empresas o de organizaciones se piensa de inmediato en que estas entidades tienen personas que las dirigen, las gestionan, las gerencian y cumplen funciones conocidas como gestores, gerentes, jefes o ejecutivos. Con el desarrollo de la administración a estas personas se les tiene como líderes que cumplen con la responsabilidad de conducir el grupo empresarial durante el desarrollo de las actividades para obtener los objetivos y cumplir con la misión de la organización o empresa. En los textos de Administración y en el vocabulario de los administradores se usan las palabras dirección, gerencia y gestión, como equivalentes. Con el objeto de precisar un poco su significado, consignamos aquí unas reflexiones sobre estos términos tan importantes para el entendimiento tanto de la teoría como de la práctica administrativa. Sin desconocer que en lenguaje popular estas palabras se usan como sinónimas, aquí nos referiremos tanto a sus similitudes como también a sus diferencias.

El vocablo dirección, significa rumbo según la Real Academia Española. Dirección es el rumbo o camino que un cuerpo sigue en su movimiento. También significa consejo, enseñanza y precepto con que se encamina a otro hacia algún destino. Dirección de empresas hace referencia al conjunto de acciones que indican el camino o el rumbo que debe seguir la empresa y también al conjunto de enseñanzas y de preceptos que orientan y conducen a los grupos humanos que trabajan en ella. Quien ejerce la acción de dirigir, recibe distintos nombres como los de director, jefe, superior, gerente, presidente, etc. La función de dirigir implica ejercer autoridad sobre otras personas, disponer de medios para apoyar sus actividades y profesar un sistema de preceptos o normas que orienten la actuación y conducta del personal. Cuando un director consigue que el personal de la empresa acate su dirección, es porque tiene condiciones especiales para dirigir. Un director es un líder. Ser líder significa que una persona tiene capacidad para motivar a otros y lograr que lo sigan con confianza, con entusiasmo.

La palabra dirección se refiere al proceso de señalar el camino o rumbo, de orientar, de motivar a otros, de estimular el amor y la pasión por la realización de un trabajo y el entusiasmo por que ese trabajo llegue a unos resultados de alta calidad y utilidad, en procura de unos objetivos. La ciencia y técnicas administrativas señalan los principios y métodos para una dirección eficaz y enuncian las condiciones y personalidad del líder.

Gerencia puede definirse como el conjunto de acciones que desempeña un gerente para dirigir y representar los negocios de una empresa.

La palabra gestión, significa, según la Real Academia Española, administrar. Es decir, hacer diligencias conducentes al logro de unos objetivos. A quien efectúe diligencias para lograr un objetivo se le llama gestor. Gestor, es, pues, quien gestiona, es decir, quien ejecuta acciones para llegar a un resultado. Como se ve, el término gestión se asemeja mucho al término gerencia y el de gestor al de gerente.

(Ramírez Cardona, 2010) La palabra ejecución viene del latín executionis. Significa hacer una cosa, realizar una tarea, etc. Los directivos, gerentes, gestores, jefes se llaman ejecutivos porque su función es hacer las cosas o lograr que las tareas y funciones de la empresa se lleven a la práctica. La urgencia de impulsar el desarrollo ha originado la necesidad de establecer programas educativos para la capacitación y formación de administradores estimulando el desarrollo de su espíritu empresarial y su capacidad de gestión a fin de que puedan obtener óptimos resultados y poner en práctica una administración creativa, dinámica e innovadora que, así entendida, trascienda los límites de la mera rutina administrativa y ponga al estudiante frente al reto de ser ejecutivo (director, gerente o gestor, jefe o empresario dueño de su propio negocio) dinámico, agente del cambio. Un ejecutivo eficaz, un ejecutivo capaz de lograr resultados para bien suyo y de aportar por su acción al progreso del país.

A partir de los escritos de Peter F. Drucker y en especial de sus libros titulados La gerencia de empresas y el Ejecutivo eficaz, las personas que ejercen cargos de directores, gerentes, gestores, se han convertido en objeto de estudio. Para simplificar se les denomina ejecutivos jefes o máximo ejecutivo de la organización. El calificativo de jefe sirve para diferenciar al gerente, director o gestor general de los demás ejecutivos inferiores de una

empresa, subgerentes, subdirectores, o jefes simplemente a cargo de unidades que integran la empresa. El mismo autor señala que las responsabilidades básicas del ejecutivo son: “Analizar el negocio de la empresa. Desarrollar y fijar objetivos generales. Tomar las decisiones básicas que se necesitan para alcanzar estos objetivos. Comunicar sus decisiones a su personal, al personal que las debe ejecutar. Cotejar el desempeño con las realizaciones y con los objetivos. Reconsiderar y alterar objetivos según lo exijan las circunstancias. Tomar decisiones en cuanto al personal superior.

2.2 MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1 NORMAS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

(Bateman & Snell, 2009).

El control se define como cualquier proceso que dirige las actividades de los individuos hacia el cumplimiento de las metas de la organización. Se trata de cómo los administradores efectivos se aseguran de que las actividades se desarrollen conforme a lo planeado. Algunos administradores no quieren aceptarlo, pero los problemas de control, la falta de control o el tipo de control equivocado con frecuencia causan daños irreparables en la organización. Los sistemas de control no efectivos dan como resultado problemas que van desde el robo de los empleados hasta problemas que conducen al desgaste. Research in Motion pasó una vergüenza pública al no poder probar cabalmente “una rutina de sistema no crítico” para actualizar sus servidores de cómputo, lo que ocasionó que el servicio de correo electrónico de sus dispositivos

BlackBerry dejara de funcionar durante cuatro horas en todo Estados Unidos.4 ¡Los empleados que simplemente pierden el tiempo le cuestan a los empleadores estadounidenses miles de millones de dólares anuales!

El control ha sido llamado uno de los gemelos siameses de la administración. El otro es la planeación. Algunos medios de control son necesarios, porque una vez que los administradores hacen planes y estrategias, deben garantizar que se lleven a cabo. Han de asegurarse de que el resto del personal está haciendo lo que debe hacer, y no algo inapropiado. Si los planes no se llevan a cabo en forma adecuada, la administración deberá tomar medidas para corregir el problema. Este proceso es la principal función de control de la administración. Al garantizar la creatividad, mejorar la calidad y reducir el costo, los administradores deben idear formas para controlar las actividades en sus organizaciones. No es de sorprender que la planeación efectiva facilite el control, y que éste facilite la planeación. La misma establece un marco para el futuro, y en este sentido ofrece un plano para el control. A su vez, los sistemas de control, regulan la asignación y el uso de recursos, y por ende facilitan el proceso de las siguientes fases de la planeación. En el complejo ambiente organizacional de hoy, ambas funciones se han vuelto más difíciles de llevar a cabo, aunque se han vuelto más importantes en cada departamento de la organización. Los administradores de hoy deben controlar personal, inventarios, calidad y costos, por sólo mencionar algunas de sus responsabilidades.

2.2.2 METAS Y OBJETIVOS DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

➤ METAS DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL:

Para (Robbins & Coulter,, 2014) el control interno:

Tiene que cumplir sus metas para ayudar a los objetivos del mismo y a partir de allí hay que enlazarlo a la gestión institucional. En las empresas el control está alienado a la gestión; no tiene sentido controlar sin que se facilite la gestión. Por otro lado, las metas son vehículos que pueden llevarnos a lograr más de lo que ahora somos. Necesitamos metas no tanto por los resultados finales, sino porque, al perseguirlas, nos transformamos. Lo único que limita nuestros logros, es la idea de que no seamos capaces de lograrlo. No es novedad para nadie el hecho de que quienes dicen que pueden, pueden; y quienes dicen que no pueden, no pueden. Las limitaciones que nos pongamos son responsabilidad nuestra. Desechar las etiquetas que nos colgamos es el primer paso hacia una vida feliz. Siempre que dudemos de nuestra capacidad para lograr algo, vale la pena evaluar los obstáculos que otros han superado. Lo que cuenta no es dónde empiezas, sino donde decides terminar. Las desventajas son una bendición si optamos por verlas como tales, y las utilizamos como incentivos para mejorar cada vez más. Continuamente nos topamos con grandes oportunidades bajo el magistral disfraz de un problema sin solución. Tenemos la capacidad para resolver problemas y para descubrir nuevos métodos para hacer cosas. Los problemas son parte del mundo y nos mueven a aprender, a experimentar, a ponernos en acción. Lo

singular de los seres humanos es que podemos experimentar mucho más que las demás criaturas. Podemos crear de la nada. El hecho de que seamos seres humanos implica problemas, pero también supone que podamos amar, reír, llorar, intentar algo, caer, levantarnos. Quien piensa positivamente afirma que un problema es sólo una oportunidad para aprender. Los jóvenes salen a la vida con un ímpetu maravilloso e incansable. Algunos de los mayores retos en tu vida tuvieron lugar en tus años mozos, ¡y lo lograste! Por alguna razón, quienes de niños fueron conquistadores temerarios, de adultos son extremadamente miedosos, tan tímidos que el menor de los propósitos les parece un monstruo invencible.

2.2.3 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

CARTA DE RECOMENDACIONES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL:

Según (*Herrera Ortega, 2016*) la carta de recomendaciones para el control interno:

Es un documento que contiene una serie de sugerencias para que las entidades auditadas mejoren el control interno en relación con los recursos humanos, financieros y materiales; procesos, procedimientos y técnicas de operación.

Al respecto; durante todo el desarrollo del trabajo de auditoría, tanto en la fase de planificación como en la ejecución final del trabajo, podemos detectar deficiencias en los sistemas de control interno de la empresa o en los sistemas administrativos y de contabilidad.

Es fundamentalmente en la fase de planificación inicial, cuando se pone mayor empeño en el conocimiento del negocio de la empresa y evalúa los riesgos, donde se detecta los principales problemas de control interno que puede tener la entidad. Estas deficiencias detectadas, se podrán contrastar durante la fase de desarrollo del trabajo de auditoría. Si se detecta que la empresa o entidad tiene alguna deficiencia de este tipo, se utiliza la carta de recomendaciones para darle las pautas encaminadas a la resolución de sus deficiencias.

La carta de recomendaciones del control interno, es un servicio al cliente por parte de la empresa de auditoría. Muchas empresas están pensando en que además de facilitarles un informe sobre sus cuentas anuales, que los auditores les propongan soluciones prácticas aplicables para el mejor desarrollo futuro de sus sistemas de información. La carta de recomendaciones no es un memorándum de "cosas mal hechas".

Una carta de recomendaciones no debe ser crítica sino constructiva, y por tanto es una ayuda a la empresa para mejorar los procedimientos ya existentes o implantar los no existentes. La carta de recomendaciones de control interno es una obligación de acuerdo a las normas técnicas de auditoría.

El auditor, cuando realiza una auditoría tiene la obligación de comunicar exclusivamente a la Dirección, al Comité de auditoría en su caso, o cuando el auditor lo considere conveniente a los administradores, las debilidades significativas identificadas en el sistema de control interno durante el curso de su trabajo. También podrá optativamente, comunicar

sugerencias constructivas para mejorar dicho control, si bien la responsabilidad de su implantación será de la entidad. Además dicha comunicación debe ser realizada por el auditor en un tiempo razonable después de la terminación de la auditoría.

Dado que el estudio y la evaluación del control interno puede realizarse durante una visita preliminar y debido a los posibles efectos de las debilidades significativas identificadas, el auditor de cuentas podría considerar necesario realizar tal comunicación en una fecha anterior a la terminación de su trabajo.

Al preparar la carta de recomendaciones, se debe asegurar de que aquellos comentarios que hacemos a la empresa están perfectamente soportados en los papeles de trabajo correspondientes. No recomendamos a la empresa o entidad un aspecto que no se ha puesto de manifiesto en el desarrollo de nuestro trabajo y que simplemente hemos oído algún comentario negativo al respecto. A través de la carta de recomendaciones se propone mejoras significativas. Se debe evitar aquellos comentarios que pensamos que no aportan una mejora sustancial para la entidad.

A la entidad le interesan las recomendaciones que traten de evitar errores sistemáticos. Por ejemplo, si en una aplicación de ventas observamos que los Comprobantes de salida - entrega de mercancías no son firmados nunca por la empresa o por el transportista, se produce un fallo sistemático, que puede ser objeto de recomendación.

Sin embargo, si este mismo hecho se produce en un caso aislado por descuido involuntario, deberíamos plantearnos si es objeto de recomendación o no. En la

carta de recomendaciones no se propone recomendaciones sin sentido. Se debe tener un buen conocimiento de los sistemas de la empresa, que nos permita proponer soluciones válidas y no recomendaciones que no tienen sentido en el contexto de la empresa.

A la entidad auditada, le interesa lo que proponemos, porque son soluciones a sus problemas. Hay ocasiones en que pensamos en una buena recomendación para solucionar la deficiencia detectada.

Sin embargo, si la aplicación de las sugerencias es más costosa que los resultados que se pueden obtener de ellas son mejor no hacerlas. Por tanto debemos tener presente qué espera la entidad del servicio de auditoría y enfocar nuestro esfuerzo hacia soluciones que a la entidad le interesan.

2.2.4 RETROALIMENTACIÓN DEL CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

Según (**Herrera Ortega, 2016**) la retroalimentación consiste en:

Levantar las observaciones que se tengan en el sistema de evaluación del sistema de control interno institucional; puede que el control sea observado a nivel de los recursos; o quizás en la logística; podrí serlo también en las finanzas; y claro nadie asegura que la tecnología este perfecta; también podría ser en las actividades; procesos y procedimientos; donde quiera que se presente observaciones; tiene que retroalimentarse; es decir revisar políticas; normas; objetivos; métodos; acciones y más aspectos relacionados.

2.3 CONCEPTOS DE MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL:

Para (ARMENDÁRIZ DE LA PUENTE, 2014)

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa –SINEACE, fue introducido en el marco legal peruano a través de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley General de Educación – 28044, pero su regulación específica se ha dado a través de la Ley 28740 publicada el 23 de mayo de 2006. Esta última Ley establece los principios, finalidad y, funciones del Sistema, así como los aspectos generales de su organización interna. Del contenido de la norma se desprende que el SINEACE es un organismo público descentralizado cuyo adecuado funcionamiento permitirá desencadenar procesos fundamentales para la mejora de la calidad del Sistema Educativo Peruano.

El SINEACE tiene la finalidad de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad. Esta finalidad se cumple a través de las diversas funciones que le han sido asignadas al organismo, muchas de las cuales descansan en procesos voluntarios, tercerizados o funciones que son ejercidas por otras instancias públicas (como es la autorización de funcionamiento de las instituciones educativas). De todo ello podemos deducir, que la finalidad máxima del SINEACE será cumplida en la medida en que este nuevo organismo público descentralizado realice con eficacia una labor fundamentalmente articuladora de las funciones que ejerce directamente, con las que ejercen otras instancias públicas y, esté alerta a los resultados de otras funciones que sean ejercidas por actores privados, emitiendo

opinión cuando guarden vinculación con la calidad de las instituciones educativas o la formación profesional.

La Ley establece que el SINEACE cuenta con un Consejo Superior y tres órganos operadores: uno encargado de cumplir las funciones respecto de la educación básica y técnico productiva (IPEBA); otro encargado de cumplir las funciones respecto de la educación superior tecnológica y pedagógica (CONEACES) y, un tercero, encargado de cumplir las funciones respecto de la educación superior universitaria (CONEAU). Cada uno de estos órganos operadores tienen una conformación basada en una propuesta multisectorial y los miembros de su Consejo Directivo tienen un perfil técnico establecido por la Ley y que debe ser detallado en el Reglamento. Cabe precisar que una vez designados los miembros de los órganos operadores, éstos son independientes de la entidad que los propuso y sólo pueden ser removidos por causales legales. De ahí que la eficacia del SINEACE dependerá, en un alto grado, de la idoneidad de las personas que compongan sus órganos operadores. El ente máximo del Sistema lo constituye el Consejo Superior, el cual está integrado por los tres Presidentes de los órganos operadores antes mencionados y tiene por función primordial articular el Sistema. Los órganos operadores, por ser los entes especializados, se ocuparán de la regulación de los temas técnicos propios de la etapa o sub-etapa educativa que le corresponda.

El SINEACE nace en un momento de profunda crisis de calidad de nuestro Sistema Educativo, afirmar ello no constituye una novedad para nadie pues sobran los documentos, artículos y comentarios, escritos por personas de mucha trayectoria y experiencia en el mundo de la educación, que

manifiestan su preocupación por los bajos niveles de comprensión de lectura que alcanzan nuestros escolares o la mala formación técnica o profesional que demuestran nuestros jóvenes. La gran cantidad de instituciones educativas de dudosa calidad que generan, periódicamente, un mar de técnicos y profesionales con muy pocas posibilidades de satisfacer las necesidades del mercado son: el terror de los padres de familia y la pesadilla de los empleadores y de la sociedad en general. Las acciones de las autoridades para modificar este panorama son evidentemente insuficientes por lo que el caos y la insatisfacción social van en un alarmante incremento. Paralelamente a esta penosa situación, se aprecian destacables esfuerzos de diversas instituciones y de la sociedad civil por contrarrestar estos escenarios negativos, exponiendo experiencias exitosas y ofreciendo alternativas formativas de calidad o mecanismos que les permitan a las instituciones educativas existentes mejorar su calidad. Lamentablemente, estos esfuerzos aún son minoría y su limitada cobertura nos obliga a seguir buscando la llamada “calidad con equidad”.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACION

La investigación por el tipo de desarrollo se considera descriptiva de la evaluación del sistema de control interno institucional y la mejora de la gestión institucional.

➤ *NIVEL DE INVESTIGACION*

Este trabajo académico es del nivel descriptivo, explicativo y también correlacional, todo sobre la evaluación del sistema de control interno institucional y la mejora de la gestión institucional.

➤ *MÉTODOS DE LA INVESTIGACION*

En esta investigación se hizo uso de muchos métodos que han permitido presentar el marco metodológico y el marco teórico de la evaluación del sistema de control interno institucional y la mejora de la gestión institucional.

➤ *DISEÑO DE LA INVESTIGACION*

El diseño que se aplicó fue el no experimental; lo que indica que no requiere demostración la investigación realizada en la evaluación del sistema de control interno institucional y la mejora de la gestión institucional.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo de la investigación abarcó en promedio 50,000 personas de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Sin embargo para definir la población de investigación solo se consideró al personal relacionado con la evaluación del sistema de control interno y la mejora de la gestión de

las Universidades Públicas de Lima Metropolitana; siendo 57 personas de acuerdo a la siguiente tabla.

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

NR	PARTICIPANTES	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	Personal de control de la UNFV	10	17.44%
2	Personal de gestión de la UNFV	11	19.30%
3	Personal de control de la UNMSM	9	15.79%
4	Personal de gestión de la UNMSM	12	21.05%
5	Personal de control de la UNI	8	14.04%
6	Personal de gestión de la UNI	7	12.29%
	Total	57	100.00%

3.2.1 MUESTRA DE LA INVESTIGACION

La muestra estuvo compuesta por 50 personas relacionadas con la evaluación del sistema de control interno y la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN:

NR	PARTICIPANTES	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	Personal de control de la UNFV	09	18.00%
2	Personal de gestión de la UNFV	10	20.00%
3	Personal de control de la UNMSM	08	16.00%
4	Personal de gestión de la UNMSM	11	22.00%
5	Personal de control de la UNI	07	14.00%
6	Personal de gestión de la UNI	05	10.00%
	Total	50	100.00%

3.3 HIPÓTESIS

La hipótesis se ha centrado con las pruebas de correlación y regresión, para lo cual se ha seguido los pasos establecidos por el software SPSS y en todo el proceso se refieren a la evaluación del sistema de control interno institucional y la mejora de la gestión institucional.

3.3.1 HIPÓTESIS PRINCIPAL

La evaluación del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

3.3.2 HIPÓTESIS SECUNDARIAS

- 1) Las normas del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- 2) Las metas y objetivos del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- 3) Los instrumentos de evaluación del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- 4) La retroalimentación del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

3.4 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

TABLA DE VARIABLES INDICADORES DE LA INVESTIGACIÓN:

VARIABLES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE X. Evaluación del sistema de control interno institucional	X.1. Normas del sistema de control interno institucional.
	X.2. Metas y objetivos del sistema de control interno institucional.
	X.3. Instrumentos de evaluación del sistema de control interno institucional.
	X.4. Retroalimentación del sistema de control interno institucional.
VARIABLE DEPENDIENTE Y. Mejora de la gestión institucional.	Y.1. Proceso administrativo institucional
	Y.2. Economía y eficiencia institucional
	Y.3. Efectividad y competitividad institucional
	Y.4. Licenciamiento y acreditación institucional
DIMENSIÓN ESPACIAL: UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA	

Fuente: Diseño propio.

**TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES, INDICADORES E
ÍNDICES DE LA INVESTIGACIÓN:**

VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICES	RELACIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE X. Evaluación del sistema de control interno institucional	X.1. Normas del sistema de control interno institucional.	Grado de las normas del sistema de control interno institucional	X- Y- Z X.1., Y., Z X.2. , Y., Z X.3., Y., Z X.4., Y., Z
	X.2. Metas y objetivos del sistema de control interno institucional.	Grado de las metas y objetivos del sistema de control interno institucional	
	X.3. Instrumentos de evaluación del sistema de control interno institucional.	Grado de los instrumentos de evaluación del sistema de control interno institucional	
	X.4. Retroalimentación del sistema de control interno institucional.	Grado de retroalimentación del sistema de control interno institucional	
VARIABLE DEPENDIENTE Y. Mejora de la gestión institucional.	Y.1. Proceso administrativo institucional	Grado del proceso administrativo institucional.	
	Y.2. Economía y eficiencia institucional	Grado de economía institucional. Grado de eficiencia institucional.	
	Y.3. Efectividad y competitividad institucional	Grado de efectividad institucional. Grado de	

		competitividad institucional	
	Y.4. Licenciamiento y acreditación institucional	Grado de licenciamiento institucional. Grado de acreditación institucional.	
DIMENSIÓN ESPACIAL: UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA			

Fuente: diseño propio.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas que se utilizaron en la investigación permitieron recolectar la información teórica y el trabajo de campo correspondiente relacionados con la evaluación del sistema de control interno institucional y la mejora de la gestión institucional.

3.5.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, fichas bibliográficas y Guías de análisis documental sobre la evaluación del sistema de control interno institucional y la mejora de la gestión institucional; los que fueron de mucha utilidad para la recolección de datos.

3.6. PROCEDIMIENTOS DE DATOS

Las técnicas de procesamiento de datos han permitido trabajar la información recopilada sobre el marco metodológico y marco teórico de la investigación de la evaluación del sistema de control interno institucional y la mejora de la gestión institucional.

3.7 ANÁLISIS DE DATOS

Las técnicas de análisis de información han permitido sacar conclusiones sobre la información metodológica y teórica de la investigación sobre la evaluación del sistema de control interno institucional y la mejora de la gestión institucional.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

H0: La evaluación del sistema de control interno **NO** influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

H1: La evaluación del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Los resultados del Sistema SPSS, son los siguientes:

1) ESTADÍSTICOS OBTENIDOS

TABLA DE ESTADÍSTICOS:

ESTADÍSTICOS		EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL	MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
Muestra	Válidos	50	50
	Perdidos	000	000
Media		89.38%	89.88
Desviación típica.		4.56%	4.12%

Fuente: Encuesta realizada

CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

TABLA DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES:

VARIABLES DE LA INVESTIGACION	INDICADORES ESTADÍSTICOS	EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL	MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL	Correlación de Spearman	100%	89.35%
	Sig. (bilateral)		4.30%
	Muestra	50	50
MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	Correlación de Spearman	89.35%	100%
	Sig. (bilateral)	4.30%	
	Muestra	50	50

Fuente: Encuesta realizada

2) REGRESIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

TABLAS DE REGRESIÓN DEL MODELO:

VARIABLES INTRODUCIDAS/ELIMINADAS:

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	0	estadístico

Fuente: Encuesta realizada.

RESUMEN DEL MODELO DE LA INVESTIGACION:

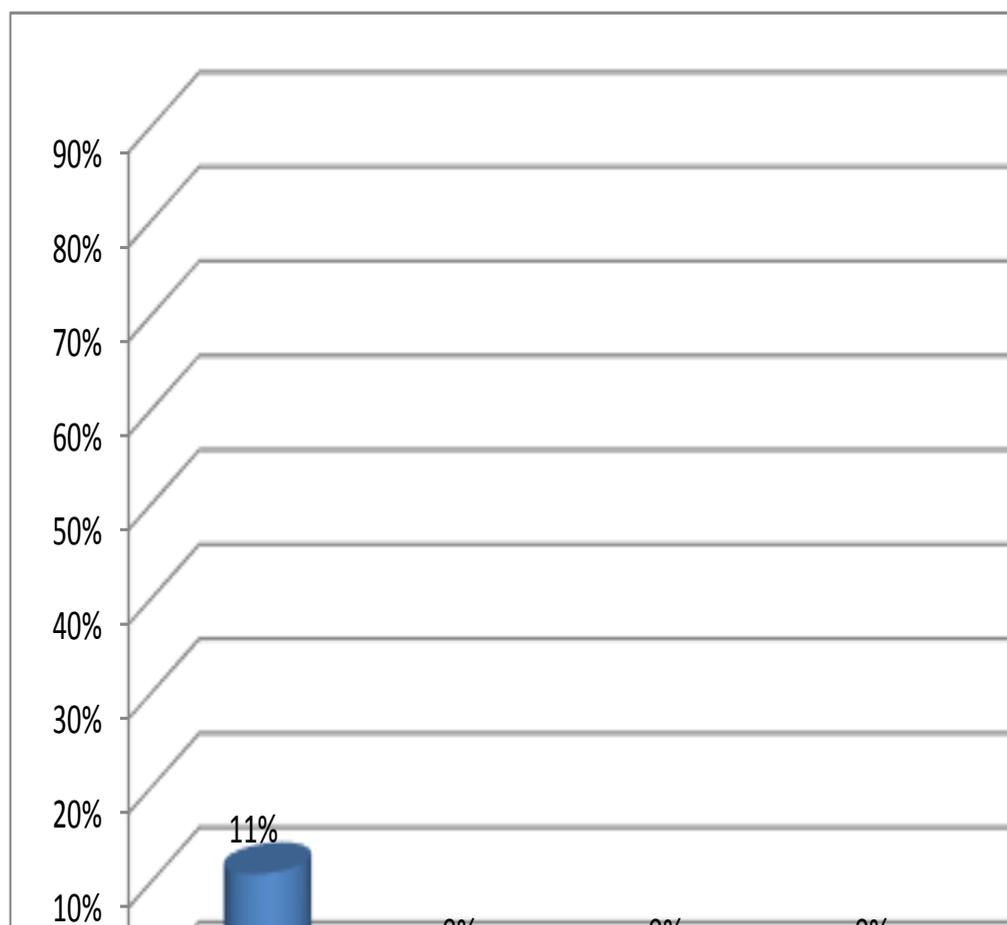
Modelo	Coefficiente de Correlación (R)	Coefficiente de Determinación Lineal (R ²)	Coefficiente de correlación lineal corregido (R ² Corregido)	Error típ. de la estimación
1	89.35%	85.35%	75.78%	2.92%

Fuente: Encuesta realizada.

4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Figura 1:

La evaluación del sistema de control interno institucional facilita información para la mejora de la gestión.



Fuente: Encuesta realizada

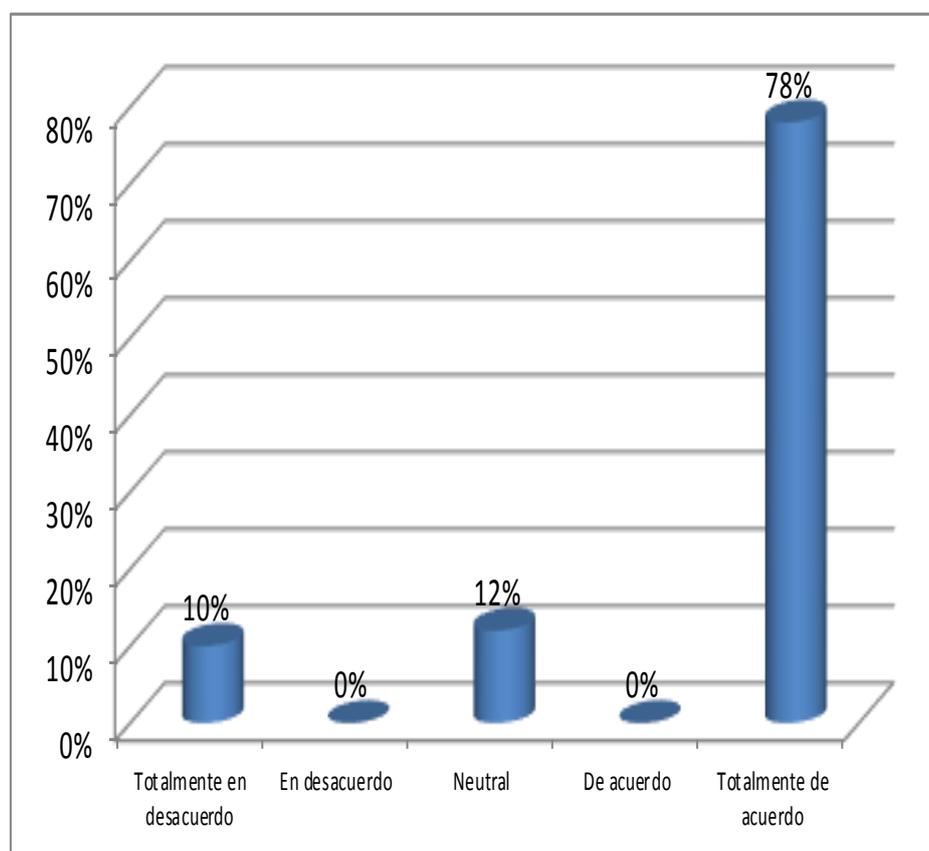
INTERPRETACIÓN:

El 89% de los encuestados acepta que es necesario llevar a cabo la evaluación del sistema de control interno institucional para que facilite información para la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 2:

La base para evaluar son las normas del sistema de control interno institucional.



Fuente: Encuesta realizada

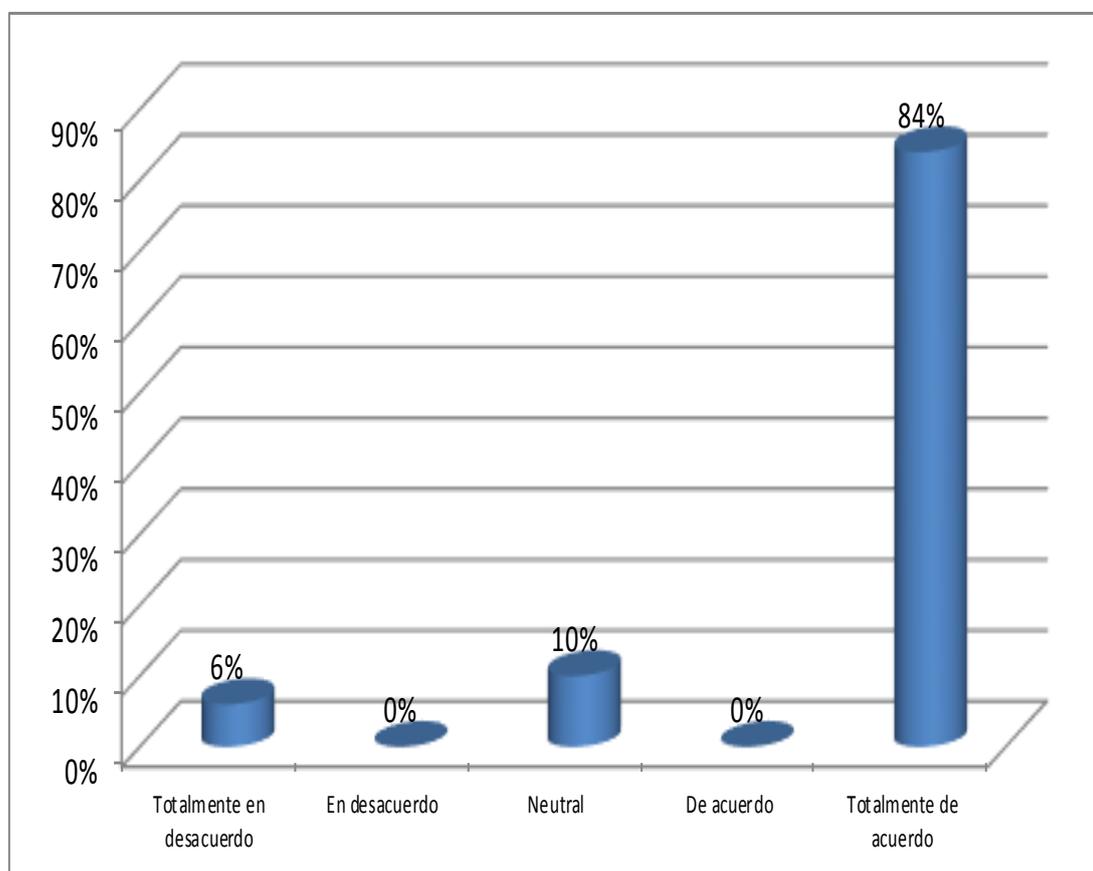
INTERPRETACIÓN:

El 78% de los encuestados acepta que la base para evaluar son las normas del sistema de control interno institucional de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 3:

Para evaluar efectivamente el sistema de control interno se deben tener en cuenta las leyes,
las normas de la Contraloría y las normas internas.



Fuente: Encuesta realizada.

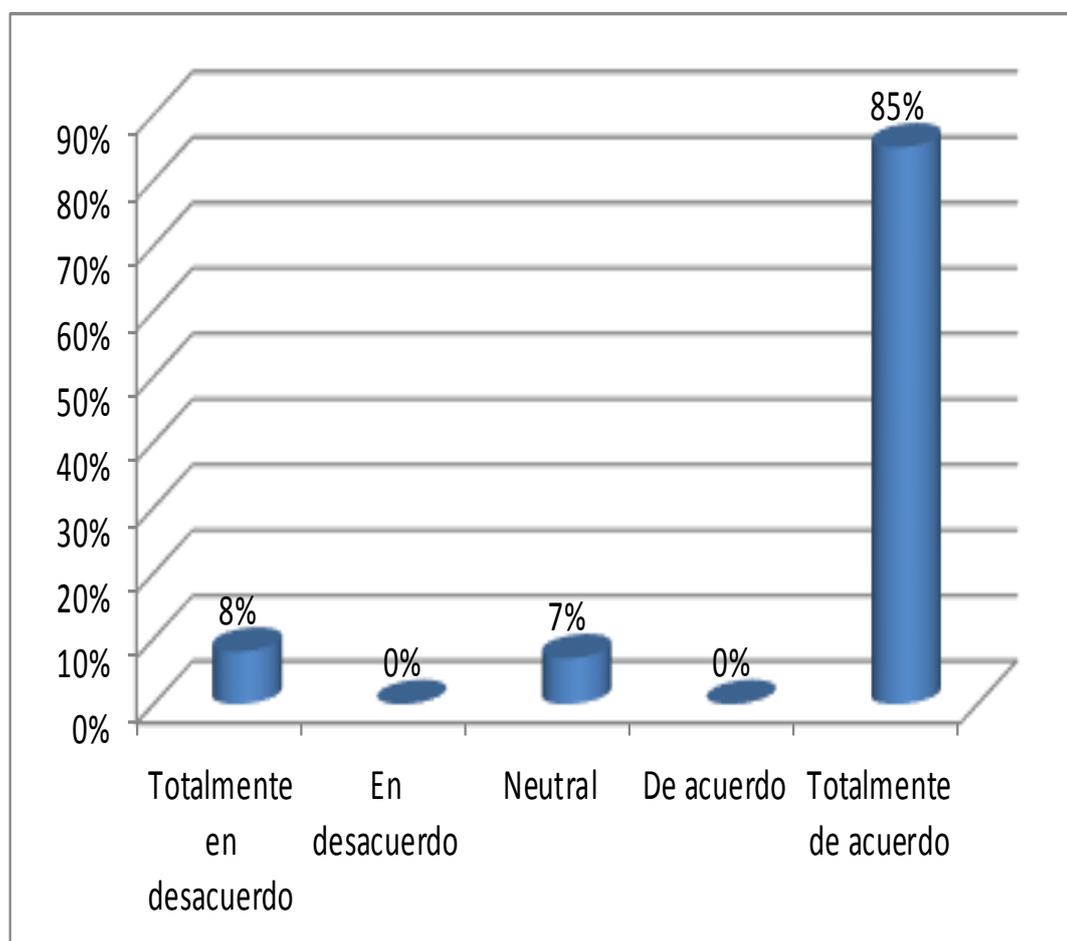
INTERPRETACIÓN:

El 84% de los encuestados acepta que para evaluar efectivamente el sistema de control interno se deben tener en cuenta las leyes, las normas de la Contraloría y las normas internas de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 4:

El cumplimiento de las metas del sistema de control interno facilita la gestión.



Fuente: Encuesta realizada

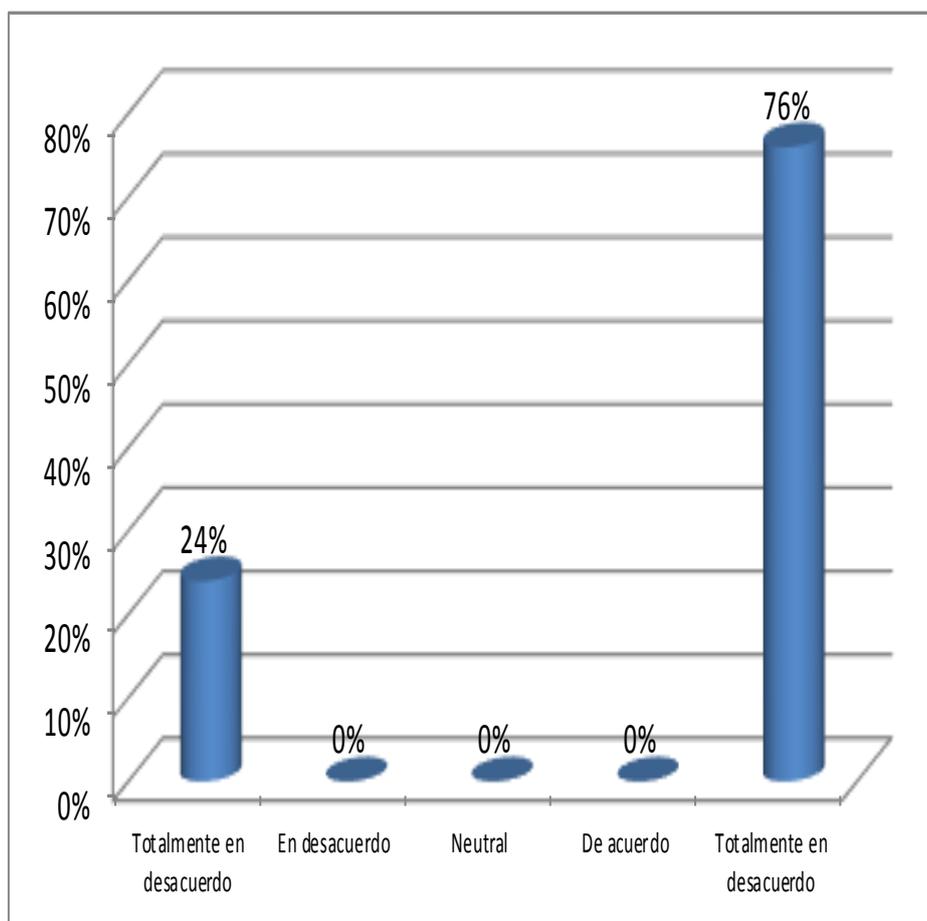
INTERPRETACIÓN:

El 65% de los encuestados acepta que el cumplimiento de las metas del sistema de control interno facilita la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 5:

Los objetivos son los propósitos que debe cumplir el control interno para facilitar la gestión.



Fuente: Encuesta realizada.

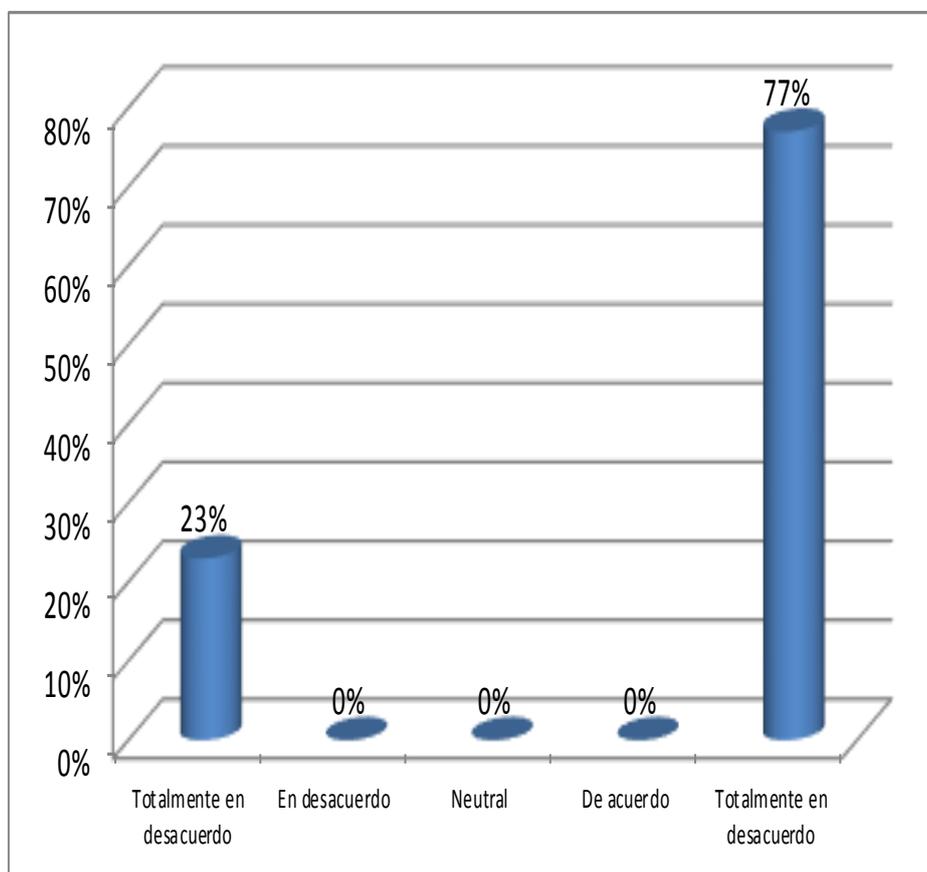
INTERPRETACIÓN:

El 76% de los encuestados acepta que los objetivos son los propósitos que debe cumplir el control interno para facilitar la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 6:

Para evaluar el control interno se debe utilizar la hoja de comprensión de las operaciones.



Fuente: Encuesta realizada.

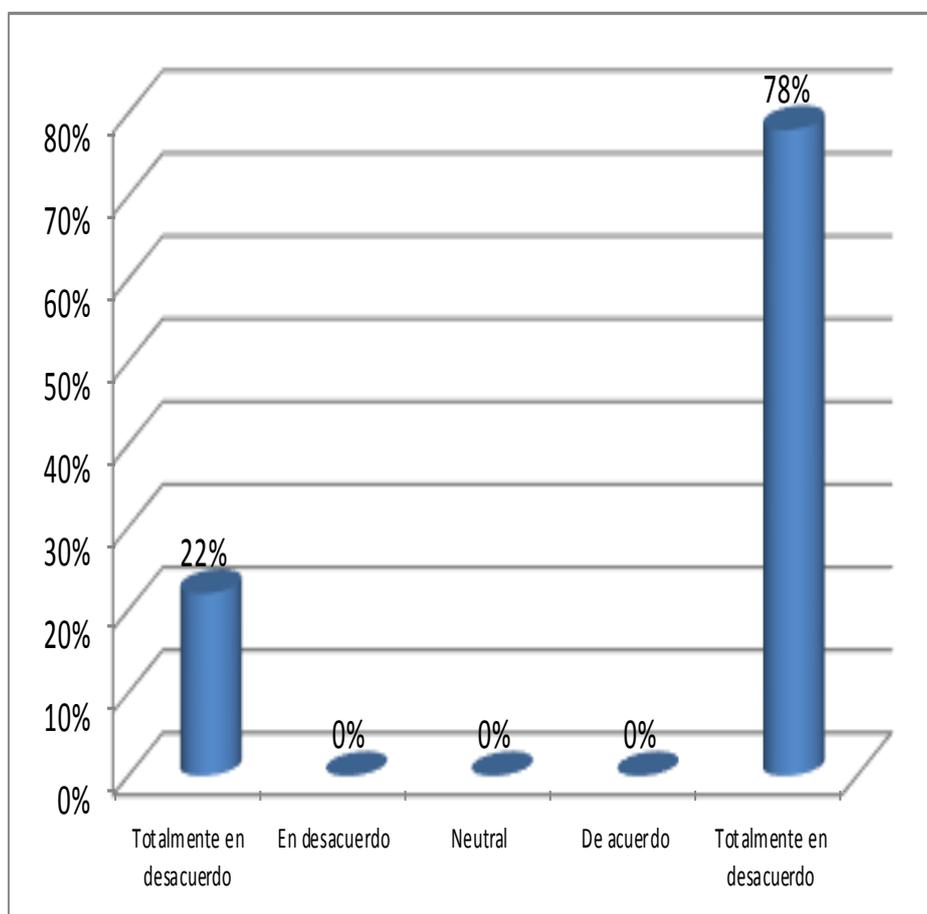
INTERPRETACIÓN:

El 77% de los encuestados acepta que para evaluar el control interno se debe utilizar la hoja de comprensión de las operaciones, el cuestionario de evaluación del control interno y la carta de recomendaciones del control interno.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 7:

Los instrumentos de evaluación del sistema de control interno institucional son la base para la determinación de la evidencia



Fuente: Encuesta realizada.

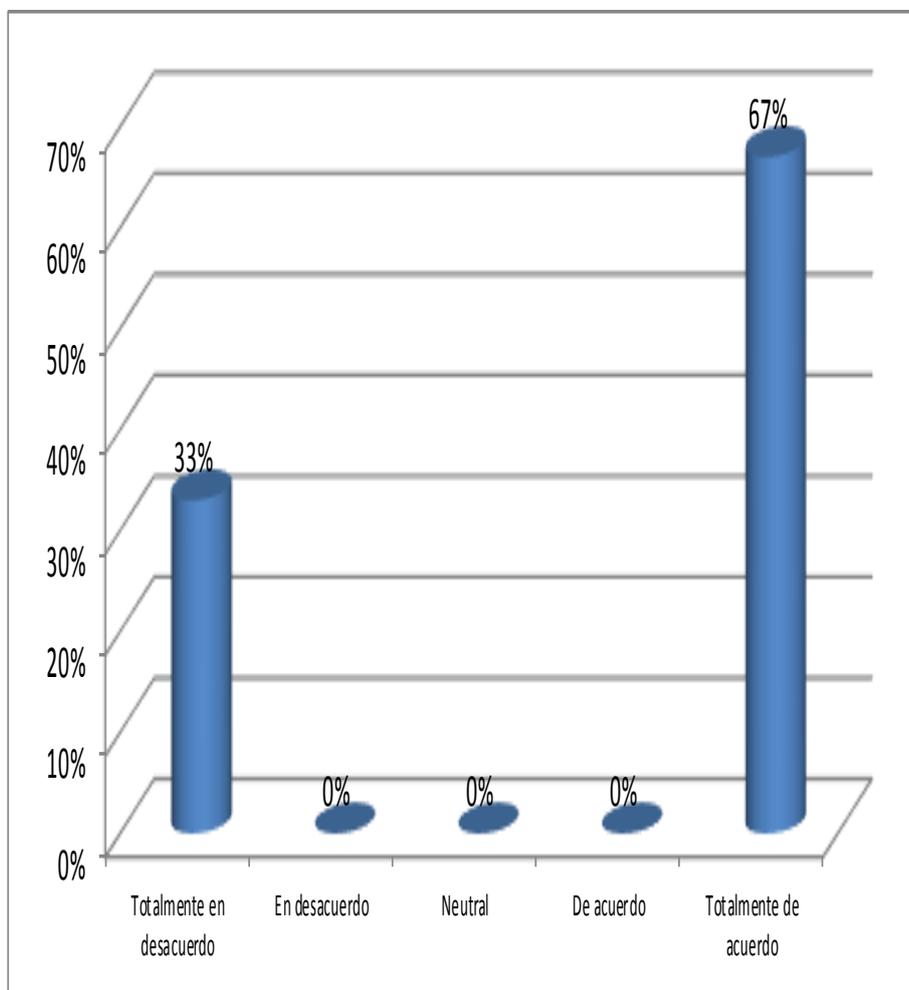
INTERPRETACIÓN:

El 78% de los encuestados acepta que los instrumentos de evaluación del sistema de control interno institucional son la base para la determinación de la evidencia en las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 8:

Es necesaria la retroalimentación para mejorar el sistema de control interno.



Fuente: Encuesta realizada.

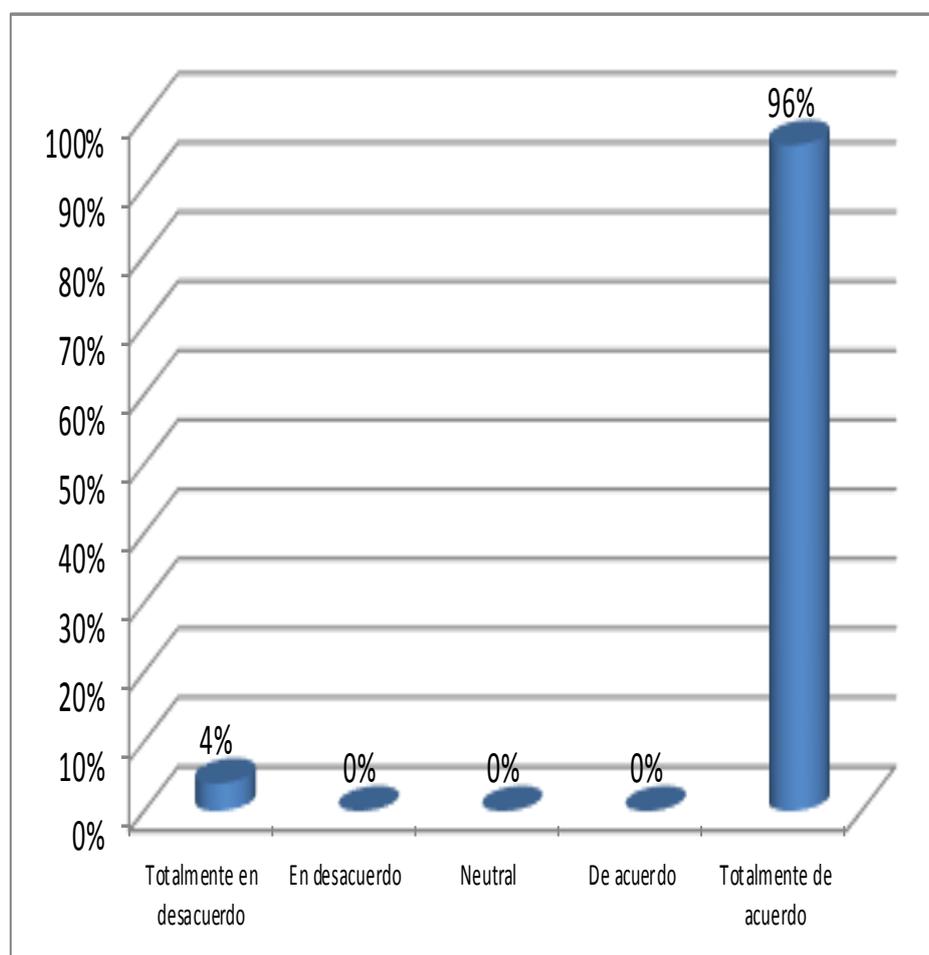
INTERPRETACIÓN:

El 67% de los encuestados acepta que es necesaria la retroalimentación para mejorar el sistema de control interno institucional de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 9:

La retroalimentación del sistema de control interno ayuda efectivamente a la gestión.



Fuente: Encuesta realizada.

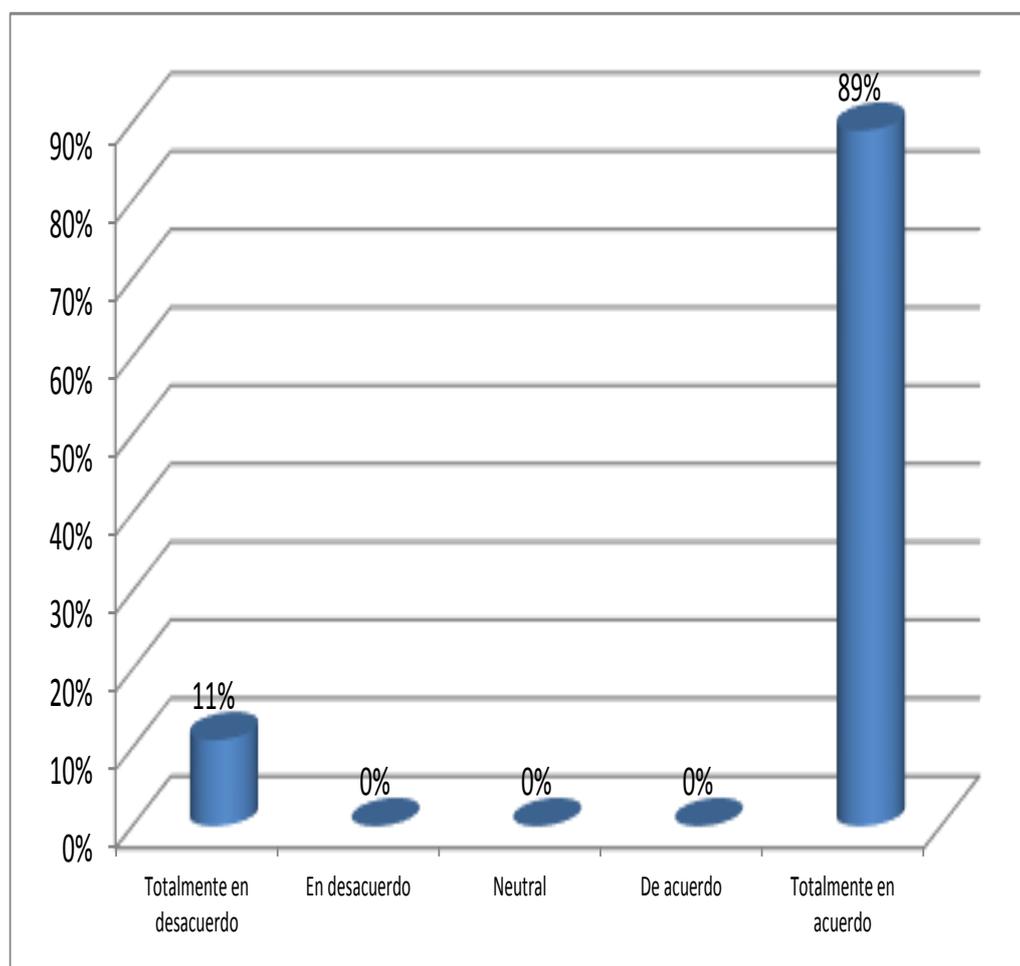
INTERPRETACIÓN:

El 96% de los encuestados acepta que la retroalimentación del sistema de control interno ayuda efectivamente a la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 10:

La mejora de la gestión institucional consiste en la creatividad e innovación en los recursos, actividades y procesos.



Fuente: Encuesta realizada.

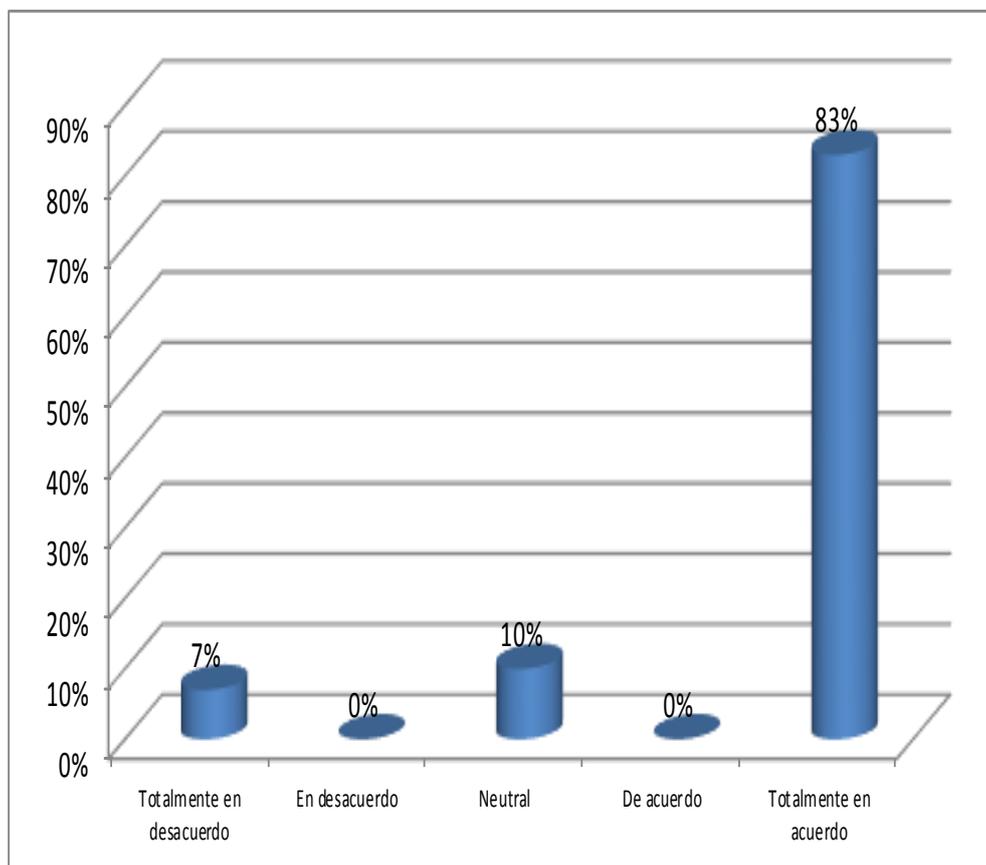
INTERPRETACIÓN:

El 89% de los encuestados acepta que la mejora de la gestión institucional consiste en la creatividad e innovación en los recursos, actividades y procesos de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 11:

La gestión institucional se lleva a cabo en base a un proceso que comprende la planeación, organización, dirección y control.



Fuente: Encuesta realizada.

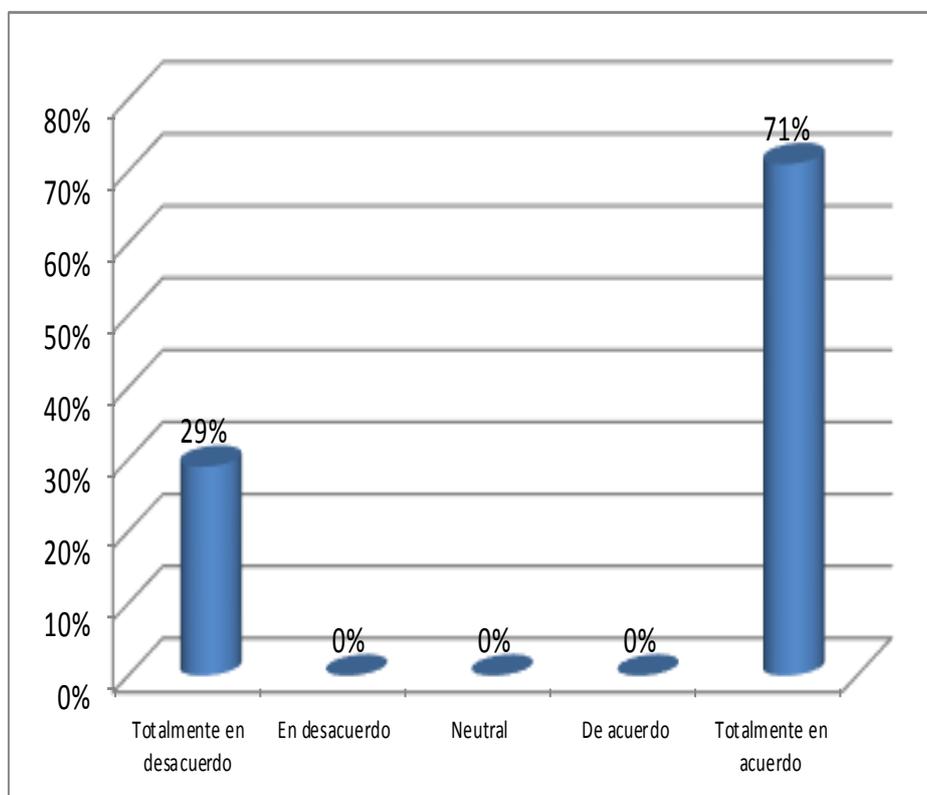
INTERPRETACIÓN:

El 83% de los encuestados acepta que la gestión institucional se lleva a cabo en base a un proceso que comprende la planeación, organización, dirección y control de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 12:

El proceso administrativo tiene que basarse en políticas, estrategias y tácticas para facilitar la gestión.



Fuente: Encuesta realizada.

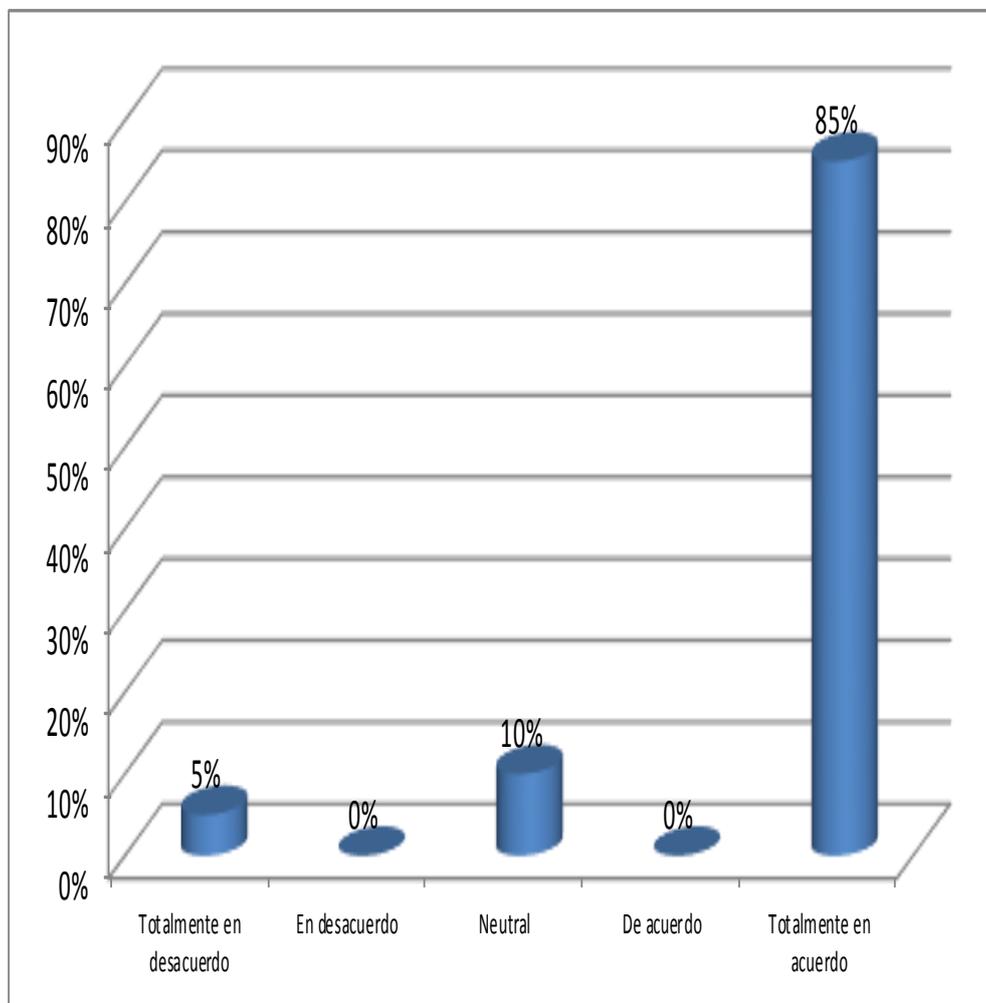
INTERPRETACIÓN:

El 71% de los encuestados acepta que el proceso administrativo tiene que basarse en políticas, estrategias y tácticas para facilitar la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 13:

la economía institucional consiste en las contrataciones a bajos costos y buscando los mayores beneficios.



Fuente: Encuesta realizada.

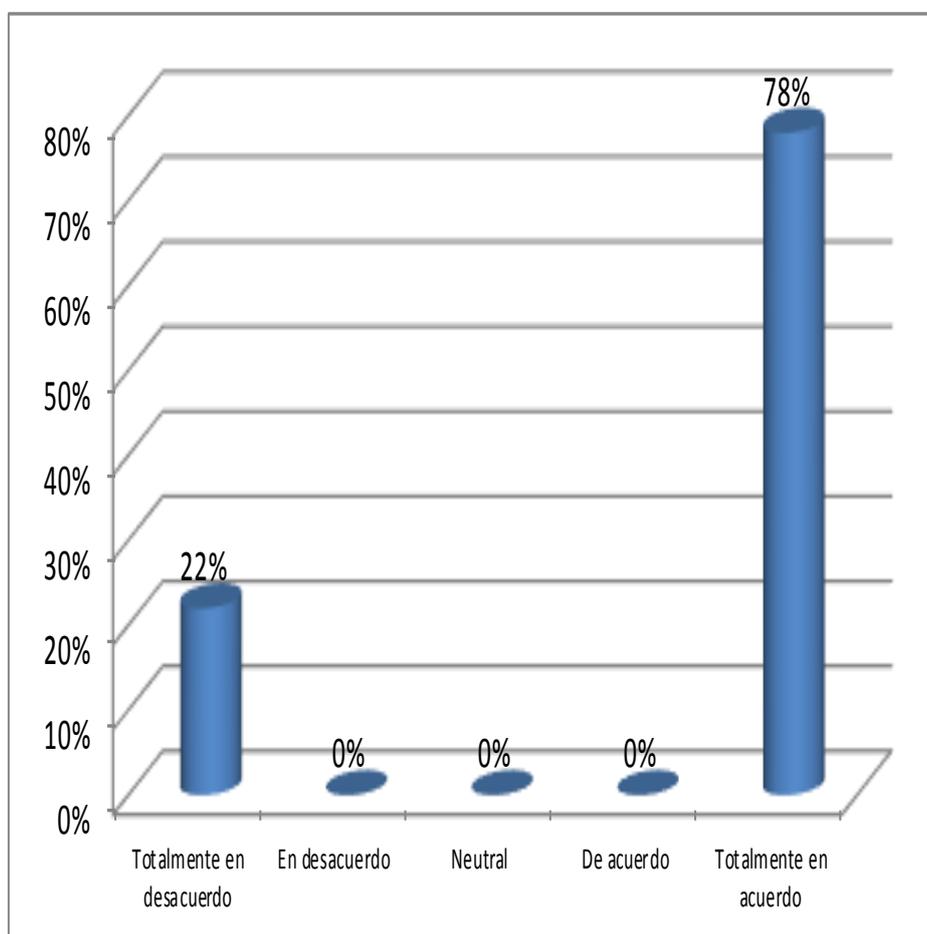
INTERPRETACIÓN:

El 85% de los encuestados acepta que la economía institucional consiste en las contrataciones a bajos costos y buscando los mayores beneficios para las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 14:

La eficiencia institucional consiste en la racionalización y el mejor aprovechamiento de los recursos.



Fuente: Encuesta realizada.

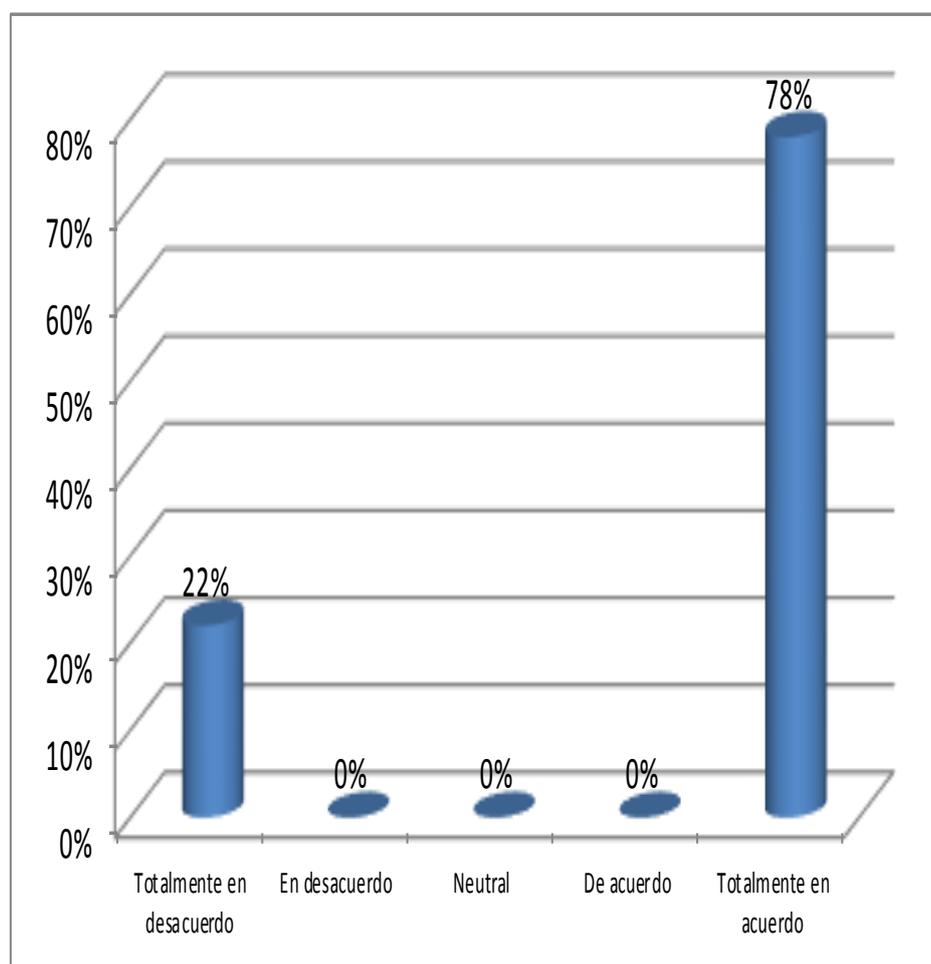
INTERPRETACIÓN:

El 78% de los encuestados acepta que la eficiencia institucional consiste en la racionalización y el mejor aprovechamiento de los recursos de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 15:

La efectividad institucional consiste en el logro de las metas, objetivos, misión y visión.



Fuente: Encuesta realizada.

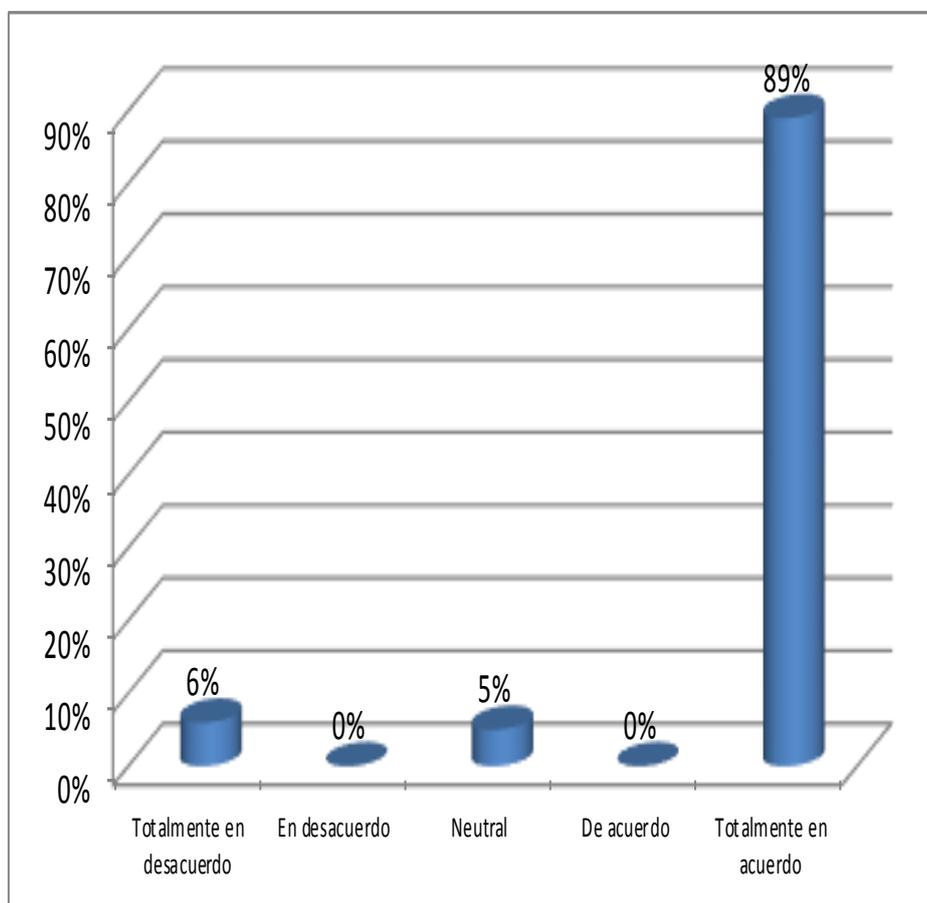
INTERPRETACIÓN:

El 78% de los encuestados acepta que estima usted que la efectividad institucional consiste en el logro de las metas, objetivos, misión y visión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 16:

La competitividad institucional consiste en la imposición de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana entre a otras del sector



Fuente: Encuesta realizada.

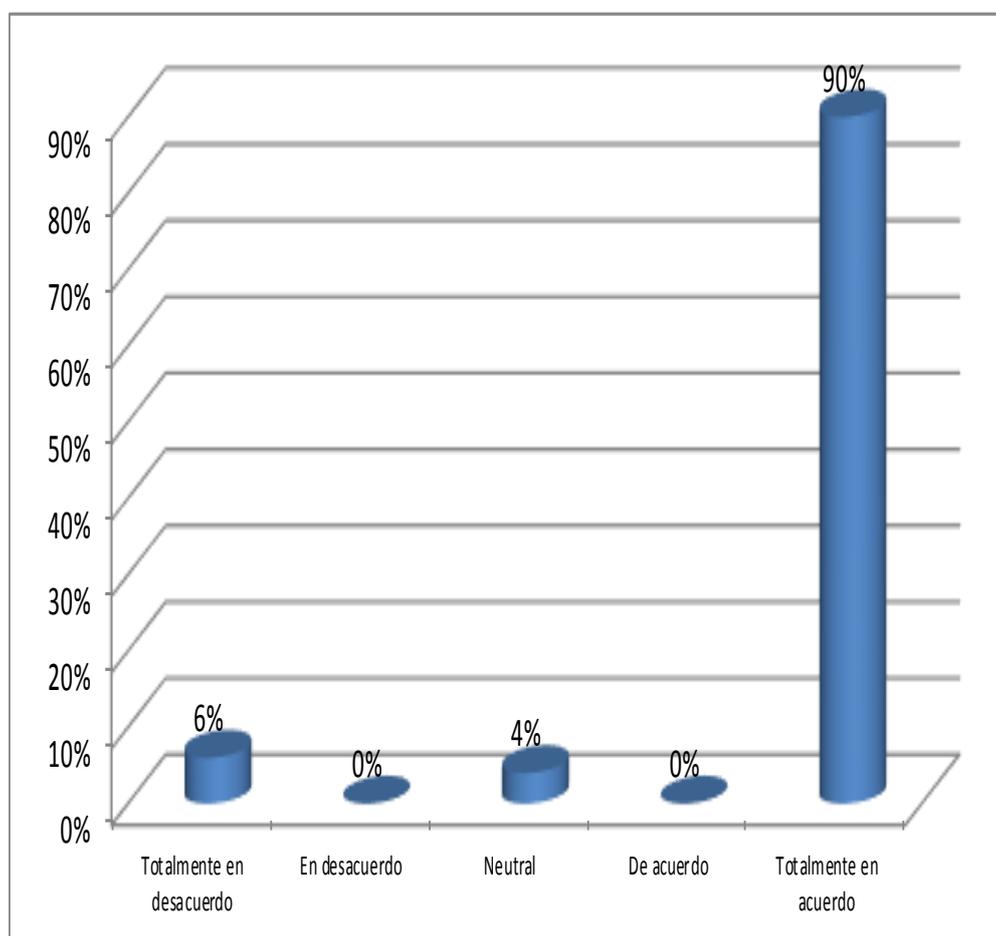
INTERPRETACIÓN:

El 89% de los encuestados acepta que la competitividad institucional consiste en la imposición de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana entre a otras del sector.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 17:

El licenciamiento es un procedimiento que consiste en verificar las condiciones básicas de calidad en la educación superior universitaria.



Fuente: Encuesta realizada.

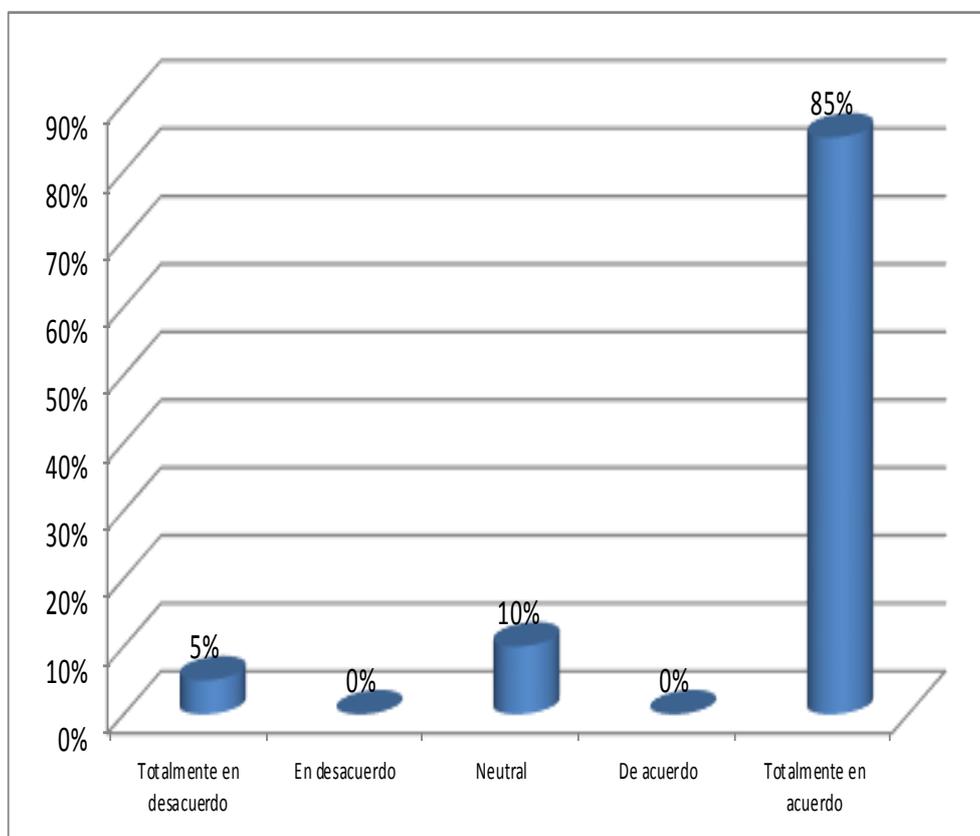
INTERPRETACIÓN:

El 90% de los encuestados acepta que el licenciamiento es un procedimiento que consiste en verificar las condiciones básicas de calidad en la educación superior universitaria que imparten las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

Figura 18:

La acreditación es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional de las Universidades Públicas



Fuente: Encuesta realizada.

INTERPRETACIÓN:

El 85% de los encuestados acepta que la acreditación es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional de las Universidades Públicas

Este resultado es favorable al modelo de investigación desarrollado por el autor.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

La discusión es la confrontación de los principales resultados obtenidos por el autor, con otros trabajos similares. Al respecto se tiene lo siguiente:

- 1) El 89% de los encuestados acepta que es necesario llevar a cabo la evaluación del sistema de control interno institucional para que facilite información para la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es similar al 92% presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Huayhua Hanco, Gladys (2015). Análisis e implementación de las normas de control interno y su incidencia en la gestión administrativa en la oficina de Contaduría General de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, periodos 2013-2014. Tesis presentada en la Universidad Nacional del Altiplano. Puno- Perú.

Ambos resultados son altos y favorecen la investigación desarrollada.

- 2) El 89% de los encuestados acepta que la mejora de la gestión institucional consiste en la creatividad e innovación en los recursos, actividades y procesos de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

Este resultado es similar al 90% presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Otañe Bendezú, Érica (2012). El control interno y el proceso de acreditación de la Carrera Profesional de Contabilidad en la Universidad Nacional de Huancavelica. Tesis presentada en la Universidad Nacional De Huancavelica. Huancavelica-Perú.

Ambos resultados son altos y favorecen la investigación desarrollada.

5.2 CONCLUSIONES

Las conclusiones son el epílogo de la investigación y se formulan sobre la base de los objetivos previamente formulados y ahora concretados.

- 1) Se ha determinado que la evaluación del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana; mediante las normas del sistema de control interno; el cumplimiento de las metas y objetivos del sistema de control; los instrumentos de evaluación del sistema de control interno; y la retroalimentación del sistema de control interno.
- 2) Se ha establecido que las normas del sistema de control interno influyen en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana; mediante las normas del Informe COSO, Normas del informe COCO; Ley del Sistema Nacional de Control, Normas internas de la Universidad y otras normas relacionadas.
- 3) Se ha determinado que las metas y objetivos del sistema de control interno influyen en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana; mediante la orientación del desarrollo del sistema al logro de las metas y objetivos para enlazarlos a la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- 4) Se ha establecido que los instrumentos de evaluación del sistema de control interno influyen en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana; mediante la aplicación de la Hoja de comprensión

de operaciones; Cuestionario de evaluación de control interno; Programas de acciones de control y Carta de recomendaciones de control interno.

- 5) Se ha determinado que la retroalimentación del sistema de control interno influyen en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana; mediante la implementación de ajustes para la mejora del sistema de control interno institucional.

5.3 RECOMENDACIONES

- 1) Es importante que al mayor nivel institucional se disponga la evaluación del sistema de control interno por cuanto el mismo influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- 2) Dada la trascendencia se recomienda aplicar las normas del sistema de control interno por cuanto las mismas influyen en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- 3) Es necesario que se logren las metas y objetivos del sistema de control interno por cuanto dichos elementos influyen en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- 4) Se hace necesario que los auditores apliquen adecuadamente los instrumentos de evaluación del sistema de control interno por cuanto dichos instrumentos influyen en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.
- 5) Se recomienda a los directivos aplicar la retroalimentación del sistema de control interno por cuanto la misma influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.

CAPITULO VI

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Agranoff, R. (1989). "Managing intergovernmental processes", en James L. Ferry . San Francisco: Jossey-Bass: Handbook of public administration,.

Agranoff, R., & Bañón, R. (1998). Agranoff, Robert y Rafael Bañón, (eds.)(1998), El Estado de las Autonomías. ¿Hacia un nuevo federalismo?, . Vitoria, Instituto Vasco de Administración Pública.

Armendáriz De la Puente, G. (2014). El SINEACE y la calidad educativa. Lima.: PUCP.

Barzelay, M. (2001). The New Public Management, improving research and policy dialogue. California. University of California Press.

Bateman, T., & Snell, S. (2009). Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. México: Mc Graw Hill.

CONGRESO DE LA REPUBLICA. (2002). Diagnóstico de la Universidad

Peruana: Razones para una nueva reforma universitaria. Obtenido de Comisión

Nacional por la Segunda Reforma Universitaria:

<http://www4.congreso.gob.pe/congresista/2001/liberico/universidad-final.pdf>

Herrera Ortega, A. (2016). Implementación de Control Interno. Santo Domingo– Ecuador:

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO

DOMINGO Dirección Académica-Escuela de Ciencias Administrativas y

Contables.

HUAYHUA HANCCO, G. (2015). "ANALISIS E IMPLEMENTACION DE LAS NORMAS

DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTION

ADMINISTRATIVA EN LA OFICINA DE CONTADURIA GENERAL DE LA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO- PUNO, PERIODOS 2013-2014.

TESIS. PUNO, PERÚ: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO.

- Kettl, D. (1999). The global revolution in public management, Washington, The Brookings Institution.*
- Kliksberg, B. (1998). La Reforma del Estado. México, F.C.E.*
- Mûnch, L. (2010). Administración y planeación de instituciones educativas. México: Trillas.*
- OTANE BENDEZÚ, E. (2012). EL CONTROL INTERNO Y EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA - 2011. TESIS. Huancavelica, Perú.*
- Paramio, L. (1996). “Transiciones a la democracia“, en Soledad Loaeza (coord.)Reforma del Estado y democracia en América latina, . México,: El Colegio de México, .*
- Peters,, B. (1996). The future of governance,. Kansas City,: University Press of Kansas.*
- Ramirez Cardona, C. (2010). Fundamentos de administracion Account: ns145102 . Ecoe ediciones.*
- Rivera, S., & Gómez , E. (2011). El Testigo Social: experiencia de incidencia de la sociedad civil en la gestión pública, . México: Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C. .*
- Robbins , & Coulter,, M. (2014). EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO. México: Person.*
- Sartori, G. (1994). Ingeniería constitucional comparada. México, F.C.E.*
- Sierra Contreras, J. E., & Abadie Linares, J. N. (2011). Análisis y perspectivas de las finanzas públicas en el Perú. LIMA: Universidad Nacional de Ingeniería .
[.http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/207](http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/207).*

Sosa López, J. (2015). tesis: Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010). Madrid: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.

Sosa, J. (2006). Política pública y participación social: visiones alternativas. México: Divip-UNAM-CEGAP.

Villoria, M. (2001). “La capacitación de los directivos públicos en las administraciones españolas y latinoamericanas”, en. Caracas octubre: Revista del CLAD Reforma y Democracia, .

YAMADA , G., & MARTÍNEZ, J. (31 de 01 de 2016). ¿Universidad o instituto? La hora de la reforma de la educación. El Comercio.

ANEXOS:

ANEXO No. 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
“INFERENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MEJORA DE LA GESTIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo influye la evaluación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1) ¿Cómo influye las normas del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?</p> <p>2) ¿Cómo influyen las metas y objetivos del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?</p> <p>3) ¿Cómo influyen los instrumentos de evaluación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?</p> <p>4) ¿Cómo influye la retroalimentación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la influencia de la evaluación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>1) Establecer la influencia de las normas del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.</p> <p>2) Determinar la influencia de las metas y objetivos del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.</p> <p>3) Establecer la influencia de los instrumentos de evaluación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.</p> <p>4) Determinar la influencia de la retroalimentación del sistema de control interno en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.</p>	<p>3.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL</p> <p>La evaluación del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.</p> <p>3.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS</p> <p>1) Las normas del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.</p> <p>2) Las metas y objetivos del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.</p> <p>3) Los instrumentos de evaluación del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.</p> <p>4) La retroalimentación del sistema de control interno influye en grado significativo en la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>X. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL</p> <p>INDICADORES:</p> <p>X.1. Normas del sistema de control interno institucional</p> <p>X.2. Metas y objetivos del sistema de control interno institucional</p> <p>X.3. Instrumentos de evaluación del sistema de control institucional</p> <p>X.4. Retroalimentación del sistema de control interno institucional</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Y. MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL</p> <p>INDICADORES:</p> <p>Y.1. Proceso administrativo institucional</p> <p>Y.2. Economía y eficiencia institucional</p> <p>Y.3. Efectividad y competitividad institucional</p> <p>X.4. Licenciamiento y acreditación institucional</p> <p>DIMENSIÓN ESPACIAL:</p> <p>Z. UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA</p>	<p>Esta investigación es de tipo descriptiva.</p> <p>La investigación es del nivel descriptivo-explicativo-correlacional.</p> <p>En la investigación se utilizaron los siguientes métodos: Descriptivo, Inductivo, Deductivo</p> <p>El diseño que se aplicó fue el no experimental.</p> <p>La población de la investigación estuvo conformada por 57 personas</p> <p>La muestra estuvo conformada por 50 personas</p> <p>Para definir el tamaño de la muestra se utilizó el método probabilístico.</p> <p>Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron fueron las siguientes: Encuestas; Toma de información y Análisis documental.</p> <p>Los instrumentos para la recolección de datos que se utilizaron fueron los siguientes cuestionarios, fichas bibliográficas y Guías de análisis.</p> <p>Se aplicaron las siguientes técnicas de procesamiento de datos: Ordenamiento y clasificación; Registro manual; Proceso computarizado con Excel; Proceso computarizado con SPSS.</p> <p>Se aplicaron las siguientes técnicas de análisis: Análisis documental; Indagación; Conciliación de datos; Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes; Comprensión de gráficos</p>

ANEXO No. 2:
INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA
“INFERENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN
LA MEJORA DE LA GESTIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LIMA
METROPOLITANA”.

Tenga a bien contestar de acuerdo a las siguientes alternativas:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO:

NR	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL					
1	¿Considera usted que es necesario llevar a cabo la evaluación del sistema de control interno institucional para que facilite información para la mejora de la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
	NORMAS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL:					
2	¿Estima usted que la base para evaluar son las normas del sistema de control interno institucional de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
3	¿Considera usted que para evaluar efectivamente el sistema de control interno se deben tener en cuenta las leyes, las normas de la Contraloría y las normas internas de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
	METAS Y OBJETIVOS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL:					
4	¿Estima usted que el cumplimiento de las metas del					

	sistema de control interno facilita la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
5	¿Considera usted que los objetivos son los propósitos que debe cumplir el control interno para facilitar la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL:					
6	¿Estima usted que para evaluar el control interno se debe utilizar la hoja de comprensión de las operaciones, el cuestionario de evaluación del control interno y la carta de recomendaciones del control interno?					
7	¿Considera usted que los instrumentos de evaluación del sistema de control interno institucional son la base para la determinación de la evidencia en las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
	RETROALIMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL:					
8	¿Estima usted que es necesaria la retroalimentación para mejorar el sistema de control interno institucional de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
9	¿Considera usted que la retroalimentación del sistema de control interno ayuda efectivamente a la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
	MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL:					
10	¿Considera usted que la mejora de la gestión institucional consiste en la creatividad e innovación en los recursos, actividades y procesos de las Universidades					

	Públicas de Lima Metropolitana?					
	PROCESO ADMINISTRATIVO INSTITUCIONAL:					
11	¿Estima usted que la gestión institucional se lleva a cabo en base a un proceso que comprende la planeación, organización, dirección y control de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
12	¿Considera usted que el proceso administrativo tiene que basarse en políticas, estrategias y tácticas para facilitar la gestión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
	ECONOMÍA Y EFICIENCIA INSTITUCIONAL:					
13	¿Estima usted que la economía institucional consiste en las contrataciones a bajos costos y buscando los mayores beneficios para las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
14	¿Considera usted que la eficiencia institucional consiste en la racionalización y el mejor aprovechamiento de los recursos de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
	EFFECTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL:					
15	¿Estima usted que la efectividad institucional consiste en el logro de las metas, objetivos, misión y visión de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
16	¿Considera usted que la competitividad institucional consiste en la imposición de las Universidades Públicas de Lima Metropolitana entre a otras del sector?					
	LICENCIAMIENTO Y ACREDITACIÓN					

	INSTITUCIONAL:					
17	¿Estima usted que el licenciamiento es un procedimiento que consiste en verificar las condiciones básicas de calidad en la educación superior universitaria que imparten las Universidades Públicas de Lima Metropolitana?					
18	¿Considera usted que la acreditación es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional de las Universidades Públicas?					

**ANEXO No. 3:
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO.**

Después de revisado el instrumento de la Tesis denominada: “**INFERENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MEJORA DE LA GESTIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA**”; mi calificación es la siguiente:

No.	PREGUNTA	50	60	70	80	90	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?						
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, subvariables e indicadores de la investigación?						X
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?						X
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?						X
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?						X
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?						X

Validado favorablemente por el docente Asesor DOCTOR DOMINGO HERNÁNDEZ CELIS.

ANEXO No. 4:

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CON EL ALFA DE CRONBACH:

El instrumento de la Tesis denominada: **“INFERENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA MEJORA DE LA GESTIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LIMA METROPOLITANA”**; es factible de reproducción por otros investigadores e incluso puede ser aplicado a otras entidades similares. Es decir los resultados obtenidos con el instrumento en una determinada ocasión, bajo ciertas condiciones, serán similares si se volviera a medir las mismas variables en condiciones idénticas. Este aspecto de la razonable exactitud con que el instrumento mide lo que se ha pretendido medir es lo que se denomina la confiabilidad del instrumento, la misma que se cumple con el instrumento de encuesta de este trabajo.

DETERMINACIÓN DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

VARIABLES	COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	NÚMERO DE ÍTEMS
EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL	0.8971	09
MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAAL	0.8934	09
TOTAL	0.8948	18

Estas son las conclusiones sobre el coeficiente confiabilidad:

- 1) Para la Variable independiente **EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL** el valor del coeficiente es de 0.8971, lo que indica alta confiabilidad.
- 2) Para la variable dependiente **MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL** el valor del coeficiente es de 0.8934, lo que indica una alta confiabilidad.
- 3) El coeficiente Alfa de Cronbach para la ESCALA TOTAL es de 0.8948, lo cual indica una alta confiabilidad del instrumento.

- 4) Finalmente, la confiabilidad, tanto de la escala total, como de las dos variables en particular, presentan valores que hacen que el instrumento pueda ser útil para alcanzar los objetivos de la investigación

Determinada la confiabilidad del instrumento por el docente Asesor DOCTOR DOMINGO HERNÁNDEZ CELIS.

ANEXO 05:
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INSTITUCIONAL:

Actividades de control: Políticas y procedimientos que son establecidos y ejecutados para ayudar a asegurar que la selección de la administración de respuestas al riesgo sea llevados a cabo de manera efectiva.

Cultura de control: Conjunto de costumbres, conocimientos y actitudes con respecto del grado de desarrollo de los controles dirigidos a dar respuesta a los riesgos.

Evaluación costo – beneficio: Procedimiento para evaluar programas o proyectos, que consiste en la comparación de costos y beneficios, con el propósito de que estos últimos excedan a los primeros pudiendo ser de tipo monetario o social, directo o indirecto.

Evaluación de desempeño: Proceso por el cual se valora el rendimiento laboral de un trabajador.

Juicio de Expertos: Opinión o parecer que brindan un conjunto de personas sobre la base del conocimiento y experiencia en un área de aplicación, área de conocimiento, disciplina, industria, entre otros, según resulte apropiado para la actividad que se está llevando a cabo. Dicha opinión puede ser proporcionada por cualquier grupo o persona con una educación, conocimiento, habilidad, experiencia o capacitación especializada.

Método Delphi: Técnica usada para recabar información y lograr el consenso de expertos en un tema. Los expertos en el tema participan en esta técnica en forma anónima. Un facilitador utiliza un cuestionario para solicitar ideas acerca de los puntos importantes del proyecto relacionados con dicho tema. Las respuestas son resumidas y luego son enviadas nuevamente a los expertos para comentarios adicionales. En pocas rondas, mediante este proceso se puede lograr el consenso. Este método ayuda a reducir sesgos en los datos y evita que cualquier persona ejerza influencias impropias en el resultado.

Métricas de desempeño: Herramientas que entregan información cuantitativa respecto al logro de los objetivos o resultados en la entrega de productos o servicios, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de dicho logro. Es una expresión que establece una relación entre dos o más variables, la que comparada con periodos anteriores, productos similares o una meta o compromiso, permite evaluar desempeño.

Rendición de cuentas: La obligación de los funcionarios y servidores públicos de dar cuenta ante las autoridades competentes y ante la ciudadanía por los fondos y bienes del Estado a su cargo y por la misión u objetivo encomendado.

Segregación de funciones: Separación de funciones entre los servidores en todos los niveles de la entidad, de manera que ninguna persona tenga bajo su responsabilidad, en forma completa, una operación financiera o administrativa.

Técnicas de pronóstico: Métodos con bases estadísticas utilizados para disminuir la incertidumbre sobre el futuro, permitiendo estructurar planes y acciones congruentes con los objetivos de la entidad y permiten también tomar acciones correctivas apropiadas y a tiempo cuando ocurren situaciones fuera de lo pronosticado.

Técnicas del grupo nominal: Técnica empleada para aprovechar la riqueza de los procesos en grupo y facilitar la generación de ideas y el análisis de problemas. El análisis se lleva a cabo de un modo altamente estructurado con reuniones que combinan el trabajo individual con el trabajo en grupo, buscando alcanzar un buen número de conclusiones sobre las cuestiones planteadas, y evitando que determinados participantes en particular dominen e influyeran a los demás miembros de la reunión.

Tecnologías de información y comunicación: Conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.

Transparencia de la gestión: Deber de los funcionarios y servidores públicos de permitir que sus actos de gestión puedan ser informados y evidenciados con claridad a las autoridades de gobierno y a la ciudadanía en general, a fin de que éstos puedan conocer y evaluar cómo se desarrolla la gestión con relación a los objetivos y metas institucionales y cómo se invierten los recursos públicos.

Control interno - El proceso diseñado, implementado y mantenido por los responsables del gobierno de la entidad, la dirección y otro personal, con la finalidad de proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos de la entidad relativos a la fiabilidad de la información financiera, la eficacia y eficiencia de las operaciones, así como sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Controles de aplicación en las tecnologías de la información (TI) - Procedimientos manuales o automatizados que operan habitualmente en relación con la gestión de procesos. Los controles de aplicación pueden ser de naturaleza preventiva o de detección y se diseñan para asegurar la integridad de los registros contables. Por consiguiente, los controles de aplicación están relacionados con los procedimientos que se usan para iniciar, registrar, procesar e informar sobre transacciones u otros datos financieros.

Deficiencia significativa en el control interno - Deficiencia o conjunto de deficiencias en el control interno que, según el juicio profesional del auditor, tiene la importancia suficiente para merecer la atención de los responsables del gobierno de la entidad.

Entorno de control - Comprende las funciones del gobierno y dirección de la empresa, así como las actitudes, compromisos y acciones de los responsables del gobierno de la entidad y de la dirección de la empresa, sobre el control interno de la entidad y su importancia. El entorno de control es un componente del control interno.

Entorno de las tecnologías de la información (TI) - Políticas y procedimientos implementados por una entidad, así como la infraestructura propias de las TI (hardware, sistemas operativos, etc.) y las aplicaciones de software utilizadas para respaldar las operaciones de negocio y para lograr la consecución de las estrategias de negocio.

Evaluar - Identificar y analizar los aspectos relevantes, incluyendo la aplicación de procedimientos posteriores cuando fuere necesario, para alcanzar una conclusión específica sobre dichos aspectos. "Evaluación", por convención, se utiliza únicamente en relación con un rango de cuestiones, entre ellas la evidencia, los resultados de los procedimientos y la eficacia de la respuesta de la dirección ante un riesgo (véase también Valorar).

Evidencia de auditoría - Información utilizada por el auditor para alcanzar las conclusiones en las que basa su opinión. La evidencia de auditoría incluye tanto la información contenida en los registros contables de los que se obtienen los estados financieros, como otra información.

Indagación - La indagación consiste en la búsqueda de información, financiera o no financiera, a través de personas bien informadas tanto de dentro como de fuera de la entidad.

Información financiera fraudulenta - Comprende incorrecciones intencionadas, incluida la omisión de cantidades o de información a revelar en los estados financieros, para engañar a los usuarios de los estados financieros.

Muestreo- Aplicación de los procedimientos de auditoría a un porcentaje inferior al 100% de los elementos de una población relevante para la auditoría, de forma que todas las unidades de muestreo tenga posibilidad de ser seleccionadas con el fin de proporcionar al auditor una base razonable a partir de la cual alcanzar conclusiones sobre toda la población.

Porcentaje de desviación tolerable - Porcentaje de desviación de los procedimientos de control interno prescritos, determinado por el auditor con el objetivo de obtener un grado adecuado de seguridad de que el porcentaje real de desviación existente en la población no supera dicho porcentaje tolerable de desviación.

Riesgo de incorrección material - Riesgo de que los estados financieros contengan incorrecciones materiales antes de la realización de la auditoría.

Riesgo de muestreo - Riesgo de que la conclusión del auditor basada en una muestra pueda diferir de la que obtendría aplicando el mismo procedimiento de auditoría a toda la población. El riesgo de muestreo puede producir dos tipos de conclusiones erróneas: (i) En el caso de una prueba de controles, concluir que los controles son más eficaces de lo que realmente son, o en el caso de una prueba de detalle, llegar a la conclusión de que no existen incorrecciones materiales cuando de hecho existen.

Seguimiento de los controles (internos) - Proceso para valorar la eficacia del funcionamiento del control interno a lo largo del tiempo. Incluye la valoración del diseño y del funcionamiento de los procedimientos de control oportunamente, así como la adopción de las acciones correctoras que sean necesarias debido a los cambios en las condiciones de funcionamiento. El seguimiento de los controles (internos) es un elemento del sistema de control interno. Seguridad razonable * (en el contexto de un encargo que proporciona un grado de seguridad, incluidos los encargos de auditoría, y de control de calidad) - Un grado de seguridad alto, aunque no absoluto.

Significatividad (Materialidad)- Importancia relativa de una cuestión según el contexto. El profesional ejerciente determina la significatividad de una cuestión en el contexto en el que está siendo objeto de consideración.

CONCEPTOS DE MEJORA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL:

Fundamentos básicos de la Universidad: La Universidad Nacional Federico Villarreal es una entidad educativa autónoma, de origen comunal, al servicio del país, integrada por profesores, alumnos y graduados, dedicada al estudio e investigación, a la creación y aplicación científica y tecnológica, enseñanza, transmisión y difusión del conocimiento para la formación de humanistas, científicos, investigadores, profesionales y docentes.

Aspecto legal de la universidad: La Universidad Nacional Federico Villarreal, es una persona jurídica de derecho público interno, creada por Ley No. 14692 del 30 de octubre de 1963; se rige por la Constitución Política del Perú, por la Ley Universitaria, su Estatuto y sus Reglamentos.

Principios de la Universidad: a) La búsqueda de la verdad, la justicia social, la solidaridad, la libertad y la confraternidad, la afirmación de los valores nacionales, éticos, morales y cívicos; b) La búsqueda de la paz, la tolerancia, la no discriminación, la independencia y el respeto a la autoridad legítimamente elegida; c) La defensa de la democracia, la libertad de pensamiento, el pluralismo, la solidaridad y compromiso con el pueblo peruano, la humanidad, y la vinculación e integración permanente con la realidad nacional, política, económica y social del Perú; d) El ejercicio de la autonomía universitaria, del autogobierno con participación estudiantil, de la democracia institucional, de la libertad de enseñanza, de la vinculación con la cultura universal, de la relación interinstitucional y cooperación interuniversitaria; y del servicio a la comunidad nacional; e) El cumplimiento a las normas que garantizan la gratuidad de la enseñanza.

Fines de la Universidad: Son fines de la Universidad Nacional Federico Villarreal además de los señalados en la Constitución y la Ley Universitaria los siguientes: a) La formación integral de la persona humana, considerando los aspectos ético, físico, social, intelectual, profesional y estético; b) La proyección y extensión universitaria en la comunidad local, regional y nacional para promover su desarrollo integral; c) La conservación, acrecentamiento y transmisión de la cultura universal con sentido crítico y creativo, afirmando los valores nacionales; d) La creación intelectual, artística, científica, tecnológica y la investigación que preferentemente se oriente al desarrollo del país; e) El fortalecimiento de la conciencia de nacionalidad y de soberanía, el aprecio por nuestra historia, los símbolos patrios y las instituciones nacionales; valoración de las tradiciones y las especificidades

multiculturales y pluriraciales de nuestro país; f) La promoción del valor de la justicia, la observancia de la Ley y la igualdad de los individuos ante ésta.

Profesores universitarios: La Docencia en la Universidad Nacional Federico Villarreal es carrera pública reconocida por la Constitución y la Ley. Está integrada por: a) Profesores ordinarios; b) Profesores contratados; c) Profesores extraordinarios.

Inherencia a la docencia: Es inherente a la docencia en la Universidad, la investigación, la enseñanza, la capacitación permanente, la producción intelectual, la proyección social y la extensión universitaria.

Requisitos para la docencia: Para el ejercicio de la docencia ordinaria en la U.N.F.V., es obligatorio poseer grado académico de doctor o maestro o título profesional, uno u otro conferido por una Universidad del país o revalidado según Ley. El uso indebido de grados o títulos acarrea la separación de la Universidad y la responsabilidad civil y penal correspondientes.

Niveles de los profesores: Los profesores ordinarios comprenden las categorías de Principal, Asociado y Auxiliar. Los distintivos son medalla dorada y cinta guinda para el profesor Principal; medalla dorada y cinta azul para el profesor Asociado, y medalla dorada y cinta verde para el profesor Auxiliar.

Deberes de los profesores: Son deberes de los profesores, aparte del cabal cumplimiento de sus tareas lectivas y no lectivas: a) El ejercicio de la cátedra con libertad de pensamiento y respeto a la discrepancia, atendiendo estrictamente a las demandas de formación profesional del estudiante y utilizando creativamente los métodos didácticos pertinentes; b) Presentar en las fechas determinadas por la Facultad los sílabos de la(s) asignatura(s) a su cargo en coordinación con los docentes que dictarán las mismas asignaturas de la especialidad; c) Cumplir con las directivas académicas y administrativas impartidas por su Decano, Departamento y la Escuela Profesional a la que sirve; d) Actualizar sus conocimientos acordes con el adelanto científico, tecnológico y cultural; e) Defender la autonomía universitaria; f) Participar y contribuir a la realización y desarrollo de Congresos, Seminarios, Simposios, Mesas Redondas, Comisiones y demás actividades académicas que organizan las Facultades y la Universidad;

Derechos de los docentes: Las remuneraciones principales de los profesores ordinarios de la U.N.F.V., se homologan con las correspondientes a las de los Magistrados Judiciales en

concordancia con la Ley Universitaria, de acuerdo a la siguiente escala: La del Profesor Principal con la del Vocal Supremo. La del Profesor Asociado con la del Vocal Superior. La del Profesor Auxiliar con la del Juez Especializado o Mixto. Los profesores tienen derecho a percibir también las remuneraciones complementarias establecidas por la Ley, cualquiera sea su denominación.

Estudiantes de la Universidad: Son estudiantes de la Universidad Nacional Federico Villarreal los que ingresan y se matriculan en ella, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. La matrícula es un acto formal que acredita la condición de alumno e implica el compromiso de cumplir deberes así como el ejercicio de derechos.

Deberes de los estudiantes: Son deberes de los estudiantes: a) Cumplir con la Ley Universitaria, el Estatuto y los Reglamentos que rigen el desarrollo institucional; b) Contribuir a la realización de los fines de la Universidad fortaleciendo su imagen, ejercitando los valores universitarios y haciendo efectiva la defensa de su autonomía, de conformidad con la Ley;

Derechos de los estudiantes: Son derechos de los estudiantes: a) Recibir una sólida formación académica, científica, tecnológica, ética, física, humanista y profesional; b) Expresar libremente sus ideas y no ser sancionados por causa de ellas, ni sufrir discriminación alguna de orden social, económico, religioso, político y académico; c) Elegir y ser elegido democráticamente y participar en los órganos de Gobierno de la Universidad ejerciendo su derecho a la fiscalización, de acuerdo a la Ley Universitaria y al presente Estatuto;

Asociaciones y organismos estudiantiles: La Universidad reconoce el derecho de libre asociación de los alumnos, con fines científicos, culturales, tecnológicos, sociales, deportivos y gremiales: un Centro Federado por Facultad y una Federación Universitaria de Estudiantes, de conformidad con el reglamento General de la Universidad. Para lo cual la Universidad y las Facultades proceden a establecer un registro de asociaciones. La Universidad apoya, de acuerdo a sus posibilidades, a las asociaciones estudiantiles para que realicen las actividades que le son propias, de acuerdo a Ley.

Graduados de la Universidad: Son graduados de la Universidad Nacional Federico Villarreal, aquellos que habiendo terminado los estudios correspondientes, han obtenido un grado académico o título profesional de acuerdo a la Ley y al Estatuto de la Universidad.

Estudios y grados que otorga la Universidad: La Universidad es el escenario donde se desarrollan los procesos de formación y aprendizaje correspondiente a los niveles de: Profesional; Post Grado; Extensión Educativa. Los estudios profesionales, conducen a la formación académica y profesional. Cumplen sus objetivos a través del currículo elaborado por cada Facultad, tendiente a la formación integral de la persona humana, a su idoneidad profesional y al conocimiento de la realidad nacional. El sistema de estudios es preferentemente curricular flexible, en periodos semestrales o anuales según lo establecen las necesidades y posibilidades de cada Facultad. Incluye líneas de formación básica, cultura general, humanista, profesional y tecnológica. La formación ética y de investigación se hará a través de contenidos transversales.

Extensión y proyección universitaria: La Extensión Cultural y Proyección Social es una de las funciones básicas de la tarea educativa de la Universidad a favor de la sociedad. En tal sentido, organiza actividades de carácter profesional, estudios y difusión cultural, científica y tecnológica para promover su desarrollo integral. Es tarea fundamental de la Universidad Nacional Federico Villarreal la Extensión Universitaria y Proyección Social, que se lleva a cabo a través de la Facultades, Institutos, Oficinas Centrales, Centros Universitarios y otros Órganos de la Universidad según lo establece el Reglamento del Centro de Extensión Universitaria y Proyección Social.

Investigación universitaria: La investigación en la Universidad es un sistema integrado por: a) Rector; b) Vice Rector de Investigación; c) Consejo de Investigación; d) Oficina Central de Investigación; e) Centros de Investigación; f) Institutos de Investigación; g) Docentes y estudiantes investigadores.

Bienestar universitario: La Universidad ofrece a sus miembros y servidores, dentro de sus posibilidades, programas y servicios de promoción y prevención de salud, bienestar y recreación, y apoya los que surjan de su propia iniciativa y esfuerzo. Fomenta sus actividades culturales, artísticas y deportivas.

Oficina Central de Bienestar Universitario: Esta dependencia administra los ingresos provenientes de la prestación de los servicios de bienestar destinándolos a la mejora y/o ampliación de los mismos. La Universidad apoya a los programas de ampliación de servicios de bienestar universitario como: Comedor Universitario, Clínica Universitaria y Transporte Universitario, que surjan a iniciativa de su comunidad y que cuente con la aprobación del Consejo Universitario. La Oficina Central de Bienestar Universitario

administrará la distribución del desayuno estudiantil y los bonos alimenticios a los estudiantes que lo requieran de acuerdo a la evaluación socioeconómica, en coordinación con los Decanos de cada Facultad o su representante.

Régimen de gobierno de la universidad: El gobierno de la Universidad Nacional Federico Villarreal y de sus Facultades es ejercido por: a) La Asamblea Universitaria; b) El Consejo Universitario; c) El Rector; y d) El Consejo y Decano de cada Facultad.

Autoridades de la Universidad: Son autoridades de la Universidad: a) El Rector; b) Los Vice-Rectores; c) Los Decanos de las Facultades y el Director de la Escuela Universitaria de Post Grado.

Asamblea Universitaria: La Asamblea Universitaria es el más alto nivel de gobierno

Atribuciones de la Asamblea Universitaria: Son atribuciones de la Asamblea Universitaria: a) Reformar el Estatuto de la Universidad; b) Elegir al Rector y Vice Rectores. Pronunciarse sobre sus renunciaciones y declarar la vacancia de sus cargos, de conformidad al Art.116° del Estatuto; c) Ratificar el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan Anual de Funcionamiento y Desarrollo de la Universidad aprobado por el Consejo Universitario; d) Pronunciarse sobre la memoria anual del Rector y evaluar el funcionamiento de la Universidad; e) Aprobar su presupuesto de funcionamiento de acuerdo a los plazos señalados por Ley; f) Acordar la creación, fusión, supresión y funcionamiento de Facultades, Secciones, escuelas Profesionales, Departamentos Académicos, Secciones de Post Grado, Escuelas Universitarias y Centros Universitarios, de acuerdo a los requisitos que se establecen en el Reglamento de la Universidad; y otras..

Consejo Universitario: El Consejo Universitario es el órgano de gobierno, de promoción y de ejecución de la U.N.F.V. Está integrado por: a) El Rector; b) Los Vice Rectores; c) Los Decanos de las Facultades y el Director de la Escuela Universitaria de Post Grado; d) Los Representantes de los Estudiantes en la proporción de un tercio del total de los miembros del Consejo; e) Un Representante de los graduados;

Atribuciones del Consejo Universitario: Son atribuciones del Consejo Universitario: a) Supervisar la vida académica, administrativa y económica de la Universidad; b) Aprobar a propuesta del Rector o de quien legítimamente lo represente, el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan Anual de Funcionamiento y Desarrollo de la Universidad y elevarlo a la Asamblea Universitaria para su ratificación o en caso contrario realice las observaciones

pertinentes en un plazo no mayor de 30 días; c) Aprobar el Presupuesto General de la Universidad y darlo a conocer a la Comunidad Universitaria; d) Autorizar los actos y contratos que atañen a la Universidad y resolver todo lo pertinente a su economía; y otras.

Gobierno de las facultades de la Universidad: El Gobierno de la Facultad corresponde al Consejo de Facultad y al Decano que lo preside. El Consejo de Facultad está integrado por el Decano, seis (6) Profesores representantes de los Principales, cuatro (4) Asociados, dos (2) Auxiliares, seis (6) representantes de los Estudiantes, y un (1) representante de los Graduados en calidad de supernumerario.

Administración central de la Universidad: La Administración Central de la Universidad, cuenta con Órganos de Asesoramiento, Apoyo y Supervisión Académico y Administrativo, Gestión y Órganos Desconcentrados dependientes del Rectorado, Vice Rectorado Académico y Vice Rectorado de Investigación según corresponda Tiene la siguiente estructura:

Órganos de inspección y control de la Universidad: Órgano de Control Institucional.

Órganos de asesoramiento de la Universidad: Oficina Central de Planificación; Oficina Central de Asesoría Jurídica; Oficina Central de Relaciones Nacionales e Internacionales y Cooperación Técnica.

Órganos de apoyo administrativo de la Universidad: Secretaría General; n Oficina Central de Comunicaciones e Imagen Institucional; Oficina Central de Bienestar Universitario; Oficina Central de Investigación; Oficina Central de Admisión; Oficina Central de Registros Académicos y Centro de Cómputo; Oficina Central de Asuntos Académicos; Oficina Central de Autoevaluación y Acreditación; Centro Universitario de Cómputo e Informática; Instituto de Recreación, Educación Física y Deportes e Instituto de Idiomas

Órganos de gestión de la Universidad: Oficina Central Económico Financiera; Oficina Central de Recursos Humanos; Oficina Central de Logística y Servicios Auxiliares; Oficina Central de Infraestructura y Desarrollo Físico.

Órganos Desconcentrados de la Universidad: Escuela Universitaria de Post Grado; Escuela Universitaria de Educación a Distancia; Centro Universitario de Producción de Bienes y Prestación de Servicios; Centro de Extensión Universitaria y Proyección Social; Centro Pre Universitario Villarreal CEPREVI; Centro Cultural Federico Villarreal.

Servidores administrativos de la Universidad: La administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal posee una estructura al servicio de las actividades académicas y responde con eficiencia a tales propósitos. El personal administrativo de la Universidad está sujeto al régimen de los servidores públicos. Con excepción del personal que presta servicios en centros de producción de bienes y/o de prestación de servicios que se rigen por la legislación correspondiente.

Deberes del personal administrativo de la Universidad: Son deberes del personal administrativo los establecidos por Ley y los Reglamentos de la Universidad. Son derechos del personal administrativo los establecidos por Ley y los Reglamentos de la Universidad. El personal obrero de la U.N.F.V., se rige por las Leyes laborales vigentes.

Régimen económico de la Universidad: El Estado proporciona a la Universidad Nacional Federico Villarreal los recursos económicos necesarios para el desarrollo y cumplimiento de sus fines. La U.N.F.V., constituye pliego presupuestal de organismo descentralizado autónomo. El Rector es el titular del pliego. El Jefe de la Dirección General de Administración (DIGA), o quién haga sus veces, es el Jefe de la Unidad Ejecutora.

Presupuesto institucional de la Universidad: En ejercicio de su autonomía, la Universidad elabora su presupuesto y administra sus bienes, promueve su desarrollo y aplica los fondos que le destina el Estado, así como los recursos directamente recaudados por ella, al cumplimiento de sus fines, dentro de los límites que impone la Ley.

Recursos económicos de la Universidad: Son sus recursos económicos: a) Las transferencias provenientes del Tesoro Público, de acuerdo a su asignación presupuestal; b) Los ingresos que se le asignen por conceptos de Leyes especiales; c) Los ingresos directamente recaudados por los servicios prestados por sus órganos desconcentrados; d) Las rentas o excedentes de los Centros de Producción de Bienes y/o de Prestación de Servicios; e) Las utilidades que perciba por las operaciones financieras; f) Las donaciones legales y las adjudicaciones que reciba; g) Los recursos provenientes de sus exámenes de admisión, matrículas, traslados, certificados; y otras tasas educacionales.

El presupuesto y la legalidad universitaria: El Presupuesto de la U.N.F.V., se formula teniendo como base al ordenamiento legal vigente y de conformidad a directivas expresas. El Presupuesto Anual, se organizará de manera interna y complementaria en: Administración Central; Facultades y Órganos Desconcentrados.

Pliego presupuestario de la Universidad: El pliego del Presupuesto General es aprobado por el Consejo Universitario, contando para ello con el dictamen favorable de la Comisión de Presupuesto de dicho Consejo, sobre la base de la programación y evaluación realizados por la Oficina Central de Planificación. La Unidad Ejecutora registrará, incorporará y elaborará las correspondientes notas presupuestales, solicita la transferencia oportuna de las partidas presupuestadas del Tesoro Público a la U.N.F.V., a través de la Oficina Central de Planificación.

Comité de caja de la Universidad: Para coordinar la eficiente y adecuada ejecución presupuestal, anualmente se conformará un Comité de Caja, que será presidido por el Jefe de la Unidad Ejecutora y lo integrarán (05) Decanos, elegidos anualmente por el Consejo Universitario, cuya participación es indelegable. El Comité de Caja tendrá las siguientes funciones: a) Aprobar las asignaciones trimestrales previstas; b) Aprobar la propuesta de programación presupuestal trimestral que eleve la Oficina Central de Planificación o quien haga sus veces; c) Aprobar las solicitudes de ampliación de calendario que requiera el pliego; d) Aprobar la priorización del gasto mensual, conforme al calendario de compromisos; e) Otras que le asigne su propio reglamento.

Patrimonio institucional de la Universidad: Constituye Patrimonio de la Universidad: los bienes inmuebles y muebles, materiales y equipos que le pertenecen y los de cualquier tipo que se adquieran en el futuro. La gestión patrimonial corre a cargo de una unidad especializada, para cuyo fin se adecuará conforme a Ley. Dicha unidad depende del Jefe de la Dirección General de Administración (DIGA) y es la encargada de llevar el registro y control patrimonial. Los procedimientos de enajenación de bienes consideran el mismo marco legal. La Universidad adquiere bienes mediante los procedimientos establecidos por la correspondiente Ley de Adquisiciones y Prestaciones del Estado y su Reglamento.

Unidades de producción de la Universidad: La Universidad a través de las Facultades y/o de la Administración Central crea y pone en funcionamiento Unidades de Producción de Bienes y/o Prestación de Servicios y promoverá la formación de otras personas jurídicas como Empresas Universitarias para su beneficio, las cuales se rigen por la Ley, el Estatuto y su propio Reglamento, el cual será aprobado por el Consejo Universitario. Para tales fines, la Universidad podrá asociarse con otras personas jurídicas.

Fondo de ayuda de la Universidad: La Universidad participa del: Fondo de Ayuda al Profesional, Fondo de Desarrollo y Promoción Universitaria y de la Corporación Financiera Universitaria, conforme a Ley.

CAFAE de la Universidad: El Comité de Administración de Fondos de Asistencia y Estimulo (CAFAE) de la Universidad, se rige por su propio Reglamento.

Tributos de la Universidad: La Universidad está exonerada de todo tributo fiscal y municipal, creado o por crearse, conforme a Ley. Goza de franquicia postal y telegráfica. Las actividades culturales, artísticas y deportivas que ella organiza están exoneradas de todo impuesto. La exoneración de los tributos a la importación se limita sólo a los bienes necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Comité Electoral Universitario: El Comité Electoral Universitario está constituido por seis (6) profesores ordinarios; tres (3) son principales, dos (2) asociados y un (1) auxiliar y tres (3) estudiantes, elegidos anualmente por la Asamblea Universitaria. Los cargos son irrenunciables. El Comité Electoral Universitario es autónomo dentro de la Ley y se encarga de organizar, conducir y controlar los procesos electorales de los Órganos de Gobierno, Autoridades de la Universidad y Jefes de Departamento Académico, aceptan la renuncia de los miembros de los Órganos de Gobierno, así como se pronuncia sobre asuntos de su competencia. Sus fallos son inapelables dentro de la Ley. Los procesos electorales de los órganos representativos de los estudiantes, son supervisados por el Comité Electoral Universitario de acuerdo con el Estatuto y el Reglamento Electoral que le rige.