



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad
Amazónica de Madre de Dios-2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Ramos Maquera, Nancy

ASESOR:

Dr. Enríquez Romero, Edgar

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Campana Morro, Waldo Enrique
Presidente

Mg. Rojas Ocharan, Dante Paul
Secretario.

Dr. Enríquez Romero, Edgar
Vocal

DEDICATORIA

Gracias DIOS mío por darme conocimiento, protección para obtener esta meta. Por ser mí guía, otorgar humildad y mucha fortaleza para superar las diversas adversidades de la vida.

*A mis padres **Felicitas y Andrés, que** conmigo en momentos difíciles y buenos, por sus enseñanzas y ejemplo. El tesoro más grande mi hijo **Kirlian Josué**, siempre lo llevo en mi corazón, por su amor, comprensión, paciencia, que a pesar de mis viajes constantes por estudio de maestría, siempre estuvo a mi lado con una sonrisa y amor.*

Mis hermanas (os) por su apoyo incondicional y por ser la fuerza que impulsa a seguir adelante, para ser cada día mejor persona y profesional, gracias a su cariño me ha motivado a cumplir mis proyectos, quienes siempre están pendientes de mi crecimiento y superación, con quienes compartí una infancia feliz que conservo en mi memoria viva.

Agradezco en forma especial a cada uno de las personas que siempre están a mi lado; las personas aprendemos a compartir cada uno de nuestros éxitos con los que nos rodean. Gracias a todos mis familiares.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, por extender las fronteras de conocimiento, accediendo a mi formación de magísteres, por su valiosa contribución al desarrollo y acreditación de la educación universal.

A los docentes de la maestría que nos ayudó en nuestra enseñanza y darnos la oportunidad y facilidades proporcionadas para la investigación.

A la UNAMAD y al personal administrativo y docentes, Sede en la Ciudad de Puerto Maldonado, por la oportunidad y facilidades proporcionada para la investigación, quienes sin exigir nada a cambio han participado y colaborado de manera altruista y desprendida en la aplicación de los instrumentos de la investigación.

Al Dr. Enríquez Romero, Edgar; asesor del presente trabajo y comentarios rigurosos que han asistido de manera significativa a optimizar la excelencia y publicación de la presente Tesis.

PRESENTACIÓN

Respetables señores miembros del Jurado;

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado esta prestigiosa casa universitaria (U.C.V.), presento ante ustedes la Tesis titulado: **Control de Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017**, esta investigación, se orienta a identificar las carencias y a relación que existe entre el control interno y la gestión universitaria. El mal desempeño y preparación profesional infiere en el desenvolvimiento del centro laboral y gestión institucional, que afecta tanto académica como administrativa. El propósito es alcanzar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos señalados y/o aprobados.

RAMOS MAQUERA, Nancy
AUTOR

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES.	
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	9
SUMMARY	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática.	11
1.2 Trabajos Previos.	14
1.3 Teorías Relacionas al Tema.	25
1.4 Formulación del Problema.	48
1.5 Justificación del Estudio.	49
1.6 Hipótesis.	52
1.7 Objetivos.	53
II. MÉTODOLOGIA	54
2.1 Diseño de Investigación.	54
2.2 Variables, Operacionalización.	55
2.3 Población Y Muestra.	56
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	58
2.5 Validez y confiabilidad de Datos.	59
2.6 Métodos de análisis de datos.	61
2.7 Aspectos éticos.	62
III. RESULTADOS	633
3.1 Descripción.	633
3.2 Presentación de los Resultados Variable Control Interno	64
3.3 Resumen de la Variable Control Interno.	72
3.4 Presentación de Resultados Variable Gestion Universitaria.	74
3.5 Resumen de la Variable Gestion Universiotaria.	81

3.6	Prueba de Hipótesis	83
3.6	Prueba de Hipótesis General	83
3.6	Prueba de Hipótesis Especifica	83
IV.	DISCUSION	86
V.	CONCLUSIONES	94
VI.	SUGERENCIAS	95
VII.	REFERENCIAS	97
	ANEXOS	99

RESUMEN

Este trabajo de tesis tiene un enfoque cuantitativo, basado en una exploración tipo básico descriptivo y diseño correlacional no experimental, el propósito del trabajo de investigación intitulado “Control Interno y Gestión Universitaria de la universidad Nacional Amazónica de Madre De Dios – 2017”, tiene como objetivo principal determinar el nivel de relación que existe entre el Control Interno con la Gestión Universitaria.

La población objeto de estudio estuvo constituida por **118**, trabajadores administrativos de la universidad; para la selección de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico simple obteniendo un tamaño de 91 trabajadores. Fueron evaluados y validados por el juicio de expertos y por la confiabilidad de consistencia interna del coeficiente de alpha de Cronbach (0.879).

Para el recojo de datos se utilizó dos instrumentos estuvo conformado por 32 ítems en la primera variable (control interno) y sus dimensiones. En la segunda 30 ítems (gestión universitaria).

Respecto a Gestión Universitaria que incluyen dimensiones (Resol. Cont. N°320-2006-CG). Los resultados obtenidos demuestran la correlación entre el control interno y la gestión universitaria alcanzando un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.746 (P=0.000).ver tabla N°14.

Se concluye que el control interno es favorable entonces esta repercutirá en la toma decisiones para conducción de la universidad amazónica de Madre de Dios.

Palabras Clave: Control Interno, Gestión Universitaria.

SUMMARY

This thesis work has a quantitative approach, based on a basic descriptive exploration and non-experimental correlational design, the purpose of the research work entitled "Internal Control and University Management of the National Amazonic University of Madre de Dios - 2017", has as main objective to determine the level of relationship that exists between Internal Control and University Management.

The study population consisted of 118 administrative workers of the university; for the selection of the sample, simple probabilistic sampling was used, obtaining a size of 91 workers. They were evaluated and validated by expert judgment and by the internal consistency reliability of Cronbach's alpha coefficient (0.879).

Two instruments were used to collect data, consisting of 32 items in the first variable (internal control) and their dimensions. In the second 30 items (university management).

Regarding University Management including dimensions (Resol. Cont. N ° 320-2006-CG). The results obtained show the correlation between internal control and university management, reaching a Rho correlation coefficient of Spearman = 0.746 (P = 0.000). See table No. 14.

It is concluded that the internal control is favorable then this will affect the decision making for the conduction of the Amazonian University of Madre de Dios.

Keywords: Internal Control, University Management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.

Durante diversos años las universidades vienen trabajando de forma autoritaria, ya sea para bien o mal, esto continua y son manejados sin que muchos se inquieten por analizar las diversas formas de gestión o su estructura organizacional. Comprensiblemente, deberían marchar bien con el fin de mejorar cada día algo en dichas gestiones que se aplican en las universidades, sin embargo, el número de quejas era reducido y manejable, atendiendo en alguna medida a su condición de instituciones de élite.

Tienen como funcionamiento la universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 17 años, prestando servicio a la población de Madre de Dios, con una educación de jerarquía académica superior, amparado en las futuras generaciones de esta población que se encuentra alejada de la capital, a fin establecer y difundir conocimiento, cultura, ciencia y tecnología debida orientación nacional y democrática, comprometida con la inversión de la ciudad de Puerto Maldonado del Departamento de Madre de Dios.

El problema que tiene el Control Interno en la UNAMAD, es la falta de presencia que jamás se hizo de notar en la universidad, la falta de auditorías, el incumplimiento de las normas vigentes de auditorías, falta de cumplimiento de recomendaciones hechas por parte de OCI, la deficiencia de funcionamiento de la oficina de Control Interno en la universidad es notorio.

Debemos tener en cuenta que la universidad es autónoma, por lo que sus autoridades a probaron reglamentos y estatutos a su conveniencia, sin respetar la ley universitaria, lo que también implica que afecta la parte administrativa, ya que ha habido despidos arbitrarios de trabajadores que laboraron más de 5 años, lo que provoca huelgas y atrasos en los trámites administrativos.

El control Interno debe cumplir con la base jurídica, administrativo y técnica, fomentando el buen desempeño laboral de operaciones que ejecutan dentro de la

universidad como garantía de la información financiera y la contabilidad que lleva la misma, las medidas que debe obtener para las correcciones necesarias en el Control.

La máxima autoridad de una universidad, es el rector y el personal son quienes deberán fijar un Control Interno adecuado, que pueda garantizar los objetivos de la misma, que otorgue suficiente seguridad de los recursos. (Alfonso Martínez, Blanco Alfonso, & Loy Marichal, 2012).

Es primordial dentro de la universidad que el control interno, porque permite analizar si los objetivos y metas organizacionales se cumplen bajo los parámetros establecidos por las entidades públicas, así como la prevención de sucesos futuros en base a hechos pasados. La mayor parte se aplica el control interno, pero a pesar de ello no todas las organizaciones lo hacen de forma eficiente. Lo dice (Jéssica Ivonne Villacís Ortiz -2015, Ecuador).

La necesidad fundamental de la universidad, se crea por las diversas demandas y competitividad; o que tengan que desarrollar y diferentes retos en las habilidades docentes e investigaciones propias. Ello supone la existencia de órganos de gobierno y representaciones más flexibles y eficientes, además de planes estratégicos propios. (Delgado L F. 2015)

La gestión universitaria en la universidad Amazónica de Madre de Dios, es por la falta de profesionales, esto se debe a la situación de la zona amazónica y los bajos sueldos que se asignaban a los trabajadores administrativos y profesores contratados y nombrados, que tienen que cumplir los requisitos señalados por ley. Sin embargo, los alumnos protestan por este problema, siendo manejados por algunos docentes que buscan su propio interés, formándose así ciertos grupos dentro de la universidad, lo que divide la institución.

Las autoridades, decanos y directores, quienes toman decisiones en forma acelerada, en las rotaciones del personal contratado, siendo lo más flexible el

personal CAS (contratación administrativa de servicios), crea incertidumbre laboral a partir del mes de noviembre de cada año en la universidad.

Falta de capacitación de persona y la rotaciones inadecuadas a diferentes áreas, e egoísmo entre el personal administrativo y docentes que existe en a UNAMAD.

No olvidemos que se ha pasado de comisión organizadora a rectorado y de rectorado y viceversa, por lo que hemos tenidos 4 huelgas hasta la fecha, dichas autoridades no se le ha dejado trabajar en forma tranquila, apenas una gestión universitaria dura 2 años máximo, dichas autoridades son sacados por huelgas, promovidos por los docentes y estudiantes quieren también ser autoridades y gobernar a su manera dicha entidad, es el problema que abarca y afecta la parte administrativa teniendo en cuenta que a la fecha no se ha dado un ascenso administrativo.

Débil estructura organizacional, donde las actividades ejecutivas superan a las actividades planteadas y mala aplicación de la estructura en los trámites de los documentos por parte de persona de confianza de las autoridades quienes gobiernan en la universidad

Las autoridades, no tienen muy claro que, si cambia a sus funcionarios y/o servidores, ya que no tienen una buena gestión universitaria ni un control adecuado del presupuesto que se maneja. Es evidente que los directores y decanos, son cargos de confianzas en muchas ocasiones y soliciten personal que conozcan sus funciones según el área que requieran, debiendo tener en cuenta que son puestos claves. Esta designación a funcionarios nuevos necesitaría costo económico y tiempo.

Este cambio debe empezar por la actitud de las autoridades entes del gobierno universitario; el plan de gestión debería ser replanteando previa evaluación y documentada con los sucesos y la realidad que tiene la universidad en la región de Madre de Dios, y que se empapen más de las normas administrativas para que puedan así tener responsabilidad en la tomas de decisiones en las instancias ejecutivas de la universidad; con la finalidad de mejorar el manejo administrativo y

académico. Al constituir objetivos, la UNAMAD determina la escala de desempeño que alcanzará su estructura, los documentos de gestión (plan estratégico). Compararlos resultados obtenidos ayudará a descubrir si existen problemas la organización, pero que dichas autoridades se comprometan con la universidad.

Debería haber la forma como se transmita el conocimiento del manejo de área, esto depende mucho del personal responsable en lo que se refiere la parte administrativa a fin que se dé una buena gestión en la universidad. La gestión universitaria es importante para ello debe adecuar sus estructuras y modos de funcionamiento y superar tales retos. (Martínez Nogueira-2000).

Las actividades administrativas continuamente afrontan problema de mejorar, el sistema y procedimiento de la organización tiende hacer obstáculos, por los cambios y nuevas tendencias que aparecen por el desarrollo. (Garrido Oballos, 2011).

1.2 Trabajos Previos.

El desacuerdo que existe en la universidad, analizada en su contexto de organización actual, pareciera no haber cambiado desde su inicio lo que produjo el desinterés, las evoluciones en los últimos siglos ha intentado precisar detalles de cómo eran las universidades. Dentro del conjunto de las organizaciones, las universidades han sido clasificadas como una forma especial o excepcional. Señala, Wietse De Vries / Eduardo Ibarra Colado, RMIE, JUL-SEP, México (2004) Revista, Gestión de la Universidad.

La demanda de la sociedad exige crear una mejor enseñanza en la educación superior; la comunidad universitaria critica para que pueda precisar y asumir sus responsabilidades conforme a la gestión; no debe olvidar que la libertad académica que contiene poder de decisión para diversas prioridades, que mantiene la legalidad y principios que establezca la ciencia y el bienestar de la sociedad. Más adelante Lucchesi (2011)

La importancia de la unificación de la universidad precisa que la acción transnacional sirve para el éxito de la economía, política y transformación social Lucchesi (2011). La gestión estratégica es parte de la formación profesional; Ferrio (2011) opina que debe considerar cambios del ambiente que lo rodea para que las diversas universidades dirijan de manera eficiente; en relación tiene doble formación profesional; están importante y de manera definida los que tiene un lugar en la universidad. Lucchesi (2011). Los hechos para la formación profesional exigen retos y demandas acordes del entorno y/o ambiente de la universidad, la misma que sirve para dirigir y gestionar de manera diferente el contexto de los aportes de ingresos y salidas; la nueva cualidad de la gestión es que debe ser libre, crítica e interacción proponerse estrategias a nivel general y específica que permita cumplir los propósitos que exigen la excelencia y calidad. La gestión universitaria tiene tendencia internacional de excelentes modelos de calidad para la gestión

Por un lado, los acontecimientos del entorno le imponen exigencias, demandas y retos a la formación del profesional, por ello tiene que ser dirigida, gestionada, por lo que la gestión tiene una nueva cualidad; tiene que ser abierta, crítica y de interacción con el entorno, que logre al alcanzar exitosamente la formación del estudiante [12].

Es transcendental concebir el desarrollo institucional universitario como proceso del cual se despliegue la política universitaria, cuya administración de recursos es en función de la misión institucional, causa que debe operacionalizar los diferentes programas universitarios acorde con su naturaleza y campo de acción (académico, financiero y presupuestal, bienestar, docencia, estudiantil, extensión, investigación, tecnológico, entre otros), los cuales despliega a través de proyectos y planes que facilitan el desempeño de los objetivos y función institucional.

Señala que el miembro máximo de gobierno universitario, tiene entre sus cargos, establecer las políticas administrativas y planeación institucional. De ahí se comprometa cumplir gestiones de control de ejecución acorde al Plan de desarrollo, inspeccionar los mecanismos internos de gestión a través de indicadores, exigiendo al rector una gestión por resultados (proporcionar, la revisión del cumplimiento de

la calidad académica y administrativa de la entidad de educación, cuya evaluación podría darse con participación de personas implicadas en la ejecución para el desarrollo institucional). Según la revista del **Ministerio de Educación de Colombia Revista Gestión Universitaria**.

Nueva Ley Universitaria, aprobado 03/07/2014 y publicada en el diario Oficial El Peruano el 09/07/2014.

Tienen como objetivo de base legal es regular mediante normas de creación, funcionamiento, supervisión y cierre de diversas universidades, que marchen en el Perú, suscitando el progreso constante de calidad educativa. Está integrada por la comunidad universitaria que son docentes, estudiantes y graduados. Quienes participan como representantes de acuerdo a ley universitaria.

Las universidades públicas son de derecho jurídico público y mientras en las universidades privadas son derecho jurídico privado, orientado a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científico y tecnológico, el Perú es un país con realidad multicultural. La misma que adapta como derecho fundamental y servicio público esencial en la educación superior.

La universidad es autónoma académica, normativa, administrativa y económica que reflejan en ley universitaria. Las Universidades constituyen el régimen de gobierno establecido; ha acuerdo a la Ley, Estatutos, atendiendo a sus peculiaridades y necesidades.

Los gobiernos de máxima autoridad de la Universidad es la asamblea universitaria que ejerce mayor facultad, conformadas por el Rector y Decano de cada Facultad y representante de los estudiantes y administrativo. Mediante sus recursos económicos, la asignación de presupuesto provenientes del tesoro público y los ingresos que obtienen cada universidad, depende de la SUNEDU, adscrito al Ministerio de Educación, con una autonomía técnica, funcional, económica, presupuestal y administrativa, para el ejercicio de sus funciones. De acuerdo a la ley universitaria lo establece.

Responsabilidad de las autoridades universitarias, es hacer frente al uso de los recursos, sin perjudicar el compromiso civil, penal o administrativa. Debe denunciar, cualquier miembro de la comunidad universitaria ante la SUNEDU, los actos que constituyan indicios razonables de infracciones a la presente Ley.

La SUNEDU emitidas mediante oficio, encomienda para el mejor desempeño de disposiciones para el cumplimiento de normas previstas en el ámbito de su competencia. Estos sirven también para la determinación de los compromisos pertinentes.

Las funciones de las universidades es la Formación de profesionales, Investigación, y proyección social, Educación, lo cual contribuye el desarrollo personal; estas están señaladas en la Constitución Política del Perú, ley universitaria. La remuneración, bonificación y diversos estímulos que se pagan a las autoridades y docentes encada categoría, por todo concepto, son informados de acuerdo a la normatividad vigente.

El Decreto Ley N° 26162 actualmente norma derogada y Resolución de la Contraloría N° 072-98-CG (norma técnica del CI); cabe mencionar para la Contraloría es la máxima autoridades del Sistema Nacional de Control, debe expresar procedimiento, establecidas y aplicadas por las entidades públicas, a fin de gestionar la parte administrativas y CI, la modernización establece pautas básicas, hacia una búsqueda de probidad administrativa y una adecuada estructura del Control Interno en forma efectiva e eficiente, tanto en la economía.

Cabe mencionar que es necesario proporcionar estas políticas técnicas de control interno, que lleve a orientar, unificar los controles internos de las entidades públicas, favoreciendo a un buen funcionamiento, unificación a fin de una mejorar las unidades de control interno, así como el presupuesto asignado por el estado.

Dicha norma de CI, son dictadas por la Contraloría como guías, a fin de promover la buena administración de recursos públicos de acuerdo a la buena organización de control interno (CI), y las partes básicas para el accionar.

El representante de la universidad (Rector) responsable de conservar, revisar y actualizar la estructura de CI., debiendo a que sus actividades y considerando el beneficio de los controles y procedimientos establecidos conforme normatividad vigente.

El Inst.Sup. AIE- Coopers & Lybrand SA. Da conocer los elementos del CI, deben aplicarse en las universidades a fin de proporcionar un ambiente adecuado, donde los trabajadores realicen sus actividades, así puedan cumplir con sus responsabilidades. Otro de los elementos del control es la evaluación de riesgos está relacionado con los objetivos que se plantean y se ponen en práctica de acuerdo a las leyes reglamento estatuto, directivas y otras normas, que debe enfrentar los riesgos los órganos de gobierno de las universidades.

Los elementos del control interno permiten que la información se comuniquen, supervise y se modifique de acuerdo a la gestión. De modo que cumplan las normas aplicables. Cabe mencionar que el CI y herramienta de la auditoria interna, en muchas ocasiones son utilizados con fines institucionales y no aun fin personal.

La Universidad Pública, no carece de reglas, órganos institucionales; sin embargo, el compromiso es que todos los medios no vienen llevando competencia, validez al régimen gremial estas corporaciones, cabe precisado encajar el nuevo entorno del ejercicio de las entidades públicas, que ayude a la optimización de la conspiración de las facultades.

Según las diversas tesis de investigaciones hechas en el Perú por diversas universidades públicas el Control eficaz es para el avance de gestión institucional. Es admitir, asegurar las leyes vigentes estén adecuado a la gestión institucional moderna; lo que establece lealtad y conformidad de los informes remitidos, el objetivo es para tomar decisiones más acertadas. Buscando adecuadamente la verificación si las estrategias de gestión y control son cumplidas tal como lo establece la ley vigente.

El vigente control, se llevará sin suspender el ejercicio de funciones y dichas actividades analizan el desempeño de metas, objetivos, misión, visión; la cual puede recomendar a través de un informe normas, a fin de mejorar el adecuado control de cumplimiento de dichas recomendaciones hechas a las universidades públicas, estando orientada a su buen funcionamiento. **Iván Rodríguez Chávez (2007)** Revista; La Organización Supra universitaria y la Universidad Peruana.

Roberto Martínez Nogueira, Lima (2000) Informe, EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA. De igual manera, Las instancias orgánicamente institucionalizadas deben estar incluidas, como responsables de plantear y organizar a las universidades (buscando mecanismos e instrucciones para la mejor toma de decisiones, lo que asegura la libertad de cátedra y el otorgamiento de información interna y externa, el proceso de selección de personal, por la autonomía que tienen estos centros de estudios universitarios.

La población universitaria al transcurrir el tiempo reduce la gestión universitaria, preservando la concepción de la institución, a pesar de funciones administrativas y la falta de adecuada relación con el personal. No olvidemos la organización típica de las Facultades y Rectorados de las universidades - reflejan la existencia de dos ámbitos que manejaban con gran independencia: las secretarías académicas y administrativas. Pg.31.

La coyuntura de la administración institucional, tanto académico y administrativo fue escalando, de lo más complejo de estas casas de estudios universitarios, en algunos casos las autoridades tienen resolución temporal al asumir sus funciones, en muchas ocasiones propicia las disputas por dirigir la entidad. Su importancia es de conocimiento en base a la variación de sus acciones y el crecimiento de la importancia asignada al problema de la adquisición y manejo de los recursos. Los niveles estructurales tienen diferentes cargos y las funciones vinculados a la parte académica y administrativa. Pg. 32.

El comportamiento de las universidades tiene una complejidad en el desarrollo de lenguaje especializado que se basa en disposiciones, procesos y estrategias, muchas veces la gramática sirve como un material que facilita indagar las

potencialidades y carencias del gobierno universitario dentro de su gestión que sirve para congeniar con la población universitaria. Lo que debería permitir conocer las cualidades y exigencia de organización, con tareas y resultados.Pg.32

El carácter, análisis específico del organismo universitario que es fruto de una larga trayectoria histórica. Sus notas esenciales modeladas por métodos sociales universales; y contextos nacionales opuestos. El inicio de esa trayectoria es la aspiración de autonomía, la legalidad de la participación de sus integrantes y los conflictos por la regulación externa.

Tesis: Control eficaz para mejorar el proceso de gestión institucional. La perspectiva del control busca la manera de manifestar, en un plazo determinado, cualquier contratiempo en los objetivos, metas que utiliza la institución, de acuerdo a lo establecido por el estado peruana. El control permite realizar con rapidez el ciclo económico social y competitivo, teniendo en cuenta las exigencias y cambios para que pueda adaptarse a su estructura para el futuro crecimiento organizacional.
(Mayta Suiza- 2010)

La situación de molestia iniciada por la demora en los trámites y gestión. Los que inician rechazo para reclamar a la administración, esto viene hacer burocracia inoperante; se visualiza los problemas más resaltante son el vicerrectorado administrativo, en muchas ocasiones son departamentos administrativos; esta imagen de las universidades debe cambiar tanto en conceptos de servicios pues a pesar de que algunos procedimientos y departamentos están certificados bajo reglamentos y leyes, la conmovión de esta técnica en calidad de servicios y en la bienestar de los trabajadores universitarios.

Se tiene que enfatizar la calidad que tienen las universidades, es contar con una apropiada organización que les permita alcanzar oportuna lo eficiente y eficaz en sus objetivos. Es claro que la universidad tenga que adaptarse permanentemente de manera seguida la estructura académica - administrativa, la búsqueda de sus objetivos alcance y genere el máximo valor en los métodos académicos, la administración es el proceso de apoyo, servicio del desarrollo académico.

Obviamente la administración debe proyectarse con la finalidad de orientar y brindar facilitando el desarrollo normal de las actividades de trabajadores administrativos (mal llamado-no docentes).

Por ende, ha existido problemas entre la parte administrativa y académica, que tiene su máxima expresión en el Consejo, lugar donde coinciden ambas instancias. Frecuentemente realiza duras críticas al rector por la parte académica, asimismo reclama su participación la administración central. Este ataque tiene origen, por el mismo hecho que los decanos son representantes del Rector de las tres facultades, pero no son designados por él, lo que genera una situación de ingobernabilidad.

Hoy las universidades ofrecen sus productos al mercado nacional e internacional, pero muchas veces descuidan a sus colaboradores administrativos y en especial a los docentes, al no interesarse sobre su situación personal y desconocer su función indispensable que cumple, toda vez que deben actualizar e innovar sus conocimientos, capacidades estrategias para la notoriedad de la educación del estudiante, haciendo de esta manera su labor más agradable y satisfactoria para su bienestar y por ende de la sociedad.

Las universidades que cuentan con operaciones automatizados y que estos estén en redes integradas, modificaron sus procedimientos de transferencia de los contenidos temáticos y de su aplicación por parte del estudiante, toda vez que muchas de ellas están inmersas en la enseñanza del docente a procesos centrados en el aprendizaje del estudiante, la misma se ve reflejado, por los logros alcanzados con la automatización de los servicios educativos, gracias a las TICs.

(Rodríguez Alcívar Darwin Adalberto-2015), Los Riesgos de Control y La Planificación de la Auditoría para la Cuenta Inventarios y su Valoración en el Balance”. La gestión de riesgos enfocado hacia el manejo de la incertidumbre que se convierte en peligro, y trae consecuencias en las actividades que contienen el examen de los riesgos para conducir y mitigarlos utilizando recursos. Las estrategias contienen trasladar el riesgo a otra parte, eludir el riesgo, minimizar así

los efectos negativos del riesgo y aceptar algunas o todas las consecuencias de un riesgo particular. (Dextre Flores & Del Pozo Rivas, 2012).

Dependiendo de la organización y supervisión, que el Auditor tenga en su trabajo podrá adquirir los resultados deseados para manifestar su opinión en el dictamen. Por lo que debe apegarse a las Normas de Auditoría que indica que su operación debe ser estrictamente planificada, deberá supervisar a los auditores junior si estos colaboran en el mismo, para obtener la garantía esperada. Una adecuada planeación permite disponer la magnitud de las pruebas que utilizarán y el control sobre el recurso humano que contribuirán en el trabajo.

Estos dos autores como es **Hernández y Guardia Huamani (2002)**, se refieren a la historia de universidades que constituyen, distribuir, descubrir, y producen, se inventan y/o censuran; repiten la historia en muchas universidades. La práctica del saber fue espontaneas, con el tiempo esta se organizaron e institucionalizaron, siendo condicionadas y fijadas en las universidades, donde el saber se organiza, especializa y se difunden hasta hoy.

La C.G.R. en los últimos años, diversas normativas de control interno están centradas a comprender y practicar; los conceptos, metodologías y herramientas para el ejercicio de prevención de riesgos; orientada a las funciones del ciclo gerencial; de manera que la existencia de recursos que, no implica que mayor presupuesto y gasto a la institución. Tanto las personas, tecnología, practica, conocimiento y otros. Probablemente la demanda de aplicación de control preventivo, siendo responsabilidad y la voluntad de niveles políticos y técnicos. **Khoury, Lima (2010)**.

Ley N° 28716 de Control Interno de las Entidades del Estado, que Constituye y define conceptos normales relacionados a los componentes que integran en el CI gubernamental (Resolución de la Contraloría N° 320-2006-CG).

Resolución de la Contraloría General N° 458-2008-CG) Provee lineamientos, instrumentos y métodos para la implementación de los elementos del Sistema de CI del estado, esta guía.

Layme Mamani; Moquegua, Perú- Lima (2015), en esta tesis, se concluye, que toda iniciativa forme parte inherente del ciclo con el fin de mejorar el éxito, siendo implementada, fortalecida y promoviendo la opción de las medidas para el logro de sus objetivos, actividades, rendimiento e implementación para obtener una óptima gestión universitaria. Cabe indicar que todo éxito depende de la voluntad de las personas que laboran y que ven por el bienestar de la institución.

Otra problemática incluso va más allá, es que personal que labora por un periodo considerable, son las rotaciones a un área diferente a su profesión o labor en que se desempeñan; en ocasiones puede ser positivos favoreciendo al trabajador y/o negativos. Sin embargo, afecta en el trabajo asignado y el avance en la gestión universitaria; mientras que las autoridades desconocen del manejo administrativo, por el hecho de desempeñarse por mucho tiempo a la parte académica. Lo implica que las autoridades pueden dejar proyectos inconclusos y otras. (revistaargumentos.iep.org.pe)

Responsabilidad administrativa: Se da a partir de la contravención administrativa propia de quien ejerce un cargo directivo o rector, quien toma decisiones que luego causan perjuicios y sus consecuencias jurídicas a la entidad (cuyas implicaciones podrían ser además de administrativas del orden penal o civil). El incumplimiento de disposiciones de la Ley 30 de 1992, en la educación superior, Las autoridades y su entorno en muchas ocasiones, por la mala toma de decisiones, trae como consecuencia una iniciación con acciones administrativas e imposición de sus correspondientes sanciones de orden administrativo. El hecho de ser consejero del órgano más importante de gobierno universitario, debe estar comprometido con la comunidad y la institución, las obligaciones y el deber de acatar y respetar la Constitución, la ley y las normas internas. Manifiesta en su tesis (Valle Barra, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso).

El reto del compromiso con mayor responsabilidad en la educación superior va presidido a mejorar, un eventual cambio en lo que refiere a su sensibilidad y capacidad de auto-reflexión para valorar sus actividades, hacia dentro (desde los miembros que es rector, estudiantes, personal docente y administrativo) y hacia fuera (la comunidad y sociedad en general) dado que, por ejemplo, una deficiente calidad de la formación académica incide en la actividad profesional e investigadora y se ve reflejada en el mercado laboral y en el desarrollo del país. Actualmente el control de los organismos (CI) tiene la obligación de mantener información tanto contable como administrativa, debido a que en cualquier momento serán sujetas a controles e intervenciones sobre determinados casos. La responsabilidad de la información financiera es de la administración, por lo tanto, se debe observar el cumplimiento de las políticas de C.I. establecidos. (Martín Granados & Mancilla Rendón, 2010).

Analizando que la legislación universitaria peruana proviene, de los presupuestos y objetivos de la 1ra reforma universitaria. Sobre ellos, en años noventa, se añadieron, dichas normas de mercado se modificaron de acuerdo a la realidad universitaria peruana. Según el autor, Arq. Javier SOTA NADAL, 2002.

El periodo de evaluación de la Universidad Amazónica, describe en el examen las condiciones y conflictos en los pasos durante la ejecución, realización del plan de trabajo, dando alternativas de solución a las unidades orgánicas y dependencias, como son reestructuración, en los costos y el uso racional de los recursos asignados por el estado, abastecimiento en la prestación de bienes y/o servicios que brinda a todas las áreas que brinda en la universidad.

El periodo de evaluación de la Universidad Amazónica, describe en el examen las condiciones y conflictos en los pasos durante la ejecución, realización del plan de trabajo, dando alternativas de solución a las unidades orgánicas y dependencias, como son reestructuración, en los costos y el uso racional de los recursos asignados por el estado, abastecimiento en la prestación de bienes y/o servicios que brinda a todas las áreas que brinda en la universidad.

1.3 TEORÍAS RELACIONAS AL TEMA.

El Control Interno, se ha registrado como un instrumento para dirigir diversas organizaciones que logren razonablemente el desempeño de los objetivos institucionales y comunicar a los usuarios sobre la gestión. Según **(Taboada)**.

El CI es el objeto de estudio, donde la organización tiene puntos de referencia las normativas claras, el proceder panificable, donde los individuos tienen el interés particular, experiencias y conocimientos; y, adicionalmente, las autoridades de la organización se encuentran involucrados en un intercambio constante entre sí y el entorno.

El trabajo del control interno es dispuesto a llevar acabo continuamente el desarrollo en forma anticipada y posterior. Mientras el SCI, son acciones de actividades programadas; cabe señalar que las políticas y actitudes que rodean a las autoridades y personal que laboran en la institución; están previstas en el Artículo 7º de la Ley 277852.

El CI, es instrumento poderoso para la Administración que contribuye a obtener una Gestión óptima, para generar muchos beneficios y niveles en los procesos y actividades en la administración de la organización. (Viloria, 2005).

SD Sofía Daniela Huilca Álvarez Ecuador (2010), Define este autor el: Control interno, expresa describir acciones adoptadas a evaluar, monitorear operaciones por los administradores en sus entidades donde laboran. El SCI percibe los métodos regulados, acogidos a defender sus activos y verificar la confiabilidad comprendidos en la contabilidad, según el plan de la organización.

No debe dejar la auditoria interna que viene ser un servicio realmente gerencial, estos objetivos deben ir dispuestos a los objetivos de las autoridades del gobierno universitario, los que se pueden resumir en. I) Reducción de costos y gastos; ii) incremento de la eficiencia de las operaciones; iii) Eliminación del mal uso de los bienes y derechos de las instituciones (activos); y, iv) Obtención de mejores rendimientos (rentabilidad). En su tesis; Domingo H. C. y DR. Jaime E. G. H.

La gestión pública constituye un medio para organizar las políticas públicas, en efecto, el gobierno a través de sus entidades debe disponer un adecuado instrumento en la verificación y evaluación de las operaciones públicas. De aquí, la preocupación constante por otorgar a las entidades gubernamentales de nuevas técnicas de gestión que ayuden eficazmente en el transcurso de toma de decisiones. Tesis: Juan Manuel Sánchez Soto, (2006).

El intercambio de productos modifica la actuación de los trabajadores que laboran en la organización. El control interno aprovecha para apreciar el proceso interno de la entidad con el objetivo detectar los puntos débiles que afectan el avance. **(Viloria, 2005).**

Dra. Plasencia Asorey, CUBA (2010), el objetivo según la Resolución No. 297/03 del MEF. Esta delimita el marco conceptual y describen el contenido de los componentes, las normas para su implementación y evaluación del control interno; de forma que revoluciona el concepto de mecanismo, que extiende su aplicación a todas las actividades que desarrollen en las organizaciones.

El proceso integrado a las operaciones, efectuado por la dirección y el personal de la entidad que proporcionar una seguridad razonable al logro de los objetivos: Confiabilidad de la información, Eficiencia y eficacia de las operaciones, Cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas, establecidas. En el componente: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación, Supervisión y monitoreo.

OBJETIVOS GERENCIALES: CPC Fuad Khoury Zarzar, Lima (2010) –CGR; este tiene por concepto que el CI es integral, planteados para afrontar los riesgos por el titular, empleados y servidores de una entidad; asimismo asegurar que se alcancen los siguientes:

- ✓ Promover la eficiencia, eficacia, economía en las operaciones presupuestaria y calidad de servicios públicos que presta.

- ✓ Cuidar y resguardar ante cualquier perdido y/o deterioro de los bienes del Estado y contra actos ilegales, que perjudiquen a la entidad.
- ✓ Verificar y cumplir la normatividad en sus operaciones de la entidad.
- ✓ Garantizar la confiabilidad de la información.
- ✓ Impulsar la práctica de valores institucionales.
- ✓ Promover que los funcionarios y servidores públicos cumplan con rendir cuentas sobre la misión u objetivo que haya sido encargados.

La universidad nacional de Madre de Dios, tiene como oficina de Control interno, quienes velan por confiabilidad, credibilidad, fomentan promocionan y evalúan el manejo de los recursos, y cumplimiento de las normas vigentes a las entidades públicas, para lo cual existen diversas normas como son la Directiva de Tesorería, de Presupuesto, otras inversas en el manejo de sus recurso de dicha entidad.

ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CI: Estos mecanismos internacionales son conocidos por las organizaciones mundiales especializadas en materia de CI y componentes pueden variar, lo cual facilita la implementación en las entidades, aporta una evaluación regulada, uniforme e integral por parte de los órganos de CI y competentes.

Que son vinculado a actividades, planes, políticas, normas, ordenamientos y otros, adjunto al entorno de actitudes de las autoridades y personal a cargo, a fin prevenir riesgos que afectan a una entidad pública. Se basa en: **Mecanismos funcionales:** en la variable 1.

DR. CPCC. Domingo H. C., DR. Jaime E. G. H. (2002) Lima, en su Tesis; Define que el control interno constituye de 5 elementos coherentes que están inmersas al camino de gestión institucional.

El ambiente de control aporta en el progreso de sus actividades, labores del control. Sirve como base para las normas, donde se aprecian riesgos coherentes al cumplimiento de objetivos. El control instituye para ayudar en la práctica a las

líneas de la dirección que ponen frente a riesgos. Información notable capta e informa a toda organización.

Ambiente de control interno: SD Huilca Álvarez, Ecuador (2010). Se refiere que influya en las tareas del personal en el control de sus actividades (clima laboral). En este contexto, particular resulta la esencia, atributos individuales como la integridad, valores éticos y el entorno donde laboran. Puede que el control tiene gran influencia en el desarrollan las operaciones, objetivos y riesgos. De igual manera tiene relación con los sistemas de información y monitoreo de actividades.

Los elementos que integran: Integridad, valores éticos; responsabilidad; tanto en la estructura y autoridades de la organización; Capacidades de personal que brinde un clima de confianza y compromiso en el trabajo.

Cabe señalar también la filosofía es la conducta ética y la integridad dentro y/o fuera de la estructura. Es preciso que el personal, los clientes y terceros conozcan y se identifiquen la relación que tiene la entidad con su personal en especial. (ACFI- Auditores, Contadores y Consultores Financieros).

Evaluación del Riesgo: SD Huilca Álvarez, Ecuador (2010). Es la probabilidad de peligro de un evento o acción que afecte a la entidad. la evaluación implica la caracterización, análisis y manejo de riesgos conexos con la elaboración de estados financieros y lo que incide en el logro de objetivos del control interno.

Establecidos y comunicados los objetivos de los peligros internos y externos; Los planes contienen objetivos e indicadores de rendimiento y Evaluación del medio que lo rodea. El objetivo constituye la vía adecuado para identificar componentes críticos de éxito e instituir criterios para evaluar, previa para la evaluación del riesgo. Estos objetivos que caracterizan, con el punto de vista:

Objetivos de operación: Es la efectividad y eficacia del personal que labora en la entidad; con la Obtención **de información financiera y cumplimiento** de leyes reguladas acorde de las políticas que son dictadas por la entidad.

Consiste en la identificación de factores y cumplimiento de objetivos que son identificados en la evaluación de riesgos, éstos deben gestionarse, analizarse y controlarse. Según (ACFI-Audidores, Contadores y Consultores Financieros).

Actividades de Control Gerencial: SD Sofía Daniela Huilca Álvarez Ecuador (2010). Son operaciones que realizan la gerencia y demás personal para cumplir las funciones asignadas dentro de la entidad. Son importantes porque implica la forma correcta de hacer las cosas, ya que las políticas y procedimientos, evaluación de su cumplimiento, constituyen el medio más idóneo para asegurar el logro de metas de la entidad.

Pueden dividirse en 3 categorías: Controles de operación, información financiera; y cumplimiento. Comprenden a las actividades de protección y conservación de los activos, así como los controles de acceso a programas computarizados y archivos de datos. Los elementos son: Políticas para el logro de objetivos; Coordinación entre las dependencias de la entidad; y Diseño de las actividades de control.

La actividad de control de gerencia; son también llamadas Ordenamientos de control, expresados por la dirección que consisten en políticas, procedimientos que afirman el cumplimiento de los objetivos de la universidad. Además de brindar la medida necesaria para afrontar los riesgos. Según (ACFI-Audidores, Contadores y Consultores Financieros).

Información Y Comunicación: es dar a conocer al personal que labora de tal manera que les permita identificar, analizar y comunicar asumiendo así sus compromisos.

SD Sofía Daniela Huilca Álvarez Ecuador (2010). Según este autor manifiesta: establecido por las técnicas y registros, procesar, resumir e informar las operaciones de una universidad. La calidad de información que brinda al personal afecta en ocasiones afecta en la toma de decisiones que permita controlar las acciones de la entidad y elaborar informes financieros confiables.se detalla los elementos que conforman:

Identificación de información suficiente: es relevante identificar y comunicar la información en forma oportuna y consentir al personal a ejecutar sus compromisos asignados. Re – evaluación de los sistemas de información. La insuficiencia de los sistemas de información debe ser evaluada en forma precisa, estos cambios en los objetivos producen deficiencias en la formulación de información.

Supervisión: es el seguimiento diario que realiza para la evaluación de los empleados ejecutan sus labores o realizan cambios, por lo que son realizados por la dirección. La supervisión y/o auditoría Interna, evalúa y dar plazos de cumplimiento de las observaciones que realizaron en las instituciones públicas. Según (ACFI-Audidores, Contadores y Consultores Financieros).

El SCI es objeto de fiscalización que vela y retroalimenta valorando el buen funcionamiento de las actividades; por el mismo hecho de ser autónomas, como bien para dicha fiscalización los procesos y operaciones de la entidad, confines de mejora y evaluación. Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG.

Importancia del control interno: Cuanto mayor y compleja sea aún. Es puntual contar con un apropiado SCI. Que deberá ser sofisticado y complejo, de acuerdo lo requiera en función de la complejidad de la organización. Los directores imparten órdenes hacia sus filiales en distintos países, pero el desempeño de las mismas no puede ser controlado con su participación habitual. Pero si así fuese su presencia no asegura que se eviten los fraudes. Entonces cuanto más se alejan los propietarios de las operaciones, más necesario se hace la existencia de un sistema de control interno adecuadamente estructurado. **SD Sofía Daniela Huilca Álvarez Ecuador (2010).**

La importancia del sistema de control interno está a cargo de la entidad pública la implementación y funcionamiento es responsabilidad de sus autoridades, funcionarios y servidores. ¿Cuál es el rol de la Contraloría? La CGR es responsable de la evaluación del sistema de control interno de las entidades del Estado. Sus resultados contribuyen a fortalecer la institución, a través de las recomendaciones que hace de conocimiento de la administración para las acciones conducentes a

superar las debilidades e ineficiencias encontradas. **CPC Fuad Khoury Zarzar, Lima (2010) CGR.**

Un adecuado Sistema de Control Interno es parte importante de una entidad bien organizada, para salvaguarda de los bienes y hace confiables los registros y resultados de la contabilidad, que resultan indispensables para la buena marcha de cualquier organización, grande o pequeña. Donde sus recursos son de propiedad social, administradas por las instituciones estatales, la aplicación consecuente del SCI en todos sus aspectos es vital. Por otra parte, quien pretenda obtener resultados de eficiencia, eficacia y economía en la gestión de su organización, no puede ignorar la planeación y aplicación de un Sistema de Control Interno con los requerimientos necesarios para lograr dichos objetivos. **Dra. Plasencia Asorey C. Carolina, CUBA, Ed. Medisa (2010).**

Beneficio de Contar con un Sistema de Control Interno: CPC Fuad Khoury Zarzar, Lima (2010) CGR.". Seguridad razonable de: Reducir los riesgos de corrupción, a fin de lograr los objetivos y metas establecidos; Promoviendo el desarrollo organizacional; Asegurar el cumplimiento del marco normativo; Proteger los recursos y bienes del Estado, y el adecuado uso de los mismos; Contar con información confiable y oportuna; Fomentar la práctica de valores; Promover la rendición de cuentas de los funcionarios por la misión y objetivos encargados y el uso de los bienes y recursos asignados.

MARCO NORMATIVO: establecidos por concepto, elementos, técnicas y métodos, que sustenta en las normas de diferente jerarquía, muchas veces estas son implementadas por las universidades.

Artículo 82° de la Constitución del Perú; Ley N°27785, Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República; Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado; Resolución de Contraloría N°320-2006-CG que aprueba las Normas de Control Interno; Resolución de Contraloría General N°458-2008-CG que aprueba la "Guía para la Implementación del Sistema

de Control Interno de las entidades del Estado”; Resolución de Contraloría N°094-2009-CG.

Hernández y Guardia Huamani (2002) Lima, da referencia a las Reglas de Auditoría Interna, que busca el rinde como resultado de trabajo. De acuerdo a Reglas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS); Normas Internacionales de Auditoría (NIAS), Normas de Auditoría Gubernamental (NAGUS), Reglas para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, etc.

OTROS ASPECTOS: los autores D.H.C. y J.E.G.H. manifiesta que la auditoría interna, es la actividad autónoma, objetiva, admitida valorar y perfeccionar las operaciones de una organización. Estos objetivos contribuyen en la organización en el enfoque metódico y disciplinado para evaluar, renovar los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

CONTROL: Es la continua evaluación que se realizan en función al cumplimiento de normas vigentes, también es el camino exacto y continuo teniendo por objeto demostrar si sistematización hecha de conformidad a lo proyectado los logros programados. Comprende al control previo, concurrente y posterior.

Munguía Hernández, Tesis indica que el **Control Interno:** Incluye los procesos de planeación, organización, políticas, métodos y procedimientos que en forma coordinada adopta la dependencia o entidad con el propósito de promover la eficiencia operacional y lograr los objetivos.

Control Interno Institucional: El conjunto de medios, mecanismos o procedimientos implementados por los titulares de las dependencias y entidades, además los servidores públicos en el ámbito de sus respectivas competencias, con el propósito de conducir las actividades hacia el logro de los objetivos y metas institucionales; obtener información confiable y oportuna, y cumplir con el marco jurídico aplicable a las mismas.

La implementación del Sistema de Control Interno (SCI) en un Gobierno Local debe ser apreciada y valorada como un factor relevante y necesario para el buen desempeño institucional, así como para un gobierno local efectivo.

C.P. José Luis Munguía Hernández “. Indica que el CI es un proceso que realizan los integrantes de las diferentes áreas quienes laboran en la entidad, con la finalidad del cumplimiento de los objetivos de la institución. En el SCI, debe conducir y revisar a los funcionarios en el control de sus funciones acorde a sus áreas. La oficina de contabilidad y contraloría entre otras son puntos clave para determinar la forma de como tener controles eficientes en apoyo al titular.

El objetivo del control es supervisar el cumplimiento establecido por la entidad como es la misión, visión y unos objetivos. Para lograr que se organicen, integren y dirigen. Pg. 10

AUDITORIA INTERNA; Según el autor Elorrega, define como esencialmente un control de controles. Mientras para Charlas Bacon asegura que la auditoria interna es una acción de valoración internamente en la organización, teniendo como principal meta inspeccionar las operaciones contables, financieras y administrativas, base de otorgar una asistencia efectiva al nivel más alto de la dirección. El control administrativo trabaja sobre en base de medición y evaluación de otros controles. Expresados por los tesisas Hernández y Guardia Huamani así mismo los:

ESTÁNDARES DE LA GESTIÓN Y EL CONTROL: Ley 30220; y su Reglamento General, Estatuto en las Universidades; no olvidemos que el Plan Estratégico Institucional, Manual de Riesgos, MOF y ROF. Control Interno, tiene un reglamento de Auditoria Interna y Externa. Los otros esquemas son documentos fuente, tal como los estados financieros y las observaciones y recomendaciones que realizan el control interno, teniendo como resultados de la auditoria.

EL GOBIERNO CORPORATIVO: Las Universidades Públicas necesitan con objetividad, al tomar y disponer diversas disposiciones con respecto a sus

actividades, como son de dirigir personas, evaluar el ejercicio con base en logros anticipadamente fijos a fin de lograr asignando diferentes recursos, etc. Las Universidades intiman a sus autoridades de este tipo de gobierno efectúen diversas acciones administrativas encaminadas los problemas concretos.

La importancia de este tipo de gobierno corporativo, es significativo para elaborar, medidas especializadas y concretas en la dimensión de las operaciones que fue creciendo de modo espantoso.

El gobierno de una Universidad no es en conclusión en sí mismo, para que logren las cosas que ejecutan de la mejor manera posible, la eficiencia y eficacia en la gestión de una universidad. En las próximas décadas, será inseguro y desafiante, lo que se ha visto que ha afectado por un sinnúmero de variables, cambios y transformaciones llenos de equívoco e incertidumbre en las universidades.

GESTIÓN UNIVERSITARIA: Darys Veiga Sierra (2011), argentina, Título: Contribución al estudio de los modelos de gestión universitaria. Según este autor dice que el Conceptos de gestión. La necesidad de administrar o gestionar está asociada al desarrollo del lineamiento económico- sociales, sobre todo, a la transformación de la causa de trabajo en un proceso social, que requiere formas principales de organización.

Vinculado al término de administración desde el período de los años 50 del pasado época XX se comienza a introducir el término “gestión” por Drucker (1954), sin que los especialistas hayan alcanzado unanimidad alrededor de cuál término es el más adecuado para describir a la administración en las organizaciones. Por consiguiente, resulta común hallar que sea elegida como dirección, administración, gestión e incluso gerencia sin que se logre instituir diferencias significativas en su contenido. En un sentido amplio, por gestión se ha interpretado el proceso de hacer diligencias para el logro de algo, no durando claro su matiz metódico y reflexivo.

Raúl Benavides LARA y Mario Martín BRIS, Ecuador “La Responsabilidad Social En La Gestión De Centros Universitarios.” Coincidimos con la apreciación realizada

en el documento de la BID (2004, p.1), cuando se indica que si: [...] si es bien formar a un especialista en algún campo tecnológico o científico es un problema pedagógico que se podría resolver. Debemos tener en cuenta que preparar a un individuo sensible a los problemas de los demás, comprometemos el progreso de su pueblo hacer vulnerables, entusiasta y creativa en la articulación de su profesión.

Es algo que como dice Valleys, no se solucionaría con implementar una cátedra o entregar cursos de ética. Se trata de una misión conjunta del aparato pedagógico y administrativo de las universidades que conlleva a un proceso de cambio integral que redefina su misión y visión institucional a un enfoque ético.

Sánchez S. Manuel, 2005.171. p. El carácter distintivo de la institución universitaria requiere comprenderla que como siendo una organización que posee una lógica distinta de aquellas de naturaleza económica o burocrática, habría que ubicarlo como señala la literatura como organización compleja.

Las organizaciones universitarias son fuentes constantes de cambios e innovaciones, tanto en el ámbito intelectual, científico y tecnológico. En general las universidades son entidades que siendo activas y proactivas no deberían estar como están. La administración universitaria es un área de conocimiento de la administración, que se preocupa por la gestión en instituciones de enseñanza universitaria. Generalmente, la gestión universitaria es clasificada en dos modalidades: los servicios administrativos y de infraestructura y la práctica académica.

Como menciona **HAX Y MAJLUX (1996:67)** la gestión estratégica es un modo de dirigir la organización cuyo objetivo último es el desarrollo de valores corporativos, capacidades gerenciales, responsabilidades y sistemas administrativos que vinculan las decisiones operacionales y estratégicas, a todos los niveles jerárquicos, y líneas funcionales de autoridad.

De lo expuesto podemos deducir que la gestión universitaria es el camino para toma de decisiones de la gestión que debe lograr un eficientemente manejo de recursos

humanos, económicos, técnicos de la entidad, teniendo como el medio de esclarecimiento y ejecución de políticas, como las estrategias, técnicas y propósitos para la producción de bienes o prestación de servicios que proporcionan las universidades.

Las funciones administrativas que presiden las actividades universitarias descansan en cinco funciones que son: de planeamiento, estructura, integración de personal, dirección y control de la institución universitaria. Los dirigentes universitarios, en cualquier nivel de jerarquía estructural del sistema (Rector, Vicerrector, Jefe de Departamento conocimiento de esas funciones, su integración en la configuración de la administración universitaria es visto como condición necesaria para el buen desempeño de la administración universitaria.

Consideramos también, el lenguaje administrativo de la universidad debe ser análogo al de las empresas. Las universidades tienen un valor supremo que viene hacer la eficacia, se debe considerar para alcanzar de los objetivos planteados. En base a la prestación de servicios educativos. El ente universitario (Manager), no es simple técnico profesional, es alguien con una capacidad conceptual de poder resolver problemas y tomar decisiones concretas.

Estas entidades universitarias deberían esmerarse por atender sus demandas de alumnos (clientes), debiendo de obtener un producto académico de una elevada calidad educativa. El Producto universitario consiste en la capacitación de desarrollo de habilidades que permitan a los estudiantes hacer competitivo en el desempeño laboral. La universidad cuenta para ello con recursos humanos y materiales: profesores, libros, laboratorios, etc.

Para lo cual se debe establecer un nuevo planteamiento que conste en la búsqueda de medios para logro los objetivos universitarios. Se busca un rendimiento elevado y actualización constante a los futuros profesionales universitarios. Como cualquier universidad que viene hacer como modelo de una empresa, deben evaluar los resultados para que puedan controlar la calidad educativa de cómo marchan la universidad.

Muestra la estructura organizacional universitaria, que conserva componentes del pasado, estos cambios de documentos y contenidos transportan consigo una verdadera modificación de la naturaleza misma del trabajo académico y unas relaciones mutuas diversas.

La organización universitaria estudiada por **MINTZBERG (1994:18)**, lo llama también organizaciones profesionales, caracteriza que las universidades consiguen ser consideradas como algo especial de organización profesional, mencionada burocracia profesional donde existe un gran núcleo operacional donde los profesionales académicos desarrollan sus actividades. Las universitarias se caracterizan por relacionar a especialistas debidamente capacitados y formados, concediéndoles el control para su propia labor.

Otro aspecto relevante de la gestión universitaria, trata de la autonomía como principio de organización interna, definiendo el perfil de los objetivos y la estructuración de las funciones tales como la dimensión científica, académica, administrativa, política, financiera y patrimonial. De este modo, la autonomía se justifica como un aspecto estructurante del compromiso entre la institución y la expectativa social.

La autonomía académica es generalmente considerada una causa de la mencionada baja productividad. Hay una coincidencia entre la búsqueda de rendimiento elevado y un estilo administrativo-organizativo de corte empresarial donde la autonomía universitaria cede lugar a la racionalidad administrativa. Aplicando con libertad el análisis de MINTZBERG (1994:14),

Prof. Nusvia Zambrano, Apuntes sobre la gestión universitaria y calidad en Venezuela. De acuerdo Cassasus (2000), La gestión universitaria, es educativa. Por ejemplo, en Estados Unidos, se evidencia a mediados de los 70, en el Reino Unido y en América Latina a mediados de los 80, es por ello que muchos de los principios básicos de la teoría de la gestión, son tomados como base por la gestión educativa.

Nos ubicamos en una visión centrada en los recursos humanos, Cassasus (2000), “señala que la gestión es el proceso que permite una relación adecuada entre estructura, estrategia, capacidad, estilos, personas y objetivos organizacionales a fin de lograr lo que se espera,” en esa misma línea, se pueden ubicar los planteamientos de Peter Druker (1984), sobre el tema de gestión, solo que lo aborda como una función gerencial, en donde el gerente debe administrar, organizar y/o mejorar lo que ya existe y se conoce.

En definitiva, las universidades serán las instituciones promotoras de la articulación de conocimientos científicos, tecnológicos, sociales y humanísticos en la sociedad y para la sociedad, y de manera para contribuir con el desarrollo económico, social y cultural conforme a las prioridades locales, regionales o nacionales. Para completar esta visión de universidad es importante considerar que las funciones de producción y avance del conocimiento hacen que la universidad sea una institución altamente compleja. Albornoz (2002).

plantea pues, que en ella se materializan el comportamiento de diversos actores sociales, tales como estudiantes, profesores, empleados, obreros; La gestión de las instituciones universitarias y educativas en general, como ámbito de estudio tiene una constitución conceptual reciente y un desarrollo relativamente escaso. Puede señalarse un fuerte déficit en materia de modelos alternativos de gestión, ya que ésta se constituye en uno de los aspectos menos tratados desde lo conceptual y perspectivas académicas y profesionales (Fernández Lamarra, 2003)

Horacio V. Barreda Tamayo, Doutor (2010) Lima Revista: Gestión Universitaria: Un Enfoque Holístico. Según este autor dice que las Son las autoridades de cada centro universitario las responsables directas, de los resultados de la gestión a su cargo. El mapa estratégico de cada Universidad o Instituto Superior debe considerar las perspectivas de Recursos Económicos, el Personal administrativo, Alumnos, Profesores, Equipos, Laboratorios, Convenios con Empresas, entre otros. La gestión en general y en este caso, la gestión universitaria; tiene cuatro fases básicas: Planificación; Organización; Ejecución; y/o Dirección; Control.

DIMENSIONES DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA: Prof. Nusvia Zambrano, Indica que, como trascurso complejo de diversas dimensiones, existe autores que señalan que hay dos teorías de acuerdo a Gutiérrez (2005), el gobierno y otra de dirección. Define la dirección administrativa como aquella que negociación los aires concernientes al acompañamiento de las energías borradores y no softwares. Ésta elevación, tiende a bajarse las explicaciones a las interpretaciones administrativas docentes, como serían la borradora, dirección, sentida, coordinación y examen, con énfasis en la reincorporación, organización y administración de medios, sean estos financieros, temporales o generosos, y la estatura de gabinete que chinela la formulación e implementación de sentencias políticas que operacionalizar y concretan los objetivos organizacionales.

Logro de la Universidad; La universidad para el logro de sus objetivos cuenta actualmente con convenios de cooperación y asistencia técnica con diversas instituciones locales, nacionales y extranjeras; convenios que constituyen garantía de un desarrollo académico pleno. Destacan entre éstos a nivel internacional los celebrados con la Universidad de Bath de Inglaterra, Chapingo de México, Escuela de Post-Graduados de México, Universidad de Buenos Aires de Argentina; y a nivel nacional los celebrados con la Universidad del Pacífico y la Pontificia Universidad Católica.

La estructura define las relaciones formales de las personas dentro de las organizaciones. Sánchez S. Manuel, Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional: un Estudio Comparativo De tres universidades. 2005.171.

IMPORTANCIA: Norberto Fernández Lamarra¹/ Mariana Alonso Brá² Perú, (2010), La Gestión Universitaria en la Argentina. El objeto del presente estudio es el tratamiento del Control interno (variable independiente), del Gestión universitaria (variable interviniente) curara captar lo que es el clima laboral de las organizaciones de la muestra deduciéndose, la necesidad de conocer y comparar la gestión y el clima organizacional de las universidades, como una opción para mejorar la performance universitaria:

PLANIFICACIÓN; Es una eficaz herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las organizaciones e instituciones, para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr el máximo de eficiencia y calidad de sus prestaciones. Veamos el comportamiento de sus elementos:

La perspectiva de una estructura define el tipo de lugar al cual desea contribuir. La visión describe los cambios en las situaciones económica, política, social o ambiental que el programa espera lograr. Los objetivos se definen como los resultados específicos que pretende alcanzar una organización por intermedio de su misión básica y metas.

En este sentido, la misión es la base de acción futura y guía a la organización en su votación de habilidades y acciones. Algunos de los importantes motivos por los cuales una organización expresa una visión y una misión en enunciados claros son los siguientes: comenzar la claridad de sus objetivos; realizar como base para tomar decisiones; obtener compromiso para las metas; fomentar la comprensión y el apoyo de sus metas.

ORGANIZACIÓN; son entidades educativas que dan lugar en el que confluyen todos los elementos del sistema, estando ubicados en contextos complejos cambiantes con los que deben convivir y a los que deben respuestas.

DIRECCIÓN; Es aquel elemento de la Administración en el que se logra la elaboración efectiva de todo lo planeado. Basándose en la toma de decisiones, la comunicación, la motivación, y la delegación. Por su parte, KOONTZ Y O'DONNELL. (1987: 79) Adopta el término "dirección", definiendo está como función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados.

El liderazgo siempre ha sido importante para las organizaciones en general y probablemente siempre lo será; toma de decisiones: este concepto se define como

el ámbito y la modalidad en las cuales una organización sopesa entre diferentes alternativas y elige una de ellas.

La variable "toma de decisiones" incluye tres preguntas relacionadas: qué, cómo y quiénes deciden. El trabajo en equipo, el líder permite a los trabajadores participaren el desarrollo de las metas y las estrategias y en la satisfacción de lograrlo. La competencia es el conocimiento y experiencia han sido la combinación por excelencia de la técnica para la selección de personal.

CONTROL: Se considera como la corrección de las diversificaciones. Es importante que las respuestas obtenidos por las acciones, es probable que tengan algunos errores, perdida de esfuerzos y crisis administrativa, causa de desviaciones absurdas del objetivo que se quiere alcanzar. Es importante tener presente el propósito del control expositivo, las cosas de las actividades planeadas.

Es posible que excesivo CI este destruyendo la motivación específica, no dándole paso a lo específico en la apertura hacia una responsabilidad compartido en la toma de decisiones, en él logró de resultados. En realidad, es muy poco lo que se hace por supervisar y comparar los resultados obtenidos en cada una de las universidades estudiadas contra los resultados esperados de acuerdo con los procedimientos de la organización y dentro de los límites de estructura organizacional.

El control debe llevarse garantizando que se cumplan los objetivos de la universidad como entidad pública. Debemos tener en cuenta que el control no solo es el final del proceso administrativo, sino que es lo contrario, debiendo llevarse a cabo actividades de forma de solución, de manera más eficaz y en el menor tiempo posible todas las desviaciones que se presenten.

Puede ser un excelente referente para las autoridades universitarias, contribuyendo con informaciones que pueden auxiliar la implantación de acciones de mejoría, minimizar conflictos y prevenir posibles resistencias al cambio.

OTROS ASPECTOS:

De estilo que, la Gestión Universitaria sería entonces el hecho de gerenciar una Universidad, como un sistema interiormente de un macro-sistema social, llámese patria, provincia etc. La facultad según lo sugerido anteriormente es una ejecución, cuya catequesis de expedición hacia géneros intangibles como la mejora y emisión del conocimiento científico a través del lavado de enseñanza, fila. Por lo tanto, la conspiración universitaria, según Martínez (2000), implica en apertura de la gestión de usos, (docencia y extensión), y obtención de conocimientos por otro (investigación).

Prof. Nusvia Zambrano, en Apuntes sobre la gestión universitaria y calidad en Venezuela. La Gestión se puede definir como un junto de labores u operaciones coherentes con la administración, dirección en organización. (Significado de Gestión. 2016), el enfoque del organizacional es necesidad de los profesionales que asuman alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos de la sociedad, el progreso apresurado de la ciencia y técnica obliga a competir en el mercado y la sociedad moderna cuya dinámica está fundamentalmente por el desarrollo. (Segredo Pérez A. 2011)

La Gestión Universitaria en la Argentina. Para las personas, el análisis de diferentes dimensiones que integran la gestión universitaria,

A través de diversos cuestionarios prevén informes de evaluación externa realizando diagnósticos de la problemática, la importancia de admitir en lo referente la gestión como una actividad compleja que involucra aspectos y actores de la vida universitaria: propio del gobierno de formalización que llevan adelante las múltiples intervenciones administrativas y la actividad académica más informal de la base institucional. **Marco conceptual: Norberto Fernández Lamarra1/ Mariana Alonso Brá2 Perú, (2010).**

Siempre está a la vista el control interno por la gestión universitaria en su conjunto, determina que las diferentes dimensiones analizadas enfrentan dificultades entorno a la gestión académica, Por un lado, la gestión administrativa y soporte académico:

tienen la necesidad del crecimiento, consolidación, en mayores y mejoras de los recursos, racionalidad y rigurosidad técnica que contribuyan al desarrollo académico integrado.

Por otro lado, debería la gestión administrativa considerarse la incidencia de la labor académica y conforma su gestión (v.g. el tipo de mecanismos técnico administrativas disponibles en la distribución de recursos propuestas para la docencia e investigación) En un sentido contrapuesto, también debería considerar las implicancias de lo administrativo sobre la gestión gubernamental. Si tuviéramos como el punto principal el proceso de dirección institucional, esta se desarrolla principalmente en instancias máximas o formalizadas de gobierno, se tiene ciertos diversos espacios administrativos que guardan márgenes de autonomía importante, las limitaciones identificadas en este plano de la gestión tienen una incidencia real en la conducción institucional.

La universidad tiene una débil administración determinación por desequilibrios o irracionalidades, probablemente al servicio de proyectos particulares, aislados en conflicto, no da reproducir estos efectos sobre la marcha institucional, entonces, las dificultades de las prácticas agudizan el problema de la gobernabilidad de la institución, en relación con posibilidades de mayor democratización.

Recapitamos que las nuevas direcciones identificadas muestran interés en el campo complejo de la gestión, en el diagnóstico y comprensión como para su práctica. Esta pérdida de estabilidad y referencias (expresa más visiblemente en un proceso interna de las instituciones) constituye, probablemente, el principal condicionante de la gestión universitaria actual.

Las universidades están en la tarea de problematizar científicamente la realidad del entorno para buscar o diseñar modelos analíticos que permitan comprender alguna solución para resolver los problemas de forma esquematizada para que, luego esos conocimientos puedan ser difundidos y aplicados en la realidad, en resumen, ser un elemento activo como alternativa de solución al problema que afectan a la sociedad.

En efecto, según Arteaga E. Lasio V. (2011) el 34% de los emprendedores ecuatorianos recibieron algún tipo de capacitación en creación de empresa, la mayoría en la secundaria o en la universidad. Como explica Zelaya, citado en Peñafiel (2010, p. 150),

Los dirigentes universitarios son los “managers” universitarios, responsables de la eficiencia de recursos, sino principalmente de la integración política del sistema. Actual los estudiantes, como clientes, dirigen a la universidad de forma indirecta. Cuando un estudiante compra los servicios de una universidad está dirigiendo las fuerzas del mercado en un sentido: está votando a favor de una empresa y en contra de otras. La estructural universitaria: Los cambios de papeles y contenidos llevan consigo una verdadera modificación de la naturaleza misma del trabajo académico y unas relaciones mutuas diversas.

La universidad (UNAMAD), creada con Ley N° 27297, el 05 de julio del año 2000; con el propósito de ofrecer servicios educativos de nivel universitario, con las EAP., de: Ingeniería Agroindustrial, Forestal y Medio Ambiente, Ecoturismo, y la EAP., de Educación con especialidad de Matemática y Computación; asimismo se creó el Instituto de Investigación de Recursos Naturales y Medio Ambiente.

En actualidad la UNAMAD, viene trabajando con tres (03) Facultades, estando conformados por 10 Carreras Profesionales. Cuadro de carreras profesionales – anexos

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA UNAMAD: Ley N° 27297 del 2009, con N° 060-2001 CONAFU, se da inicio el mencionado proceso con Resolución N° 626-2009-CONAFU, el 27-11-2009, obteniendo la Autorización de Funcionamiento. Actualmente, en la región de Madre de Dios es la institución de mayor categoría académica, respaldada en el desarrollo y futuras generaciones, que difunde concepto, civilización, sapiencia y tecnología con una constreñida sentida nacional y demócrata, apurada con la asimilación. El Artículo 3° de esta referida Ley Creación de la universidad y modificado, con la creación de 06 EAP., entre ellas:

Enfermería, Ingeniería Sistemas e Informática, Administración y Negocios Internacionales, Contabilidad y Finanzas, Medicina Veterinaria y Zootecnia, y Derecho y Ciencias Políticas.

Que, mediante Resolución de Asamblea Universitaria Transitoria N° 005-2015-UNAMAD-AUT, de fecha 16 de marzo del año 2015, se encarga el Rectorado y Vicerrectorado de la UNAMAD, a los docentes que cumplen los requisitos de Ley: Dr. Miguel Nicolás Peralta Rosario Rector (e), Dr. Juan Huayllani Moscoso Vicerrector Académico (e) y Dr. Percy Amilcar Zevallos Pollito Vicerrector de Investigación (e). Que, mediante Resolución de Comité Electoral Universitario N°022-2015-UNAMAD-CEU de fecha 25 de mayo del año 2015, se proclama como Rector de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios al Dr. Miguel Nicolás Peralta Rosario y como Vicerrector Académico al Dr. Percy Amílcar Zevallos Pollito a partir del 27 de mayo del año 2015.

El propósito que tiene esta casa universitaria es formar profesionales capaces y conscientes de sus compromisos, ubicada en la ciudad de Puerto Maldonado Distrito y Provincia de Tambopata en el Departamento de Madre de Dios, con 03 provincias y 11 distritos, compartiendo con Cuzco y con áreas fronterizas de Bolivia y Brasil. A pesar de las restricciones presupuestales, se ha logrado conseguir sus objetivos en materia de infraestructura no en su totalidad, ya que actualmente está culminando la construcción de un moderno lugar donde albergara a los alumnos de nuestra casa universitaria, brindando un ambientes cómodos para su preparación y su desarrollo académico para un óptimo rendimiento, y a la vez cuenta con el servicio Biblioteca existiendo un número de 19,000 libros inventariados; en la Hemeroteca se tiene 1200 ejemplares entre tesis, revistas y guías académicas.

Actualmente la universidad cuenta con un Auditorium y Biblioteca Central, se viene trabajando para el 2016 se realice la ejecución y/o culminación de los proyectos: “Mejoramiento Integral del Sistema de Protección de Bienes ante Inclemencias Climatológicas de la UNAMAD” con un presupuesto S/.1'197,617.00 nuevos soles, Proyecto: “Instalación y Equipamiento del Centro de Investigación y

Experimentación Agroforestal de la UNAMAD” tiene un costo de S/.2´458,577.00 nuevos soles, Proyecto: “Mejoramiento de los Servicios Académicos y Administrativos de la UNAMAD” cuyo costo es de S/.7,000,641.00 nuevos soles, Proyecto: “Creación y Equipamiento de la Aldea Científica Iñapari UNAMAD” costo S/.1´908,178.00 nuevos soles y el Proyecto: “Ampliación de Infraestructura y Equipamiento de aulas para las Nuevas Carreras Profesionales de la UNAMAD” tiene un costo de S/.34´197,742.00 nuevos soles. Cuadro de fortalezas en anexos

VISIÓN Y MISIÓN INSTITUCIONAL:

Visión: Ser líder en la región amazónica, holística, humanística, democrática, innovadora, con vocación de servicio, comprometida a dar solución de los problemas de nuestra sociedad pluricultural, de la biodiversidad y del medioambiente, orientada al desarrollo sostenible a través de elementos y valores éticos, en el marco de una gestión eficiente, eficaz y legal.

MISIÓN: Es ser formadora de profesionales competentes y de alto nivel académico, generador de investigación científica, tecnológica y humanística, siendo promotor activo del desarrollo local, regional y Nacional, actuando con compromiso social en el aprovechamiento sostenible de nuestra biodiversidad y conservación del medio ambiente. Estructura de la UNAMAD se encuentra en los anexos.

BASES TEORICAS:

En las entidades del estado a través del control interno tiene responsabilidad de realizar el monitoreo constante por que maneja recursos públicos, tal vez como las entidades privadas (personas jurídicas), quienes deben crear ambientes necesarios para el proceso de control. (Rodríguez -México, 2015).

El control es un ciclo del proceso administrativo que reside en verificar la relación de las acciones elaboradas y resultados esperados. Es la función que afirma que salgan las cosas como es debido. Compararlo el desempeño con las metas establecidas, según señalado por Guinart (2003: 3).

CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO: Se relaciona con la eficiencia y eficacia de las funciones del ente, con el plan de organización y procedimientos con el fin de que faculte a los funcionarios a la toma de decisiones de autorizaciones de las diferentes áreas. Desde el punto de vista el control se define como medida y corrección del desempeño y cumplimiento los objetivos de la entidad y los planes ideados para alcanzarlos 4. Para Robbins/Coulter, el control como parte administrativa consiste en supervisar el desempeño, cumplimiento de la norma y emprender las acciones que hicieran falta. **CPC Fuad Khoury Zarzar, Lima (2010) CGR.**

Se ha producido diversas modificaciones de enseñanza y titulación y otros, relacionados con la dirección, organización y gestión de la universidad, en los últimos años (Llinàs-Audet, Giroto & Solé, 2011) hoy en día donde todas las universidades se unifican con el fin de mejorar la calidad de servicio que brindan las universidades como indicarían lo más primordial la investigación, los procesos de gestión y dirección. Según **(M^a. Teresa Padilla Carmona-2014).**

Los ingresos tienen lineamiento establecido, en caso del sector público y en otros privados, pero independientemente de la procedencia de recursos; esto justifica la existencia de la rendición de cuentas que debería verificar el cumplimiento de objetivos planteados por la universidad en sus actividades propias; lo intenta el control de la gestión en la educación superior es modular la estructura lógica aplicada. **(Según Mauricio Valle Barra).**

El poco interés a las dimensiones vinculadas al gobierno y la gestión institucional tal vez como unidad y/o total, así como no debemos olvidar que la evaluación está integrada en base a una consideración básica conceptual. Los trabajos académicos sobre la gestión universitaria, tiene gran importancia por el incremento de los problemas que rodean a las universidades y que perduran en algunos conceptos adicionales y analíticas rigurosas; indicadas y dadas en términos ambiguos, en los últimos años. **(Clark, 1987).**

Cuentan con una estructura administrativa extensa y costosa, dicho cambio no refleja en el cumplimiento de sus funciones administrativas, tampoco no ha llevado a mejorar la docencia y la investigación de las universidades como en las políticas de las nuevas formas de gestión que son promesas de mayor eficiencia y mejora valiosa en la calidad universitaria. Según Wietse de Vries/Eduardo Ibarra Colado (2004) Revista Mexicana.

Por lo expuesto, las universidades públicas y privadas del país, necesitan propuestas teóricas, nuevos conceptos, así como nuevos paradigmas administrativos como es la gestión, control, clima y comportamiento organizacional, cuáles son sus interrelaciones con la satisfacción, el desempeño del trabajo y especialmente con la gestión, conocerlo significará trabajar con eficiencia, eficacia y productividad de tal forma que estarían en condiciones de plasmar sus objetivos y metas universitarias.

Si existiera un buen desempeño académico y administrativo, interno de mejora, para esto requiere información externa que dé a conocer los motivos y acciones de las dificultades a mejorar, sino las organizaciones estarían con riesgo de ser miope, sin ver lo que la sociedad exige para la educación superior y sus carreras universitarias que administra las áreas administrativas y académicas. Revista “

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Las razones que nos condujeron a exponer el problema, fue:

Problema General

¿Cuál es el nivel de relación que existe al contribuir el Control Interno en la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017?

Problemas Específicos.

¿Cuál es el nivel que infiere el Control interno en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017?

¿Cuál es el nivel de la Gestión Universitario en la Universidad Nacional Amazónico de Madre de Dios-2017?

¿Qué dimensiones de la variable control interno tiene mayor relación con la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2017?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

Justificación legal

Marco Legal: Ley N° 30220 Universitaria; Ley N° 30372 Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016;

- Ley N° 28411 General del Sistema Nacional de Presupuesto; Ley N° 27297 de Creación de la UNAMAD, modificada por la Ley 29371;

- Decreto Legislativo N° 1017 de Contrataciones del Estado, modificado por la Ley N° 29873;

- Ley N°30225 de Contrataciones del Estado y su reglamento, Plan estratégico Institucional 2012-2021, con Resolución N° 156-2011-UNAMAD-COyG;

Estatuto de la Universidad, aprobado por Resolución de Asamblea estatutaria N° 003-2015-UNAMAD-AE. Modificado mediante Resolución N°08-2015-UNAMAD-AU, 21/08/2015; Reglamento General de la UNAMAD, aprobado por Resolución N° 220-2004-UNAMAD; R.D. N° 004-2012-EF/50.01 que aprueba la Directiva N° 002-2012-EF/50.01 "Directiva para los Programas Presupuestales en el Marco de la Programación y Formulación del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2014". R.D. N° 012-2012-EF/50.01. Estructura Orgánica de la UNAMAD aprobada con resolución N° 004-2009-AU.

Justificación teórica

Este trabajo podrá aplicase en la medida que pudiese ser admitida por las autoridades de la Universidad, a medida que comprendan que el ejercicio es herramienta facilitadora de optimizar del desarrollo de administración en gracia colectividad. Lo importante es que permita compendiar levantamientos teóricos de todo nivel para mando aplicarlo en el florecimiento de la indagación.

Asimismo, permite agrupar las tentativas de otras compañías y así esplendor golpear nuestros tributos laborales, como manera de colaborar con la buena gerencia pública universitaria.

La notabilidad del control del desempeño, es esencial para que pueda tener la confianza en el desarrollo de la eficiencia del gobierno institucional. Los cuidados se implantan de detectar, en el plazo anhelado, respecto a los objetivos planteados por la corporación y/o entidad.

Las inspecciones fomentan la validez, eficacia y economía de los recursos, oprimen del problema de pérdida de valor de activos, la que avala fiabilidad de los estados financieros, acordes a las leyes y normas vigentes, para ellos se tiene el apoyo d la autoridad de mayor rango **Dr. Domingo Hernández.**

El factor del entorno está compuesto por la integridad y valores éticos, capacidad de los trabajadores y filosofía de la entidad. Debemos comprender que la universidad con el corto tiempo de funcionamiento viene atravesando diversos problemas en la gestión universitaria; las que afectan en el crecimiento Tanto académico y administrativo.

El objetivo es que se debe llega a un sinceramiento entre los trabajadores administrativos y docentes. La universidad, tiene el desafío de asegurar una educación de calidad, cumplir con las funciones de formar profesionales, difundir conocimientos, investigar, de crear, innovar, promover la cultura y actuar con responsabilidad social.

Se debe trabajar unidos docentes, estudiantes y administrativos es por un objetivo común: acreditación y licenciamiento urgente, que la fecha recientemente se viene iniciando, es el inicio para mejorar la Gestión universitaria y no manejándose de conflictos de los directores de área, decanos y otras autoridades, que no contribuirá al buen desempeño laboral del personal administrativo, quienes con un desarrollo profesional y de cambio serán los impulsores de un estilo de trabajo

diferente de mejor calidad, evidentemente que este hecho hará posible una mejor convivencia, la práctica de valores.

La aplicación de las variables de estudio, la finalidad de: Mejorar el control interno en base a la gestión universitaria en la Universidad Amazónica de Madre de Dios, que nos permita establecer una relación y contribución para el mejoramiento de buena gestión institucional de la universidad, que con lleve a la buena conducción de la universidad, para que así no tengan que quedar Planes Institucionales inconclusos, asimismo se revisaran, describirá y que nos permita analizar en que se viene fallando las gestiones de gobierno universitario.

La averiguación parte de la problemática actual en el proceso interno en la gerencia administrativa en la Universidad pública. Esta observación tiene un inicio cuantitativo. Enfatizamos en el uso de la metodología cualitativa de las sabidurías administrativas quien se aproxima a los fenómenos culturales, que se convierten en fenómenos oficiales por frecuentar de un estudio de conocimientos personales adonde siempre existirán situaciones impredecibles, imprescindibles de ser mapeadas y que influyen en las variables a desmenuzar.

Que consta del modelo inicial del proceso de planeamiento estratégico ante la OGPP y las oficinas de generales de la UNAMAD. Descripción de la perspectiva general del trabajo. Recopilación de documentación normativa, de gestión, control y datos estadísticos. Auditoria interna de las unidades orgánicas y levantamiento de variables del macro entorno externo y de la competencia.

Justificación práctica

Para esta investigación se ha utilizado las técnicas de recolección de datos que justifican la importancia del tratamiento cuantitativo de los datos de la organización que permita la comparación de la realidad con los fundamentos teóricos y empíricos que sustente el problema. Profundizar su percepción de los argumentos y demandas educativas en la búsqueda permanente del beneficio y llegar a mejorar formación profesional.

Se concluyó que, el CI advierte contextos de peligro que de alguna u otra forma que afecta negativamente el cumplimiento de los objetivos que son de vital importancia en el procedimiento e implementando en su administración de estos medios. Layme; Moquegua, Perú (2015).

“la indagación se medita relevante porque la ineficiencia en la implementación de un sistema de control trae consecuencias graves, como ineficiencia por la necesidad de la población. Tanto como el borde público y privado, son la clave para el progreso de la entidad, se debe tener presente el cumplimiento de obligaciones y políticas de ordenanzas éticos” (Zarpan Alegría, 2013).

Del presente cometido de búsqueda se pudo puntualizar que si no existe un adecuado control interno no se puede causar la validez, competencia, economía en las operaciones de la entidad, así como la disposición de una mejor calidad de atención al servicio público. El CI necesita de compromisos de los servidores en el desempeño de sus trabajos asignados.

1.6 HIPÓTESIS.

Hipótesis General.

Existe correlación entre el Control Interno y la Gestión Universitaria en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017, tiene concordancia manifiesta en la gestión administrativa.

Hipótesis específicas.

El nivel que infiere el Control interno es nulo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017

El nivel de la Gestión Universitaria es frecuente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017

Existe alguna dimensión del Control Interno que mejor se relaciona con la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2017.

1.7 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Objetivo General

Determinar el nivel de relación que existe entre el Control Interno con la Gestión universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017.

Objetivos específicos

Describir el nivel del Control Interno en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017.

Describir el nivel de Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017

Determinar la dimensión del Control Interno que mejor se relacione con la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2017.

II. METODOLOGÍA

La ciencia, es conocida en la actualidad, como producto de un conjunto de revelación y protagonismo tienen una forma de llevar a cabo sus estudios. Los diferentes campos de investigación utilizan el llamado “método científico”, una forma de investigar y producir conocimientos, que se rige por un protocolo que pretende obtener resultados confiables mediante el seguimiento de ciertos pasos, con rigurosidad y objetividad.

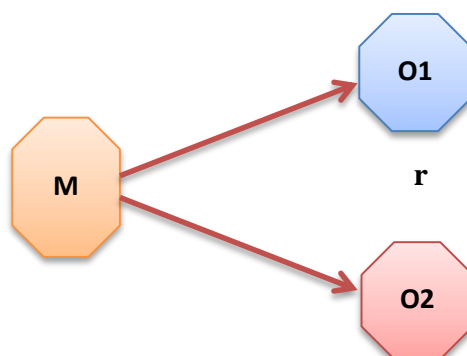
Para Salkins (1999), citado por Carrasco (2013), sostiene que: “La manera de diversas formas necesarias flexibles varían considerablemente, el tiempo que toma aprender a usarlos”.

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Es no experimental, porque se observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos es decir no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador (Hernández y otros; 1998, p. 188)

Es de corte transversal o transeccional correlacional, porque este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández y otros; 1998)

En la presente investigación asume un diseño de tipo de investigación no experimental de nivel descriptivo-correlacional y de corte transversal siendo su esquema:



Dónde:

M = muestra.

O1. Control Interno (CI).

O2. Gestión Universitaria (GU).

r = relación de las variables entre control interno y la gestión universitaria.

2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.

Variable de estudio 01: Control Interno (CI)

Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
<p>Control Interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para asegurar que se alcancen los objetivos gerenciales: calidad de servicios públicos, Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado, Cumplir con la normatividad, garantizar la confiabilidad de información, valores institucionales, promover que los Funcionarios y servidores públicos cumplan con rendir encargos internos. CPC Fuad Khoury Zarzar-Contralor General de la República-2010.</p> <p>Los objetivos del control interno son: <u>Proteger los activos</u> que son utilizados para las actividades de la empresa, Obtener la información exacta, Creación de normas y procedimientos internos, Hacer que los empleados respeten las leyes y los reglamentos internos y externos. (Auditores, Contadores y Consultores Financieros- revista)</p> <p>Control interno: Incluye los procesos de planeación, organización, políticas, métodos y procedimientos que en forma coordinada adopta la dependencia o entidad con el propósito de promover la eficiencia operacional y lograr los objetivos. C.P. JOSÉ LUIS MUNGUÍA HERNÁNDEZ-015</p>	Ambito de Control.	<ul style="list-style-type: none"> - Filosofía de la Dirección - Integridad y valores éticos - Administración estratégica - Estructura organizacional - Administración de los recursos humanos - Competencia profesional - Asignación de autoridad y responsabilidad - Organo de Control Institucional. 	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Casi nunca</p> <p>d) Nunca</p>
	Evaluación de Riesgo.	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento de la administración de riesgos. - Identificación de los riesgos - Valoración de los riesgos. - Respuesta al riesgo 	
	Actividad de Control Gerencial.	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de autorización y aprobación. - Controles sobre el acceso a los recursos o archivos. - Evaluación de desempeño. - Rendición de cuentas. 	
	Información y Comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> - Información y responsabilidad. - Calidad y suficiencia de la información. - Archivo institucional. - Canales de comunicación. 	
	Supervisión.	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades de prevención y monitoreo - Seguimiento de Resultados - Compromisos de Mejoramiento. 	

Variable de estudio 02: Gestión Universitaria (GU)

Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Al analizar los componentes de la variable gestión universitaria, y examinando las respuestas en relación a los componentes de la gestión universitaria en sus dimensiones: Planificación, organización, dirección y control, pretendemos demostrar en que situación y grado de aceptación tienen en cada una de las Universidades. Sánchez Soto, Juan Manuel (2005).	↳ Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visión y la Misión ✓ Objetivos y metas ✓ Estrategias y Políticas 	a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
	↳ Organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura Orgánica ✓ Tecnología ✓ Estructura Social 	
	↳ Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo ✓ Toma de Decisiones ✓ Trabajo en Equipo Competencia 	
	↳ Control	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proceso de control 	

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.

2.3.1. Población.

Está integrada por administrativos de la UNAMAD, está constituida por profesionales, técnicos, auxiliares y personal de apoyo, algunos profesionales ocuparon en un momento cargos de directores de confianza y desempeñan. Siendo un total de 118 Administrativos de la universidad.

Población de Administrativos

UNIVERSIDAD UNAMAD – SEDE MADRE DE DIOS		
N°	Personal Administrativo	Población
1	ADM. Nombrados	33
2	ADM. Contratados	85
Total		118

Fuente: CAP-2017-Fuente Propia

2.3.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra de esta investigación se precisa considerando una población finita y pequeña y con marco muestral conocido, para las variables cualitativas se empleó de la fórmula de Alfa de Cronbach:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población.

Z = Es el coeficiente de Confianza o valor de Z crítico, (95 % = 1.96)

P = Proporción de éxito (0.5)

Q = Proporción de no éxito (0.5)

d = Nivel de precisión absoluta. (95 % = 0.05)

Concluyendo la muestra será:

$$n = 91 \text{ Administrativos}$$

Aplicación de la formula con los datos de la encuesta aplicada al personal administrativo de las UNAMAD.

$$n = \frac{118 * (1.96^2) * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (118-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} \quad n = 91$$

Por consiguiente, la muestra se encuentra ajustada:

Muestra

IVERSIDAD UNAMAD - SEDE PUERTO MALDONADO				
N°	Personal Administ.	Población	%	Muestra
1	ADM. Nombrados	33	27.97	25
2	ADM. Contratados	85	72.03	66
Total		118	100	91

Fuente: Elaboración propia.-CAP-UNAMAD-2017

Para efectuar el cálculo de la muestra se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple y estratificado, considerando una población finita, pequeña y con marco muestral conocido, para variables cualitativas.

Para el efecto se estableció del total de la muestra establecida a las unidades de observación por administrativo nombrado con 25 personas, administrativo contratados 66, haciendo un total de noventa uno (91) administrativo encuestados.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para la recolección de la información se aplicó la técnica de encuestas, y en mínimo % la entrevista y la observación; considerando la información prioritaria del personal docente y corroborada por la parte administrativa.

Instrumento. -Se utilizó un instrumento, diseñado en función a las variables estudiadas, respaldado con dos questionarios asistidos y auto administrados, que contienen una lista de preguntas de interés que regulan la evaluación de las variables, cuya indagación fue el objetivo de recabar opiniones acertadas sobre problemática en estudio, siendo 32 ítems en variable 1 y la variable 2 se contempló 30 ítems.

Dichas encuestas nos permitieron cotejar los elementos de la investigación, lo cual se adaptaron de la guía planteada por Palma (SL-SPC), la teoría de Herzberg y la técnica de análisis factorial confirmatorio (P-LIEIPUR), con el único propósito de describir una aproximación psicométrica de sus cualidades basada en la escala de Likert, que exponen en la tabla siguiente:

Resumen de la técnicas e instrumentos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	VALORACION
Encuesta	Cuestionario de evaluación.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
Encuesta	Cuestionario de evaluación.	1. Siempre 2. Casi siempre 3. Casi nunca 4. Nunca

Fuente: Elaboración propia-2017

2.5. Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez de los instrumentos

Las herramientas diseñadas, presentaron y reunieron todas las exigencias de confianza, seguridad e integridad, cuyos datos alcanzados son estimados y evaluados. Para la validación del instrumento se toma como referencia los “resultados generales del juicio de expertos mediante indicadores por criterios” que se encuentra en el apartado de Anexos, donde el resultado obtenido se comparó con la siguiente escala:

Escala del nivel de validez de los instrumentos

VALORES		NIVELES DE VALIDEZ
81 – 100	→	Excelente
61 – 80	→	Muy bueno
41 – 60	→	Bueno
21 – 40	→	Regular
0 – 20	→	Deficiente

Fuente: Elaboración propia-2017

El instrumento utilizado alcanzo más del 80%, estableciéndose como muy bueno.

Confiabilidad de los Instrumentos

Para ver la seguridad del instrumento y datos capturados en la investigación, se ha realizado el análisis del índice de consistencia interna en base a técnicas estadísticas como el coeficiente de **alfa de Cronbach**.

El grado de confianza del Cuestionario para administrativos se determina, se verificó a través del **método de Alfa de Cronbach**. Según Hernández (2000), los niveles de confiabilidad se resumen de la siguiente forma:

Escala del nivel de validez de confiabilidad de los instrumentos

VALORES		NIVEL DE CONFIABILIDAD
0.53 a menos	→	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	→	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	→	Confiable
0.66 a 0.71	→	Muy confiable
0.72 a 0.99	→	Excelente confiabilidad
1	→	Confiabilidad perfecta

Fuente: Elaboración propia-2017

Observando, el valor del coeficiente de alfa de Cronbach calculado, está dentro del intervalo de confianza $0.8 < \alpha = 0.879 < 1$; en conclusión, el instrumento utilizado brinda información robusta y consistentes, siendo su confiabilidad de excelente al estar próximo a la unidad (1), existiendo consistencia de los resultados obtenidos

Validación por juicio de expertos

Se utilizó la técnica de juicio de expertos, el cual fue revisado por los docentes expertos en la rama de investigación de la respectiva universidad, cuya apreciación valorativa, lo expresamos en la siguiente tabla:

Juicio de Expertos para los Instrumentos

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Mgt. Edgar Enríquez Romero	80 %
02	Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza	85%
03	Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz	85%
	Promedio	84 %

Fuentes: Elaboración propia-2017.

Dichos análisis de los cuestionarios, la valoración de 84 % lo cual representa la validez significativa de estos.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.

Después de la recolección de datos, se dio inició con el vaciado de los cuestionarios, los datos obtenidos fueron resumidos y tabulados numérica y gráficamente por intermedio de la aplicación del software estadístico: SPSS 24, Excel, etc.

En esta investigación los datos obtenidos han sido procesados en tres etapas: la descripción de las variables, para conocer el comportamiento de las variables, elección del estadístico de prueba (coeficiente de correlación) y la interpretación de los resultados.

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x \cdot S_y}$$

NIVEL DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES algo implica en no colocar esto

-1.00 = <i>correlación negativa perfecta.</i>
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = <i>Correlación positiva perfecta.</i>

fuente: Hernández et al (2010). Metodología de la investigación, Pág. 453.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS.

En la ejecución del presente estudio se cumplió con las normas bioéticas de la investigación, siendo aprobado por las instancias respectivas para su realización y autorizado para la aplicación del instrumento. Toda la información obtenida fue operada y estimada estadísticamente de forma confidencial, anónima y estricta.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN.

Se realizaron en base a los instrumentos ecuanimes validados que nos permitió optimizar el análisis, la exposición y el razonamiento de la información obtenida para precisar la concordancia que predominante entre Control Interno y la Gestión Universitaria; los resultados son aceptables y confiables para alcanzar los objetivos y la verificación de la hipótesis a través de análisis de las variables de la presente investigación de estudio.

Para poder realizar un estudio del control interno, de las observaciones y/o recomendaciones hechas por el órgano de control y el seguimiento por cumplimiento de las normas vigentes. Tanto las gestiones que dirigen la universidad, no llegan es su totalidad a concluir en la UNAMAD, el rendimiento en el centro laboral, la motivación en los administrativos de principio hallamos ciertas actitudes notables, que a nuestra madurez y juicio reflexivo alcanza esclarecer y recabar una opinión fehaciente sobre dicha problemática y transmitir un argumento y afirmación bien fundamentado

La interpretación de datos obtenidos, responder al objetivo e hipótesis, se diseñaron parámetros de estimación acomodados en relación a la respuesta de cada dimensión; valoración que ubicará el Puntaje Total (PT) dentro del rango de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla N° 01. Rangos Valorativos de Control interno

N°	Dimensión	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
D1	Ambiente de control	14 a 25	25 a 35	35 a 46	46 a 56
D2	Evaluación de riesgos	4 a 7	7 a 10	10 a 13	13 a 16
D3	Actividad de Control Gerencial	6 a 11	11 a 15	15 a 20	20 a 24
D4	Información y Comunicación	4 a 7	7 a 10	10 a 13	13 a 16
D5	Supervisión	4 a 7	7 a 10	10 a 13	13 a 16
CONTROL INTERNO		32 a 56	56 a 80	80 a 104	104 a 128

Fuente: Elaboración propia -2017(valoración en las encuestas)

Se estableció equivalencias de medidas valorativas para interpretar el grado de control interno en los trabajadores de la UNAMAD, el puntaje total alcanzado y

contractado con el rango de las estimaciones valorativas al que le corresponde según la tabla adjunta:

Tabla N° 02. Rangos Valorativos de la Gestión Universitaria

N	Dimensión	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
D1	Planificación	7 a 12	12 a 18	18 a 23	23 a 28
D2	Organización	7 a 12	12 a 18	18 a 23	23 a 28
D3	Dirección	12 a 21	21 a 30	30 a 39	39 a 48
D4	Control	4 a 7	7 a 10	10 a 13	13 a 16
GESTION UNIVERSITARIA		30 a 53	53 a 75	75 a 98	98 a 120

Fuente: Elaboración propia-2017 (valoración en las encuestas).

La tabla 02, se estructuraron estimaciones valorativas para apreciar el nivel de gestión universitaria, acondicionando los resultados a sus respectivas dimensiones con los puntajes totales (PT) obtenidos, la misma.

3.2 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS VARIABLE CONTROL INTERNO

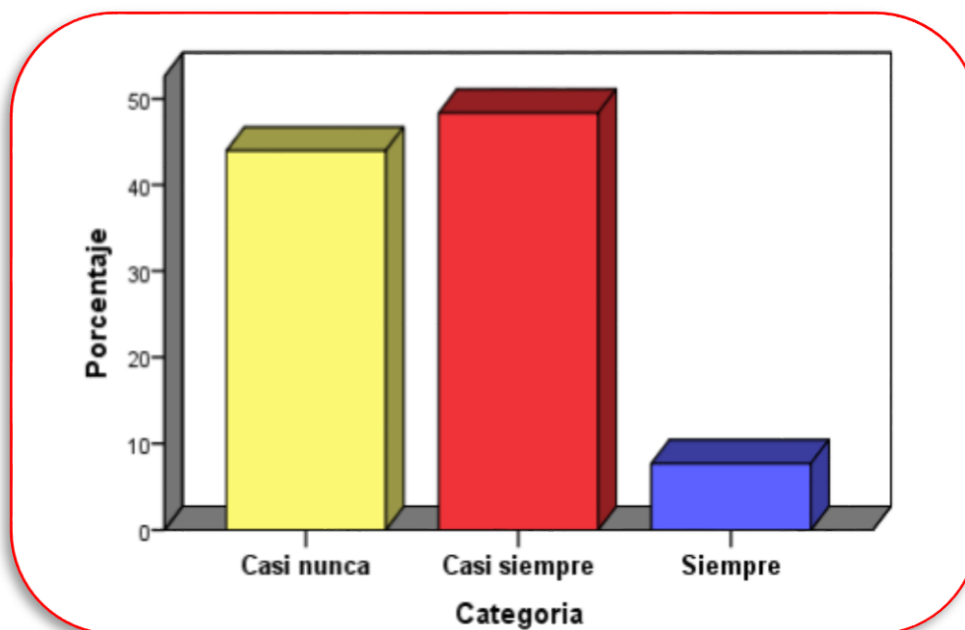
Tabla N° 03. Ambiente de Control

N°	Afirmación	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
SLD1	Casi nunca	40	44,0	44,0
	Casi siempre	44	48,4	92,3
	Siempre	7	7,7	100,0
Total		91	100,0	-----

Fuente: Elaboración propia-2017 (encuestas realizadas)

Interpretación:

La tabla 03, donde se aprecia el 48.4 % del personal Administrativo manifestaron que casi siempre, establecen un entorno organizacional favorable dentro de la institución; el 44,0 % que, casi nunca propician un adecuado ambiente de control organizacional, además el 7,7 % señalaron siempre el cumplimiento del ejercicio de sus funciones administrativas, formando un ambiente de control.

Grafico N° 01: Ambiente de control

Fuente: Elaboración propia-2017

El análisis. - la información recopilada, muestra las imágenes; obteniendo al establecer un alto porcentaje del personal administrativo que sostienen que casi siempre, las condiciones del entorno organizacional son favorable dentro de la institución en donde cumplen sus labores administrativas, porque cuenta con visión y misión, así también como los instrumentos de gestión (ROF, MOF, CAP) los valores éticos que sensibiliza a los integrantes de la entidad. El personal casi nunca propicia un ambiente adecuado en el desempeño administrativo y otra gran parte de los sujetos afirman siempre están conformes y/o de acuerdo con las características antes señaladas, donde cumplen sus responsabilidades administrativas. Por tanto, se deben proponer acciones que permitan superar el estado de insatisfacción e inadecuado.

Debemos tener en cuenta que el órgano de control solo sugiere, porque las universidades se rigen de acuerdo a la nueva ley universitaria.

Tabla N° 04. Valuación de riesgos

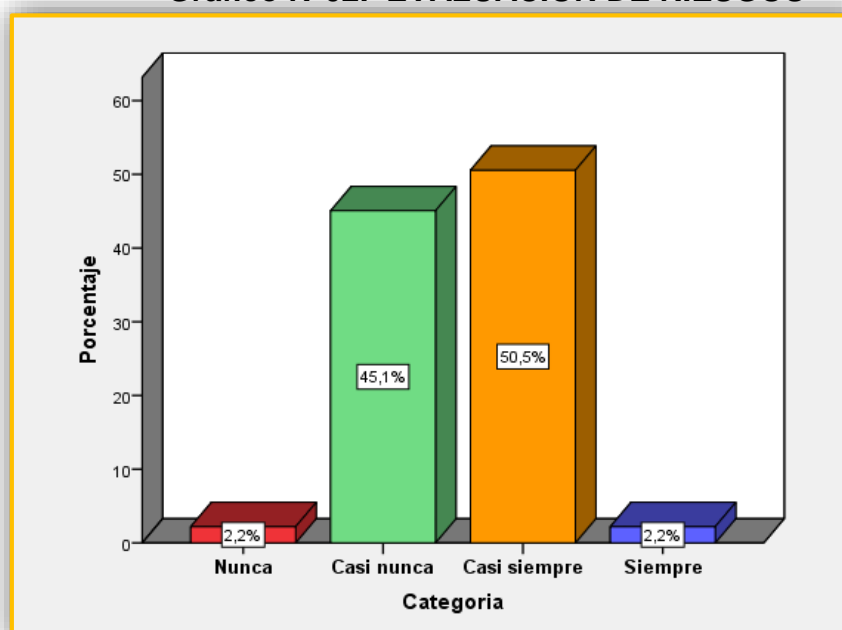
N°	Afirmación	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
SLD2	Nunca	2	2,2	2,2
	Casi nunca	41	45,1	47,3
	Casi siempre	46	50,5	97,8
	Siempre	2	2,2	100,0
	Total	91	100,0	-----

Fuente: Elaboración propia-2017.

Interpretación:

Se aprecian en la tabla 04, donde el 50.5 % establecen que casi siempre, se identifican la evaluación de riesgo en la en la gestión de la institución; el 45.10 % indicaron que casi nunca analizan los factores que puedan afectar el logro, metas y objetivo de la entidad universitaria. Así mismo el 2.2 % dieron a conocer que siempre se lleva a cabo la evolución de riesgos en el manejo de gestión lo implica verificar mediante análisis y 2,2 % nunca evalúan el manejo de los riesgos que puedan tener en ejecución de las operaciones administrativas, en algunos casos las autoridades desconocen de los riesgos que pudieran ocasionar en la gestión de la universidad el incumplimiento y/o recomendaciones otorgadas por el órgano de control institucional.

Gráfico N°02. EVALUACIÓN DE RIESGOS



Fuente: Elaboración propia-2017

Análisis.- De acuerdo a la recopilación de los testimonios, más de la mitad del personal administrativo de universidad, posiblemente evalúan los riesgos en la ejecución de las operaciones institucionales, teniendo la probabilidad en las evaluaciones y cumplimiento que realiza la oficina de Control Interno en las actividades y tareas que desempeña en su condición de personal administrativo nombrado y contratado, estando ya sea en el régimen de la 276 y Cas- ley1975, tanto nombrados y contratados. Este escenario de inseguridad para el cumplimiento con los plazos y tiempos de ejecución en las operaciones institucionales, no están buena en manejo de la gestión institucional.

En realidad, se ha identificado que administran el cumplimiento de dichos factores; porque los ejecutivos, profesionales y auxiliares no establecen planes basadas en el cumplimiento de la cultura organizacional de equidad, solidaridad, disciplina, libertad, honestidad, etc. Algunos administrativos desconocen de las evaluaciones hechas periódicamente por el órgano de control interno, la misma que inciden para el avance de logros y metas y tomas de decisiones que permitan a la universidad avanzar.

Tabla N° 05. Actividad de Control Gerencial

Afirmación	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,3	3,3
Casi nunca	44	48,4	51,6
Casi siempre	34	37,4	89,0
Siempre	10	11,0	100,0
Total	91	100,0	-----

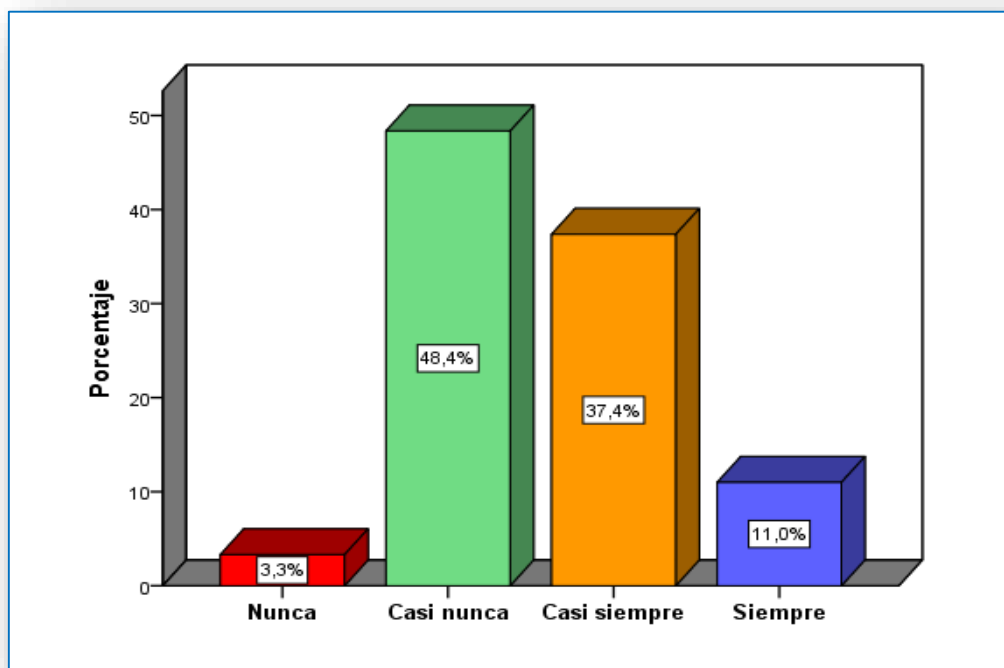
Fuente: Elaboración propia-2017

Interpretación:

Se distingue esta tabla 05, lo destacado por los administrativos universitarios, que 48.4 % afirman que casi nunca establecen políticas y procedimientos de control administrativo y un control adecuado en la gestión que conduce la universidad y 37.4 % casi siempre (probable afirmación) que exista en la universidad un adecuado control en la gestión universitaria; que haya establecido políticas y procedimientos para el logro de los objetivos institucionales. Por otro lado, el 11,0% siempre establecieron políticas administrativas en el bienestar de la universidad; el

3.3 % registraron que nunca se establecieron actividades de control gerencial para la toma de decisiones en bienestar de la universidad nacional amazónica de Madre de Dios.

Grafico N° 03. Actividad de Control Gerencial



Fuente: Elaboración propia-2017

Análisis.- Valorando la recogida del sondeo de datos, podemos puntualizar que los administrativos en un porcentaje muy elevado señalaron que casi nunca se establecieron políticas y procedimientos administrativos actuales y vigentes de la organización, para lo cual consideran que las autoridades ponen de manifiesto objetivos estratégicos relacionadas a promover, cumplir y estar identificados con la misión y visión, con los valores organizacionales, con la gestión de los recursos disponibles de manera responsable, etc.

Las mismas se encuentran plasmadas bajo los principios y pilares sólidos de su cultura organizacional a pesar de no estar conformes en su condición de contratado que no le da estabilidad laboral. No se debe descuidar de manera aproximada las actividades de control gerencial por parte del personal que labora que coinciden al manifestar que casi nunca en su totalidad las autoridades establecen políticas organizacionales al estar lejanas a la realidad y de todo beneficio, como la

generación de estabilidad laboral, promoción y carrera de administrativa universitaria.

Tabla N° 06. Información y Comunicación

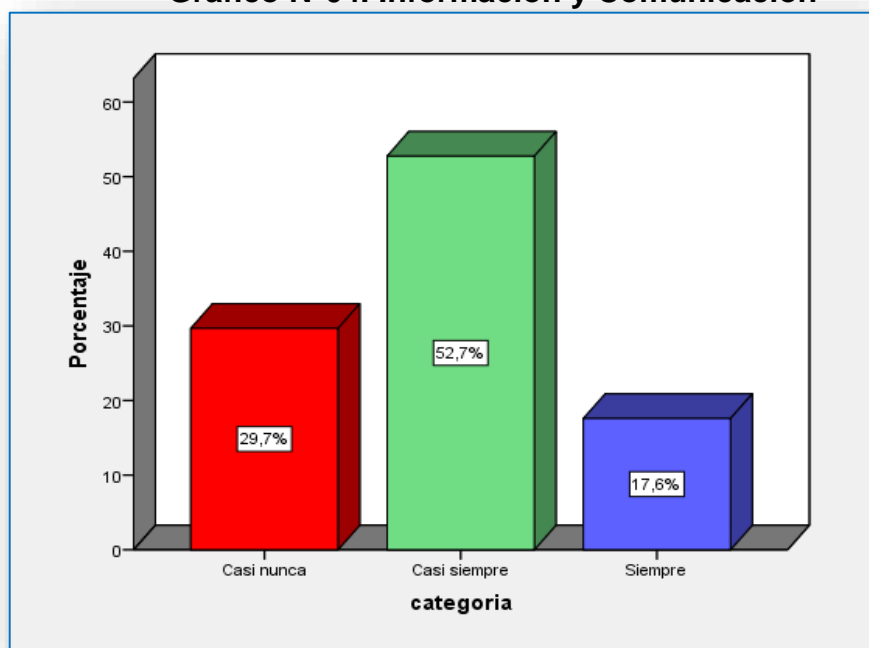
Afirmación	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Casi nunca	27	29,7	29,7
Casi siempre	48	52,7	82,4
Siempre	16	17,6	100,0
Total	91	100,0	-----

Fuente: Elaboración propia-2017

Interpretación:

Los administrativos encuestados emitieron testimonios que se exponen en la tabla 13, donde confirman que el 52.7 % casi siempre se encuentran y/o exista acceso de información y la relación entre las autoridades tanto como administrativos, docentes y autoridades la comunicación se da en algunas ocasiones, seguido del 29.07 % casi nunca, a firmaron que dentro de la universidad no existe la relación adecuada con todo el personal que labora en la universidad, continuando con el 17.6 % presentan un estado de que siempre existió facilidades y confiabilidad en la información y la relación de comunicación en la universidad.

Grafico N°04. Información y Comunicación



Fuente: Elaboración propia-2017

Análisis. - Advirtiendo los antecedentes que se encuentran plasmados en la tabla y en el gráfico, descubrimos que un poco más de la mitad de los administrativos afirmaron que casi siempre existe relación a través de diversos medios y/o canales, enfatizando sobre todo de la mediana existencia de afectividad humana, amistad, empatía, sinergia y compañerismo entre los miembros y familia administrativa. Otro poco del afirmaron que siempre hubo esa relación y comunicación entre las autoridades y el personal administrativo, la misma que debe contribuir a la consecución de los principios de la institución, dejando de lado egoísmos para fortalecer la inteligencia emocional en la universidad, situación que genera alegría, gozo y bienestar trabajando en una institución enraizada en todo el país e internacionalmente.

Por otra parte mínima no existe relación entre las autoridades y el personal que laboran en la universidad Amazónica de Madre de Dios; escenario adverso, se nota en el personal ADM que alegan que los canales y medios y acciones que regulan en la universidad existe un gran hermetismo que se emana desde las instancias superiores hasta en sus pares, presentándose contextos y sesgos de desequilibrios de insatisfacción lo que hace difícil el apoyo, la sinergia en la institución, llegando en algunos extremos a alejarse, tomando distancias con los sujetos con las que comparte el centro laboral, lo que hace muy necesario plantear acciones que permitan poner en práctica a la situación satisfactorio.

Tabla N° 07. Supervisión

Afirmación	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Casi nunca	38	41,8	41,8
Casi siempre	46	50,5	92,3
Siempre	7	7,7	100,0
Total	91	100,0	-----

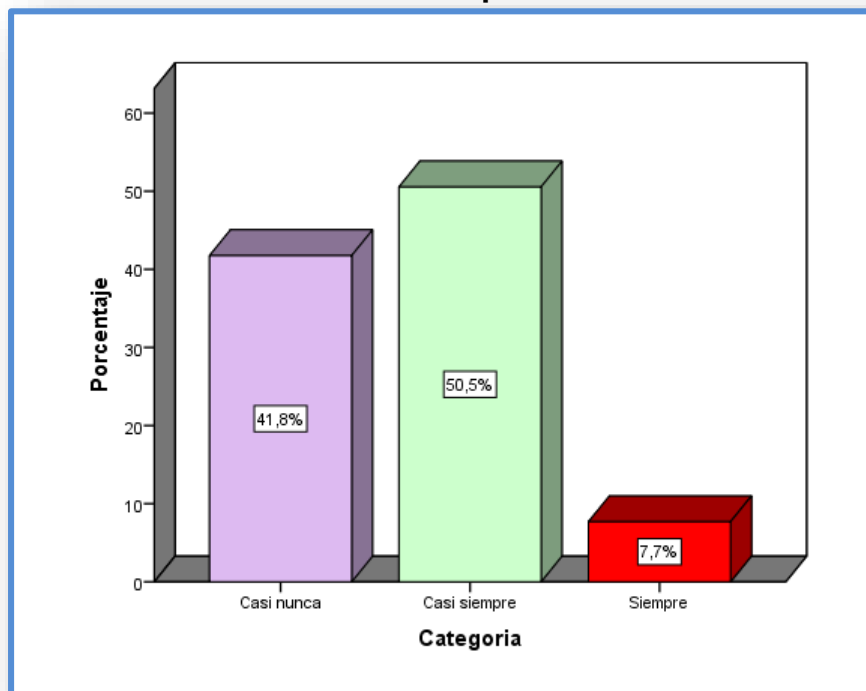
Fuente: Elaboración propia-2017

Interpretación:

Se repara en la tabla, que el 50.5 % suscriben que casi siempre (probabilidad); de que se pueda llevar a cabo la fiscalización adecuada del manejo y cumplimiento sus labores administrativas, para dicha supervisión es necesario la información y comunicación de los administrativos universitarios,

Así mismo el 41.8 % opinaron que casi nunca, por otro lado, el 7.7% manifestaron que siempre, realizaron a través del órgano de control interno se debe ser objetivo valorando la eficacia y calidad en el auto control de los procesos y operaciones de la universidad.

Grafico N°05. Supervisión



Fuente: Elaboración propia-2017

Análisis. - Discurriendo de los números obtenidos de todo el personal al administrativo encuestado, establecieron y que podemos derivar integralmente que el porcentaje mayor de sujetos que afirmaron casi siempre, el OCI verifica la supervisión para apreciar el buen desempeño para la evaluación y la ejecución, supervisión de logrados y las restricciones halladas en el proceso de implementación, parte de la autoevaluación conjuntamente con los componentes de Supervisión.

Forman lineamientos en la norma, criterios, técnicas y habilidades para la aplicación y/o regulación del control interno en las principales áreas de su actividad administrativa en las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas computarizados y de valores éticos, entre otras. La CGR, con arreglo a lo señalado en el artículo N° 14° de la Ley N° 27785, dicta la normativa técnica de control que oriente la efectiva institución y funcionamiento del control interno, así como su referida evaluación.

3.3 RESUMEN DE LA VARIABLE CONTROL INTERNO.

TABLA N° 08. CONTROL INTERNO

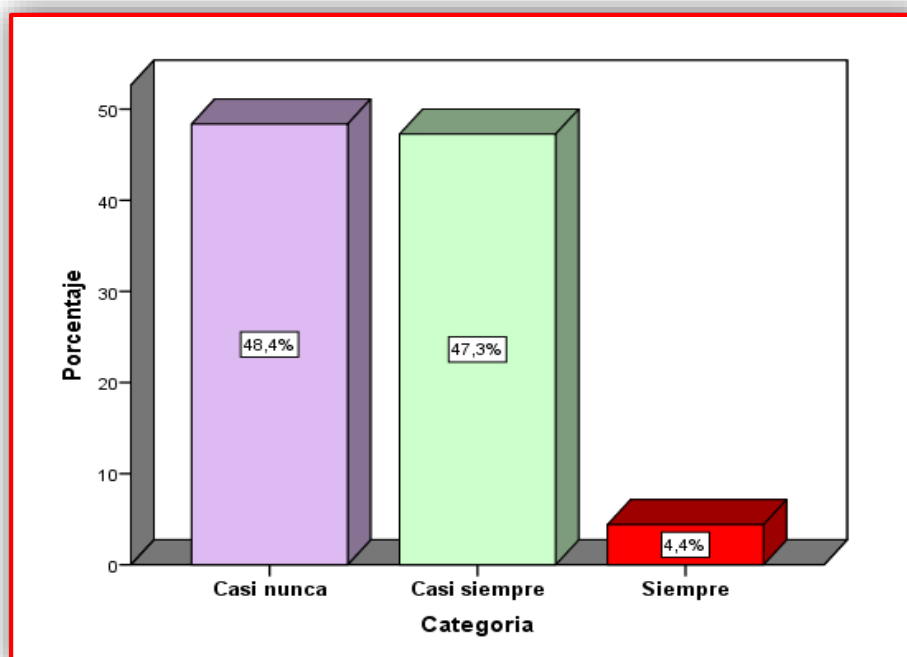
Válido	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Casi nunca	44	48,4	48,4
Casi siempre	43	47,3	95,6
Siempre	4	4,4	100,0
Total	91	100,0	-----

Fuente: Elaboración propia-2017 (encuestas realizadas)

Interpretación:

En la presenta tabla de resumen respecto al control interno en lo que se refiere la parte administrativa de la Universidad de Madre de Dios, se ha nota que el 48.4 % de los administrativos opinaron que casi nunca se ha cumplido el procedimiento de las normas y recomendaciones que están establecidos por el órgano de control interno y las gestiones muchas veces desconocen de lo que se refiere a la supervisión institucional, seguido del 47.3 % sostuvieron que casi siempre (regular), en tanto el 4.4% señalaron siempre, se realiza debidamente el control interno.

Grafico N° 06. CONTROL INTERNO



Fuente: Elaboración propia-2017

Análisis. -Resumiendo los detalles obtenidos, el Control interno al realizar el control a las áreas administrativas, tienen la función de velar por el buen manejo de los recursos del estado. Es probable que nunca llevan a cabo auditorías internas lo que indicaron los administrativos, no siendo son notorias en la universidad las auditorías quienes al emitir su informe final donde otorgan conclusiones y recomendaciones, producto del análisis realizado.

Lo que constituye la base de implementación. Por otro lado, las autoridades y funcionarios administrativos, no lo ejecutan de manera objetiva para hacer cumplir las recomendaciones efectuadas por el órgano. Muy poco realizan las autoridades la medición y corrección del desempeño del personal administrativo el cual debería garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados por el OCI de la universidad. Situación que la ubicamos como inadecuado que hace necesario proponer acciones que permitan poner en práctica y lograr una mayor variación creciente de control interno. Sin embargo, la resolución de contraloría, obliga a las entidades públicas establecer el compromiso a las Altas autoridades de entidad auditada.

El control es puntual, cuando aplica eventualmente a ciertas áreas, funciones, actividades o personas. Esta aplicación permanente. Comprende al control previo, concurrente y posterior, eficaz; cuando no entorpece las funciones administrativas, operativas y cuando se toman en cuenta las sugerencias, recomendaciones de los órganos responsables del mismo y cuando se aplican las medidas correctivas son necesarias para optimizar la gestión universitaria. La inestabilidad de las autoridades universitarias hace que las auditorías no sean notoria.

3.4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS VARIABLE GESTIÓN UNIVERSITARIA.

Tabla N° 09. Planificación

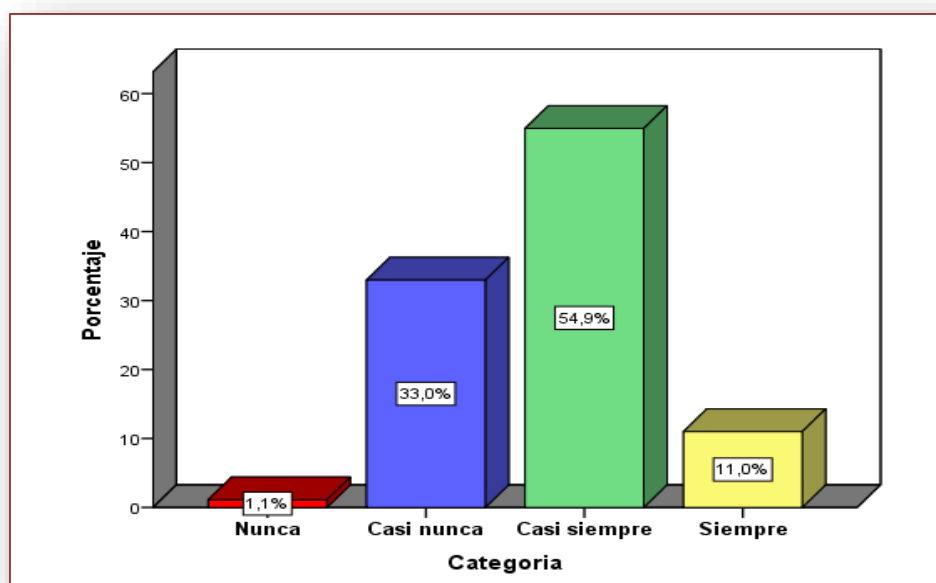
Afirmación	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,1	1,1
Casi nunca	30	33,0	34,1
Casi siempre	50	54,9	89,0
Siempre	10	11,0	100,0
Total	91	100,0	-----

Fuente: Elaboración propia-2017

Interpretación:

Podemos enfatizar al observar que la planificación, en cuanto al cumplimiento de los objetivos, el 54.9 % de los sujetos encuestados indicaron casi siempre se realiza las proyecciones de planificación, expresando un 33.0 % a casi nunca, un 11.0 % siempre, continuando con el 1.1% que nunca respectivamente.

Gráfico N° 07. Planificación



Fuente: Elaboración propia-2017

Análisis.-De toda la información lograda, se halla que más de la mitad de los administrativos sondeados respondieron casi siempre, ejecutan debidamente el plan de gestión, planificado para que se lleve a cabo por la universidad, deduciendo a un desconocimiento, descuido, error y/o falta de la aplicación acorde al plan de

gestión donde se plantean las políticas educativas y la cultura organizacional tanto en la parte administrativa y académica por la autoridad, es así que entre las funciones administrativas de la universidad. Las actividades del plan de trabajo establecen para ayudar a asegurar que se pongan en práctica las directrices de la dirección para hacer frente a dichos riesgos. Mientras tanto, la información relevante se capta y se comunica por toda la organización. Todo este proceso es supervisado y modificado según las circunstancias planteados y planificados dentro del plan de trabajo de las autoridades universitarias.

Un porcentaje apreciable el personal administrativo opinaron generalmente, casi nunca practican y efectúan el ejecutan un plan de trabajo planificado, la misma que se oriente a los objetivos ya sean a corto o largo plazo que con lleven una buena gestión universitaria, el servicio que brinda la institución, de acuerdo a un plan de trabajo planificado para el desarrollo de las actividades y tareas tanto administrativos y académicas extra muros, poniendo en vigencia todo lo aprendido por las capacitaciones y conocimientos de formación profesional, beneficia en el desarrollo humano participativo, democrático y sostenible en la gestión universitaria; además de llegar a promover el cumplimiento de lo planificado en la gestión administrativa y académica con el objetivo de lograr una buena gestión, en bienestar de la universidad, siendo administrados por las autoridades de manera eficiente los recursos de la institución y tomar las decisiones de manera oportuna. Consecuentemente se debe llevar a cabo reuniones para la planificación que conduzcan a superar el estado deficiente para la parte administrativa y colabore en la gestión, en sus diversas actividades administrativas que tiene la universidad.

Tabla N° 10. Organización

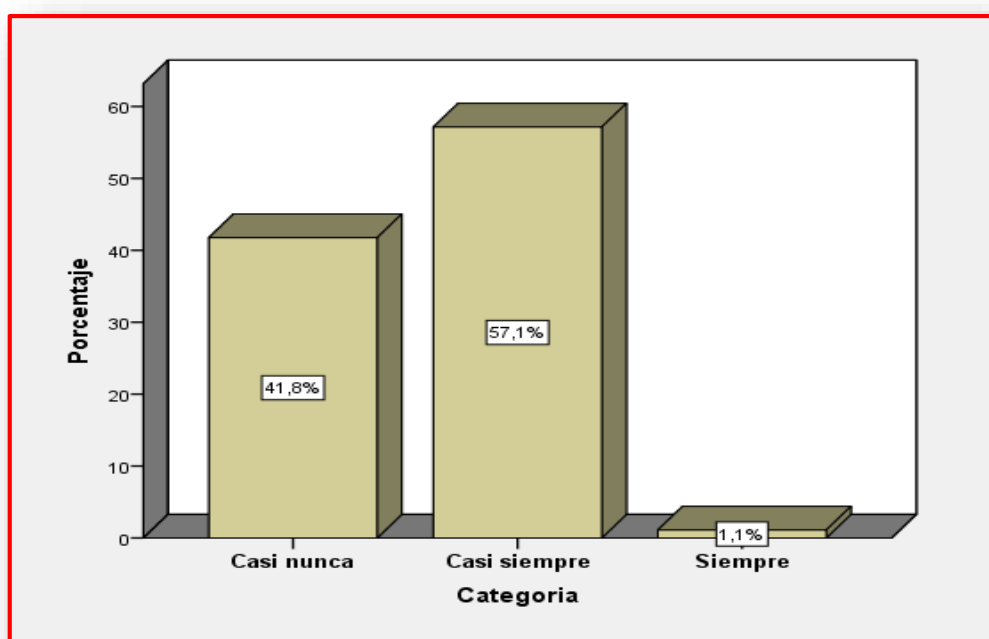
Afirmación	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Casi nunca	38	41,8	41,8
Casi siempre	52	57,1	98,9
Siempre	1	1,1	100,0
Total	91	100,0	

Fuente: Elaboración propia-2017

Interpretación:

Se distingue en la tabla 10, lo destacado por el personal administrativo universitario, que el 57.1 % especificaron que casi siempre las políticas administrativas de la organización, en el caso de la universidad, el 41.8 % registraron que casi nunca conocen la estructura y que muchas veces no cumplen con lo establecido en la universidad, seguido del 1.1 % que siempre trabajan y conocen la estructura de la universidad para el trámite de los documentos que maneja la organización y/o entidad.

Grafico N° 08. Organización



Fuente: Elaboración propia-2017

Análisis.-Valorando lo recopilado del sondeo a los encuestados, podemos puntualizar que el personal administrativo en un porcentaje muy elevado señalan que casi siempre conoce el lineamiento organizacional de la universidad, en muchas ocasiones desconocen, el proceso las políticas administrativas actuales y vigentes de la organización, se consideran que las autoridades ponen de manifiesto objetivos estratégicos relacionadas a promover, cumplir y estar identificados con la misión y visión, con los valores organizacionales (la parte administrativa, académica); el manejo adecuado de los recursos disponibles, etc., lo que están plasmadas bajo los principios y pilares sólidos de su cultura organizacional a pesar de no estar conformes en su condición de contratado que no le da estabilidad laboral al personal. No se debe descuidar de manera aproximada a una tercera

parte de los administrativos que coinciden al manifestar que están en que casi nunca y nunca practican los lineamientos y políticas de la organización universitaria y políticas organizacionales al estar lejanas a la realidad y de todo beneficio, como la generación de estabilidad laboral, promoción y carrera administrativa universitaria.

Tabla N° 11. Dirección

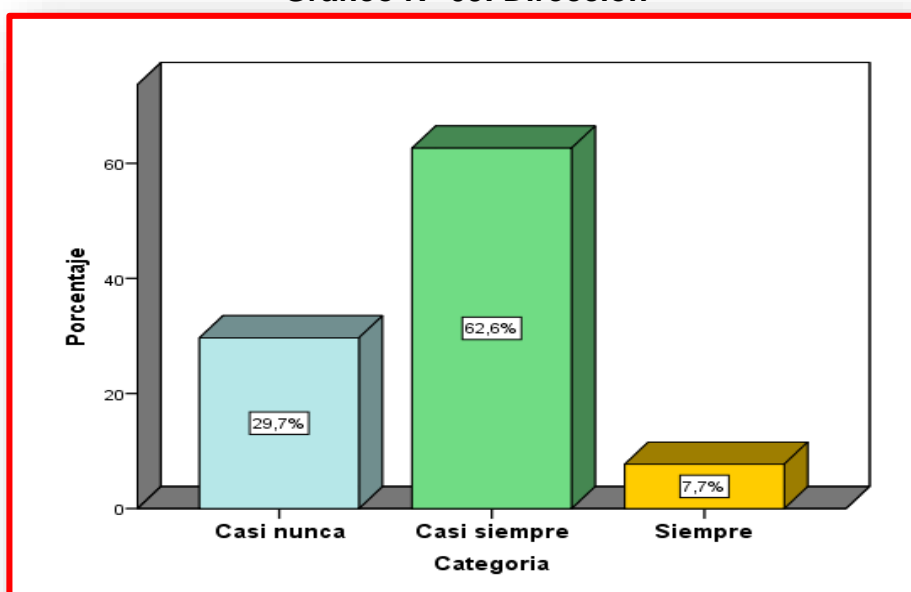
Afirmación	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Casi nunca	27	29,7	29,7
Casi siempre	57	62,6	92,3
Siempre	7	7,7	100,0
Total	91	100,0	

Fuente: Elaboración propia-2017

Interpretación:

Nos demuestra que el 62.6 % de los administrativos participantes dijeron de casi siempre exista una buena conducción administrativa, el 29.7 % expresaron que casi nunca existe una buena administración en la dirección de la universidad, no estando así de acuerdo con las autoridades que lo administran la universidad, continuando con un 7.7 % que establecieron totalmente de que siempre ha existido una buena administración de la dirección y un acuerdo referente a las relaciones que impera con la autoridad.

Grafico N° 09. Dirección



Análisis.- Se aprecia que casi siempre exista una vinculación de la administración del rectorado (dirección) referidos a la gestión universitaria, las relación entre las autoridades y el personal que labora, tanto administrativa y académica que se encuentran con posibilidad de acuerdo con la gestión, casi nunca del total están posiblemente en desacuerdo con las relaciones que existen con la autoridad universitaria, alegando a que falta implementar acciones de convivencia, participación, motivación, reconocimiento, equidad y generación de un clima y cultura organizacional saludable y dinámica que permita mayor seguridad, colaboración y reforzar las sensaciones de pertenencia entre los miembros de la familia universitaria, siendo muy necesario plantear acciones que permitan poner en práctica ese estado inadecuado de insatisfacción.

Además, percibe que es tomado en cuenta cuando se presenta algún cambio en su seno laboral y participa de manera activa para el logro de los objetivos y que en algún momento no es agrado de las autoridades universitarias, en muchas ocasiones no velando por conveniencia una gestión administrativa si no por la inestabilidad en la gestión universitaria, tanto administrativo y académico. A tener en cuenta por otro lado y que hacen un poco menos de la mitad de los administrativos encuestados sustentan que se encuentran siempre de acuerdo, con la relación que existen con las autoridades, al anunciar que la atmosfera institucional que se refleja en la universidad con la posibilidad de una gestión lo que repercute que puede como no puede facilitar, la confianza para el buen desempeño y rendimiento de sus obligaciones, donde el tener buenas relaciones con los directivos le llega a beneficiar de manera adecuada en todas las direcciones de trabajo y en especial su convivencia diaria entre todos de su entorno laboral.

Tabla N° 12. Control

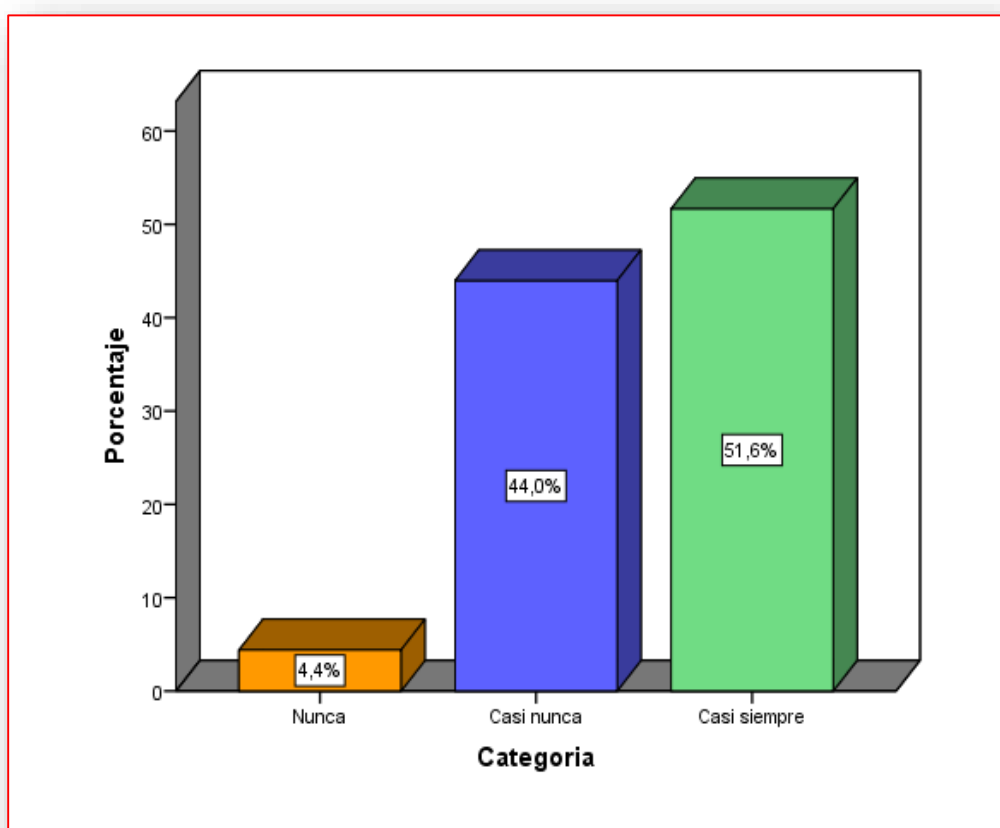
Afirmación	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,4	4,4
Casi nunca	40	44,0	48,4
Casi siempre	47	51,6	100,0
Total	91	100,0	

Fuente: Elaboración propia-2017

Interpretación:

Nos demuestra que el 51.6 % de los participantes administrativos afirmaron que casi siempre exista un control en la gestión universitaria, el 40.0 % expresaron que casi nunca exista un debido control en el manejo de la gestión en la universidad, concurren además con un 4.4 % opinaron que nunca hubo un control adecuado en lo que se refiere a la administración de los recursos que tiene la universidad lo que genera un desacuerdo referente a las relaciones que impera con la autoridad.

Gráfico N° 10. Control



Fuente: Elaboración propia-2017

Análisis.-Identificando la imagen de la tabla 12, nos presenta los datos obtenidos del total de encuestados y se hallan irradiados en el gráfico 10, donde apreciamos que regular el procesos de las labores administrativos es casi posible que lleven un control adecuado en la gestión universitaria que se encuentran que casi siempre (probabilidad) de que pueda existir un control efectivo y hace un poco más de la mitad del totalmente de la encuesta a firman de casi nunca se aplica un modelo de gestión que formulen priorizando los objetivos de la universidad UNAMAD, ligado

a una estrategia para la dirección de una gestión universitaria asertiva, teniendo en cuenta e muchas de algunos de los objetivos específicos planteados para el cumplimiento del manejo de la gestión universitaria a través de un control de gestión adecuado. Mientras que en la universidad existen una estrategia de diferenciación.

Debemos recordar que todo proceso de control debe suministrar información que permita tanto elaborar la estrategia (planificación estratégica) como conocer la adecuación de la estrategia necesaria producto del entorno cambiante (control estratégico). A tener en cuenta por otro lado y que hacen un poco menos de la mitad de los administrativos encuestados sustentan que casi nunca, ha existido el control adecuado en el cumplimiento de las normas acorde al plan de trabajo que tiene planteados las autoridades.

Sin embargo, la falta implementar normativas y acciones internas en la relación que debe existir entre el personal administrativo, docentes, estudiantes y autoridades de la universidad, siendo necesario plantear acciones que permitan poner en práctica la adecuada relación que existen con la autoridad universitaria.

Por otro lado, una parte mínima aceptaron que nunca se regula el cumplimiento de las actividades planteadas, es probable de la existencia de algunos errores y crisis administrativa, lo que también perjudica a la parte académica y a las autoridades. Lo que necesario que permitan de manera simple y clara observar el estado real de cada área de la universidad, de acuerdo al área de medición, Si bien, el modelo hay que tomar los antecedentes del control de gestión típico alrededor de un marco financiero (criticado por ser de corto plazo y de indicadores tardíos), no está centrado en indicadores financieros, si no en indicadores que toman distintas dimensiones propias del quehacer universitario, los cuales pueden ser compatibles con un modelo de gestión.

3.5 RESUMEN DE LA VARIABLE GESTIÓN UNIVERSITARIA.

Tabla N° 13. Gestión Universitaria

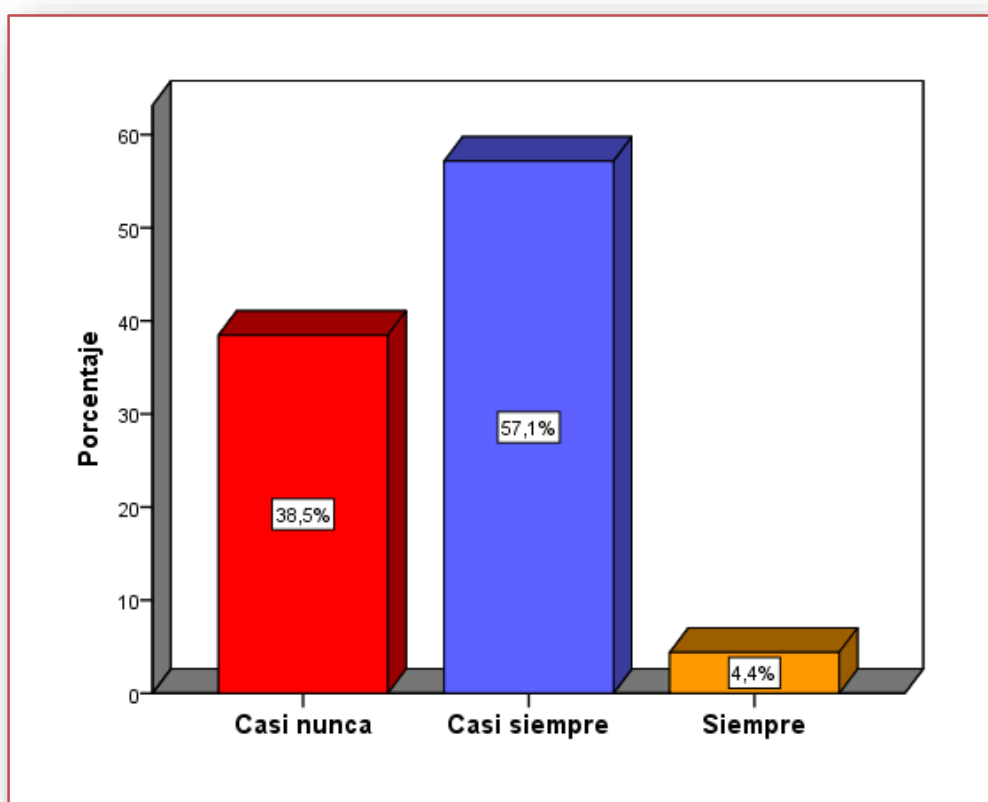
Afirmación	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Casi nunca	35	38,5	38,5
Casi siempre	52	57,1	95,6
Siempre	4	4,4	100,0
Total	91	100,0	

Fuente: Elaboración propia-2017

Interpretación:

Al observar la tabla antepuesta, el extracto relacionado a la gestión universitario, los administrativos de la universidad-UNAMAD, donde el 57.1 % del personal que laboran subrayaron que casi siempre (regular satisfacción), en tanto un 38.5 % acentuaron casi nunca, están en desacuerdo y tan sólo el 4.4 % señalaron que están siempre (alta satisfacción).

Grafico N° 11. Gestión Universitaria



Análisis.-Verificando el resumen de los resultados en la tabla 13 y gráfico 11, permitiéndonos establecer de manera conjunta y grupal que más del cincuenta y siete % de los administrativos de la universidad-UNAMAD, se encuentran con casi siempre una regular satisfacción, con el ambiente laboral que perciben durante la realización de sus actividades, tareas administrativas y académicas, lo que se percibe que existe un clima y atmosfera organizacional muy cambiante y no estable, producto de las relaciones con las autoridades de las diversas facultades que diseñan y ponen en práctica políticas administrativas no muy claras y ágiles que enmarcan remuneraciones y beneficios laborales poco satisfactorios y estacionarios durante mucho tiempo, como también otra gran parte de la población administrativa casi nunca la gestión universitaria permite realizar sus tareas con ciertas preocupación y casi apropiadamente en periodos medianos, que le permite tener un crecimiento humano lento y estar poco interrelacionado con sus pares y demás miembros de la institución de manera sinérgica de forma temporal y no continua en ambientes y/o infraestructuras internas y externas acondicionadas, con tecnología y equipos que algunos casos no están de acuerdo a la necesidades y exigencias y que les facilite cumplir con sus funciones administrativas que tuvieron durante la formación de profesionales de calidad y competitivos para la sociedad.

En el extremo del escenario hallamos que el personal y en un porcentaje no menos importante, que alegan que están siempre satisfactorio en el contexto y escenario laboral que se presenta y reflejándose en el desempeño de la gestión, encontrándose con actitudes no positivas y regular insatisfechos por registrar sensaciones manifiestas de que las condiciones de trabajo no son favorables en cuanto a infraestructura, tecnología, equipamiento y laboratorios, donde sus retos de trabajo son poco frustrantes a partir del sistema remunerativo, reconocimientos, estímulos, capacitación, crecimiento personal y que no son justas, llegando a repercutir en la excelencia de la función educativa que se proporciona en la organización y en el producto que se obtiene, situando a todo esto en el rango de inadecuado por consiguiente se propondrán acciones que permitan superar ese estado impropio y perjudicial para la organización.

3.6 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

A efecto de establecer, demostrar y evidenciar las hipótesis objeto de estudio, se llegó hacer uso del estadístico, coeficiente de correlación de Pearson “r”, manejando variables ordinales con prueba paramétricas, llegando a emplear la estadística descriptiva e inferencial por medio del software: SPSS 24 y Excel, las que nos suministraron una medida numérica de concordancia del control interno y la gestión universitaria de la UNAMAD.

Tabla N° 14. Correlación Control Interno y Gestión Universitaria

Correlaciones				
Variables			CONTROL INTERNO	GESTION UNIVERSITARIA
Rho de Spearman	CONTROL INTERNO	Coefficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	GESTION UNIVERSITARIA	Coefficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia y SPSS 24, Excel.

Tabla N° 15. Análisis e Interpretación de Hipótesis

Hipótesis estadística	Ho = No existe concordancia entre control interno y la gestión universitaria H1 = Existe concordancia entre control interno y la gestión universitaria
Nivel de significancia	$\alpha = 5 \% = 0.05$
Coefficiente de correlación Pearson	0.746* = Positiva
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Puesto que $p < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula quedando con la hipótesis alterna, deduciendo que el control interno tiene una concordancia significativa con la gestión universitaria.

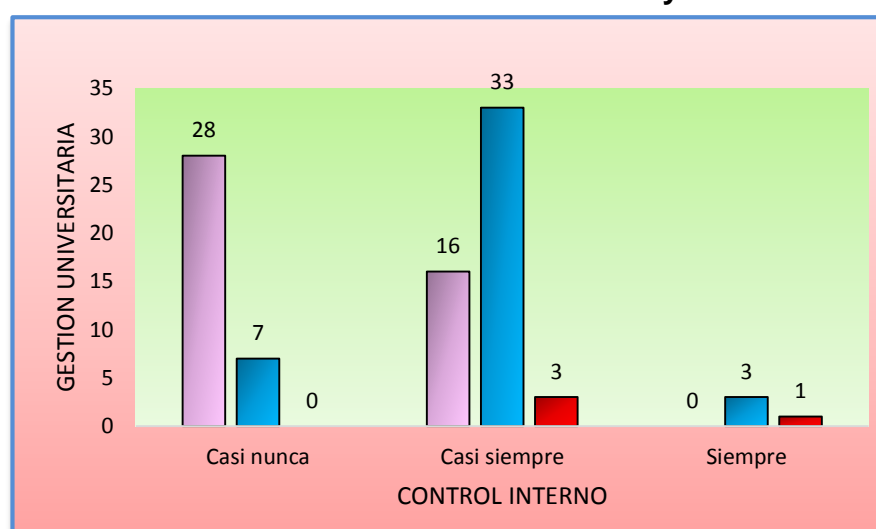
Fuente: Elaboración propia-2017.

Tabla N° 16. Distribución del control interno y la gestión universitaria

CONTROL INTERNO	GESTION UNIVERSITARIA			Total	%
	Casi nunca	Casi siempre	Siempre		
Nunca	28	16	0	44	48%
Casi siempre	7	33	3	43	47%
Siempre	0	3	1	4	4%
Total	35	52	4	91	100%
%	38%	57%	4%	100%	

Fuente: Elaboración propia-2017(encuestas realizadas)

La tabla 16 muestra el estado del control interno y la gestión universitaria que proyecta en los administrativos encuestado que nunca sea tenido relación y confiabilidad en el cumplimiento de sus funciones, por las mala gestión que se viene aplicando en la universidad por parte de las autoridades universitarias, estando con inestabilidad esta casa universitaria, arrojando una manifestación del 48% lo que implica que nunca hubo buena relación en el control interno por parte de la oficina del órgano de control interno, lo que reflejara en el cumplimiento de gestión universitaria, continuamente el 47 % con regular satisfacción hubo control interno adecuado que se reflejan en la gestión universitaria; por otro lado se presenta con el 4 % de administrativos afirma que ha existido un control interno adecuado en la gestión universitaria, pero que sin embargo a tenidos que limar con diversas falencias administrativas en la universidad.

Grafico N° 12. Distribución del Control Interno y Gestión Universitaria

Los valores adquiridos a consecuencia de la información obtenida del personal administrativo de la UNAMAD, se pueden llegar a distinguir en la tabla 16 que se llegan a irradiar en el gráfico 12, determinando que en un porcentaje mayor el personal administrativo de la universidad, presentan un nivel de regular gestión universitaria contando estos con una marcada diferencia en cuanto a su nivel de control interno que realiza el OCI.

las mismas que oscilan desde casi siempre existió un control interno que reflejan en la gestión universitaria, y una baja gestión universitaria que no logran concretarse por parte de las autoridades universitario, a su vez otro número reducido de maestros muestran una supervisión del control interno adecuado en el manejo de la gestión administrativa por parte del OCI, que regulen orientando y/o sugiriendo la buena marcha en la toma de decisiones de la gestión universitaria, finalmente de otro lado existe personal administrativo labora con un nivel de regular insatisfacción de gestión y que el control también se realiza en pocas oportunidades, hallando de forma significativa que casi nunca ha existido esa relación entre las autoridades y el personal administrativo.

Por lo que se puede establecer y determinar que se aceptan las hipótesis específicas, existiendo distinciones significativas entre variables de esta tesis que son control interno y gestión universitaria, debemos tener en cuenta que la universidad viene pasando procesos de evaluación por parte de la SUNEDU, por lo que el nivel de correlación entre dos variables, la situación de la universidad agrupadas nos permite deducir que si se diseña y desarrolla estrategias de formas de trabajo en una de las variables, sobre todo mirando que el control interno es realizada por OCI, asimismo la universidad maneja presupuesto del estado, mientras que la gestión universitaria se rige por la nueva ley universitaria, teniendo en cuenta que por el simple hecho de recibir presupuesto del estado están sujetas a supervisiones periódicas las entidades universitarias.

3.7. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

3.7.1. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS1

H1: El nivel que infiere el Control interno es nulo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017

TABLA N° 17. CONTROL INTERNO

Válido	Frecuencia	Porcentaje %
Casi nunca	44	48,4
Casi siempre	43	47,3
Siempre	4	4,4
Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia-2017 (encuestas realizadas)

Decisión:

En la presenta tabla se resume respecto a la variable en estudio control interno de la Universidad de Madre de Dios, el 48.4 % del personal administrativo calificaron de casi nunca, ello se refleja en incumplimiento de las normas y recomendaciones establecidos por el órgano de control interno.

3.7.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2

H1: El nivel de la Gestión Universitaria es frecuente en la Universidad Nacional Amazónico de Madre de Dios-2017

Tabla N° 18. GESTIÓN UNIVERSITARIA

Afirmación	Frecuencia	Porcentaje %
Casi nunca	35	38,5
Casi siempre	52	57,1
Siempre	4	4,4
Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia -2017(encuestas realizadas)

Decisión:

En la presenta tabla se resume respecto a la variable en estudio gestión universitaria en la Universidad de Madre de Dios, el 57,1% del personal administrativo calificaron de casi siempre, ello se refleja en una gestión monótona y ambigua sin un plan estratégico acorde a ley universitaria.

3.7.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 3

Tabla N° 19. El grado de Correlación de dimensión de Información y Comunicación y Gestión Universitaria

		Correlaciones	
		Información y Comunicación	GESTIÓN UNIVERSITARIA
Información y Comunicación	Correlación de Pearson	1	,671**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	91	91
GESTION UNIVERSITARIA	Correlación de Pearson	,671**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	91	91

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla N° 20. Análisis e Interpretación de Hipótesis

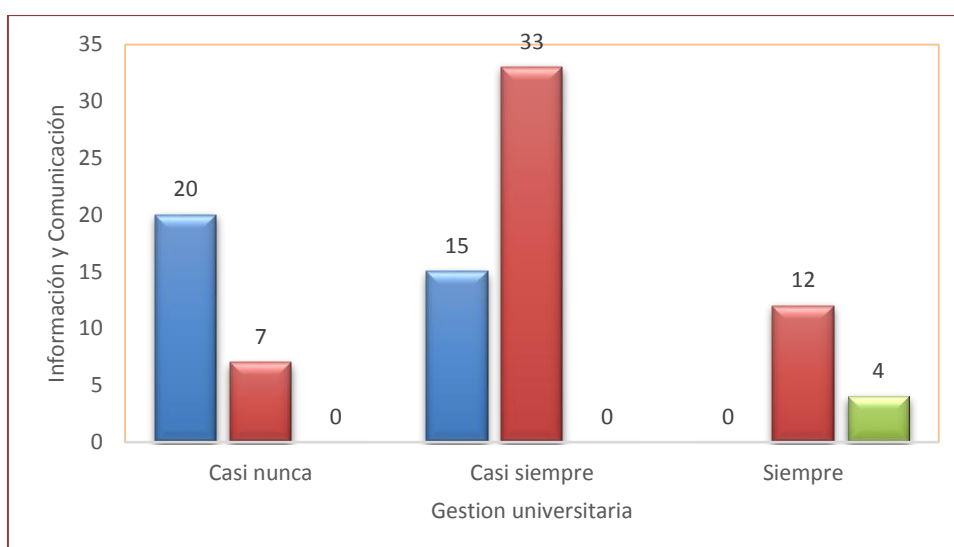
Hipótesis estadística	Ho = No existe correlación entre Información y Comunicación y la gestión universitaria
	H1 = Existe correlación entre Información y Comunicación y la gestión universitaria.
Nivel de significancia	$\alpha = 5 \% = 0.05$
Coeficiente de correlación Pearson	0.671* = Positiva
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Puesto que $p < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula quedando con la hipótesis alterna, deduciendo que la Información y Comunicación tiene una correlación significativa con la gestión universitaria.

Fuente: Elaboración propia-2017.

Tabla N° 21. Información y Comunicación de gestión universitaria

Información y Comunicación	GESTIÓN UNIVERSITARIA			Total
	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	
Casi nunca	20	7	0	27
Casi siempre	15	33	0	48
Siempre	0	12	4	16
Total	35	52	4	91

Fuente: Elaboración propia-2017.

Gráfico N° 13. Grado de Correlación Control Interno y Gestión Universitaria

En la tabla 21 y el gráfico 13, se observa respecto a las dimensiones Información y Comunicación y la variable gestión universitaria un porcentaje mayor del personal administrativo de la universidad, se ubican en la categoría casi siempre de la dimensión información y comunicación y respecto a variable gestión universitaria la categoría predominante es casi siempre.

Por lo que se puede establecer y determinar que la información y comunicación en el personal administrativo se da de manera casi siempre. No establece comunicación de manera continua entre los estamentos en la toma de decisiones.

IV. DISCUSION

El trabajo de investigación presenta y se distinguen por los resultados notables que nos permiten alcanzar los objetivos trazados, despejando los problemas establecidos y descubrir el control interno y la gestión universitaria de la Universidad.

Reflejando en la 1ra variable -control interno, señalada en su dimensión Ambiente de control de la universidad, en la tabla N° 01 se proyecta el 48.4 % el personal administrativo universitarios sostienen que casi siempre propician un ambiente de control interna y externa del escenario universitario donde cumplen sus responsabilidades de labores administrativas, llegando a especificar que sus espacios, ubicación, distribución, iluminación, ventilación, comodidad, seguridad, servicios y entre otros aspectos no son los más recomendados, donde además sus equipos tecnológicos son muy escasos, poco disponibles, ni tienen accesos a información en tiempo real. Por otro lado en la tabla 02 en la que se advierte la dimensión evaluación de riesgos donde el 50.5 % del personal encuestado opinaron que están casi siempre evalúan la parte financiera y ejecutan los canales de accesos a los riesgos que presentarían en el control de las utilidades que percibe por parte del estado, en consecuencia las responsabilidades del personal en su condición de contratado, efecto señalado sólo por el cumplimiento oportuno del pago remunerativo y a la presión por cumplir, así estos no estén de acuerdo a la realidad ni perciban vacaciones retribuidas, todo en base a la empatía de la autoridad de la universidad.

De la misma manera en la tabla 03, se distingue lo destacado por el personal administrativo universitarios referente a la dimensión actividad de control gerencial, donde el 48.4 % especificaron que casi nunca realizan procedimientos administrativos vigentes en la institución, argumentando que las autoridades realizan esfuerzos necesarios para practicar y poner de manifiesto para alcanzar la visión, misión, basados en los fines, principios y valores de la universidad, las cuales deben ser tomados en cuenta de la cultura organizacional: de equidad, solidaridad, disciplina, libertad, honestidad, etc., a pesar de no estar conformes en

su condición de contratado que no le brinda estabilidad laboral. Así mismo en la tabla 04, concerniente a la información y comunicación, se puede distinguir el 52.7 % del personal administrativo se ven que casi siempre, las interrelaciones que dan en su ambiente laboral, enfatizando de sobre manera que se genera una mediana afectividad humana, amistad, empatía, sinergia y compañerismo entre toda la familia de la comunidad universitaria, aspectos que dificultan para alcanzar los objetivos y metas del trabajador, por ende de la institución, debiendo dejar a un lado todo egoísmos para fortalecer la inteligencia emocional, situación que le genera dificultades en la alegría, gozo y bienestar laboral, sobre todo en una institución enraizada a nivel nacional e internacional, restringiéndose en muchas ocasiones el acceso a la información.

Así mismo en la tabla 05, respecto a la dimensión supervisión del personal administrativo, el 50.5 % suscriben que casi siempre verifican el cumplimiento de actividades y tareas que despliegan, las mismas les estimulan e impulsan al mejoramiento de sus habilidades, conciencia, identidad y calidad de vida personal y familiar; aduciendo que les condicionan con despido laboral, lo que no permite realizar otras actividades administrativas, como el trabajar en otras organizaciones y/o dedicarse a otras funciones, como capacitaciones y participar en eventos que la institución llegue a organizar, llegando a practicar y respetar las capacitaciones con la finalidad de promocionar la oportunidad hacia un crecimiento personal latente.

Enfocándonos en la información captada por el lado de la variable gestión universitaria, en la tabla 06 se advierte datos de la dimensión planificación, donde el 54.9 % del personal administrativo encuestado pregonaron que casi siempre cumplen con los planes de trabajo planteados y planificados como las actividades orientadas al desarrollo y la marcha de una buena gestión, muchas veces la planificación de planes de trabajo no se ejecutan y/o aplican en su totalidad, de manera que por ser un documento guía para el diseño y aplicación de la administración de la gestión universitaria, aclarando que demuestran desconocimiento de los temas administrativos y normas vigentes, objetivos trazados; además llega a cumplir y de manera in puntual con las responsabilidades

y comisiones que se le encarga en la institución. El poco cumplimiento de lo planificado en las operaciones financieras en la universidad no se llegan a concluir a pesar de exigir al personal administrativo contratado para que cumpla de manera eficiente y eficaz las funciones y deberes que se les exigen, a pesar de la falta de equipos tecnológicos para el avance del trabajo encomendado esto se genera en ocasiones por la falta de los recursos, debemos aclarar que la planificación para la ejecución de un plan de trabajo que sea acorde de la realidad; señalando que las oportunidades que ofrece la institución le puede generar bienestar personal, profesional y familiar, realizando una carrera administrativa para alcanzar el reconocimiento y las felicitaciones respectivas por lograr el cumplimiento de sus labores administrativas que ofrece la universidad.

Además podemos enfatizar al observar la tabla 08 de la dimensión organización universitaria, que el 57.1 % de los sujetos encuestados esbozaron que casi siempre cumplen con la estructura organizacional, siempre respetando los trámites de la documentación emitida hacia otras áreas que continúan el proceso respectivo la organización de la universidad, en el caso de servicio, el desarrollo profesional de la comunidad universitaria, han llegado a inferir a un desconocimiento, descuido, error y/o ausencia de la organización para el cumplimiento de las normas vigentes y poner funcionar las políticas educativas y la cultura organizacional de la universidad, por tanto sobre todo en el personal estudiantil y docente de la universidad no tiene ni existe la cultura de la función de la gestión, como responsabilidad administrativa y académica en el desarrollo del discente y desarrollo del medio socioeconómico en la región.

Consiguientemente en la tabla 09, en conexión a la dimensión dirección, nos demuestra que el 62.6 % de los administrativos participantes dijeron que casi siempre están de acuerdo con las demandas exigidas por parte de la autoridad, quienes brindan las condiciones necesarias y satisfactorias para que desenvuelvan sus tareas, al anunciar que la atmósfera institucional que se refleja en la universidad es pocas veces agradable que repercute en la facilitación, la confianza para su buen desempeño y rendimiento, acentuando que al tener buenas relaciones con los directivos le llega a beneficiar de manera adecuada en todas las direcciones de

trabajo y en especial su convivencia diaria entre todos de su entorno, ser considerado y participar de manera activa en los cambios planificados por el ápice estratégico y que de ninguna manera le disgusta que fiscalicen el avance de la gestión administrativa lo largo del desarrollo de la universidad. Las autoridades deberían analizar los medios antes de tomar una disposición para la dirección de la universidad, en ocasiones el personal prefiere cumplir con lo exigido por las autoridades, pero no ven el bienestar de casa universitaria, solo sus intereses propios, lo que no permite en la toma de decisiones, tanto en la gestión y dirección de la universidad.

Por el lado de la dimensión de control, en la tabla 10 muestra que del total de personal administrativo encuestados el 52.6 % juzgaron que casi siempre realizan un adecuado control de las operaciones financieras, pero que no lo ejecutan de acuerdo a lo establecido por las normas vigentes, muchas veces las autoridades se encargan de requerir a su manera la administración del presupuesto que asigna el estado a la universidad, no debemos olvidar que a través del OCI el estado, efectúa controles adecuados en cumplimiento de las normas vigentes dentro de las universidades. La universidad no cuentan con el financiamiento necesario con los recursos ni la motivación de la institución, pero exteriorizan que tienen y presentan mucha expectativa de la comunidad universitaria, por otro lado afirman que no brindan asesoría ni participan, ni contribuyen con el manejo del presupuesto a través de las gestiones que han venido pasando, solo le conlleva a tomar muchas veces a una mala decisión, consiguientemente no tienen acciones previstas para el control de la universidad y entre otras.

De los valores adquiridos a consecuencia de la información obtenida del personal administrativo de la universidad UNAMAD, se pueden llegar a diferenciar el grado de correlación del control interno la gestión universitaria (tabla 23), precisando que en un porcentaje mayor (48 %) de administrativos, nunca han llevado un control adecuado que regule la gestión universitaria, que el 47 % manifiestan que casi siempre, oscilando regular el control interno en la universidad a través del órgano de control, cabe indicar que la gestión universitaria se rige por las normas administrativas en las entidades del sector público.

De la misma manera y en referencia a la prueba de hipótesis, se pudo evidenciar en base a la correlación estadística de ambas variables de estudio del actual ensayo de investigación, cuyos datos son revelados en la tabla 21, deduciendo que los resultados son destacados y que nos permite afirmar que existe una correlación positiva de 0.206* (Pearson) y que el valor p calculado es significativo al nivel de 0.05 bilateral ($p < \alpha \rightarrow 0.033 < 0.05$); de la misma manera se obtuvo el nivel de agrado de correlación el nivel de control interno (tabla 23), arrojando una regular gestión universitaria y regular bajo control interno. De todo, nos lleva a definir que el agrado y relación en el centro laboral tiene una concordancia significativa con su control y gestión universitaria de la UNAMAD. Situación que se enmarca por los datos de distribución normal, mediante la prueba de Shapiro-Wilk (P-Valor o Sig. > 0.01 > SL=0.803 y P=0.417), donde el coeficiente de determinación $R^2= 0.042$ % estando próximo a 1, indicando que la productividad está explicada por la satisfacción laboral, el coeficiente de correlación múltiple $R=0.206$ (Pearson: 0.01 > 0.206) expresando una correlación positiva significativa, respecto a la R^2 corregida está más baja que la R^2 ($R^2=0.206$ y R^2 corregida=0.033), siendo el error típico de la estimación pequeño 14.81 ajustándose de mejor manera a la variable, igualmente el estadístico $F= 4.649 > R=0.206$ determinando la relación que existe entre las variables, y el nivel crítico (sig.)=0.033 por lo tanto $R=0.206 > 0$ y $p=0.033 < 0.05$ se aceptan las hipótesis planteadas en la investigación existiendo una concordancia positiva significativa entre las variables.

V. CONCLUSIONES

1. Del trabajo de investigación se manifiesta y revela que la correlacional es reveladora y demostrativa entre el control interno y la gestión universitaria de la UNAMAD, validado la hipótesis principal de vinculación predictivo entre las variables, al alcanzar el valor p calculado que es significativo al nivel bilateral de $\alpha = 5\%$ (0.05), teniendo $p < \alpha \implies 0.000 < 0.05$. y una correlación r de Pearson de 0.746.
2. El control interno muestra diferencias diversificadas, el 48.4 % del personal administrativo calificaron de casi nunca, ello se refleja en incumplimiento de las normas y recomendaciones establecidos por el órgano de control interno. CI, situación que enmarca tan sólo al cumplimiento de la función y obligaciones administrativas que deben evaluarse notable y progresiva las funciones para el diseño y construcción de estudios de investigación y en asuntos de gestión, universitaria; indicadores que exigen diseñar escenarios para corregir sus desempeños administrativo y gestión universidad.
3. Enfocándonos en el agrado y relación en el centro laboral, se deduce que existen diferencias reveladoras y explicativas, observando mayoritariamente por una gestión universitaria. el 57,1% del personal administrativo calificaron de casi siempre, ello se refleja en una gestión monótona y ambigua sin un plan estratégico acorde a ley universitaria. la UNAMAD, fundamentalmente por razones ambientales motivacionales del escenario donde cumplen sus responsabilidades administrativas (infraestructura, equipos tecnológicos, sueldos, estabilidad laboral, capacitaciones, estímulos y reconocimientos), las exigencias del contexto actual y las etapas del proceso de ascenso y competitividad profesional.
4. Luego del análisis y descripción los resultados hallados en el trabajo de investigación y mediante la correlación entre la dimensión información y comunicación y la variable gestión universitaria; se concluye que la comunicación y información es mediana, lo que repercutirá en la gestión y administración en la toma de decisión de la universidad lo que se valida con la obtención de los resultados alcanzados: valor p calculado que es significativo al nivel bilateral de $\alpha = 5\%$ (0.05), teniendo $p < \alpha \implies 0.000 < 0.05$. y una correlación r de Pearson de 0.671.

VI. SUGERENCIAS

1. Se da por conclusión que los autoridades y funcionarios universitarias, modifique e innoven los procesos académicos y administrativos en la UNAMAD, toda vez que la revisión e identificación del control y la gestión en el centro laboral del administrativo universitario, les favorecerá a descubrir y/o evidenciar las dificultades y conflictos más determinantes y preocupantes, los orígenes y procedencias del desagrado con el lugar que ocupan en la función administrativa (direcciones y otros cargos que ocupan) esto repercute de manera positiva a la gestión universitaria. Debiendo diseñar e implementar planes estratégicos e incorporar de manera efectiva la cultura organizacional, logrando un placer y gusto por el centro laboral y que les permita reforzar y elevar la productividad, sintiendo que son eficientes y enorgullecerse de las funciones que cumplen.

2. Las autoridades y funcionarios deben considerar que la comprensión de los componentes del sistema de control interno facilita el desarrollo de la auditoría de gestión en la UNAMAD; mediante coordinación que permita determinar los criterios de economía, eficiencia y efectividad. Cabe indicar que el personal de la UNAMAD debe disponer la implementación, desarrollo, evaluación y retroalimentación de los componentes del control interno; asimismo deberían llevarse a cabo evaluaciones permanentes y periódicas del sistema de control interno para obtener información para las decisiones correspondientes; el cual facilitara la información para las auditorias.

3. Mejorar los elementos ambientales motivacionales e higiénicos del escenario donde desempeñan sus obligaciones y deberes administrativos, como infraestructura física, seguridad, equipos tecnológicos, materiales, mobiliario, seguridad laboral y clima organizacional, para corregir y optimizar la gestión universitaria y pueda afrontar las exigencias de la población universitaria.

4. Desde una perspectiva educativa basada en competencias, proponemos que el control interno no sólo este enmarcado a la función y desempeño laboral, debiendo estar y tener una conexión directa con su actividad investigadora y con su asistencia

permanente en las tareas de gestión universitaria que comprende continuamente toda institución de educación superior; por ende se deben efectuar programas para optimizar las condiciones de una buena gestión que estén integradas y orientadas a transformar sus actitudes del personal administrativo, especialmente en aquellas ligadas a las motivacionales como sus intereses laborales y remunerativos, reconocimientos, estímulos, compromiso, cooperación, comunicación y todo relacionado al sentido de pertenencia, contexto que le ayudará al personal administrativo.

VII. REFERENCIAS

- Chávez, Andrea B., Eben N. Broadbent, Angelica M. Almeyda Zambrano, (2014)** “Smallholder policy adoption and land cover change in the southeastern Peruvian Amazon: A twenty-year perspective”, Applied Geography.
- Cristo Rodríguez-Morell, Alejandro, 2014** El control interno y el sistema de información”.
- Constitución Política del Perú**
- DR. Jaime Efraín Guardia Huamani y CPCC. Domingo H. Celis, (2002) Lima,** Tesis “El Nuevo Marco de la Auditoría Interna y su Influencia en la Optimización del Gobierno Corporat. de las Universidades Públicas “.
- Dr. CPCC. Domingo Hernández Celis,** “Control eficaz para la mejora del proceso de gestión institucional. El caso de las Universidades Públicas”.
- Dicsiel Cordoves - Mustelier, Bertha Fernández de Alaiza García-Madriral, (2014,2015).** Artículo “la Gestión Universitaria del Trabajo Metodológico”.
- CPC Fuad Khoury Zarzar, Lima (2010)** Contralor General de la República “Orientaciones Básicas para el Fortalecimiento del Control Interno en Gobiernos Locales”.
- Isabel Esther Roccaro** (Argentina), Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión “El Paradigma de Calidad Reformada en el Servicio Público Universitario”. (Brunner y Martínez Nogueira; 1999: 33-34).
- Iván Rodríguez Chávez (2007)** Revista “La Organización Supra universitaria y la Universidad Peruana”
- Jéssica Ivonne Villacís Ortiz** (2015), Ecuador; “El Control Interno al Proceso de Producción y la Rentabilidad de la Avícola la Ponderosa del Cantón Salcedo en el Año 2013”.
- Jaime Efraín Guardia Huamani, Domingo Hernández Celis (2002)** Lima, Tesis “El Nuevo Marco de la Auditoría Interna y su Influencia en la Optimización del Gobierno Corporativo de las Universidades Públicas “.
- Sánchez Soto Manuel, 2005.171.** Tesis Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional: un Estudio Comparativo de Tres Universidades.

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República LEY N° 27785 - “Resolución de Contraloría General N°458-2008-CG, 2008

La nueva Ley Universitaria No. 30220

Roberto Martínez Nogueira, Lima (2000) Informe “EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA”.

Sofía Daniela Huilca Álvarez Ecuador (2010) “Diseño de un Manual de Control Interno para el Área Contable de la Empresa Molinos el Fénix de la Ciudad de Riobamba”.

Víctor Taboada Allende “El Sistema de Control Interno y su Importancia en la Administración Pública “.

Según la revista Tesis (Fases, Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización, 2005).

Dra. Plasencia Asorey C. Carolina, CUBA, Ed. Medisa (2010), Tesis “El Sistema de Control Interno: garantía del logro de los objetivos”.

Vicente F. Veliz Briones y Alicia Alonso becerra (2016) Tesis “Una gestión universitaria basada en los enfoques de gestión de proyecto y por proceso- Revista Electrónica Educare- Cuba, Ecuador”.

www.mef.gob.pe; controlinterno.concytec.gob.pe; 2.minedu, coneau.edu.ar;

revistascientificas.upeu.edu.pe; congreso.gob.pe; mineducacion.gov.co

Gerson Lozano Valqui /Tenorio Aguinaga. (2015), El sistema de control Interno: Una herramienta para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en el sector Construcción.

Rodríguez Chávez, Iván. (2007), La Organización Suprauniversitaria y la Universidad Peruana.

UNESCO (1998). La educación superior en el siglo XXI:

Zabalza, Miguel A. (2003), Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea.

ANEXOS

BASE DE DATOS CONTROL INTERNO

N	AMBIENTE DE CONTROL														EVAL. RIESGOS				ACTIVID. CONTROL GERNCL						INF. Y COMNCAC					Supervisión					V1			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	d1	p15	p16	p17	p18	d2	p19	p20	p21	p22	p23	p24	d3	p25	p26	p27	p28	d4	p29	p30		p31	p32	d5
1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	42	2	3	3	3	11	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	95
2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	4	3	2	33	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	72
3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	32	2	3	2	2	9	1	1	1	2	2	3	10	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	88
4	2	2	3	2	3	3	1			2	3	2	3	3	32	2	2	2	3	9	3	2	3	2	4	3	17	2	4	3	2	11	3	2	2	2	9	78
5	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	38	3	3	3	3	12	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	87
6	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	95
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	10	3	3	2	2	10	83
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	85
9	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2	3	2	3	10	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	93
10	1	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	33	2	4	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11	3	2	1	2	8	2	2	2	3	9	71
11	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	31	2	3	2	2	9	2	2	3	2	2	3	14	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	72
12	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	33	3	2	2	2	9	2	2	3	2	2	3	14	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	73
13	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	32	1	2	0	3	8	2	2	2	2	2	3	13	3	2	0	2	7	2	2	2	2	8	86
14	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	47	3	3	3	2	11	4	3	2	3	3	4	19	4	3	3	4	14	3	2	3	3	11	102
15	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	33	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	3	2	2	3	10	71
16	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	60	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	107
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	39	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	89
18	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	35	2	2	2	2	9	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	73
19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	37	3	2	2	2	9	2	2	2	3	3	3	15	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	83
20	3	2	0	3	2	2	3	2	2	3	3	0	2	2	29	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	2	3	9	70
21	3	3	4	3	2	4	4	2	1	3	4	4	4	4	45	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	4	21	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	107
22	3	0	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	31	2	3	2	2	9	3	2	2	3	2	2	14	2	3	3	2	10	3	2	2	3	10	74
23	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	29	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	86
24	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	35	3	0	3	3	9	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	80
25	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	33	3	3	4	3	13	2	4	4	4	4	3	21	3	3	4	4	14	4	2	3	4	13	94
26	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	33	3	2	2	2	9	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	77
27	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	33	3	2	2	2	9	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	77
28	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	2	3	3	3	11	3	3	4	0	3	3	16	3	4	4	0	11	3	3	3	4	13	93
29	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	39	2	2	2	2	8	3	3	3	4	3	3	19	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11	88
30	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	33	2	3	3	3	11	3	2	2	2	4	3	16	2	4	3	2	11	2	2	2	2	8	79
31	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	35	3	2	3	2	10	3	2	2	2	4	4	17	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	85
68	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	37	2	3	2	3	10	4	3	2	2	2	2	15	2	3	4	3	12	3	3	2	2	10	84
69	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	38	3	2	3	2	10	1	2	2	4	4	3	16	3	2	3	2	10	2	3	3	3	11	83
70	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	35	3	3	2	3	11	2	2	3	2	2	3	14	3	4	3	3	13	3	2	2	2	9	82
71	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	42	2	3	3	3	11	3	3	3	2	2	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	94
72	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	3	35	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	3	15	2	3	4	2	11	2	2	3	2	9	78
73	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	34	2	3	2	2	9	1	1	1	2	2	3	10	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	70
74	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	37	2	2	3	2	9	3	2	3	2	4	3	17	2	4	3	2	11	3	2	3	2	10	84
75	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	38	3	3	3	3	12	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	89
76	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	37	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	3	13	3	3	2	3	11	96
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	2	3	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	10	3	3	2	2	10	84
78	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	30	2	2	2	0	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	86
79	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38	2	3	2	3	10	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	92
80	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	33	2	4	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11	3	2	1	2	8	2	2	3	3	10	72
81	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	32	2	3	3	2	10	2	2	3	2	2	3	14	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	74
82	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	33	3	2	2	3	10	2	2	3	2	2	3	14	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	75
83	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	33	1	2	2	3	8	2	2	2	2	2	3	13	3	2	0	2	7	2	2	2	2	8	89
84	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	48	3	3	3	2	11	4	3	2	3	3	4	19	4	3	3	4	14	3	2	2	3	10	102
85	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	33	2	2	3	3	10	2	2	2															

BASE DE DATOS GESTIÓN UNIVERSITARIA

n	PLANIFICACION									ORGANIZACIÓN								DIRECION								CONTROL					V2					
	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	d5	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	d7	p47	p48	p49	p50	p51	p52	p53	p54	p55	p56	p57	p58	d8	p59		p60	p61	p62	d9	
1	4	3	2	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	32	3	3	3	3	12	86	
2	3	2	2	2	3	2	2	16	2	3	2	1	2	1	1	12	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	30	2	3	3	4	12	70
3	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	1	1	2	2	2	12	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	35	3	3	2	3	11	71	
4	4	4	2	3	3	3	3	22	3	3	2	2	2	3	2	17	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	4	4	23	1	2	2	4	9	73	
5	3	3	2	3	3	3	4	21	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	31	2	1	1	2	6	77	
6	3	4	4	4	4	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	42	3	3	3	3	12	101	
7	3	2	2	3	3	3	2	18	2	3	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	31	3	3	3	3	12	79	
8	2	2	2	2	3	2	3	16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	28	3	2	2	2	9	67	
9	3	4	2	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35	3	2	3	3	11	85	
10	3	2	1	2	2	3	1	14	1	3	3	1	2	2	2	14	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	34	2	3	1	4	10	72	
11	3	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	2	3	3	2	17	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	2	9	72	
12	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	2	3	3	3	19	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	29	2	2	2	2	8	76	
13	3	3	2	3	3	3	2	19	2	3	2	3	3	1	1	15	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	2	22	1	1	1	4	7	63	
14	4	3	3	3	4	3	4	24	3	4	3	2	3	3	2	20	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	2	40	3	2	4	2	11	95
15	2	3	2	2	2	2	2	16	3	3	2	2	2	2	3	17	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	30	2	3	2	3	10	73	
16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	3	3	3	22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	44	3	3	3	3	12	99	
17	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34	2	2	2	2	8	81	
18	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	2	2	2	2	8	58	
19	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	35	3	1	3	4	11	87	
20	4	3	3	3	2	2	2	19	2	3	3	2	2	3	2	17	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	33	3	2	2	3	10	79	
21	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	1	2	4	3	3	19	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	1	34	3	1	3	1	8	83	
22	3	3	2	3	3	2	3	19	2	3	2	2	3	3	2	17	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	32	2	1	1	3	7	75	
23	3	3	2	2	3	2	3	18	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	21	2	1	1	3	7	61	
24	3	2	2	2	0	3	2	14	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	27	1	4	1	2	8	64	
25	3	4	3	4	4	1	3	22	3	4	4	2	3	4	3	23	3	2	1	3	3	4	3	3	2	2	3	31	2	2	2	1	7	83		
26	3	3	2	2	3	2	2	17	2	3	3	3	2	2	2	17	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	27	3	1	1	4	9	70	
27	2	3	2	2	3	2	2	16	2	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	27	3	1	1	4	9	69	
28	3	3	2	3	3	3	1	18	3	3	4	2	3	3	3	21	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	36	2	3	3	3	11	86	
61	3	3	2	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	2	2	17	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	25	3	1	2	4	10	70	
62	2	3	2	2	3	3	2	17	2	3	3	3	2	4	2	19	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	27	3	1	1	4	9	72	
63	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	2	2	3	3	3	19	3	2	4	3	1	3	3	4	2	3	4	2	34	2	3	1	3	9	82	
64	3	3	3	2	2	3	3	19	3	3	4	2	4	3	2	21	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	33	3	1	3	4	11	84	
65	4	3	2	3	4	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	33	3	3	1	3	10	86	
66	3	2	2	2	3	2	2	16	2	3	3	1	2	3	1	15	2	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	29	2	3	3	4	12	72	
67	2	2	2	2	3	2	1	14	2	2	3	1	2	3	2	15	3	2	2	3	3	3	3	1	2	4	3	3	33	3	3	3	3	12	74	
68	4	4	2	3	3	4	3	23	3	3	3	2	2	3	2	18	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	4	4	28	1	2	3	4	10	79	
69	3	3	2	3	3	3	4	21	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	2	29	2	1	2	2	7	75	
70	3	3	1	3	3	3	3	19	3	3	3	3	2	3	2	20	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	32	3	3	1	3	10	81	
71	4	3	2	3	2	3	3	20	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	31	3	3	3	3	12	83	
72	3	2	2	2	2	2	2	15	2	3	3	1	2	3	1	15	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	28	2	3	3	4	12	70	
73	2	2	2	2	4	2	1	15	2	2	3	1	2	3	2	15	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	4	3	33	3	3	3	3	12	75	
74	4	4	2	3	3	4	3	23	3	3	2	2	3	3	2	18	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	4	4	28	1	2	3	4	10	79	
75	3	3	2	3	3	3	4	21	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	2	29	2	1	1	2	6	74	
76	3	4	4	4	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	3	12	99	
77	3	2	2	3	2	2	2	16	2	3	2	2	3	3	2	17	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	30	3	3	3	3	12	75	
78	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	3	2	2	3	2	16	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	29	3	2	2	2	9	69	
79	3	4	2	3	4	4	3	23	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	34	3	2	3	3	11	87	
80	3	2	1	2	3	2	1	14	1	3	3	1	2	2	2	14	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	33	2	3	1	4	10	71	
81	3	2	2	2	4	2	3	18	2	3	3	2	3	3	2	18	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	31	2	2	3	2	9	76	
82	2	3	3	3	2	3	3	19	2	3	2	2	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	30	2	2	2	2	8	75
83	3	3	2	3	2	3	2	18	2	3	3	3	3	3	1	18	1	2	1	2	4	2	1	2	1	3	4	2	25	1	1	1	4	7	68	
84	4	3	3	3	4	3	4	24	3	4	3	2	3	3	2	20	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	1	3	2	37	3	2	4	2	11	92
85	2	3	2	2	2	3	3	17	3	3	3	2	2	3	3	19	2	2	3	3	3</															

ALFA DE CROMBACH POR DIMENSIONES

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
p1	2,39	,596	89
p2	2,53	,770	89
p3	2,70	,789	89
p4	2,72	,564	89
p5	2,15	,575	89
p6	2,49	,676	89
p7	2,74	,747	89
p8	2,54	,658	89
p9	2,64	,644	89
p10	2,67	,599	89
p11	2,66	,690	89
p12	2,62	,833	89
p13	2,71	,588	89
p14	2,61	,556	89
p15	2,43	,562	89
p16	2,53	,692	89
p17	2,46	,692	89
p18	2,42	,560	89
p19	2,54	,867	89
p20	2,33	,670	89
p21	2,38	,715	89
p22	2,46	,755	89
p23	2,53	,724	89
p24	2,81	,689	89
p25	2,64	,661	89
p26	2,80	,625	89
p27	2,73	,780	89
p28	2,62	,746	89
p29	2,64	,589	89
p30	2,39	,491	89
p31	2,38	,533	89
p32	2,64	,626	89

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	32

Dimensión: AMBIENTE DE CONTROL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	14

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
p1	2,39	,596	89
p2	2,53	,770	89
p3	2,70	,789	89
p4	2,72	,564	89
p5	2,15	,575	89
p6	2,49	,676	89
p7	2,74	,747	89
p8	2,54	,658	89
p9	2,64	,644	89
p10	2,67	,599	89
p11	2,66	,690	89
p12	2,62	,833	89
p13	2,71	,588	89
p14	2,61	,556	89

Dimensión 2: EVAL. RIESGOS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,338	4

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
p15	2,42	,559	91
p16	2,52	,689	91
p17	2,45	,687	91
p18	2,43	,561	91

Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2017

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES-CONTROL INTERNO

Distinguido (as) amigo(a) recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta, tiene por finalidad recoger la información sobre: **CONTROL INTERNO**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa. Marque una X en el recuadro correspondiente, cuya escala de apreciación es el siguiente.

nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	siempre
01	¿Las autoridades y Directores propician un ambiente de confianza para trabajar fomentando, el trabajo participativo y retroalimentando continuamente las capacidades del personal?				
02	¿Los Decanos y Directores demuestran una actitud positiva para implementar las recomendaciones del OCI?				
03	¿Los directores demuestran un comportamiento ético, poniendo en práctica los lineamientos de conducta de la entidad?				
04	¿Todas las unidades orgánicas evalúan periódicamente su plan operativo con el fin de conocer los resultados alcanzados y detectar posibles desvíos?				
05	¿Los Decanos y Directores formulan el análisis de la situación con participación de los trabajadores administrativos?				
06	¿El Manual de Organización y Funciones (MOF) refleja todas las actividades que se realizan en la entidad y están debidamente delimitadas y responde a la realidad?				
07	¿La universidad cuenta con los instrumentos de gestión ROF, MOF, CAP, PAP, debidamente actualizados?				
08	¿La universidad cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación y evaluación de personal?				
09	¿Las unidades orgánicas cuentan con la cantidad de personal necesario para el adecuado desarrollo sus actividades?				
10	¿El personal que ocupa un cargo cuenta con el perfil establecido en el área de trabajo que ocupa?				
11	¿El titular, funcionarios y demás servidores son conocedores de la importancia de la implantación del control interno?				
12	¿Las autoridades y responsables del personal administrativo conocen las funciones, que se encuentran definidas en los manuales, reglamentos u otros documentos normativos?				
13	¿El Órgano de Control Interno evalúa y verifica los aspectos administrativos de uso de los recursos y bienes del estado, así como la gestión y ejecución presupuestal en relación a las metas y resultados obtenidos en la universidad?				
14	¿Son de comprobada competencia e idoneidad profesional los miembros que conforman el equipo de trabajo del OCI?				
15	¿La universidad ha desarrollado un Plan de actividades de identificación, análisis o valoración, manejo o respuesta, monitoreo y documentación de los riesgos?				

16	¿Las autoridades toman en consideración los aspectos internos y externos de la universidad en cuanto a los riesgos de las gestiones anteriores?				
17	¿Los objetivos de la Universidad de servicio y/o actividad están establecidos, comunicados y monitoreados?				
18	¿La universidad ha establecido acciones necesarias (controles) para enfrentar los riesgos evaluados?				
19	¿Los procedimientos de autorización y aprobación de los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales y directivas aprobados por la Autoridad universitaria?				
20	¿Se realizan comparaciones periódicas de cantidades registrados en la base de datos o archivos físicos de la documentación que se recepciona y se hacen su ingreso respectivo?				
21	¿Se han establecido políticas para controlar el acceso a programas y archivos de datos?				
22	¿Los Decanos y Directores conocen los procedimientos, mecanismos de verificación y conciliaciones de procesos y los documentos relacionados con el área?				
23	¿La evaluación de desempeño se hace con base en los planes organizacionales y disposiciones normativas vigentes?				
24	¿Los servidores responsables de encargo interno, cumplen con el procedimiento y lineamiento interno que debe seguir para la rendición de cuentas?				
25	¿Se cuenta con información Gerencial que es seleccionada, analizada, evaluada y sintetizada para la toma de decisiones en bien de la universidad?				
26	¿Los sistemas de información y comunicación apoyan la identificación, captura e intercambio de información en una forma y oportunidad que permite a la entidad y a otro personal cumplir con sus responsabilidades?				
27	¿Entre las autoridades hay un nivel suficiente de coordinación entre las funciones/áreas y procesamiento de sistemas de información?				
28	¿Se ha implementado alguna política que estandarice una comunicación interna y externa con las autoridades, considerándose diversos tipos de comunicación: memorando, paneles informativos, boletines, revistas?				
29	¿Monitoreo es el proceso que evalúa la calidad de desempeño del control interno de la Universidad a través del tiempo?				
30	¿Se realizan en la Universidad evaluaciones periódicas del control interno y el personal, mientras realiza sus deberes regulares, obtiene evidencia de que el sistema de control interno sigue funcionando?				
31	¿Existen políticas / procedimientos para asegurar que se toman acciones correctivas de forma oportuna cuando ocurren excepciones en los controles?				
32	¿Se implementan las recomendaciones producto de las autoevaluaciones realizadas por OCI y son tomadas en cuentas por las autoridades de la universidad?				

GRACIAS

Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2017

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES-LA GESTION UNIVERSITARIA

Distinguido (as) amigo(a) recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **GESTIÓN UNIVERSITARIA**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente, cuya escala de apreciación es el siguiente.

nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
01	¿La misión de las unidades académicas es coherente con el campo de accionar y visión, misión de la Universidad?				
02	¿La universidad a través de sus autoridades y representantes están de acuerdo en la forma como se plantean los objetivos y metas de la institución?				
03	¿Los Decanos y Directores promueven el mejoramiento permanente de los servicios administrativos, por lo que te sientes motivado y comprometido con la universidad?				
04	¿Los Decanos y Directores en sus acciones, demuestran conocimiento de la normativa universitaria y estas están bien definidos?				
05	¿Los Decanos y Directores aceptan las estrategias y políticas formuladas por las autoridades de la universidad?				
06	¿El personal docente y no docente participa en la formulación de la planificación estratégica?				
07	¿La universidad Tiene implementado el plan institucional acorde a la realidad?				
08	¿Los procesos y procedimientos internos de la universidad son adecuados?				
09	¿Durante su trabajo se cumplen con las normas internas establecidas dentro de tu institución?				
10	¿Los trabajadores concuerdan con la tecnología moderna que se vienen implementando en su organización?				
11	¿En tu centro de trabajo desde el año pasado, se capacitaron en el manejo de la informática y las Nuevas Tecnologías de la información- Internet?				
12	¿Las autoridades y directores están de acuerdo con la estructuración del sistema Jerárquico de su institución?				
13	¿Las autoridades están de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo del personal administrativo de la universidad?				

14	¿Las autoridades están de acuerdo con la política de ascenso y promociones del personal administrativos de la universidad?				
15	¿El personal administrativo está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato?				
16	¿Es favorable el Clima organizacional, es decir existe armonía en toda la organización y con el público?				
17	¿Existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato?				
18	¿Participa en la toma de decisiones de su unidad administrativa?				
19	¿Los trabajadores toman buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas?				
20	¿Los Decanos y Directores muestran características de gerente y liderazgo frente a los trabajadores?				
21	¿Los criterios de selección para contratación de personal se basan en la capacidad y el desempeño?				
22	¿Tus compañeros de trabajo de cada área tienen dominio, manejo y conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente?				
23	¿Tu remuneración satisface tus necesidades económicas familiares?				
24	¿Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo?				
25	¿Considera que se adapta a la cantidad y complejidad del trabajo académico y administrativo de la universidad?				
26	¿Existen desavenencias y controversias entre grupos e individuos en su centro de trabajo?				
27	¿La efectividad del control interno consiste en la contribución al logro de los objetivos operacionales, financieros y de cumplimiento normativo. Puede alcanzarse la efectividad de la auditoría interna en la universidad?				
28	¿Está de acuerdo con las rotaciones constantes que realizan las autoridades al personal administrativo en la universidad?				
29	¿Es eficiente la gestión por los constantes cambios de autoridades?				
30	¿Afecta en algo los problemas de las autoridades en la gestión universitaria?				

GRACIAS

Anexo N° 01. Validación Juicio de Expertos - N° 01

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos : NANCY RAMOS MAQUERA
Mención :
Fecha : 22 de Abril del 2017.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
Aceptable
.....

2. CONTENIDO:

.....
Aceptable
.....

3. ESTRUCTURA:

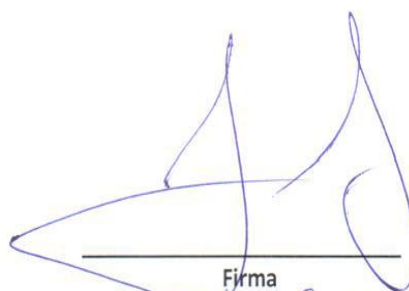
.....
Aceptable
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse



Firma
Mg. o Dr. Edgar Enriquez Romero
DNI: 97407242
N° de Celular 414001401

.....
Mg. Edgar Enriquez Romero

Anexo N° 01. VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS – N° 01

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

V. DATOS GENERALES

5.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

5.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario para recolección de datos de Gestión Universitaria.

5.3 INVESTIGADOR: Nancy Ramos Maquera

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

VI. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN 8.0

VIII. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

22, abril del 2017

Firma

Mg. o Dr. Edgardo Benigno
 DNI: 27977242

Mg. Edgar Benigno Benigno

Anexo N° 02. VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS – N° 02

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos : NANCY RAMOS MAQUERA
Mención :
Fecha : 29 de marzo del 2017.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *Acceptable*
.....

2. CONTENIDO:

.....
..... *Acceptable*
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Acceptable*
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma
Mg. o Dr. *Edwards Aguirre*
DNI: 23854868
N° de Celular: 984 623542

Dr. *Edwards Aguirre*

Anexo N° 02 VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS – N° 02

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

V. DATOS GENERALES

5.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

5.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario para recolección de datos de Gestión Universitaria.

5.3 INVESTIGADOR: Nancy Ramos Maquera

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

VI. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN

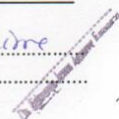
VIII. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco 29 marzo del 2017

Firma
Mg. o Dr. Eduardo Aquino
DNI: 73859868



Anexo N° 03. VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS – N° 03

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario para recolección de datos de Control Interno.
- 1.3 INVESTIGADOR: Nancy Ramos Maquera

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:


Procede su aplicación
 Debe corregirse

29 de marzo del 2017

[Firma]
 Firma
 Mg. o Dr. Flavio Ricardo Sánchez
 DNI: 23803533

Anexo N° 10. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

TITULO: "Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre De Dios – 2017".

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA						
<p>Problema General: ¿Cuál es el nivel de relación que existe al contribuir el Control Interno en la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de relación que existe entre el Control Interno con la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017</p>	<p>Hipótesis General: Existe correlación entre el Control Interno y la Gestión Universitaria en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017. Tiene concordancia con la gestión administrativa.</p>	<p>Variable Independiente: Control Interno</p> <p>Variable Dependiente: Gestión Universitaria</p>	<p>Nivel: Básico cuantitativa Tipo: Básico Descriptivo, analítico. Diseño: No Experimental Descriptivo correlacional corte trasversal</p>  <p>Donde: M. Muestra de estudio Ox Control Interno. Oy Gestión Universitaria. r: relación directa entre Control Interno y la Gestión Universitaria de la UNAMAD-2017.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: Está constituida por los trabajadores Administración. Servidores Públicos de la UNAMAD</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nombrados</th> <th>contratados</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>33</td> <td>85</td> <td>118</td> </tr> </tbody> </table> <p>MUESTRA: Es porción de un grupo de trabajadores que desempeña cargos administrativos, que determinara en método analítico y descriptivo no experimental. TAMANO: - 33 nombrados administrativo - 31 contratados administrativos, 54 cas ADM Siendo un total de 118 trabajadores que tiene cargos administrativos Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos ✓ Técnica - Encuesta ✓ Instrumento - Dos cuestionarios Técnicas De Análisis De Datos Para el procesamiento de datos se utilizará</p>	Nombrados	contratados	TOTAL	33	85	118
Nombrados	contratados	TOTAL								
33	85	118								
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	DIMENSIONES							
<p>1. ¿Cuál es el nivel que infiere el Control interno en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de la <u>Gestión Universitario</u> en la Universidad Nacional Amazónico de Madre de Dios-2017?</p> <p>3. ¿Qué dimensiones de la variable de Control Interno tiene mayor relación con Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2017?</p>	<p>1. Describir el nivel del Control Interno infiere en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017.</p> <p>2. Describir el nivel de Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017.</p> <p>3. Determinar la dimensión del Control Interno que mejor se relacione con la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2017.</p>	<p>1. El nivel que infiere el Control Interno es nulo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017.</p> <p>2. El nivel de la Gestión Universitaria es frecuente y significativo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2017.</p> <p>3. Existe alguna dimensión del Control Interno que mejor se relaciona con la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2017.</p>	<p>CONTROL INTERNO: ✓D₁. Ambiente de control ✓D₂. Evaluación de riesgos ✓D₃. Actividad de Control Gerencial ✓D₄. Información y Comunicación ✓ D₅. Supervisión.</p> <p>(Elaborado a partir de la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG).</p> <p>GESTION UNIVERSITARIA: ✓D₁. Planificación ✓D₂. Organización ✓D₃. Dirección ✓D₄. Control</p> <p>(Tesis: Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: estudio comparativo de 3 universidades- - Juan Manuel Sánchez Soto Lima Peru-2005)</p>							

Anexo N° 11. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE “CONTROL INTERNO” (N° 01)

TÍTULO: “Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre De Dios – 2017”.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>1.- EL CONTROL INTERNO: Es como “la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la entidad y los planes ideados para alcanzarlos. Para Robbins/Coulter. El control como función de la administración consiste en “Vigilar el desempeño actual, compararlo con una norma y emprender las acciones que hicieran falta. (CPC Fuad Khoury Zarzar- Contralor General de la República-2010 Orientaciones básicas para el Fortalecimiento del Control Interno en Gobiernos Locales-Lima-Perú. Pg. 17).</p> <p>El Control Interno en el Perú, su concepto, principios, técnicas y metodologías, se sustenta en diversas normas de distinta jerarquía, emitidas para su implementación en las entidades del Estado. Cabe indicar que es conjunto de</p>	<p>Control Interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para asegurar que se alcancen los objetivos gerenciales: calidad de servicios públicos, Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado, Cumplir con la normatividad, garantizar la confiabilidad de información, valores institucionales, promover que los Funcionarios y servidores públicos cumplan con rendir encargos internos. (CPC Fuad Khoury Zarzar-Contralor General de la República-2010 Orientaciones básicas para el Fortalecimiento del Control Interno en Gobiernos Locales-Lima-Perú. Pg. 17).</p> <p>Los objetivos del control interno son: <u>Proteger los activos</u> que son utilizados para las actividades de la empresa, Obtener la información exacta,</p>	<p>1.- AMBITO DE CONTROL Establecer un entorno organizacional favorable para el ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas que sensibilicen a los miembros de la entidad, generando una cultura de control interno y una gestión escrupulosa. Elaborado a partir de la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG</p> <p>2.- EVALUACION DE RIESGO: Identificar, analizar y administrar los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales y elaborar una respuesta apropiada a los mismos. Su evaluación implica la identificación, análisis y manejo de los riesgos relacionados con la elaboración de estados financieros y que pueden incidir en el logro de los objetivos del control interno en la entidad. Elaborado a partir de la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Filosofía de la Dirección - Integridad y valores éticos - Administración estratégica - Estructura organizacional - Administración de los recursos humanos - Competencia profesional - Asignación de autoridad y responsabilidad - Organo de Control Institucional. <ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento de la administración de riesgos. - Identificación de los riesgos - Valoración de los riesgos. - Respuesta al riesgo

<p>acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno, actitudes que desarrollan autoridades y personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública. (Revista de la Contraloría General de la República Evaluación De La Gestión Universitaria, Roberto Martínez Noriega).</p>	<p>Creación de normas y procedimientos internos, Hacer que los empleados respeten las leyes y los reglamentos internos y externos. (Auditores, Contadores y Consultores Financieros-revista)</p> <p>Control interno: Incluye los procesos de planeación, organización, políticas, métodos y procedimientos que en forma coordinada adopta la dependencia o entidad con el propósito de promover la eficiencia operacional y lograr los objetivos. Implementación de los Sistemas de Control Interno en la Administración Pública Municipal- C.P. JOSÉ LUIS MUNGUÍA HERNÁNDEZ)PG.9 -2015</p>	<p>3.- ACTIVIDAD DE CONTROL GERENCIAL:</p> <p>Establecer políticas, procedimientos y prácticas para asegurar que los objetivos institucionales se logren y que las estrategias para mitigar riesgos se ejecuten. Estos se impartirán por el titular o funcionario que designe la gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones que les hayan sido asignadas. Elaborado a partir de la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de autorización y aprobación. - Controles sobre el acceso a los recursos o archivos. - Evaluación de desempeño. - Rendición de cuentas.
		<p>4.- INFORMACION Y COMUNICACION:</p> <p>Asegurar que el registro, procesamiento, integración y flujo de información se dé en todas las direcciones, con calidad y oportunidad a través de métodos, procesos, canales, medios y acciones con un enfoque sistémico y regular. Permitirá que se cumplan las responsabilidades individuales y grupales. Elaborado a partir de la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Información y responsabilidad. - Calidad y suficiencia de la información. - Archivo institucional. - Canales de comunicación
		<p>5.- SUPERVISION:</p> <p>El sistema de control interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. También debe tener un seguimiento que comprende un conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de la entidad, con fines de mejora y evaluación. Elaborado a partir de la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades de prevención y monitoreo - Seguimiento de Resultados - Compromisos de mejoramiento

Anexo N° 12. MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE “CONTROL INTERNO” (N° 01)

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ÍTEM S	ÍTEM S/REACTIVOS	VALORACION
AMBIENTE DE CONTROL	Filosofía de la Dirección	43.75 %	14	1. ¿Las autoridades y Directores propician un ambiente de confianza para trabajar fomentando, el trabajo participativo y retroalimentando continuamente las capacidades del personal?	a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
	Integridad y valores éticos			2. ¿Los Decanos y Directores demuestran una actitud positiva para implementar las recomendaciones del OCI?	
	Administración estratégica			3. ¿Los directores demuestran un comportamiento ético, poniendo en práctica los lineamientos de conducta de la entidad?	
	Estructura organizacional			4. ¿Todas las unidades orgánicas evalúan periódicamente su plan operativo con el fin de conocer los resultados alcanzados y detectar posibles desvíos?	
				5. ¿Los Decanos y Directores formulan el análisis de la situación con participación de los trabajadores administrativos?	
	Administración de Recursos Humanos			6. ¿El Manual de Organización y Funciones (MOF) refleja todas las actividades que se realizan en la entidad y están debidamente delimitadas y responde a la realidad?	
	Competencia profesional			7. ¿La universidad cuenta con los instrumentos de gestión ROF, MOF, CAP, PAP, debidamente actualizados?	
				8. ¿La universidad cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación y evaluación de personal?	
	Asignación de autoridad y responsabilidad			9. ¿Las unidades orgánicas cuentan con la cantidad de personal necesario para el adecuado desarrollo sus actividades?	
Órgano de Control Institucional	10. ¿El personal que ocupa un cargo cuenta con el perfil establecido en el área de trabajo que ocupa?				
	11. ¿El titular, funcionarios y demás servidores son conocedores de la importancia de la implantación del control interno?				
EVALUACION DE RIESGOS	Planeamiento de la administración de riesgos	12.50%	4	12. ¿Las autoridades y responsables del personal administrativo conocen las funciones, que se encuentran definidas en los manuales, reglamentos u otros documentos normativos?	
	Identificación de los riesgos			13. ¿El Órgano de Control Interno evalúa y verifica los aspectos administrativos de uso de los recursos y bienes del estado, así como la gestión y ejecución presupuestal en relación a las metas y resultados obtenidos en la universidad?	
				14. ¿Son de comprobada competencia e idoneidad profesional los miembros que conforman el equipo de trabajo del OCI?	
				15. ¿La universidad ha desarrollado un Plan de actividades de identificación, análisis o valoración, manejo o respuesta, monitoreo y documentación de los riesgos?	
				16. ¿Las autoridades toman en consideración los aspectos internos y externos de la universidad en cuanto a los riesgos de las gestiones anteriores?	

	Valoración de los riesgos			17. ¿Los objetivos de la Universidad de servicio y/o actividad están establecidos, comunicados y monitoreados?	
	Respuesta al riesgo			18. ¿La universidad ha establecido acciones necesarias (controles) para enfrentar los riesgos evaluados?	
3 ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL	Procedimientos de autorización y aprobación	18.75%	6	19. ¿Los procedimientos de autorización y aprobación de los procesos, actividades y tareas están claramente definidos en manuales y directivas aprobados por la Autoridad universitaria?	
	Controles sobre el acceso a los recursos o archivos			20. ¿Se realizan comparaciones periódicas de cantidades registrados en la base de datos o archivos físicos de la documentación que se recepciona y se hacen su ingreso respectivo?	
	Verificaciones y conciliaciones			21. ¿Se han establecido políticas para controlar el acceso a programas y archivos de datos?	
	Evaluación de desempeño			22. ¿Los Decanos y Directores conocen los procedimientos, mecanismos de verificación y conciliaciones de procesos y los documentos relacionados con el área?	
	Rendición de cuentas			23. ¿La evaluación de desempeño se hace con base en los planes organizacionales y disposiciones normativas vigentes?	
				24. ¿Los servidores responsables de encargo interno, cumplen con el procedimiento y lineamiento interno que debe seguir para la rendición de cuentas?	
4 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Funciones y características de la información	12.50%	4	25. ¿Se cuenta con información Gerencial que es seleccionada, analizada, evaluada y sintetizada para la toma de decisiones en bien de la universidad?	
	Información y responsabilidad			26. ¿Los sistemas de información y comunicación apoyan la identificación, captura e intercambio de información en una forma y oportunidad que permite a la entidad y a otro personal cumplir con sus responsabilidades?	
	Calidad y suficiencia de la información desarrollo de políticas de calidad			27. ¿Entre las autoridades hay un nivel suficiente de coordinación entre las funciones/áreas y procesamiento de sistemas de información?	
	Canales de comunicación			28. ¿Se ha implementado alguna política que estandarice una comunicación interna y externa con las autoridades, considerándose diversos tipos de comunicación: memorando, paneles informativos, boletines, revistas?	
5 Supervisión	Actividades de prevención y monitoreo	12.50%	4	29. ¿Monitoreo es el proceso que evalúa la calidad de desempeño del control interno de la Universidad a través del tiempo?	a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
	Seguimiento de Resultados			30. ¿Se realizan en la Universidad evaluaciones periódicas del control interno y el personal, mientras realiza sus deberes regulares, obtiene evidencia de que el sistema de control interno sigue funcionando?	
	Compromisos de mejoramiento			31. ¿Existen políticas / procedimientos para asegurar que se toman acciones correctivas de forma oportuna cuando ocurren excepciones en los controles? 32. ¿Se implementan las recomendaciones producto de las autoevaluaciones realizadas por OCI y son tomadas en cuentas por las autoridades de la universidad?	
		100%	32		

Anexo N° 13. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE- LA GESTIÓN UNIVERSITARIA (N°02)

TÍTULO: Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre De Dios – 2017.

DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>1. GESTION UNIVERSITARIA: De lo expuesto podemos inferir que la gestión es un proceso de toma de decisiones para lograr una eficiente y eficaz administración de los recursos humanos, económicos, técnicos y materiales, mediante la definición y ejecución de políticas, estrategias, planes y proyectos para la producción de bienes o la prestación de servicios. Como menciona HAX Y MAJLUX (1996:67). La gestión estratégica es un modo de dirigir a la organización, el objetivo es el desarrollo de valores corporativos, capacidades gerenciales, responsabilidades organizacionales y sistemas administrativos que vinculan las decisiones operacionales y estratégicas, a todos los niveles jerárquicos, y líneas funcionales de autoridad.</p> <p>Las funciones administrativas que presiden las actividades universitarias descansan en cinco funciones que son: de Planeamiento, organización, integración de personal, dirección y control de la institución universitaria. La administración universitaria es un área de conocimiento de la administración, que se preocupa por la gestión en instituciones de enseñanza universitaria.</p>	<p>Esperamos que respondan al objeto de estudio de este trabajo: "Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: Un estudio comparativo de tres universidades", Al analizar los componentes de la variable gestión universitaria, y examinando las respuestas en relación a los componentes de la gestión universitaria en sus dimensiones: Planificación, organización, dirección y control, pretendemos demostrar en que situación y grado de aceptación tienen en cada una de las universidades investigadas Sánchez Soto, Juan Manuel (2005). Influencia de Gestión Univ. En el clima organizacional un Estudio Comparativo de 3 Universidades.</p>	<p>1.- PLANIFICACION Señala que la planificación es un proceso de evaluación sistemática de la naturaleza de una entidad, definiendo los objetivos a largo plazo, identificando metas y objetivos cuantitativos, desarrollando estrategias para alcanzar dichos objetivos y localizando recursos para llevar a cabo dichas estrategias. ARNOLDO HAX Y NICOLAS MAJLUX. (1996:57) Tesis: Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: estudio comparativo de 3 universidades-Juan Manuel Sánchez Soto- Lima Peru-2005)</p> <p>La aplicación en cada uno de los niveles jerárquicos, según corresponda, esto es de tipo corporativo (casa central) y de negocios (Facultades) será responsabilidad de las autoridades correspondientes. (Modelo de Gestión Universitaria Basado en Indicadores por Dimensiones Relevantes-Mauricio Valle Barra-chile)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visión y la Misión ✓ Objetivos y metas ✓ Estrategias y Políticas
		<p>2.- ORGANIZACIÓN La estructura define las relaciones formales de las personas dentro de las organizaciones. (www).Esas personas deben de estar relacionadas a través de alguna estructura para que su trabajo sea coordinado. Esas relaciones crean problemas complejos de cooperación, negociaciones y proceso. DAVIS (1999:96)</p> <p>La organización: responde a las exigencias del proyecto político universitario y en tal sentido, debe ser lo suficientemente racional, antiburocrático y flexible. (1992) Administración Universitaria en América Latina Una Perspectiva Estratégica. Tesis: Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: estudio comparativo de 3 universidades-Juan Manuel Sánchez Soto- Lima Peru-2005).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura Orgánica ✓ Tecnología ✓ Estructura Social

<p>Generalmente, la gestión universitaria es clasificada en dos modalidades: los servicios administrativos y de infraestructura y la práctica académica. El carácter distintivo de la institución universitaria requiere comprenderla que como siendo una organización que posee una lógica distinta de aquellas de naturaleza económica o burocrática, habría que ubicarlo como señala la literatura como organización compleja.</p> <p>Sánchez Soto, Juan Manuel (2005). <i>Influencia de Gestión Univ. En el clima organizacional un Estudio Comparativo de 3 Universidades.</i></p>		<p>3.- DIRECCION.</p> <p>Es el elemento de la gestión en el que se logra la realización efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones. De acuerdo con Terry, G.R. (1995),</p> <p>La dirección es aquel elemento de la Administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado. Basándose en la toma de decisiones, la comunicación, la motivación, y la delegación. Sánchez Soto, Juan Manuel (2005). <i>Influencia de Gestión Univ. En el clima org.: un Estudio Comparativo de 3 Universidades.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo ✓ Toma de Decisiones ✓ Trabajo en Equipo ✓ Competencia
		<p>4.-CONTROL</p> <p>El control puede definirse como "el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa "Para (Robbins, 1996:654).). Un sistema de control efectivo asegura que las actividades se terminen de manera que conduzcan a la consecución de las metas de la organización.</p> <p>El control puede considerarse como la detención o corrección de las variaciones. La importancia de los resultados obtenidos por las actividades premiadas, es probable que ocurran algunos errores, pérdida de esfuerzos y de crisis administrativa y ser causa de desviaciones injustificadas del objetivo que se persigue. Es de importancia tener presente que el propósito del control es positivo, es hacer que sucedan las cosas por medio de las actividades planeadas. Tesis: <i>Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: estudio comparativo de 3 universidades-Juan Manuel Sánchez Soto-Lima Peru-2005)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proceso de control

Anexo N° 14. MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE “GESTIÓN UNIVERSITARIA” (N° 02)

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICION
PLANIFICACION	Visión y la Misión de la Institución	23.33 %	7	1. ¿La misión de las unidades académicas es coherente con el campo de accionar y visión, misión de la Universidad?	a) Siempre b) Casi siempre c)Casi nunca d)Nunca
	Objetivos y metas			2. ¿La universidad a través de sus autoridades y representantes están de acuerdo en la forma como se plantean los objetivos y metas de la institución?	
	Estrategias y Políticas			3. ¿Los Decanos y Directores promueven el mejoramiento permanente de los servicios administrativos, por lo que te sientes motivado y comprometido con la universidad? 4. ¿Los Decanos y Directores en sus acciones, demuestran conocimiento de la normativa universitaria y estas están bien definidos? 5. ¿Los directores aceptan las estrategias y políticas formuladas por las autoridades de la universidad? 6. ¿El personal docente y no docente participa en la formulación de la planificación estratégica? 7. ¿La universidad Tiene implementado el plan institucional acorde a la realidad?	
ORGANIZACION	Estructura Orgánica	23.33 %	7	8. ¿Los procesos y procedimientos internos de la universidad son adecuados? 9. ¿Durante su trabajo se cumplen con las normas internas establecidas dentro de tu institución?	
	Tecnología			10. ¿Los trabajadores concuerdan con la tecnología moderna que se vienen implementando en su organización? 11. ¿En tu centro de trabajo desde el año pasado, se capacitaron en el manejo de la informática y las Nuevas Tecnologías de la información- Internet?	
	Estructura social			12. ¿Las autoridades y directores están de acuerdo con la estructuración del sistema Jerárquico de su institución? 13. ¿Las autoridades está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo del personal administrativo de la universidad? 14. ¿las autoridades están de acuerdo con la política de ascenso y promociones del personal administrativos de la universidad?	

DIRECCIÓN	Liderazgo	40 %	12	15. <i>¿El personal administrativo esta de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato?</i>	
	Toma de Decisiones			16. <i>¿Es favorable el Clima organizacional, es decir existe armonía en toda la organización y con el público?</i>	
	Competencia			17. <i>¿Existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato?</i>	
	Trabajo en Equipo			18. <i>¿Participa en la toma de decisiones de su unidad administrativa?</i> 19. <i>¿Los trabajadores toman buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas?</i> 20. <i>¿Los Decanos y Directores muestran características de gerente y liderazgo frente a los trabajadores?</i>	
CONTROL	Proceso de control de gestión	13.34 %	4	21. <i>¿Los criterios de selección para contratación de personal se basan en la capacidad y el desempeño?</i> 22. <i>¿Tus compañeros de trabajo de cada área tienen dominio, manejo y conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente?</i> 23. <i>¿Tu remuneración satisface tus necesidades económicas familiares?</i>	
				24. <i>¿Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo?</i> 25. <i>¿Considera que se adapta a la cantidad y complejidad del trabajo académico y administrativo de la universidad?</i> 26. <i>¿Existen desavenencias y controversias entre grupos e individuos en su centro de trabajo?</i>	
TOTALES		100%	30		

Anexo N° 15. Documentos Presentados a la Institución (V°B°)

**“Año del buen servicio al ciudadano”
“Madre de Dios Capital de la Biodiversidad”**

Puerto Maldonado, 03 de agosto del 2017

CARTA N° 001- 2017-NRM.

Dr. Rosel Quispe Herrera
Rector de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Presente. -

Universidad Nacional Amazónica de MDD.	
RECTORADO	
RECEPCION - CASO	
03 AGO 2017	
Reg.:	Folio: 02
Hora: 11:00c	Firma: 

ASUNTO: Solicito Autorización para efectuar encuesta a los servidores administrativos y docentes.

Por el presente tengo a bien dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a su vez solicitar la autorización respectiva para realizar encuesta a los servidores administrativos y docentes de esta prestigiosa casa universitaria, con la finalidad recabar información, que será utilizada el proyecto de investigación **“Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Nacional Amazónica de Madre De Dios-2017”**, conocedor de su trayectoria profesional, académica en beneficio de la investigación y desarrollo académico.

Seguro de contar con su autorización y valioso aporte académico que enriquecerá, este proceso de investigación, hago extensiva mí más sincera gratitud, deseándole éxitos en sus funciones.

Sin otro particular, hago llegar a usted las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,


.....
Ramos Maquera, Nancy
DNI: 40967032



Puerto Maldonado 04 de agosto del 2017.

OFICIO N° 120- 2017-UNAMAD-R

Señora:
NANCY RAMOS MAQUERA

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACION REALIZACION DE INVESTIGACION.

REF. : CARTA N°001-2017-NRM.

Por el presente tengo a bien dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y en atención al documento de la referencia, hacer de conocimiento que esta casa universitaria de la Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios, en atención a lo solicitado, se autoriza la realización de investigación para la tesis del proyecto denominado: **Control Interno y La Gestion Universitaria de la Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios -2017.**

Sin otro particular, hago llegar a usted las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,


UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA
DE MADRE DE DIOS
.....
Dr. Elisao Puma Callahu Salcedo
Rector (a)

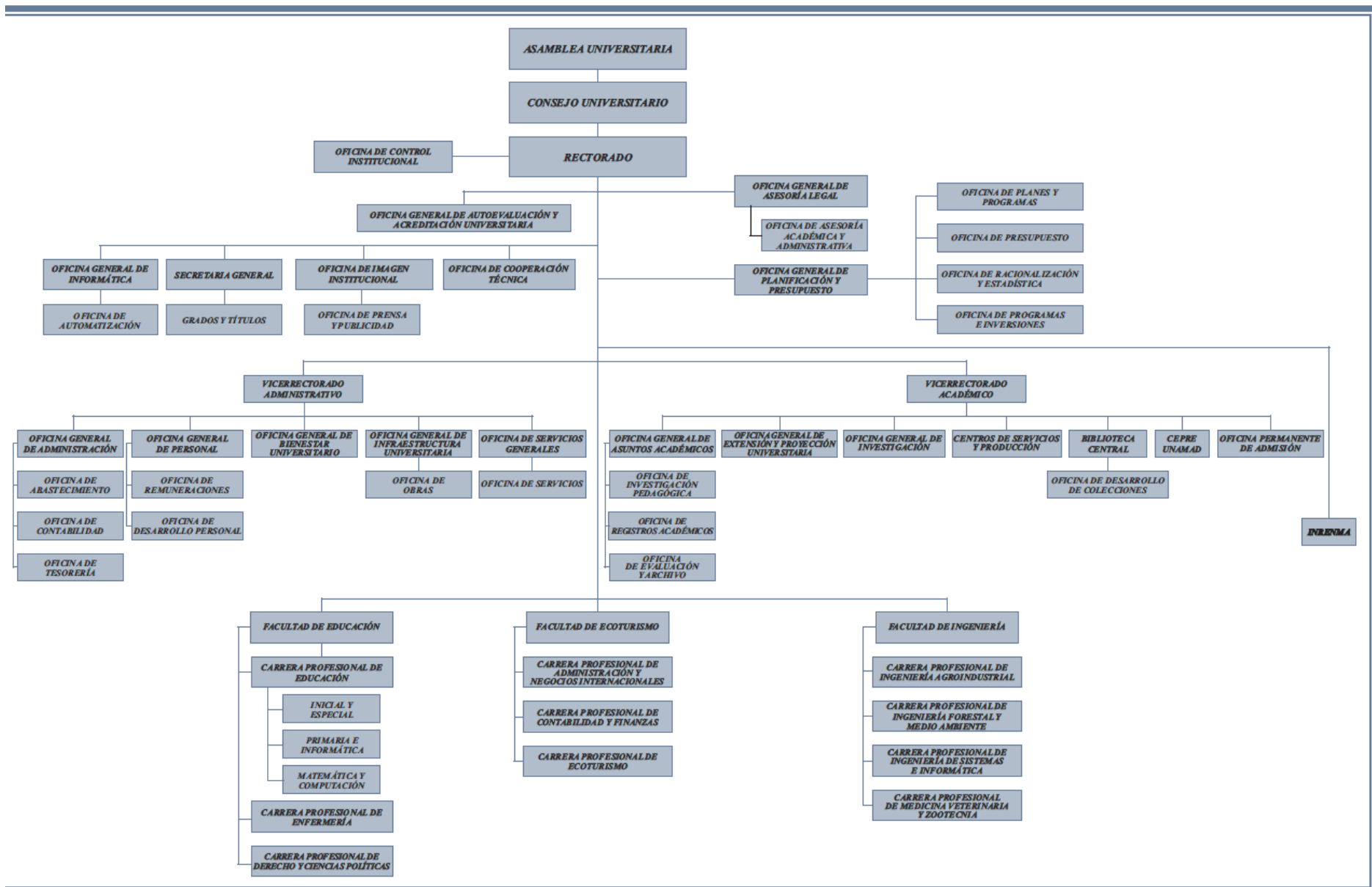
Cc
Archivo

Anexo N° 18

Cuadro N° 01: Carreras profesionales

Facultades y Carreras Profesionales		Fecha de Creación			Dispositivo de Creación	En funcionamiento desde:			Duración de los Estudios		N° de Créditos que exige la Carrera
		Día	Mes	Año		Día	Mes	Año	Años	mestr	
1	INGENIERIA AGROINDUSTRIAL	5	7	2000	LEY Nº 27297	5	5	2001	5	10	216
2	INGENIERIA FORESTAL Y MEDIO AMBIENTE	5	7	2000	LEY Nº 27297	5	5	2001	5	10	216
3	ECOTURISMO	5	7	2000	LEY Nº 27297	5	5	2001	5	10	216
4	EDUCACION ESPE. MATEMATICA Y COMPUTACION	5	7	2000	LEY Nº 27297	5	5	2001	5	10	225
5	EDUCACION ESPE. PRIMARIA	2	6	2009	LEY Nº 29371	5	4	2010	5	10	225
6	EDUCACION ESPE. INICIAL ESPECIAL	2	6	2009	LEY Nº 29371	5	4	2010	5	10	225
7	DERECHO	2	6	2009	LEY Nº 29371	5	4	2010	5	10	287
8	ENFERMERIA	2	6	2009	LEY Nº 29371	5	4	2010	5	10	247
9	ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES	2	6	2009	LEY Nº 29371	5	4	2010	5	10	240
10	CONTABILIDAD Y FINANZAS	2	6	2009	LEY Nº 29371	5	4	2010	5	10	240
11	INGENIERIA DE SISTEMAS E INFORMATICA	2	6	2009	LEY Nº 29371	5	4	2010	5	10	216
12	MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA	2	6	2009	LEY Nº 29371	5	4	2010	5	10	279

ORGANIGRAMA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS



Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Ubicación geográfica estratégica favorable de la región.	Economía globalizada	Universidad en proceso de culminación de elección de órganos de gobierno.	Creación de nuevas universidades particulares, con carreras profesionales más atractivas
Existencia de sistemas satelital de información (Internet)	Ecosistema de alta diversidad biológica, recursos naturales y áreas protegidas.	Reglamento General en proceso de actualización y los documentos de gestión en proceso de adecuación de la Ley Universitaria N° 30220 y del Estatuto.	Demanda creciente de jóvenes que eligen nuevas carreras de acorde a la globalización y el contexto regional y carreras de mando medio
Universidad creada por la ley N° 27297, Autorización de funcionamiento legal. Desde el año 2000. Universidad adecuada a la Ley Universitaria N°30220.	Fortalecimiento del proceso trinacional el MAP	Carencia de presupuesto para el mantenimiento de infraestructura académica. Falta de implementación a los Centros de producción.	Escenario que presta menos atención al Sector Educación
Existencia de 2500 estudiantes distribuidos en las diferentes Escuelas Académicas Profesionales.	Madre de Dios Capital de la biodiversidad	Escaso Financiamiento gubernamental para laboratorios que permita fortalecer los conocimientos teóricos-prácticos	Ley de presupuesto que restringe la Gestión Universitaria para nombramiento de nuevos docentes y administrativos.
Infraestructura propia: Laboratorios, Centros de Producción, Biblioteca, Comedor Universitario, Centro Médico y Prestación de Servicios.	Expectativa de atención prioritaria al sector Educación, Forestal, Turismo ,Agroindustria Biocomercio Bionegocios	Escasa generación de recursos propios, a través de los Centros de Producción y prestación de Servicios.	Incongruencia entre Ley Universitaria y el modelo Económico Vigente
Bajo costo de la enseñanza a comparación con las universidades particulares.	Alto crecimiento demográfico y alto porcentaje de jóvenes en edad universitaria en todo el país y la región	Insuficiente número de profesores con grados académicos avanzados.	Limitado Vínculo Universidad – Sociedad – Empresa.
Instituto de Investigación de la Universidad (INRENMA).	Gran demanda de egresados para el ingreso a nuestra institución	Escasos recursos económicos destinados a la investigación científica y tecnológica Investigadores	Educación deficiente, en la etapa Pre universitaria
Docentes con postgrado en las respectivas especialidades.	Ley Universitaria aprobada, que incide en la calidad educativa y fortalecimiento de capacidad docente.	Personal administrativo profesional y técnico insuficiente, sumado a la carencia de presupuesto para capacitación técnica y especializada.	

FOTOGRAFIAS DE LA ENCUESTAS

