

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

EL AMBIENTE DE CONTROL Y LA GESTIÓN ACADÉMICA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA – 2023

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: AUDITORÍA

Presentada por:

REGINA MARIEL MONTOYA LÓPEZ

Asesor:

Dr. HÉCTOR DIOMEDES VILLEGAS CHÁVEZ

Cajamarca, Perú

2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Regina Mariel Montoya López
DNI: 41960658
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas,
Contables y Administrativas. Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Auditoría
2. Asesor: Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
El ambiente de control y la gestión académica en la Facultad de Ciencias Económicas,
Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2023
6. Fecha de evaluación: **20/11/2024**
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **11%**
9. Código Documento: **3117:407621833**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **10/01/2025**

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



.....
Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
DNI: 20605374

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024 by
REGINA MARIEL MONTOYA LÓPEZ
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las *11:00* horas del día 16 de octubre de dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por *el* **Dr. JULIO NORBERTO SÁNCHEZ DE LA PUENTE**, *el* **Dr. LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO**, *el* **M.Cs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS** y en calidad de Asesor *el* **Dr. HÉCTOR DIOMEDES VILLEGAS CHÁVEZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **“EL AMBIENTE DE CONTROL Y LA GESTIÓN ACADÉMICA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA - 2023”**; presentada por la **Bachiller en Contabilidad REGINA MARIEL MONTOYA LÓPEZ**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó... *A PROBAR*... con la calificación de *18 (Dieciocho) (EXCELENTE)*... la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Contabilidad REGINA MARIEL MONTOYA LÓPEZ**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **AUDITORÍA**.

Siendo las *12:15* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Asesor


.....
Dr. Julio Norberto Sánchez De La Puente
Jurado Evaluador


.....
Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Jurado Evaluador


.....
M.Cs Daniel Seclén Contreras
Jurado Evaluador

A:

Mi adorada hija, Andrea,
quien es mi más grande inspiración
para seguir avanzando
en el logro de mis metas.

Regina Mariel

AGRADECIMIENTO

A mi querida madre, le agradezco la motivación y soporte constante en mi crecimiento académico. A mi padre y hermano les doy las gracias por estar siempre presentes en mi vida.

Agradezco a mi esposo por el constante optimismo e impulso que me brinda para culminar con este reto profesional.

Asimismo, hago un agradecimiento especial a mi asesor por su valioso apoyo en todas las etapas de la realización de esta tesis.

La autora

“El optimismo es la fe que conduce al logro. Nada puede hacerse sin esperanza y confianza.”

- Helen Keller

INDICE GENERAL

| | Pág. |
|--|-------------|
| AGRADECIMIENTO | vii |
| INDICE DE TABLAS | xi |
| INDICE DE FIGURAS | xii |
| LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS | xiv |
| GLOSARIO DE TERMINOS | xv |
| RESUMEN | xvi |
| ABSTRACT | xvii |
| | |
| CAPITULO I. INTRODUCCIÓN | |
| 1.1 Planteamiento del Problema | 1 |
| 1.1.1 Contextualización | 1 |
| 1.1.2 Descripción del Problema | 2 |
| 1.1.3 Formulación del Problema | 3 |
| 1.2 Justificación del Problema | 3 |
| 1.2.1 Justificación Científica | 3 |
| 1.2.2 Justificación Técnica – Práctica | 4 |
| 1.2.3 Justificación Institucional y Personal | 4 |
| 1.3 Delimitación de la Investigación | 5 |
| 1.3.1 Delimitación Espacial | 5 |
| 1.3.2 Delimitación Temporal | 5 |
| 1.3.3 Delimitación Teórica | 5 |
| 1.4 Objetivos de la Investigación | 5 |
| 1.4.1 Objetivo General | 5 |
| 1.4.2 Objetivos Específicos | 5 |
| | |
| CAPITULO II. MARCO TEÓRICO | |
| 2.1 Marco Legal | 6 |
| 2.2 Antecedentes de la Investigación | 7 |
| 2.2.1 Internacionales | 7 |
| 2.2.2 Nacionales | 9 |
| 2.2.3 Regional | 12 |
| 2.3 Marco Doctrinal | 13 |
| 2.3.1 Marco Doctrinal del Control Interno | 13 |
| 2.3.2 Marco doctrinal de la Gestión Académica | 17 |
| 2.4 Marco conceptual | 20 |
| 2.4.1 Marco conceptual del Ambiente de control | 20 |
| 2.4.2 Marco Conceptual de Gestión Académica | 25 |
| 2.5 Definición de Términos Básicos | 43 |
| | |
| CAPITULO III. PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS Y VARIABLES | |
| 3.1 Hipótesis | 45 |
| 3.1.1 Hipótesis general | 45 |
| 3.2.1 Hipótesis específicas | 45 |
| 3.2 Variables | 45 |
| 3.3 Operacionalización de los Componentes de las Hipótesis | 46 |

| | Pág. |
|--|-------------|
| CAPITULO IV. MARCO METODOLOGICO | |
| 4.1 Ubicación Geográfica | 47 |
| 4.2 Diseño de Investigación | 48 |
| 4.3 Métodos de Investigación | 49 |
| 4.3.1 Descriptivo | 49 |
| 4.3.2 Analítico – Sintético | 49 |
| 4.3.3 Método Inductivo – Deductivo | 50 |
| 4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación | 50 |
| 4.4.1 La población | 50 |
| 4.4.2 Muestra | 51 |
| 4.4.3 Unidades de Análisis | 52 |
| 4.4.4 Unidades de Observación | 52 |
| 4.5 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de la Información | 52 |
| 4.5.1 Técnica | 52 |
| 4.5.2 Instrumento | 53 |
| 4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información | 53 |
| 4.7 Equipos, Materiales, Insumos, etc. | 54 |
| 4.8 Matriz de Consistencia Metodológica | 55 |
| CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSION | |
| 5.1 Presentación de Resultados | 56 |
| 5.1.1 Resultados de la Variable Ambiente de Control | 57 |
| 5.1.2 Resultados de la Variable Gestión Académica | 64 |
| 5.1.3 Resultados Estadísticos de las Variables | 78 |
| 5.1.3.1 Determinación de la Percepción del Ambiente de Control | 76 |
| 5.1.3.2 Determinación de la Percepción de la Gestión Académica | 76 |
| 5.1.4. Contrastación de la Hipótesis | 77 |
| 5.1.4.1 Contrastación de la Hipótesis General | 77 |
| 5.1.4.2 Contrastación de las hipótesis específicas | 79 |
| 5.2. Discusión de Resultados | 80 |
| CONCLUSIONES | 84 |
| RECOMENDACIONES | 86 |
| REFERENCIAS | 87 |
| APENDICES | 91 |
| ANEXOS | 95 |

Índice de Tablas

| Tabla N° | Título | Pág. |
|-----------------|---|-------------|
| Tabla 1 | Marco Legal sobre el Ambiente de Control | 6 |
| Tabla 2 | Marco Normativo sobre la Gestión Académica | 7 |
| Tabla 3 | Operacionalización de los componentes de las hipótesis | 46 |
| Tabla 4 | Población | 51 |
| Tabla 5 | Muestra Estratificada | 51 |
| Tabla 6 | Materiales e insumos | 54 |
| Tabla 7 | Equipos | 54 |
| Tabla 8 | Matriz de consistencia metodológica | 55 |
| Tabla 9 | Escala de Valoración (Baremos) | 75 |
| Tabla 10 | Prueba de Normalidad | 77 |
| Tabla 11 | Prueba de Hipótesis | 78 |
| Tabla 12 | Valores para determinar la intensidad de la correlación | 79 |

Índice de Figuras

| | | Pág. |
|-----------|--|-------------|
| Figura 01 | Fomento de la conciencia ética | 57 |
| Figura 02 | Capacitación sobre ética e integridad académica | 57 |
| Figura 03 | Sanción por el incumplimiento de funciones | 58 |
| Figura 04 | Conocimiento sobre actuación y canales a seguir ante eventos antiéticos | 58 |
| Figura 05 | Evidencia y análisis imparcial para la toma de decisiones académicas | 59 |
| Figura 06 | Fomento de opinión de estudiantes y personal, sin represalias ni discriminación | 59 |
| Figura 07 | Fomento de cultura de imparcialidad y objetividad | 60 |
| Figura 08 | Objetividad e independencia de autoridades de la F. CECA | 60 |
| Figura 09 | Niveles de responsabilidad y expectativas y necesidades en la F. CECA | 61 |
| Figura 10 | Asignación y límite de responsabilidades | 61 |
| Figura 11 | Estructura orgánica, división del trabajo y fortalecimiento del control interno. | 62 |
| Figura 12 | Imparcialidad y equidad en el proceso de selección y contratación de docentes | 62 |
| Figura 13 | Asignación de autoridad y responsabilidad | 63 |
| Figura 14 | Evaluación del control interno e implementación de acciones correctivas. | 63 |
| Figura 15 | Participación en proceso de elaboración del plan estratégico | 64 |
| Figura 16 | Actualización de Planes de Estudio | 64 |
| Figura 17 | Coordinación entre docentes y responsables de la planificación curricular | 65 |
| Figura 18 | Planificación de la contratación de personal docente | 65 |
| Figura 19 | Aseguramiento de la calidad en los procesos académicos | 66 |
| Figura 20 | Asignación y distribución de cargas académicas | 66 |
| Figura 21 | Comunicación entre los docentes y las autoridades | 67 |
| Figura 22 | Asignación y distribución de recursos a los docentes. | 67 |
| Figura 23 | Disponibilidad y actualización de los recursos tecnológicos y digitales | 68 |
| Figura 24 | Acceso a recursos bibliográficos y bases de datos | 68 |

| | | |
|-----------|--|----|
| Figura 25 | Equilibrio actividades docentes, responsabilidades administrativas y de investigación. | 69 |
| Figura 26 | Capacitación y actualización en sistemas y procesos académicos | 69 |
| Figura 27 | Formación y actualización en estrategia y el desarrollo institucional. | 70 |
| Figura 28 | Apoyo y reconocimiento a los logros y contribuciones de los docentes. | 70 |
| Figura 29 | Información para la toma de decisiones importantes | 71 |
| Figura 30 | Implementación oportuna y eficiente de las decisiones | 71 |
| Figura 31 | Fomento de la comunicación bidireccional | 72 |
| Figura 32 | Métodos y herramientas de evaluación de docentes. | 72 |
| Figura 33 | Reconocimiento y recompensas a docentes | 73 |
| Figura 34 | Conocimiento de normativas, políticas y procedimientos y acceso a la información | 73 |
| Figura 35 | Reporte de incumplimientos normativos | 74 |
| Figura 36 | Evaluación para el mejoramiento y oportunidades de crecimiento organizacional. | 74 |
| Figura 37 | Acciones correctivas basadas en resultados y desviaciones | 75 |
| Figura 38 | Nivel de Percepción del Ambiente de Control de la F. CECA | 76 |
| Figura 39 | Nivel de la percepción de la Gestión Académica de la F. CECA | 77 |

Listado de Abreviaturas y Siglas

- OLACEFS:** Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores
- CGR** : Contraloría General de la República
- COSO** : Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway
(Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway)
- F. CECA** : Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas
- UNC** : Universidad Nacional de Cajamarca
- C.I.** : Control Interno
- G.A.** : Gestión Administrativa
- COCO** : Criteria of Control (Comisión de Criterios sobre el Control)
- MICIL** : Marco Integrado de Control Interno Latinoamericano
- INTOSAI** : International Organization of Supreme Audit Institutions (Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores)
- I.E.S.** : Instituciones de Educación Superior
- SUNEDU** : Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
- C.U.** : Consejo Universitario
- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales)

Glosario de Términos

Competencia. Es una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, comportamientos, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados de aprendizaje de un programa educativo. En otras palabras, expresa lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso formativo.

Evaluación. Proceso sistemático, integral y flexible a través del cual se planifica, obtiene y procesa información útil (relevante, necesaria, válida y confiable) sobre el aprendizaje de los alumnos, a fin de emitir juicios de valor que permita tomar decisiones destinadas a optimizar este proceso.

Políticas. Criterios o directrices de acción elegidas como guías en el proceso de toma de decisiones al poner en práctica o ejecutar las estrategias, programas y proyectos específicos del nivel institucional. Sirven como base para la implementación de los procedimientos y la ejecución de los controles atinentes.

Riesgo. Probabilidad de que un factor, acontecimiento o acción, sea de origen interno o externo, afecte de manera adversa a la organización, área, proyecto o programa y perjudique el logro de sus objetivos.

Seguimiento. Uno de los cinco componentes funcionales del sistema de control interno. Incluye las actividades que se realizan para valorar la calidad del funcionamiento del sistema de control interno —y, por ende, el logro de los objetivos institucionales - a través del tiempo y asegurar que el sistema pueda reaccionar de manera dinámica según requieran las condiciones imperantes y, más específicamente, la evolución del riesgo.

Valores éticos. Valores morales que permiten a quien toma una decisión, determinar un curso de comportamiento apropiado, basados en lo que está bien, lo que puede ir más allá de lo que es legal.

Resumen

Esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación del ambiente de control con la gestión académica y conocer la percepción de los docentes respecto al ambiente de control y la gestión académica en la F. CECA – UNC, año 2023. La investigación es de nivel correlacional, no experimental, de corte transversal. Los métodos utilizados fueron: descriptivo, analítico – sintético e inductivo – deductivo. La población estuvo constituida por 48 docentes ordinarios de la F. CECA y una muestra de 40 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para el procesamiento de resultados se utilizó el análisis de información, el Microsoft office Excel y SPSS Versión 27. La conclusión a la que se llegó, con esta investigación, fue que existe una correlación positiva media entre el ambiente de control y la gestión académica de la F. CECA – UNC, año 2023, lo cual indica que un ambiente de control más sólido está asociado con una mejor gestión académica. La percepción de los docentes sobre el ambiente de control en la F. CECA muestra que el 60% percibe que el ambiente de control está en un nivel medio y el 40%, que está en un nivel bajo, reflejada en exiguo compromiso con la integridad y valores éticos, la imperceptible responsabilidad e independencia de la supervisión del control interno, la estructura organizacional muestra deficiencias que limitan el cumplimiento de objetivos; así como, la competencia profesional es limitada en docentes y administrativos. Por otro lado, el 70% de los docentes percibe que la gestión académica en la F. CECA está en un nivel medio, mientras que el 30% percibe que está en un nivel bajo. Estos niveles de percepción alcanzados sobre la gestión académica indican que los procesos de planificación, organización, dirección y control no son efectivos, pues algunos de estos existen y están funcionando, pero no de manera óptima; en otros casos, los procesos no se han implementado aún o no están funcionando.

Palabras clave: Ambiente de Control, Gestión Académica, Percepción, Docente Universitario.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the control environment and academic management and to know the perception of professors regarding the control environment and academic management at the CECA - UNC, year 2023. The research is correlational, non-experimental, cross-sectional. The methods used were: descriptive, analytical - synthetic and inductive - deductive. The population consisted of 48 regular professors of the F. CECA and a sample of 40 professors. The technique used was the survey and the questionnaire was used as an instrument.

The conclusion reached with this research was that there is an average positive correlation between the control environment and the academic management of F. CECA - UNC, year 2023, which indicates that a stronger control environment is associated with better academic management.

The professors' perception of the control environment at CECA shows that 60% perceive that the control environment is at a medium level and 40%, that it is at a low level, reflected in a low commitment to integrity and ethical values, the imperceptible responsibility and independence of the supervision of internal control, the organizational structure shows deficiencies that limit the fulfillment of objectives; as well as, the professional competence is limited in teachers and administrative staff.

On the other hand, 70% of the professors perceive that academic management at F. CECA is at a medium level, while 30% perceive that it is at a low level. These levels of perception reached on academic management indicate that the planning, organization, direction and control processes are not effective, since some of these exist and are functioning, but not optimally; in other cases, the processes have not yet been implemented or are not functioning.

Key words: Control Environment, Academic Management, Perception, University Professors.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1 Contextualización

La Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores – OLACEFS es la encargada de promover la vigilancia de la gestión y control de los recursos públicos. Dicha organización plantea que el enfoque de control gubernamental se basa en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes.

La Contraloría General de la República del Perú (CGR) como Entidad Fiscalizadora Superior y miembro actual de la OLACEFS, acoge como modelo de sistema de control interno el enfoque del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway (COSO). Dicho modelo predomina y es aceptado a nivel internacional. El Modelo COSO contempla cinco componentes: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y actividades de supervisión. El ambiente de control, como primer componente, tiene una importancia primordial, toda vez que permite desarrollar una actitud positiva y escrupulosa para el cumplimiento de los controles ya establecidos o para la implementación de los controles futuros.

Las universidades estatales, como entidades públicas, están sujetas a la implementación y cumplimiento del sistema de control – Modelo COSO, por ello es muy importante que desarrollen un ambiente de control que promueva: el compromiso con la integridad y valores éticos ajustada a sus objetivos y metas institucionales; la independencia de la supervisión del control interno; la estructura organizacional adecuada para el cumplimiento de los controles; la competencia profesional que garantice el control; así como contar con un responsable del órgano de control institucional.

En la actualidad, la dirección y supervisión de la gestión académica de las universidades recae sobre la autoridad del Vicerrector Académico. A nivel de Facultades, los encargados de dicha gestión son los Decanos, los directores de las Escuelas Académicas Profesionales, los directores de Departamentos Académicos, en coordinación con el Consejo de Facultad. Asimismo, los lineamientos establecidos en sus documentos de gestión como la Ley Universitaria, el Estatuto, el Reglamento General, el Manual de Organización y Funciones, entre otros, establecen que el quehacer académico incluye a las autoridades académicas, personal docente, docentes investigadores y estudiantes. Lo cual aplica a las actividades académicas gestionadas en la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad nacional de Cajamarca (en adelante F. CECA - UNC).

1.1.2 Descripción del Problema

La gestión académica en la F. CECA – UNC, como unidad académica de la Universidad Nacional de Cajamarca, presenta problemas propios de las actividades comunes a todas las universidades. Estas actividades son entre otras: la propuesta del número de vacantes para el concurso de admisión, el diseño del currículo, la supervisión del desarrollo de las asignaturas, la convocatoria a concurso de plazas docentes, distribución de carga horaria del docente, emitir opinión respecto a traslados y licencias, etc. En ese sentido, se observa que la gestión de estas actividades, están influenciadas por un débil ambiente de

control, que subyace en la práctica de principios y valores éticos, el establecimiento de parámetros que permitan las tareas de supervisión, la estructura organizativa.

Dicha debilidad del ambiente de control se ve reflejada en la falta de planteamiento de objetivos para el desarrollo de controles basado en la integridad y valores morales; el exiguu de compromiso por la mejora continua que conlleve a la implementación de controles que garanticen un comportamiento escrupuloso en la gestión académica; la carencia de un estilo de dirección que promueva la filosofía ética con miras a mejorar el servicio educativo y lograr la formación de profesionales con alta calidad moral.

En ese sentido, la presente investigación permite conocer la relación existente entre el ambiente de control y el proceso de gestión académica, así como la percepción de los docentes sobre la materia de estudio, en el contexto de la F. CECA.

1.1.3 Formulación del Problema

Pregunta General.

¿Cuál es la relación entre el ambiente de control y la gestión académica de la F. CECA - UNC, año 2023?

Preguntas Específicas

a) ¿Cuál es la percepción de los docentes sobre del ambiente de control de la F. CECA - UNC, año 2023?

b) ¿Cuál es la percepción de los docentes sobre el desarrollo de la gestión académica en la F. CECA - UNC, año 2023?

1.2 Justificación del Problema

1.2.1 Justificación Científica

Los resultados de la presente investigación permiten aportar al conocimiento sobre relación existente entre el ambiente de control y la gestión académica en las entidades de educación superior. Específicamente, en los procesos relacionados con la formación

profesional, teniendo en cuenta que en una entidad académica como la F. CECA - UNC, el ambiente de control conlleva la práctica de los principios establecidos según el modelo del control interno COSO promovido por la CGR, así como el cumplimiento de la normativa académica y de los lineamientos de política y planes de acción establecidos por la normatividad vigente.

En ese orden de ideas, la presente investigación se basa en el enfoque de Control Interno Gubernamental implementado por la CGR y los enfoques burocrático y sistémico de la gestión aplicados a la administración pública.

En consecuencia, los resultados obtenidos son válidos principalmente para la FCECA – UNC; no obstante, también servirán de referencia para las unidades académicas universitarias, que reúnan las características materia de estudio, y para investigaciones similares.

1.2.2 Justificación Técnica – Práctica

La presente investigación permite diseñar y aplicar un cuestionario adecuadamente formulado para evaluar la implementación y funcionamiento del ambiente de control en la F. CECA - UNC, en los procesos propios de la gestión académica, el cual se constituye en un modelo de instrumento a aplicar en investigaciones relacionadas específicamente con las variables materia del presente estudio.

1.2.3 Justificación Institucional y Personal

El tema en estudio es el primero de su tipo para la F. CECA - UNC, por lo que sus resultados permiten a esta unidad académica conocer la relación existente del ambiente de control sobre la gestión académica, año 2023 y la percepción que tienen los docentes al respecto.

En lo personal, la presente investigación sirve para obtener el Grado de Maestro en Ciencias, con Mención en Auditoría, conforme al Reglamento de la Escuela de Posgrado.

1.3 Delimitación de la Investigación

1.3.1 Delimitación Espacial

Esta investigación se desarrolló en el ámbito geográfico de la ciudad de Cajamarca, específicamente en la F. CECA de la Universidad Nacional de Cajamarca, ubicada en la Av. Atahualpa N° 1050 - Ciudad Universitaria.

1.3.2 Delimitación Temporal

El periodo seleccionado, para obtener los datos para la presente investigación, es el año 2023.

1.3.3 Delimitación Teórica

Esta investigación está orientada al estudio del ambiente de control y la gestión académica, en el contexto de la F. CECA de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación del ambiente de control con la gestión académica de la F.CECA - UNC, año 2023.

1.4.2 Objetivos Específicos

a) Conocer la percepción de los docentes sobre el ambiente de control de la F. CECA - UNC, año 2023.

b) Conocer la percepción de los docentes sobre el desarrollo de la gestión académica en la F. CECA - UNC, año 2023.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Legal

En la presente investigación se tendrá en cuenta el marco legal siguiente:

Tabla 1

Marco Legal sobre el Ambiente de Control

| Normativa | Contenido |
|---------------------------------------|--|
| Constitución Política del Perú | Establece que la Contraloría General de la República es el órgano superior del Sistema Nacional de Control, que supervisa la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de las actas de las instituciones sujetas a control. |
| Ley N° 27785 | Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la CGR. Regula el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control (SNC) y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho sistema, conceptualiza las definiciones del SNC. |
| Ley N° 28716 | Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. Establece las definiciones generales y competencias de los elementos que participan en el Control Interno Gubernamental. |
| R.C. N° 320-2006- CG | Norma de Control Interno. Precisa la estructura de Control Interno como el conjunto de los planes, métodos, procedimientos y atrae medidas (incluyendo la actitud de la Dirección) que posee una institución para ofrecer una garantía razonable de que se cumplen sus objetivos. Asume el enfoque COSO como marco conceptual. |
| R.C. N° 58-2008CG | Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado, provee lineamientos, herramientas y métodos para la implementación de los componentes del Sistema de Control Interno establecido en las Normas de Control Interno. |
| Ley N° 29743 | Modifica el artículo 10 de la ley N° 28716. Precisa que el marco normativo y la normativa técnica de control que emite la en el proceso de implantación del sistema de Control Interna toma en cuenta la naturaleza de las funciones de las entidades, los proyectos de inversión, las actividades y los programas sociales que éstas administran. |

| | |
|---------------------------|--|
| RC N° 146-2019- CG | Aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interna en las Entidades del Estado" Aplicables para todas las entidades del Estado, con excepción del FONAFE SBS y las entidades que encuentren bajo la supervisión de ambas entidades. |
| RC N° 093-2021-CG | Modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. |
| RC N° 095-2022-CG | Modifica el literal c. del numeral 7.2.2 y el literal c. del numeral 7.3.3 de la Directiva N° 006-2019-CG /INTEG. "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, y modificatorias. |

Tabla 2

Marco Normativo sobre la Gestión Académica

| Normativa | Contenido |
|--|---|
| Ley N° 30220 | Ley Universitaria |
| Resolución N° 01-2014-Asamblea Universitaria - UNC | Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca -2014 |
| Resolución de Consejo Universitario N° 2143-2016-UNC | Reglamento General de la Universidad Nacional de Cajamarca |
| Resolución de Consejo Directivo N° 17-2022-SINEACE/CDAH | Modelo de calidad para la Acreditación Institucional de universidades |

2.2 Antecedentes de la Investigación

2.2.1 Internacionales

(Grajales et. al, 2022), en su investigación titulada *Análisis del control interno en las instituciones de educación superior privadas del Valle de Aburrá – Antioquia, república de Colombia*, manifiestan que el control interno es un aspecto con el que se busca mejorar la gestión organizacional, optimizar el uso de recursos y proteger los activos; su buen funcionamiento ayuda al logro de los objetivos y aplica para todas las compañías sin distinción del sector, objeto o tamaño empresarial. El objetivo del presente estudio fue analizar la forma en que se gestiona el sistema de control interno en las instituciones de educación superior (IES) privadas en Colombia, desde un enfoque administrativo y educativo, tomando como población la totalidad de este tipo de establecimientos educativos,

ubicados en el Valle de Aburrá-Antioquia. Se realizó un análisis de situación en el total de las universidades, lo que corresponde a 25 instituciones; el método de investigación fue de índole descriptivo, y se realizó mediante un análisis de situación, aplicando un muestreo probabilístico estratificado; para la recolección de datos se utilizó un cuestionario en escala Likert. Entre las conclusiones se encuentra que el 42 % de las universidades no cuenta con un departamento de control interno, lo que implica la necesidad de formalizar una cultura de control en la parte administrativa y educativa. El 58 % de las IES evaluadas tienen oportunidades de mejora en los procesos misionales; y respecto a los informes de control interno, se pudo observar una ejecución razonable con el plan de trabajo, y las observaciones son confirmadas por la parte directiva en la aprobación de los informes de control interno. Por otro lado, concluyen que las IES requieren el cumplimiento de normativas emitidas por el Ministerio de Educación para su habilitación y el funcionamiento de los programas educativos; en estas normatividades se reglamenta la gestión de las universidades y la forma de operar. Por ello, es preciso diseñar el control interno desde la propia gestión y no por encima de las actividades o ciclos de gestión, en otras áreas independientes como el departamento de calidad, entre otros, ya que, diseñado el sistema de control desde la gestión, este se vuelve parte integrada de los procesos de planificación, ejecución y seguimiento.

(Mendoza et. al, 2021) en su investigación denominada *Sistema de control interno universitario: Aporte a la acreditación de las instituciones de educación superior, Ecuador*; manifiestan que, en la educación superior, la calidad, la eficiencia y los estándares, forman parte del debate académico hace varias décadas, por los constantes cambios y exigencias del entorno, que impulsan a las Instituciones de Educación Superior, a centrarse en la dirección de los procesos que implementan. Estas exigencias les imponen cada vez más el uso de sistemas de control interno organizativos y de gestión que las ubiquen en mejores rankings nacionales e internacionales. El objetivo es proponer un sistema de control interno como

aporte al proceso de acreditación de las universidades. La investigación es descriptiva documental, ya que se analizaron informes emitidos por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway, entre otros. Los resultados evidencian que el sistema de control interno vinculado a la gestión universitaria, es una herramienta de organización, supervisión y control de procesos estratégicos con fines de acreditación; concluyéndose que, de aplicar esta propuesta, las instituciones conseguirán resultados óptimos en sus procesos de acreditación.

2.2.2 Nacionales

(Carrizales et. al, 2020) en su investigación denominada *Control interno de gestión académica de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua en año 2015*, tuvo como objetivo principal determinar si el control interno de gestión académica influye en la calidad de la formación profesional de los estudiantes de quinto año de la carrera profesional de ingeniería comercial de la Universidad José Carlos Mariátegui, departamento de Moquegua en el año 2015, Metodología, es de tipo básica, con el diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, se aplicó la encuesta validado, la entrevista y análisis documental. Resultados, mostraron que existe evidencias estadísticas significativas de 94.00% coeficiente de Spearman Rho, de que el control interno de la gestión académica y la calidad de formación profesional, están relacionadas, en la medida que cumplan con el control interno en la gestión académica será de calidad la formación profesional, Conclusión, el control interno en la gestión académica en el año 2015 fue poco favorable en la calidad de formación profesional de la carrera de ingeniería comercial, por lo que se sugiere a la dirección, diseñar plan de acción que incluya las normas de control interno del ambiente de control, evaluación de riesgos, las actividades de control, información y comunicación y la supervisión, en concordancia con la Ley Universitaria.

(Rosales, 2020) en su investigación *La auditoría académica como medio para*

mejorar la gestión académica de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras-
UNHEVAL, 2018, cuyos objetivos fueron: Determinar el nivel control interno académico, verificar el cumplimiento curricular y del desempeño docente y evaluar la gestión académica. Este fue un estudio ex post facto que utilizó la metodología de auditoría de la Contraloría General de la República y del método de análisis y síntesis, para describir, explicar y evaluar las variables con la participación de docentes, estudiantes y grupos de interés. Respecto al control interno y gestión académica, en sus conclusiones 1 y 4 manifiesta, respectivamente que, 1. La evaluación de efectividad del control interno para iniciar un trabajo de auditoría, en la Facultad de Ciencias Contables y Financieras resulta ineficiente con un nivel de riesgo de 2.45, demostrando el deficiente control interno académico, con diseños de control inadecuados o parcialmente adecuados proveniente de riesgos inherentes altos o medios. Teniendo su efecto en el clima organizacional de la gestión académica respecto al control, coordinación, comunicación vertical y horizontal, como se ve en el cuadro y la marcada deficiencia en la calidad de supervisión y evaluación no permite un proceso de monitoreo del proceso de enseñanza aprendizaje y 4. Las dimensiones de la gestión académica resultan también deficientes porque se circunscriben solamente en los principios tradicionales de administración de Taylor (planificación, dirección y control). De allí se desprende que aplicando el modelo PDCA de Deming (planificar, hacer, verificar, actuar), falta la etapa actuar que permite articular de forma efectiva cualquier proceso de gestión. Con resultados solamente regular en la satisfacción de los alumnos frente al desempeño docente durante el proceso de enseñanza aprendizaje; en la posición de los docentes sobre gestión curricular, clima organizacional y calidad tecnológica; y la posición de los grupos de interés sobre el perfil del egresado. Como resultado se identificó una reducida efectividad del control interno académico a partir del alto riesgo inherente y del inadecuado control; el pésimo cumplimiento curricular caracterizado como informal, un desempeño docente incoherente y con

deficiencias; además se comprobó una relativa satisfacción de la gestión académica, por el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, clima organizacional, gestión curricular y perfil del egresado calificados como regulares.

(Ramos, 2017) en su investigación titulada *Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad 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, tiene un enfoque cuantitativo, basado en una exploración tipo básico descriptivo y diseño correlacional no experimental. 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). 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.

(Zuñiga, 2021) en su investigación, *El ambiente de control y la gestión académica de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Andina del Cusco -2018*, tuvo como objetivo determinar de qué manera el ambiente de control se vincula con la Gestión Académica de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Andina del Cusco. Considerando que, el ambiente de control se entiende como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a

los miembros de la escuela y generar una cultura de control interno y Gestión Académica, proceso orientado a mejorar los proyectos educativos institucionales y los procesos pedagógicos. El trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo, con un diseño de “investigación acción”, puesto que se consideró involucrar en el estudio la percepción de docentes, habiendo realizado la técnica de entrevista tomado la escala de Likert y análisis documental y como instrumento preguntas semiestructurales y fichas de análisis documental. El resultado de la investigación muestra la percepción que tienen los docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad con respecto a la institucionalización del ambiente de control, el 47% manifiesta que existe parcialmente el vínculo del ambiente de control con la gestión académica que involucra la sumas de voluntades y actitud por parte del docente; el 88% se identifica con proyectos pedagógicos a nivel de convivencia, identidad y bienestar necesarios para el despliegue dentro de la escuela profesión de contabilidad.

2.2.3 Regional

(Morillo, 2019) en su investigación denominada *El sistema de control interno en la gestión de la universidad pública peruana caso: Universidad Nacional de Cajamarca periodos: 2015 – 2016*, manifiesta que, en el marco de la ley universitaria N°30220, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) es la responsable de supervisar la calidad del servicio educativo, esto obliga a las universidades fortalecer el sistema de control interno. El objetivo de la investigación fue analizar la relación del sistema de control interno con la gestión administrativa y académica de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC), 2015 y 2016; diseñado como una investigación no experimental de corte longitudinal y correlacional, se utilizó el método Inductivo –Deductivo y Analítico – sintético. La población estuvo constituida por 714 servidores y la muestra fue no probabilística por conveniencia, se eligió a 80 servidores responsables de la gestión administrativa y académica, cuya unidad de análisis fueron las autoridades y funcionarios de

la UNC; Concluyó que el funcionamiento del sistema de control interno en la gestión administrativa y académica de la Universidad Nacional de Cajamarca, periodos 2015 y 2016 fue deficiente, consecuencia de la inobservancia en implementar los controles internos de acuerdo a la versión del marco integrado de control interno del informe COSO y que se plasma en las normas de control interno aprobadas con Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG y cuya justificación es por encontrarse en pleno proceso de adecuación en cumplimiento a las exigencias de la ley 30220.

2.3 Marco Doctrinal

A continuación, se presentan algunos enfoques teóricos que fundamentan el comportamiento de las variables objeto de estudio, es decir las posiciones o puntos de vista para analizarlas con la intención de comprender, interpretar y resolver la problemática presentada. Así tenemos:

2.3.1 Marco Doctrinal del Control Interno

El Enfoque Generacional. Según (Rivas, 2011), el control interno ha sufrido modificaciones en la medida en que se han transformado las estructuras organizacionales, para ello toma como base la manera en que ha evolucionado la auditoría. (Mantilla & Blanco, 2005) evidencian tres generaciones de control interno:

- **Primera Generación.** Esta etapa de control interno se basó en acciones empíricas, a partir de procedimientos de ensayo y error. Esta generación, si bien es obsoleta aún tiene una fuerte aplicación generalizada. La principal causa de su insistente aplicación se debe en buena parte a la carente profesionalización de quienes tienen a su cargo el sistema de control interno. Dicha etapa estuvo fuertemente relacionada con los controles contables y administrativos;
- **Segunda Generación.** Esta etapa se encuentra marcada por el sesgo legal. Se logran imponer estructuras y prácticas de control interno, especialmente en el

sector público, pero desafortunadamente dio una conciencia distorsionada de este, al hacerlo operar muy cerca de la línea de cumplimiento (formal) y lejos de los niveles de calidad (técnicos)... Se da como centro de atención la evaluación del control interno como el medio para definir el alcance de las pruebas de auditoría... Por ende, el control interno comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos están debidamente protegidos, que los registros contables son fidedignos y que las actividades de la entidad se desarrollan eficazmente según las directrices señaladas por la administración;

- **Tercera Generación.** Actualmente centra esfuerzos en la calidad derivada del posicionamiento en los más altos niveles estratégicos y directivos, como requisito que garantiza la eficiencia del control interno.

“Se han publicado diversos modelos, así como numerosos lineamientos orientados a un mejor gobierno corporativo” (Rivas, 2011). Los modelos más conocidos son: el COSO (USA), el COCO (Canadá), el Cadbury (Reino Unido), el MICIL - Marco Integrado de Control Interno para Latinoamérica (adaptación del COSO para Latino América), entre otros.

En el contexto de la presente investigación, se pone énfasis en el modelo de control interno COSO cuyo nombre deriva de la organización que lo emitió (Committee of Sponsoring Organizations), actualmente es el más aplicado por las empresas y organizaciones del sector público y entidades fiscalizadores estatales. Está diseñado para proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos organizacionales. Este modelo de control interno consta de cinco componentes interrelacionados, que se derivan de la forma como la administración maneja el ente, y están integrados a los procesos administrativos: 1) Ambiente de control 2) Evaluación de riesgos 3) Actividades de control 4) Información y comunicación 5) Supervisión y seguimiento.

El control interno, no consiste en un proceso secuencial, en donde alguno de los componentes afecta sólo al siguiente, sino en un proceso multidireccional repetitivo y permanente, en el cual más de un componente influye en los otros y conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes (Estupiñán, s/f) .

Asimismo, Estupiñán (s/f), afirma que el control interno difiere por ente y tamaño y por sus culturas y filosofías de administración. Así, mientras todas las entidades necesitan de cada uno de los componentes para mantener el control sobre sus actividades, el sistema de control interno de una entidad generalmente se percibirá muy diferente al de otra.

Enfoque Gubernamental del Control Interno. La Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores – OLACEFS, de la cual es parte el Estado Peruano, a través de la Comisión Técnica de Prácticas de Buena Gobernanza elaboró el documento “El Control Interno desde la perspectiva del Enfoque COSO – Su aplicación y evaluación en el Sector Público“, mediante el cual las entidades fiscalizadoras superiores de sus estados miembros, plantean un nuevo enfoque del control interno para la gestión gubernamental, pasando de una audiencia pasiva a una democracia representativa y participativa que, constituye a los ciudadanos en actores fundamentales a partir de que la cosa pública es dejada de percibir como algo extraño y ajeno a ellos. Sus reclamos de transparencia, rendición de cuentas, probidad de los funcionarios, eficiencia y eficacia en el manejo de los dineros públicos; en definitiva, de mejor gobernanza, los transforma en participes activos en la deliberación de las políticas públicas, en su definición, diseño, ejecución y, principalmente, en su evaluación (OLACEFS, 2015). En este contexto, el control interno resulta un factor determinante a abordar, toda vez que les compete a las Entidades Fiscalizadoras del Estado la revisión del uso de los recursos públicos como la verificación de la existencia de controles efectivos en los diversos procesos que llevan a cabo las entidades gubernamentales.

En concordancia con lo dicho, Organización Internacional de Entidades

Fiscalizadoras Superiores – INTOSAI (sigla en inglés), define el control interno como el conjunto de los planes, métodos, procedimientos y otras medidas, incluyendo la actitud de la dirección, para ofrecer una garantía razonable de que se han cumplido los objetivos generales de 1) promover las operaciones metódicas, económicas, eficientes y eficaces y los productos y servicios de calidad, acorde con la misión que la institución debe cumplir; 2) preservar los recursos frente a cualquier pérdida por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraude e irregularidades. – Respetar las leyes, reglamentaciones y directivas de la dirección; 3) Elaborar y mantener datos financieros y de gestión fiables y presentarlos correctamente en los informes oportunos.

Asimismo, con el fin de crear un marco conceptual del control interno que corresponda a los requisitos y que permite una unificación de criterios, se basa en el “Informe COSO”, el cual identifica cinco componentes del control interno: 1) Ambiente de control; 2) Evaluación del riesgo; 3) Actividades de control; 4) Información y comunicación y 5) Actividades de Supervisión.

Siguiendo el enfoque planteado por la OLACEFS (CGR, 2016) el control gubernamental Implica la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes.

Según la (CGR, 2014) el modelo de Control Interno predominante y ampliamente aceptado a nivel internacional es el enfoque del Marco Integrado de Control Interno COSO. Sin embargo, la calidad de su implementación dependerá del grado de desarrollo organizacional alcanzado por las entidades, así como por los mecanismos de verificación o autoevaluación

de los que disponga la entidad.

2.3.2 Marco Doctrinal de la Gestión Académica

En la gestión de entidades educativas llamada también gestión educativa universitaria, se consideran para la presente investigación: el enfoque burocrático y el enfoque sistémico.

Enfoque Burocrático de la Gestión Académica. Según manifiestan (Stoner et. al, 1996) el sociólogo alemán Max Weber (1864-1920), pensando que toda organización dirigida a alcanzar metas, y compuesta por miles de individuos, requería un estrecho control de sus actividades, desarrolló una teoría de la administración de burocracias que subrayaba la necesidad de una jerarquía definida en términos muy estrictos y regida por reglamentos y líneas de autoridad definidos con toda claridad. Consideraba que la organización ideal era una burocracia con actividades y objetivos establecidos mediante un razonamiento profundo y con una división del trabajo detallada explícitamente. Weber también pensaba que la competencia técnica tenía gran importancia y que la evaluación de los resultados debería estar totalmente fundamentada en los méritos.

A fin de explicar este enfoque de la administración académica en las entidades estatales entre las cuales se encuentran las universidades, (Alvarado, 1999) hace un análisis de la Teoría burocrática de Max Weber, sobre la cual manifiesta que el concepto de burocracia, según Weber, es una forma de organización humana basada en la racionalidad, esto es, en la adecuación de los medios a los objetivos que se pretenden, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos de dicha organización.

Este cuerpo teórico, adoptado con mayor énfasis en las entidades estatales que en las privadas, ha devenido en el denominado enfoque burocrático, cuyos principios mayoritariamente siguen vigentes pese a su longeva formulación, dada su aplicabilidad teórica y práctica.

Para establecer las consecuencias de este enfoque en la gestión educativa (Alvarado,

1999) ha considerado necesario resumir previamente algunos de sus fundamentos teóricos:

- Resaltamos en primer lugar que la burocracia como organización se consolida mediante normas escritas, llegando incluso a su profusión ("papeleo" = burocratismo).
- Se basa en la división sistemática del trabajo, es decir, fija anticipadamente los mínimos detalles de cómo deben hacerse las tareas.
- Se establecen los cargos según el principio de la jerarquía, determinándose con precisión las atribuciones de cada uno de sus integrantes.
- El manejo de las personas (selección /ascenso) se funda en la competencia técnica y la meritocracia.
- Preconiza, particularmente, la especialización de sus principales directivos en administración (gerencia), diferenciándola o separándola de la propiedad (promotoría, en el caso de la educación). En éstos se distinguen las características siguientes:
 - El directivo es especialista.
 - El directivo es asalariado.
 - El cargo es su actividad principal.
 - Es nombrado por un superior jerárquico.
 - Su mandato es por tiempo indefinido.
 - Hace carrera en la organización.
 - Administra en nombre de los propietarios.
 - Es fiel al cargo y se identifica con los objetivos de la empresa.
- Otra característica básica radica en la impersonalidad de las relaciones y de la administración en general.
- Finalmente, si se establecen reglas, normas técnicas y procedimientos estándar, es

posible prever plenamente el funcionamiento de la organización, tanto en la realización de las tareas como en el comportamiento de sus miembros.

Enfoque Sistémico de la Gestión Académica. La teoría de sistemas surgió en 1950 cuyo autor el biólogo austriaco Ludwig von Bertalanffy expuso por primera vez sus fundamentos, desarrollo y aplicaciones. Según esta teoría, todo sistema se compone de:

- Entradas, insumos o inputs. Que son aquellos procesos que incorporan información, energía o materia al sistema, proviniendo del afuera.
- Salidas, productos o outputs. Que son lo obtenido mediante el funcionamiento del sistema y que por lo general salen del sistema al medio externo.
- Transformadores, procesadores o throughput. Mecanismos del sistema que producen cambios o convierten entradas en salidas.
- Retroalimentación. Aquellos casos en que el sistema convierte sus salidas en entradas.
- Medio ambiente. Todo lo que rodea al sistema y existe fuera de él, lo cual a su vez constituye un sistema dentro de otro sistema y así hasta el infinito.

El enfoque sistémico es el abordaje de un objeto, situación o materia bajo las reglas de un sistema, o sea, manteniendo una perspectiva de sistemas, para determinar los elementos que lo componen y la relación existente entre ellos, así como sus entradas y salidas de información respecto al mundo exterior al sistema (Etecé, 2021).

En el contexto del enfoque sistémico, la gestión académica en las universidades, es un conjunto organizado de procesos interrelacionados que tienen como objetivo la formación profesional, en un contexto integral, que a la vez comprende las funciones investigación y la responsabilidad social, conformado un sistema, en el cual se puede identificar las entradas y salidas constituidas por los profesionales egresados (como producto final) del centro superior de estudios.

En este sentido (Yllada, 2005), usando las palabras de Rodríguez(a)(s.f.): “En lugar de la formación de la cabeza, tenemos pues, que formar a la persona, con todas sus competencias: teórica, práctica, social y comunicacional, o moral”, manifiesta que, desde ese punto de vista, la formación de profesionales incursiona en el ámbito epistemológico de la complejidad cuando se vuelca hacia nosotros como un sistema en el que el ser humano debe afrontar problemas caracterizados por la multiplicidad de relaciones e interdependencias entre muy diversos factores, ante lo cual defiende la tesis de la creación de una universidad con enfoque sistémico, abierta, compleja, que promueva no solo el trabajo interdisciplinario sino también transdisciplinario, con individuos que usen conscientemente su libertad y su conocimiento para el bien propio y el de su comunidad; esto es, teniendo en cuenta que la universidad está conformada por individuos de distintas disciplinas científicas, el autor sostiene que, bajo este nuevo enfoque sistémico de una universidad que aprende a adaptarse y que genera, a su vez, ajustes en su entorno, se podrían gestionar todos los cambios científicos, tecnológicos y sociales que requiere nuestro país, de manera que se pueda elevar el nivel de vida de nuestra población.

2.4 Marco Conceptual

2.4.1 Marco Conceptual del Ambiente de Control

Según la (CGR, 2014, págs. 32-43) el Sistema de Control Interno consta de cinco componentes funcionales y diecisiete principios que representan los conceptos fundamentales asociados a cada componente, en el Marco Integrado de Control Interno del COSO 2013. Los cinco componentes son: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación, y Actividades de Supervisión.

Definición de Ambiente de Control. Está referido al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado Control Interno en la entidad. Los funcionarios, partiendo del más alto nivel de la entidad, deben destacar la importancia del

Control Interno, incluidas las normas de conducta que se espera. Un buen ambiente de control tiene un impacto sustantivo en todo el sistema general de Control Interno.

El ambiente de control comprende los principios de integridad y valores éticos que deben regir en la entidad, los parámetros que permitan las tareas de supervisión, la estructura organizativa alineada a objetivos, el proceso para atraer, desarrollar y retener a personal competente y el rigor en torno a las medidas de desempeño, incentivos y recompensas. (CGR, 2014, págs. 32-43)

Principios del Ambiente de Control. Para este componente del control interno se deben tener en cuenta 5 principios:

Principio 1. Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos. Este principio hace referencia a una entidad que desarrolla y utiliza un código formal o códigos de conducta y otras políticas para comunicar normas de conducta éticas y morales adecuadas y hacer frente a conflictos de interés, pagos indebidos, uso adecuado de los recursos, actividades políticas, aceptación de regalos o donaciones.

Este principio se manifiesta a través de los siguientes indicadores:

Cultura ética. La entidad debe promover una cultura ética que fomente la integridad, la responsabilidad y la transparencia. Esto implica establecer valores éticos claros, comunicarlos a todos los niveles de la organización y tomar medidas para prevenir y detectar fraudes u otras conductas indebidas. Establecer un tono desde la cima, donde la alta dirección y la junta directiva establezcan el ejemplo y comuniquen la importancia de la ética y los valores en todas las actividades de la entidad.

Cumplimiento normativo. La entidad debe cumplir con todas las leyes, regulaciones y normativas aplicables a su industria y ámbito de operación. Esto implica establecer políticas y procedimientos para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y normativos, así como para prevenir y detectar actividades ilegales o no éticas.

Principio 2. Independencia de la Supervisión del Control Interno. Este principio hace referencia a una entidad donde existe independencia entre el que supervisa el Control Interno de aquel que lo desarrolla e implementa. La independencia como un concepto general, se relaciona con las características de libertad, de autonomía, de capacidad para tomar decisiones y realizar o no las acciones que se considere apropiadas. En ese sentido, los titulares de las entidades deben promover la independencia de la supervisión del Control Interno mediante la conformación de juntas especiales o comités de Control Interno a los cuales delegar autonomía e independencia para la función de supervisión.

La Independencia de la supervisión del Control Interno, en la práctica, se percibe a través de los siguientes indicadores:

Objetividad e imparcialidad. La supervisión del control interno debe llevarse a cabo de manera objetiva e imparcial. Esto implica que los supervisores deben mantener su independencia y no verse influenciados por conflictos de interés o presiones indebidas.

Supervisión independiente. La entidad debe contar con una función de supervisión que sea independiente de las operaciones diarias y de las actividades sujetas a control. Esta función de supervisión puede estar representada por un comité de auditoría, una unidad de auditoría interna u otras formas de supervisión independiente.

Principio 3. Estructura Organizacional Apropriada para Objetivos. Este principio hace referencia a una entidad donde el titular o encargado, apoyándose en el juicio externo o especializado de ser necesario, establece estructuras, líneas de reporte y autoridad y responsabilidades apropiadas para la consecución de los objetivos a todo nivel dentro de la institución.

Los indicadores que permiten evaluar si la estructura organizacional es apropiada son los siguientes:

Jerarquía de autoridad. Se refiere a la línea de autoridad y niveles de gestión dentro

de la entidad. Una estructura organizacional adecuada establece claramente los niveles de supervisión y toma de decisiones, lo que permite una comunicación y coordinación efectivas.

Responsabilidades definidas. La organización debe asignar responsabilidades claras y definidas a los diferentes miembros de la entidad en relación con el control interno. Esto incluye la designación de un responsable de control interno y la asignación de roles y responsabilidades específicas a lo largo de la organización.

Principio 4. Competencia Profesional. Este principio hace referencia a una entidad que demuestra un compromiso por atraer, desarrollar y retener individuos competentes alineados con sus objetivos. La conducción y tratamiento del personal de la entidad es justa y equitativa, se comunica claramente lo que se espera del personal, así como las sanciones que ocasionan los incumplimientos.

La Competencia profesional, se puede percibir a través de los siguientes indicadores:

Selección y contratación del personal. La entidad debe implementar procesos adecuados de contratación y desarrollo del personal para garantizar que se seleccione y retenga a personas competentes. La entidad debe asegurarse de que su personal cuente con las cualificaciones y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones relacionadas con el control interno. Esto implica tener conocimientos técnicos, experiencia relevante y la capacidad de comprender y aplicar los principios y prácticas adecuadas.

Competencia y desarrollo del personal. La entidad debe asegurarse de que el personal tenga la capacidad y competencia necesarias para cumplir con sus responsabilidades de control interno. Esto implica identificar las habilidades y conocimientos requeridos, proporcionar capacitación y desarrollo adecuados, y evaluar regularmente el desempeño del personal.

Principio 5. Responsable del Control Interno. Este principio hace referencia a una entidad que cuenta con unidades responsables (personas, profesionales, direcciones,

gerencias) del control interno para la consecución de los objetivos. La entidad debe disponer de un mecanismo para que todas las personas encargadas del resguardo de los recursos, así como de la mejora del desempeño de la entidad como función exclusiva, puedan estar interconectadas entre sí a fin de tomar las acciones correctivas inmediatas cuando se identifican desviaciones en las metas trazadas.

El cumplimiento del principio antes mencionado se puede percibir mediante los indicadores que se detallan:

Asignación de responsabilidades. La entidad debe asignar las responsabilidades del control interno a las personas adecuadas en todos los niveles de la organización. Esto implica que cada miembro del personal debe comprender claramente sus funciones y responsabilidades en relación con el control interno.

Evaluación y mejora continua. La dirección y la junta directiva deben llevar a cabo evaluaciones regulares del control interno para identificar deficiencias y áreas de mejora. Estas evaluaciones pueden incluir revisiones internas, auditorías externas y la implementación de recomendaciones para fortalecer el control interno.

El cumplimiento de estos cinco principios son determinantes para la efectividad del ambiente de control y del control interno en general. Un ambiente de control efectivo provee una seguridad razonable respecto al funcionamiento del sistema de control interno y del logro de objetivos de la entidad, para lo cual es necesario que estén operando en la práctica.

Asimismo, para que control interno sea efectivo, es necesario la concurrencia conjunta de los cinco componentes, es decir, que estos operen de manera integrada. Si algún componente no funciona o lo hace de un modo defectuoso, entonces no se puede concluir que se tiene un sistema efectivo de Control Interno (CGR, 2014).

Para evaluar si los principios se están cumpliendo, se tendrán en cuenta indicadores aplicables apropiados para cada uno de ellos.

2.4.2 *Marco Conceptual de Gestión Académica*

Definición de Gestión. Según (Rodríguez & Cruzata, 2016) la gestión como tal, surge del desarrollo o evolución natural de la administración como disciplina social que está sujeta a los cambios operados en las concepciones del mundo, del ser humano y del entorno económico, político, social, cultural y tecnológico. La importancia de la gestión está íntimamente relacionada con el lugar que ocupan hoy las empresas en la evolución social, ya que por medio de ella se pueden organizar las personas en torno a unos objetivos permitiendo realizar un seguimiento y control constante a las acciones humanas dentro de una organización. Una primera aproximación al concepto de gestión es reconocer su procedencia. Gestión se relaciona, en la literatura especializada, con “management” y este es un término de origen anglosajón que suele traducirse al castellano como "dirección", "organización", "gerencia", etc. Es un término que abarca varias dimensiones y muy específicamente una: la participación, la consideración de que esta es una actividad de actores colectivos y no puramente individuales.

Una breve sistematización nos permite identificar significados y aplicaciones del término gestión que de una u otra manera se tienen en cuenta por los diferentes autores citados: El primer significado que salta a la vista es el quehacer, el trabajo, el accionar, realizado por uno o más sujetos para obtener la meta que referíamos al inicio de este epígrafe. En otras palabras, con la gestión hay accionar sistemático de los miembros de una organización. Lo segundo es reconocer las representaciones y los procesos de acción de los sujetos, desde la descripción, análisis crítico e interpretación, apoyados en las teorías y supuestos de la ciencia. Finalmente, la gestión necesita de la innovación, de la mejora, con vistas a utilizar y aprovechar mejor los recursos, tanto humanos como materiales, disponibles en la organización.

En base a lo referido, asumimos la gestión como el conjunto de procesos que se

ejecutan sobre uno o más recursos para la concreción de la estrategia de una organización, a través de un ciclo sistémico y continuo, determinado por la planificación, organización, dirección y control. (Rodríguez & Cruzata, 2016)

Definición de Gestión Académica. Según (Barreda, 2007) la Gestión Académica, se identifica cómo el centro de los recursos humanos y materiales, presenta una forma holística de conducir la administración y la gestión de los diversos procesos que ella comprende a nivel de autoridades, docente, personal administrativo y en especial su centro los estudiantes, quienes son y serán la referencia de la calidad académica y su relación la gestión de su formación profesional en el desempeño de sus labores profesionales ante la sociedad, con equidad, calidad humana y atento a las invocaciones, avances científicos y tecnológico.

Momentos de la Gestión Académica Universitaria: Para (Supo, 2020) la gestión de la función universitaria comprende metodológicamente dos momentos: el primero, está referido a la implementación de la función académica en enseñanza, investigación y proyección social y extensión universitaria en la Universidad peruana de gestión pública a manera de caracterización; el segundo momento, responde a la propuesta de implementación de estrategias para una adecuada gestión de la función universitaria, que es resultado del primer momento.

Dimensiones de la Gestión Académica: El presente proyecto, considera la definición de gestión académica como el conjunto de procesos que se ejecutan sobre uno o más recursos para la concreción de la estrategia de una organización, a través de un ciclo sistémico y continuo, determinado por la planificación, organización, dirección y control como lo afirman (Rodríguez & Cruzata, 2016) y en concordancia con lo estipulado en la Ley Universitaria se han considerado las siguientes dimensiones de la Gestión Académica:

1) La Planificación Académica. La planificación universitaria es un medio efectivo para contribuir a lograr niveles mayores de calidad, pertinencia y responsabilidad social. Su

importancia actual radica en la necesidad que tienen las IES de orientar u reorientar su rumbo actual y futuro en condiciones muy diferentes a la de épocas anteriores, llamando la atención como muchas de ellas, están creando espacios de reflexión para diseñar Estrategias institucionales que orientan el cambio necesario a través de procesos planificados, que obligan a adoptar una posición activa para llevar a vías de hecho esos propósitos y cumplir la misión y la visión (Asociación de Universidades Grupo Montevideo [AUGM], 2020)

La planificación académica en las instituciones universitarias abarca todos los aspectos relacionados con la formación profesional, esto incluye el desarrollo académico, personal, social, emocional y conductual. Para lo cual se requiere el desarrollo sistémico de acciones, identificando las necesidades y la forma de dar respuesta para su atención, estableciendo objetivos y metas claras y lo que se debe hacer para alcanzarlos, en un marco de prioridades y estrategias para garantizar el éxito en el logro de los mismos.

La planificación académica para la formación profesional de pregrado, comprende los aspectos académicos que señala la Ley Universitaria 30220 – en adelante la Ley – en sus diversos artículos, desarrollados tanto en el Estatuto y Reglamento de la Universidad Nacional de Cajamarca (en articulado específico pertinente), conforme al detalle:

- En el Artículo 39. Referido al Régimen de Estudios indica que, este se establece en el Estatuto de cada universidad, preferentemente bajo el sistema semestral, por créditos y con currículo flexible. Puede ser en la modalidad presencial, semipresencial o a distancia. Asimismo, se establece que el crédito académico es una medida del tiempo formativo exigido a los estudiantes, para lograr aprendizajes teóricos y prácticos.
- Por otro lado, en el Artículo 40. Diseño curricular norma que cada universidad determina el diseño curricular de cada especialidad, en los niveles de enseñanza respectivos, de acuerdo con las necesidades nacionales y regionales que

contribuyan al desarrollo del país. Todas las carreras en la etapa de pregrado se pueden diseñar, según módulos de competencia profesional, de manera tal que a la conclusión de los estudios de dichos módulos permita obtener un certificado, para facilitar la incorporación al mercado laboral. Para la obtención de dicho certificado, el estudiante debe elaborar y sustentar un proyecto que demuestre la competencia alcanzada.

Cada universidad determina en la estructura curricular el nivel de estudios de pregrado, la pertinencia y duración de las prácticas preprofesionales, de acuerdo con sus especialidades. El currículo se debe actualizar cada tres (3) años o cuando sea conveniente, según los avances científicos y tecnológicos. Para el diseño curricular se debe tener en cuenta que los estudios de pregrado comprenden los estudios generales y los estudios específicos y de especialidad. Tienen una duración mínima de cinco años. Se realizan un máximo de dos semestres académicos por año.

- Asimismo, es obligatoria la enseñanza de un idioma extranjero, de preferencia inglés, o la enseñanza de una lengua nativa de preferencia quechua o aimara.
- En cuanto a la obtención de grados y títulos, el Artículo 45 de la Ley señala que la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas.
- Las modalidades para la prestación del servicio educativo universitario se establecen en el artículo 47 de la Ley, las que tienen por objeto ampliar el acceso a la educación de calidad y adecuar la oferta universitaria a las diversas necesidades educativas. Siendo estas: Presencial, Semipresencial y a distancia o no presencial.

Las dos primeras modalidades (presencial y semipresencial), se caracterizan por

combinar procesos de interacción entre los estudiantes y los docentes, en el mismo espacio físico y en tiempo real. Admiten, sin desnaturalizar la modalidad, procesos de interacción facilitados por medios tecnológicos que propician el aprendizaje autónomo, en tiempo real o diferido, diferenciándose entre ellas, en cuanto al porcentaje máximo de créditos virtuales por programa académico, que es fijado por la SUNEDU en la regulación pertinente. La modalidad a distancia o no presencial, se caracteriza por la interacción, simultánea o diferida, entre los estudiantes y los docentes, facilitada por medios tecnológicos que propician el aprendizaje autónomo. Esta modalidad admite, sin desnaturalizarla, procesos de interacción en el mismo espacio físico y en tiempo real, en tanto el programa de estudios no supere el porcentaje máximo de créditos presenciales que fije la SUNEDU en la regulación pertinente.

Todas las modalidades deben cumplir condiciones básicas de calidad que aseguren la prestación de un servicio educativo de calidad. Para ello, la SUNEDU establece las condiciones básicas de calidad, comunes y específicas que deben cumplir los programas de estudios en todas sus modalidades y autoriza la oferta educativa para cada universidad cuando conduce a grado académico o título de segunda especialidad profesional.

El proceso de la planificación académica se puede evaluar, teniendo los siguientes indicadores:

Planificación estratégica. Se refiere a la definición de la visión, misión y objetivos a largo plazo de la institución educativa. Incluye el análisis del entorno, la identificación de fortalezas y debilidades internas, así como la definición de las estrategias para alcanzar los objetivos institucionales.

Planificación curricular. Se establecen los planes de estudio y los programas

académicos que la universidad ofrecerá a sus estudiantes. Se definen los requisitos de grado, los contenidos de los cursos y se realiza la secuenciación y distribución de las asignaturas a lo largo de los años de estudio.

Planificación de recursos humanos. Se establecen las necesidades de personal docente y administrativo de la universidad, así como los procesos de selección, contratación y capacitación del personal. También se definen las políticas de desarrollo profesional y promoción del personal académico y administrativo.

Planificación de calidad. Se enfoca en el establecimiento de mecanismos para garantizar la calidad de los procesos académicos y la mejora continua de la institución. Incluye la implementación de sistemas de aseguramiento de la calidad, la evaluación y acreditación de programas y la recopilación y análisis de datos para la toma de decisiones.

2) La Organización Académica. La Universidad Nacional de Córdoba, al efectuar una publicación sobre la temática organización y dirección en las instituciones universitarias (Universidad Nacional de Córdoba, s.f.), hace un análisis de las afirmaciones del autor Burton R. Clark, respecto a la organización en las universidades, en los términos siguientes: La organización académica de las universidades está fuertemente influenciada por la presencia del conocimiento. Por lo tanto, para comprender su lógica, es necesario considerar las características que tiene el conocimiento moderno. (Burton R., 1991), refiriéndose al conocimiento, afirma que:

- Es cada vez más especializado. Esto da lugar a la aparición de una de las figuras típicas de las universidades actuales, el especialista.
- Se produce una progresiva autonomía entre las especialidades y respecto del conocimiento impartido en los niveles educativos anteriores
- Su descubrimiento es una actividad abierta, difícil de sistematizar mediante estructuras racionales de medios afines. Esto repercute en la forma de organizar el

trabajo académico.

- Es portador de herencias ancestrales que diferencian a unas disciplinas de otras

Estas características permiten comprender que las actividades básicas de las universidades se dividen y vinculan por especialidad. Los académicos, entonces, se integran alrededor de los conocimientos especializados en unidades que se hallan débilmente acopladas entre sí (Burton R. Clark, 1991).

Por otro lado, los criterios con los cuales se divide y agrupa el trabajo académico son básicamente dos: por establecimiento y por disciplina. Disciplinas e instituciones (establecimientos) convergen en las unidades académicas: la cátedra, el departamento y el instituto. Estas unidades académicas u operativas son, simultáneamente, parte de la disciplina y parte del establecimiento, lo que les otorga una gran fortaleza. En este sentido, los dos modelos clásicos y polares son el departamento y la cátedra, que representan distintas formas de concebir a lo académico, surgieron en diferentes contextos y responden a necesidades diversas.

La cátedra fue la forma tradicional de organización académica y se remonta a la universidad medieval, que estaba organizada como gremio y como federación de maestros. Esta forma de organización, que fue el modelo clásico de las universidades europeas y también latinoamericanas, ha sido objeto de críticas y revisiones durante los últimos años. En esta estructura, la máxima responsabilidad académica es unipersonal y reposa en el catedrático o profesor titular, quien supervisa las actividades de todo el personal académico subordinado. No sólo las tareas de docencia dependen de él, sino también las de investigación, que en muchos casos se realizan en institutos anexados a las cátedras.

El modelo tradicional adoptado por las universidades en Latinoamérica y Europa es el de Facultades. En la estructura por Facultades, las actividades se agrupan en torno a los resultados: los egresados de cada carrera. En este caso, la docencia está en manos de cátedras

que tienen a su cargo el dictado de las diferentes asignaturas que el estudiante debe aprobar para obtener el título. Todas estas materias funcionan dentro del ámbito de la Facultad, que diseña, actualiza y reformula la propuesta curricular. Las aulas, bibliotecas y laboratorios están bajo la órbita de cada Facultad.

Asimismo, al hacer el análisis sobre la organización por departamentos y otros aspectos relativos a la organización académica, hace mención a otros autores, en la siguiente forma: El departamento es una estructura relativamente nueva que surgió durante el siglo pasado en Estados Unidos. En éste, las responsabilidades y el poder se distribuyen entre varios profesores del máximo rango académico; además, la organización departamental no está basada en los resultados (egresados), sino en los medios necesarios para su formación (disciplinas) (Obeide, 1998, citado por Beltrán, s.f.). Asimismo, los departamentos están compuestos por un equipo de docentes que tienen afinidad disciplinar y prestan servicio a las carreras a través del dictado de las materias de su especialidad. Respecto a las actividades sustantivas de las instituciones universitarias, los departamentos se caracterizan por disponer del monopolio sobre las tareas de docencia, investigación y extensión de un campo particular del conocimiento (Durand, 2002, citado por Beltrán, s.f.)

(Durand, 2002, citado por Beltrán, s.f.), encuentra la alternativa estructural al modelo departamental en la organización matricial. Esta nueva alternativa consiste, por una parte, en la combinación del agrupamiento funcional, por el cual los especialistas de una determinada disciplina trabajan juntos (análogo al departamento) y, por la otra, en el agrupamiento por servicio o producto, que consiste en la coordinación de las interdependencias del trabajo académico

En el esquema matricial, junto a los directores de departamento se encuentran los directores de programas o de carreras, lo que implica una doble dependencia de los académicos. Por ello “los directivos de producto, servicio o mercado deben tener una función

integradora y no tener poder formal para dirigir a los académicos, sino que lo deben hacer a través de los directores de departamentos” (Durand, 2002, citado por Beltrán, s.f.),

En el Perú, la Ley universitaria, Ley 30220 (Congreso de la República, 2014), en sus diversos artículos, establece la organización académica de las universidades, en los aspectos, que se detallan:

El artículo 31. Establece que las universidades organizan y establecen su régimen académico por Facultades y estas, a su vez comprenden a:

- Los Departamentos Académicos.
- Las Escuelas Profesionales.
- Las Unidades de Investigación.
- Las Unidades de Posgrado.

Las Facultades son las unidades de formación académica, profesional y de gestión. Están integradas por docentes y estudiantes (Art. 32 de la Ley). Asimismo, establece en su artículo 33. la función de los Departamentos Académicos, definiéndolo, como las unidades de servicio académico que reúnen a los docentes de disciplinas afines con la finalidad de estudiar, investigar y actualizar contenidos, mejorar estrategias pedagógicas y preparar los sílabos por cursos o materias, a requerimiento de las Escuelas Profesionales. Cada Departamento se integra a una Facultad sin perjuicio de su función de brindar servicios a otras Facultades. Asimismo, se establece (Art. 34), que el número de Departamentos se determina, por áreas de estudio diferenciadas, en el Estatuto de la universidad.

Otro aspecto importante dentro de la organización académica es la creación de Facultades y Escuelas la que, según la Ley, se realiza de acuerdo con los estándares establecidos por la SUNEDU (Art. 35).

La función y dirección de la Escuela Profesional se establece en el Artículo 36, siendo la encargada del diseño y actualización curricular de una carrera profesional, así como de

dirigir su aplicación, para la formación y capacitación pertinente, hasta la obtención del grado académico y título profesional correspondiente. Las Escuelas Profesionales están dirigidas por un Director de Escuela, designado por el Decano entre los docentes principales de la Facultad con doctorado en la especialidad, correspondiente a la Escuela de la que será Director.

Por su parte, el artículo 37 de la Ley establece las funciones y dirección de la Unidad de Investigación, o la que haga sus veces, siendo esta la encargada de integrar las actividades de Investigación de la Facultad. Está dirigida por un docente con grado de Doctor.

Asimismo, la Ley establece claramente la participación de los Decanos en la organización académica (Art. 70 de la Ley), como autoridades máximas de una Facultad, otorgándoles facultades para:

- Designar a los directores de las Escuelas Profesionales, Instituto de Investigación y las Unidades de Posgrado.
 - Proponer al Consejo de Facultad, sanciones a los docentes y estudiantes que incurran en faltas conforme lo señala la Ley.
 - En cuanto a los docentes, como parte de la organización, respecto a las funciones que debe cumplir, la Ley (Art. 87), desarrollados en el Estatuto (Artículos 296 y 297, entre otros)) y el Reglamento General de la Universidad Nacional de Cajamarca (Artículos 289, 290, 309, 310 y 311, entre otros), establecen lo siguiente:
 - Ejercer la docencia con rigurosidad académica, respeto a la propiedad intelectual, ética profesional, independencia y apertura conceptual e ideológica.
 - Generar conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa en el ámbito que le corresponde, en el caso de los docentes orientados a la investigación.
- 87.4 Perfeccionar permanentemente su conocimiento y su capacidad docente y realizar labor intelectual creativa.

- Brindar tutoría a los estudiantes para orientarlos en su desarrollo profesional y/o académico.
- Participar de la mejora de los programas educativos en los que se desempeña.
- Presentar informes sobre sus actividades en los plazos que fije el Estatuto y cuando le sean requeridos
- También, la Ley, establece las obligaciones de los estudiantes (Art. 99), que son las siguientes:
 - Aprobar las materias correspondientes al periodo lectivo que cursan.
 - Cumplir con esta Ley y con las normas internas de la universidad.
 - Respetar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y el principio de autoridad.
 - Respetar la autonomía universitaria y la inviolabilidad de las instalaciones universitarias.
 - Usar las instalaciones de su centro de estudios exclusivamente para los fines universitarios.
 - Respetar la democracia, practicar la tolerancia, cuidar los bienes de la institución y rechazar la violencia.
 - Matricularse un número mínimo de doce (12) créditos por semestre para conservar su condición de estudiante regular, salvo que le falten menos para culminar la carrera.

Para evaluar la pertinencia de la organización académica, se toman en cuenta los siguientes indicadores:

Organización académica. Se refiere a la estructura y organización de los programas académicos y departamentos dentro de la universidad. Incluye la definición de las facultades, escuelas o departamentos, así como la distribución de responsabilidades y roles entre el

personal académico y administrativo.

Organización de recursos. Se considera la gestión de los recursos físicos, financieros y tecnológicos de la universidad. Esto implica la asignación y utilización eficiente de aulas, laboratorios, bibliotecas, equipos, presupuesto y otros recursos necesarios para el desarrollo de las actividades académicas y administrativas.

Organización del tiempo. Se enfoca en la gestión del tiempo académico y administrativo. Incluye la definición de los horarios de clases, exámenes y actividades académicas, así como la programación de reuniones, eventos y otras actividades institucionales.

Organización de sistemas y procesos. Se refiere a la implementación y gestión de sistemas y procesos que faciliten el funcionamiento de la universidad. Esto puede incluir sistemas de información académica, sistemas de gestión de recursos humanos, procesos de admisión y matrícula, entre otros.

3) La Dirección Académica. La función de dirección incluye todas las tareas tendientes a conducir a la organización hacia sus fines: seleccionar al personal, capacitarlo, motivarlo, coordinar las tareas y áreas de trabajo y, fundamentalmente, liderar la organización y sus componentes. Por ello, las instituciones universitarias poseen mecanismos normativos que regulan gran parte de estas actividades: la selección mediante concurso público, la formación y capacitación interna dependiendo de la especialidad y jerarquía, entre otras.

Para abordar el concepto de gestión universitaria, en relación con las funciones asociadas a la dirección, tomaremos la definición que adopta (Martínez Nogueira, 2000) cuando cita a la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria – CONEAU:

La gestión institucional está compuesta por un conjunto de factores (recursos, procesos y resultados) que deben estar al servicio y contribuir positivamente al

desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión, para (...) conducir al desarrollo integral de la institución y no a una asociación de unidades académicas aisladas (...) la gestión institucional debe incluir instancias orgánicamente institucionalizadas responsables de diseñar y organizar en forma integral los procesos universitarios (mecanismos y procedimientos para la toma de decisiones, para la gestión administrativa, para facilitar el flujo de información hacia adentro y hacia afuera de la institución, para la selección y contratación de personal, para la marcha de la institución, etc.) y los mecanismos que aseguren la libertad de cátedra y la autonomía académica de la institución.

A partir de la lectura de esta definición, usted podrá advertir que la gestión de una institución de educación superior implica mucho más que ocuparse de cuestiones administrativas o financieras y relativas a la gestión, o aplicar habilidades para la toma de decisiones técnicas. La gestión de la organización completa implica el despliegue de estrategias orientadas al cumplimiento integral (y no de algún sector en particular) del proyecto institucional para posibilitar el desarrollo institucional y asegurar el cumplimiento del plan de gobierno. Esto se denomina gobernabilidad.

La gobernabilidad, entonces, debe ser entendida como una manifestación de la capacidad de hacer efectivas las decisiones. Esta definición incluye tanto los procesos de toma de decisiones como los de su implementación. En definitiva, comprende: "...la capacidad para establecer compromisos creíbles, para generar confianza en las políticas adoptadas y para reducir la incertidumbre derivada de los comportamientos oportunistas de los actores" (Masten, 2000, citado por Martínez, 2000)

De conformidad con la Ley Universitaria, la dirección académica está dada en las atribuciones y funciones de los distintos niveles de dirección, debidamente desarrollados tanto en el Estatuto y Reglamento de la Universidad Nacional de Cajamarca (en articulado

específico pertinente) como son:

Vicerrectorado Académico. El artículo 65 de la Ley establece para este nivel de dirección, lo siguiente:

65.1.1 Dirigir y ejecutar la política general de formación académica en la universidad.

65.1.2 Supervisar las actividades académicas con la finalidad de garantizar la calidad de estas y su concordancia con la misión y metas establecidas por el Estatuto de la universidad.

65.1.3 Atender las necesidades de capacitación permanente del personal docente.

Concejo de Facultad. El artículo 67 de la Ley establece para este nivel de dirección, lo siguiente:

67.2.1 Proponer al Consejo Universitario la contratación, nombramiento, ratificación y remoción de los docentes de sus respectivas áreas.

67.2.2 Aprobar los currículos y planes de estudio, elaborados por las Escuelas Profesionales que integren la Facultad.

67.2.3 Dictar el Reglamento académico de la Facultad que comprende las responsabilidades de docentes y estudiantes, así como los regímenes de estudio, evaluación, promoción y sanciones, dentro de las normas establecidas por el Estatuto de la universidad.

67.2.4 Conocer y resolver todos los demás asuntos que se presenten dentro del área de su competencia.

Decanato. En cuanto a las funciones del Decano, el artículo 70 de la Ley establece lo siguiente:

70.2 Dirigir administrativamente la Facultad.

70.3 Dirigir académicamente la Facultad, a través de los Directores de los Departamentos Académicos, de las Escuelas Profesionales y Unidades de Posgrado.

70.5 Designar a los Directores de las Escuelas Profesionales, Instituto de Investigación y las Unidades de Posgrado.

70.6 Proponer al Consejo de Facultad, sanciones a los docentes y estudiantes que incurran en faltas.

Los Departamentos académicos. Para este nivel de dirección el artículo 33 establece que estas unidades académicas están dirigidas por un Director, elegido entre los docentes principales por los docentes ordinarios pertenecientes al Departamento de la Facultad correspondiente. Puede ser reelegido solo por un periodo inmediato adicional. Las normas internas de la universidad establecen las causales de vacancia del cargo, así como el procedimiento a seguir para el correspondiente reemplazo;

Las Escuelas Profesionales. En cuanto a la función y dirección de la Escuela Profesional el Artículo 36, establece que esta unidad académica es la encargada del diseño y actualización curricular de una carrera profesional, así como de dirigir su aplicación, para la formación y capacitación pertinente, hasta la obtención del grado académico y título profesional correspondiente. Las Escuelas Profesionales están dirigidas por un Director de Escuela, designado por el Decano entre los docentes principales de la Facultad con doctorado en la especialidad, correspondiente a la Escuela de la que será director.

Las Unidades de investigación. Para el caso, el artículo 37 de la Ley establece las funciones y dirección de la Unidad de Investigación o la que haga sus veces, siendo esta la unidad encargada de integrar las actividades de Investigación de la Facultad. Está dirigida por un docente con grado de Doctor.

La evaluación de la dirección académica se basa, principalmente, en indicadores como los siguientes:

Desarrollo estratégico. Se considera la capacidad de desarrollar y ejecutar planes estratégicos que orienten el crecimiento y desarrollo de la universidad. Implica analizar el

entorno, identificar oportunidades y desafíos, establecer objetivos claros, definir estrategias y acciones, y monitorear y evaluar los resultados para realizar ajustes si es necesario.

Liderazgo. Se refiere al papel del líder académico en la dirección, en el nivel que le corresponda, en la universidad. Implica el establecimiento de una visión clara, la definición de metas y objetivos, y la capacidad de motivar e inspirar al personal académico y administrativo hacia el logro de dichas metas.

Toma de decisiones. Se considera la capacidad de tomar decisiones estratégicas y operativas para el buen funcionamiento de la universidad. Implica analizar información relevante, evaluar diferentes opciones y elegir la mejor alternativa en base a los objetivos institucionales y las necesidades del entorno académico.

Comunicación efectiva. Se enfoca en la habilidad para comunicarse de manera efectiva con el personal académico, estudiantes y otras partes interesadas. Implica transmitir información clara y oportuna, escuchar y atender las preocupaciones y necesidades de los diferentes grupos, y fomentar una comunicación abierta y transparente en la institución.

4) El Control Académico. El control académico se puede definir como la vigilancia que la institución hace a la administración, verificando la transparencia, oportunidad y eficiencia de los procesos planificación, administración y dirección relacionados con los servicios de gestión académica, la cual está centrada en el proceso de formación profesional y específicamente subprocesos de ingreso, permanencia y egreso de los estudiantes, egresados y titulados, así como de la captación, desarrollo y permanencia de los docentes.

En ese contexto las universidades establecen mecanismos de control mediante la asignación de funciones y responsabilidades a nivel institucional con la finalidad de asegurar el funcionamiento de los programas, a través de la implementación de sistemas de información, el establecimiento de criterios de calidad y de gestión, en el marco de la normatividad vigente.

La Ley establece la función de control en los diversos niveles de gestión académica desarrollados, para el caso, en el Estatuto y Reglamento (Universidad Nacional de Cajamarca), siendo el Consejo Universitario que ejerce el control en sus funciones de:

- Nombrar, contratar, ratificar, promover y remover a los docentes, a propuesta, en su caso, de las respectivas unidades académicas concernidas.
- Conferir los grados académicos y los títulos profesionales aprobados por las Facultades y Escuela de Posgrado, así como otorgar distinciones honoríficas.
- Aprobar las modalidades de ingreso e incorporación a la universidad. Asimismo, señalar anualmente el número de vacantes para el proceso ordinario de admisión, previa propuesta de las facultades, en concordancia con el presupuesto y el plan de desarrollo de la universidad.

En cuanto al control de docentes y estudiantes la Ley (Artículo 85) establece el régimen de dedicación de los docentes, así los profesores ordinarios pueden ser:

- A dedicación exclusiva, el docente tiene como única actividad remunerada la que presta a la universidad.
- A tiempo completo, cuando su permanencia es de cuarenta (40) horas semanales, en el horario fijado por la universidad.
- A tiempo parcial, cuando su permanencia es menos de cuarenta (40) horas semanales.

Como parte del control también la Ley, en su Artículo 89, establece sanciones para docentes por trasgresión a la normativa, para el caso se tiene las siguientes disposiciones:

- Los docentes que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican en observancia de las garantías constitucionales del

debido proceso. Las sanciones son: Amonestación escrita, suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses y destitución del ejercicio de la función docente.

- Las sanciones de cesa temporal y destitución se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor a cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables.
- Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.

Por su parte, los estudiantes que incumplan los deberes señalados en la Ley, deben ser sometidos a proceso disciplinario y son sujetos a las sanciones siguientes: Amonestación escrita, separación hasta por dos (2) periodos lectivos y separación definitiva. Las sanciones son aplicadas por el órgano de gobierno correspondiente, de acuerdo con el Estatuto y según la gravedad de la falta, bajo responsabilidad. Asimismo, la Ley en su artículo 102, establece la matrícula condicionada por rendimiento académico, referida a que en caso de desaprobación de una misma materia por tres veces da lugar a que el estudiante sea separado temporalmente por un año de la universidad. Al término de este plazo, el estudiante solo se podrá matricular en la materia que desaprobó anteriormente, para retornar de manera regular a sus estudios en el ciclo siguiente. Si desaprueba por cuarta vez procede su retiro definitivo. Lo dispuesto en el párrafo precedente no impide que el Estatuto de la universidad contemple la separación automática y definitiva por la desaprobación de una materia por tercera vez.

El control académico se puede percibir a través de los indicadores que se detallan a continuación:

Evaluación de resultados. Se considera la evaluación de los resultados obtenidos en

relación con los objetivos y metas establecidos. Se realizan evaluaciones periódicas para medir el rendimiento académico, la calidad de los programas de estudio, la satisfacción de los estudiantes y otros indicadores relevantes. Esta evaluación permite identificar áreas de mejora y tomar acciones correctivas.

Evaluación docente. Se enfoca en la evaluación del desempeño docente. Se implementan mecanismos de evaluación, como encuestas de satisfacción estudiantil, observación de clases y revisiones de materiales didácticos. La evaluación docente permite identificar áreas de mejora y promover el desarrollo profesional del personal académico.

Cumplimiento normativo. Se considera el cumplimiento de las normativas y regulaciones establecidas por los organismos gubernamentales y reguladores en el ámbito académico. Se establecen mecanismos para asegurar el cumplimiento de requisitos legales, como acreditaciones, licencias y otros aspectos normativos relevantes.

Monitoreo de resultados. Se realiza un seguimiento constante de los resultados obtenidos después de implementar las medidas correctivas. Se evalúa el impacto de las acciones tomadas, se revisa si se han logrado los objetivos propuestos y se identifican posibles ajustes o mejoras que sean necesarios.

2.5 Definición de Términos Básicos

Administración de riesgos. Gestión que se efectúa para limitar y reducir el riesgo asociado con todas las actividades de la organización a diferentes niveles. Incluye actividades que identifican, miden, valoran, limitan y reducen el riesgo. De esas actividades, el control interno contempla la identificación y la valoración de los riesgos.

INTOSAI. Siglas en inglés de la “Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores” (INTOSAI), organismo autónomo, independiente y apolítico, con sede en Viena (Austria), creado como una institución permanente para fomentar el intercambio de ideas y experiencias entre las Entidades Fiscalizadoras Superiores de los

países miembros, en lo que se refiere a la auditoría gubernamental. La Contraloría General de la República de Costa Rica está adscrita

Rendición de cuentas. Obligación de responder por la responsabilidad conferida.

Incluye la obligación de explicar y justificar acciones específicas realizadas con el patrimonio público.

Seguridad razonable. El concepto de que el control interno, sin importar cuán bien esté diseñado y sea operado, no puede garantizar que una institución alcance sus objetivos, en virtud de las limitaciones inherentes a todos los sistemas de control interno, tales como los errores de juicio, las limitaciones de recursos, la necesidad de considerar el costo de los controles frente a sus beneficios potenciales, la eventualidad de violaciones del control, y la posibilidad de colusión y de infracciones por parte de la administración, y el impacto de otras actuaciones que no son elementos del control interno, entre otros, la determinación de la misión, visión e ideas rectoras.

CAPITULO III

PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis General*

Existe una relación significativa entre el ambiente de control y la gestión académica de la F. CECA - UNC, año 2023.

3.1.2 *Hipótesis Específicas*

- a) Los docentes perciben que el ambiente de control de la F. CECA - UNC, año 2023 está en un nivel medio.
- b) La percepción de los docentes sobre el desarrollo de la gestión académica en la F. CECA - UNC, año 2023 está en un nivel medio.

3.2 Variables

Variable 1: Ambiente de Control

El ambiente de control se refiere al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado control interno en la entidad. Los funcionarios, partiendo del más alto nivel de la entidad, deben destacar la importancia del control interno, incluidas las normas de conducta que se espera. Un buen ambiente de control tiene un impacto sustantivo en todo el sistema general de control interno.

El ambiente de control comprende los siguientes principios, los que para la presente investigación se consideran como dimensiones: Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos, independencia de la supervisión del control interno, estructura organizacional apropiada para objetivos, competencia profesional y responsabilidad del control interno.

(CGR, 2014)

Variable 2: Gestión Académica

La gestión académica, según comprende metodológicamente dos momentos: el primero, está referido a la implementación de la función académica en enseñanza, investigación y proyección social y extensión universitaria en la universidad peruana de gestión pública a manera de caracterización; el segundo momento, responde a la propuesta de implementación de estrategias para una adecuada gestión de la función universitaria, que es resultado del primer momento (Supo, 2020). Asimismo, tratándose de gestión educativa (Rodríguez & Cruzata, 2016), asumen que la gestión es el conjunto de procesos que se ejecutan sobre uno o más recursos para la concreción de la estrategia de una organización, a través de un ciclo sistémico y continuo, determinado por la planificación, organización, dirección y control.

3.3 Operacionalización de los Componentes de las Hipótesis

Tabla 3

Operacionalización de los componentes de las hipótesis

| Hipótesis | Definición conceptual de las variables/categorías | Variables | Dimensiones / factores | Indicadores / cualidades | Instrumento recolección | | | | | |
|--|--|---------------------|--|---|-------------------------|---|---------------|---|-----------|--|
| Existe una relación significativa entre el ambiente de control y la gestión académica de la F. CECA - UNC, año 2023. | El componente ambiente de control sienta las pautas para el funcionamiento legal y armónico de los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades, para el desarrollo de las acciones, reflejando la actitud asumida por la máxima dirección y el resto del colectivo en relación con la importancia del Sistema de Control Interno. Comprende los siguientes principios: Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos, Independencia de la supervisión del Control Interno, Estructura organizacional apropiada para objetivos, Competencia profesional; Responsable del Control Interno. (Contraloría General) | Ambiente de control | Compromiso con la integridad y los valores éticos | Cultura ética Cumplimiento normativo | Encuesta | | | | | |
| | | | Independencia supervisión del Control Interno | Objetividad e imparcialidad Supervisión independiente | | | | | | |
| | | | Estructura organizacional apropiada para objetivos | Jerarquía de autoridad Responsabilidades definidas | | | | | | |
| | | | Competencia profesional | Selección y contratación de personal Competencia y desarrollo del personal | | | | | | |
| | | | | Responsable del Control Interno | | Asignación de responsabilidad Evaluación y mejora continua | | | | |
| | | | La Gestión Académica comprende metodológicamente dos momentos: el primero, está referido a la implementación de la función académica en en la Universidad peruana de gestión pública a manera de caracterización; el segundo momento, responde a la propuesta de implementación de estrategias para una adecuada gestión de la función universitaria, que es resultado del primer momento Para (Supo, 2020). | Gestión Académica | | Planificación | Planificación | Planificación estratégica Planificación curricular Planificación de recursos humanos Planificación de calidad | | |
| | Organización | Organización | | | | | | Organización académica Organización de recursos académicos Organización del tiempo Organización de sistemas y procesos | | |
| | | | | | | | | Dirección | Dirección | Desarrollo estratégico Liderazgo Toma de decisiones Comunicación efectiva |
| | | | | | | | | | | Control |
| | | | Asumimos la gestión como el conjunto de procesos que se ejecutan sobre uno o más recursos para la concreción de la estrategia de una organización, a través de un ciclo sistémico y continuo, determinado por la planificación, organización, dirección y control. (Rodríguez Saldívar & Cruzata Martínez, 2016). | Gestión Académica | | Dirección | Dirección | | | |

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ubicación Geográfica

La presente investigación se realizará en el Departamento, Provincia y Distrito y ciudad de Cajamarca. El departamento de Cajamarca se encuentra ubicado al norte del territorio peruano, en la cadena occidental de los Andes y abarca zonas de sierra y selva, cubre una superficie de 33 318 Km², que representa el 2,6% del territorio nacional. Según el XII Censo Nacional de Población, realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el año 2017, cuenta con una población de 1 341 012 habitantes (4,6 por ciento del total nacional), siendo el quinto departamento más poblado del país.

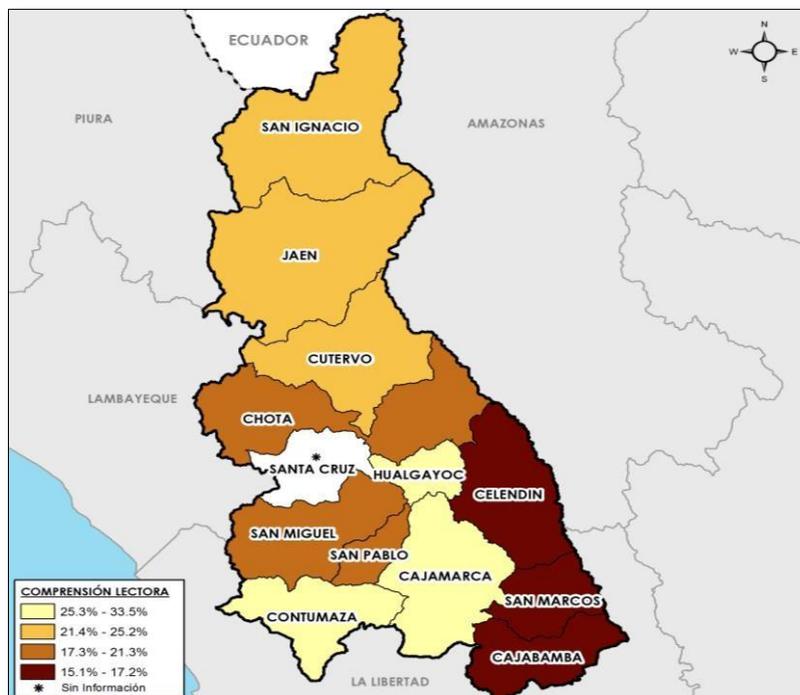
Limita por el norte con la República del Ecuador, por el este con el departamento de Amazonas, por el sur con el departamento de La Libertad y por el oeste con los departamentos de Lambayeque y Piura. Políticamente, el departamento de Cajamarca está dividido en 13 provincias y 127 distritos, siendo su capital la ciudad de Cajamarca.

La provincia de Cajamarca tiene una extensión de 2.979,78 kilómetros cuadrados y tiene 12 distritos: Asunción, Chetilla, Cospán, Jesús, Llacanora, La Encañada, Los Baños del Inca, Magdalena, Matara, Namora y San Juan y Cajamarca (INEI, 2017), la provincia tiene una población de 348 433 habitantes y el distrito tiene una población de 218 741 habitantes.

El clima del departamento es variado, frío en las alturas andinas, templado en los valles y cálido en las quebradas y los márgenes del río Marañón. Los climas templado y frío tienen como característica general las temperaturas diurnas elevadas (más de 20°C) y bajas temperaturas nocturnas que descienden hasta los 0°C a partir de los 3 mil metros de altura, en

los meses de invierno. La atmósfera es seca y las precipitaciones son abundantes durante el verano.

Mapa político de Cajamarca



Fuente. Mapa político de Cajamarca (Mapa, 2014)

En el campo de la educación superior universitaria, la ciudad de Cajamarca tiene la sede principal de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC), la única universidad pública (Licenciada) que atiende los servicios educativos en cada una de sus 10 Facultades, dentro de las cuales está la F. CECA en el contexto la cual se realizó esta investigación.

4.2 Diseño de Investigación

De acuerdo con su naturaleza, esta investigación es de nivel **correlacional, no experimental, de corte transversal**; pues se determinó la relación entre el ambiente de control y la gestión académica, sin manipular las variables, sobre la base de los datos tomados en un determinado momento.

Para (Hernández Sampieri et. al, 2014), la investigación no experimental no hace ninguna manipulación intencional de las variables independientes, sino que los fenómenos se

estudian tal y como suceden en su ambiente natural. Asimismo, para (Hernández Sampieri, et. al, 2003) la utilidad y propósito principal de los **estudios correlacionales** son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables.

Los diseños de investigación transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables (o describir comunidades, eventos, fenómenos o contextos) y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. Puede abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores; así como diferentes comunidades, situaciones o eventos. Pero siempre, la recolección de los datos ocurre en un momento único (Gómez, 2006). En la presente investigación, los datos sobre las variables fueron recolectados en un momento dado, a partir de los cuales se estudiaron en cuanto a su incidencia e interrelación.

4.3 Métodos de Investigación

En el proceso de investigación se utilizaron los siguientes métodos:

4.3.1 Descriptivo

(Cerda,1998, citado por Bernal, 2010), respecto al término describir nos manifiesta que, “tradicionalmente se define la palabra describir como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas...”; y agrega: “Se deben describir aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás”.

En ese sentido, se utilizó el método descriptivo para describir las características de las variables ambiente de control y gestión académica, que son el objeto de la presente investigación y conocer la percepción de los docentes sobre las mismas.

4.3.2 Analítico – Sintético

De acuerdo con (Hurtado & Toro, 2007) el método analítico “Es aquel que descompone la realidad en múltiples factores o variables, cuyas relaciones y características

son estudiadas mediante fórmulas estadísticas. Muchas veces estudian sólo partes de la realidad, determinada población o solo ciertas variables. Determinar el área que abarcará el estudio, la población y las variables de las que se ocupará es lo que se hace cuando se delimita el problema”.

De otro lado, (Ruiz, 2007) señala que el método sintético “Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia, de hacer una exposición metódica y breve, en resumen”.

Los métodos analítico y sintético son complementarios; en tal sentido, el método analítico se utilizó para descomponer las variables, ambiente de control y gestión académica en sus dimensiones e indicadores, para estudiarlas en forma individualizada y detallada; para luego de la contrastación de hipótesis correspondientes llegar a la obtención de resultados y conclusiones de la investigación.

4.3.3 Método Inductivo – Deductivo

Permite partir de normas y parámetros generales relacionadas con el ambiente de control como componente del sistema de control interno y la gestión académica, para luego formular las hipótesis y a su vez estructurar la matriz de operacionalización de variables, en base a la cual se formuló la encuesta, a efectos de recopilar los datos para esta investigación, datos que se procesaron para obtener los resultados en función a los objetivos fijados.

4.4 Población, Muestra, Unidad de Análisis y Unidades de Observación

4.4.1 La Población

Estuvo constituida por 48 docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas: 29 del Departamento Académico de Ciencias Contables y Administrativas y 19 del Departamento académico de Economía. Como se muestra continuación:

Tabla 4*Población*

| DEPARTAMENTO ACADEMICO | DOCENTES* | % |
|-------------------------------|------------------|-------------|
| Contabilidad y Administración | 29 | 60 |
| Economía | 19 | 40 |
| | 48 | 100% |

*Docentes ordinarios y contratados

4.4.2 Muestra

Se realiza un muestreo probabilístico aleatorio simple al 95% de confianza, obteniendo un total de elementos, aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{N * E^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

$$N = 48; \quad Z = 1.96; \quad p = 0.80; \quad q = 0.20; \quad E = 0.05$$

Reemplazando en la fórmula, tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.80 * 0.20 * 48}{48 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.80 * 0.20}$$

$$n = 40$$

Teniendo en cuenta los porcentajes de docentes para cada departamento académico, la muestra es distribuida de la siguiente manera:

Tabla 5*Muestra Estratificada*

| DEPARTAMENTO ACADEMICO | DOCENTES* | % |
|-------------------------------|------------------|-------------|
| Contabilidad y Administración | 24 | 60 |
| Economía | 16 | 40 |
| | 40 | 100% |

4.4.3 Unidades de Análisis

Las unidades de análisis están constituidas por los elementos que son objeto de estudio, al respecto, (Arias y Covinos, 2021) los definen como los elementos concretos sobre los cuales se recaban datos y se realizan observaciones para responder a las preguntas de estudio y alcanzar los objetivos propuestos; es decir, en la presente investigación, el ambiente de control y la gestión académica son los elementos objeto de estudio, a través de la correlación y la percepción de los docentes sobre estos elementos, el contexto de la F. CECA.

4.4.4 Unidades de Observación

La U.O. es el soporte de las técnicas de recolección de datos, es el material al que se le aplican. Se supone que el investigador elige determinadas U.O. y no otras, porque en las elegidas encontrará la información sobre los atributos que las variables en juego demandan (Azcona, et al. 2013). En la presente investigación, las unidades de observación están constituidas por cada uno de los elementos que proporcionan la información; es decir, cada uno de los docentes de la F. CECA que conforman la muestra.

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de la Información

4.5.1 Técnica

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta. La cual es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. La encuesta puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado (Arias, 2020). Con esta técnica, a través del cuestionario, se busca recolectar datos sobre el ambiente de control y el desarrollo de la gestión académica para determinar la relación y conocer la percepción de los docentes respecto a estas variables en el contexto de la F. CECA - UNC.

4.5.2 Instrumento

El instrumento utilizado en la presente investigación es el cuestionario el cual es un documento que contiene un conjunto de preguntas redactadas de forma coherente, organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información requerida. Un cuestionario es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados respecto a una o más variables o aspectos que se van a medir.

En esta investigación el cuestionario fue aplicado a los 40 docentes de los departamentos académicos de la F. CECA – UNC, que conformaron la muestra.

4.6 Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información

El análisis de información es una técnica de investigación, cuyo objetivo es la captación, evaluación, selección y síntesis de los mensajes subyacentes en el contenido de los documentos, a partir del análisis de sus significados, a la luz de un problema determinado.

Así, contribuye a la toma de decisiones, al cambio en el curso de las acciones y de las estrategias. Se centra en el análisis de contenido en un contexto específico, se remite directamente al autor, produce información para la toma de decisiones, posibilita la recuperación de la información, está condicionada por la calificación, inteligencia y creatividad del analista y es capaz de ofrecer, más que referencias, datos derivados del análisis y la síntesis de la información evaluada (Dulzaides & Molina, 2004)

El análisis de la información permitió la captación, evaluación, selección y síntesis de los datos contenidos de los documentos proporcionados por la F. CECA - UNC respecto al ambiente control y la gestión académica.

De otro lado, los datos o respuestas obtenidos se clasificaron, registraron y fueron expuestos mediante el Microsoft office y SPSS versión 27.

4.7 Equipos, Materiales, Insumos, Etc.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los siguientes recursos

Tabla 6

Materiales e insumos

| Detalle | Cantidad |
|-----------------------------------|-----------------|
| Papel Bond | 2.5 millar |
| Cartuchos de tinta para impresora | 04 unid. |
| Folder Manila | 25 unid. |
| Sobres Manila | 25 unid. |
| Lapiceros | 05 unid. |
| Viáticos y Pasajes | |
| Energía Eléctrica | |
| Internet | |

Tabla 7

Equipos

| Detalle | Cantidad |
|---------------------------------|-----------------|
| Equipo de cómputo de escritorio | 01 unid. |
| Equipo de cómputo portátil | 01 unid. |
| Impresora multifuncional | 01 unid. |
| Teléfono Celular | 01 unid. |

4.8 Matriz de Consistencia Metodológica

Tabla 8

Matriz de Consistencia Metodológica

| Título: El ambiente de control y la gestión académica de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2023 | | | | | | | | | |
|--|---|--|---------------------|---|---|-------------------------|---|---------------------|--|
| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Var./ Cat. | Dimensiones/ factores | Indicadores/ cualidades | Instrumento Recolección | Metodología | Población y muestra | |
| Pregunta General | Objetivo General | Hipótesis General | Ambiente de control | Compromiso con la integridad y los valores éticos | Cultura ética Cumplimiento normativo | Encuesta | Aplicada No experimental Correlacional Transversal | Docentes | |
| ¿Cuál es la relación entre el ambiente de control y la gestión académica de la F. CECA - UNC, año 2023? | Determinar la relación del ambiente de control con la gestión académica de la F. CECA - UNC, año 2023. | Existe una relación significativa entre el ambiente de control y la gestión académica de la F. CECA - UNC, año 2023. | | Independencia de la supervisión del Control Interno | Objetividad e imparcialidad Supervisión independiente | | | | |
| | | | | Estructura organizacional apropiada para objetivos | Jerarquía de autoridad Responsabilidades definidas | | | | |
| Preguntas Específicas | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | | Gestión académica | Competencia profesional | | | | Selección y contratación de personal Competencia y desarrollo del personal |
| a) ¿Cuál es la percepción del ambiente de control de la F. CECA - UNC, año 2023? | a) Conocer la percepción de los docentes sobre el ambiente de control de la F. CECA - UNC, año 2023. | a) La percepción de los docentes sobre el ambiente de control de la F. CECA - UNC, año 2023 está en un nivel medio. | | | Responsable del Control Interno | | | | Asignación de responsabilidad Evaluación y mejora continua |
| | | | | | Planificación | | | | Planificación estratégica Planificación curricular Planificación de recursos humanos Planificación de calidad |
| Organización | Organización académica Organización de recursos académicos Organización del tiempo Organización de sistemas y procesos | | | | | | | | |
| | Dirección | Desarrollo estratégico Liderazgo Toma de decisiones Comunicación efectiva | | | | | | | |
| | | Control | | | Evaluación de resultados Evaluación docente Evaluación del cumplimiento normativo Monitoreo de resultados | | | | |
| b) ¿Cuál es la percepción del desarrollo de la gestión académica en la F. CECA - UNC, año 2023? | | | | | b) Conocer la percepción de los docentes sobre el desarrollo de la gestión académica en la F. CECA - UNC, año 2023. | | | | b) La percepción de los docentes sobre el desarrollo de la gestión académica en la F. CECA - UNC, año 2023 está en un nivel medio. |

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Presentación de Resultados

En la presente investigación, se formuló y validó el cuestionario para la recolección de datos, conteniendo 37 preguntas sobre las variables ambiente de control y gestión académica, para obtener información de acuerdo a los indicadores identificados para cada dimensión, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación. La aplicación de este instrumento se realizó a una muestra de cuarenta (40) docentes de una población de cuarenta y ocho docentes (48) de la F. CECA, obtenida según muestreo probabilístico; brindando, a los encuestados, las instrucciones respectivas y explicando la forma de marcar las respuestas según las alternativas.

Terminada la recolección de datos, se revisaron las respuestas y valores obtenidos, los que fueron trasladados a una base de datos por variable y dimensiones a través del Microsoft Excel para su posterior procesamiento en SPSS versión 27. Posteriormente se determinó la prueba de normalidad, cuyos resultados permitieron decidir el estadístico a utilizar para la prueba de hipótesis general, en este caso, el coeficiente de correlación Rho Spearman. Realizada la prueba de hipótesis se decidió la aceptación o rechazo de la hipótesis materia de verificación.

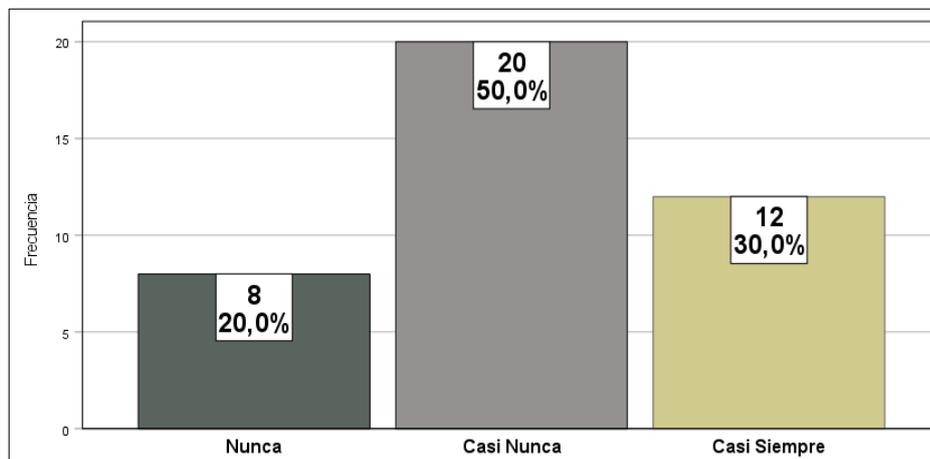
A continuación, se presenta a través de figuras, las frecuencias obtenidas en cada uno de las preguntas planteadas en el mencionado cuestionario, lo cual ayudará a tener una visión clara de la relación existente entre las variables, así como conocer el nivel en que se encuentran tanto el control interno como la gestión académica, desde la percepción de los docentes, en el contexto de la F. CECA.

5.1.1 Resultados de la Variable Ambiente de Control

Dimensión: Compromiso con la integridad y los valores éticos

Figura 01

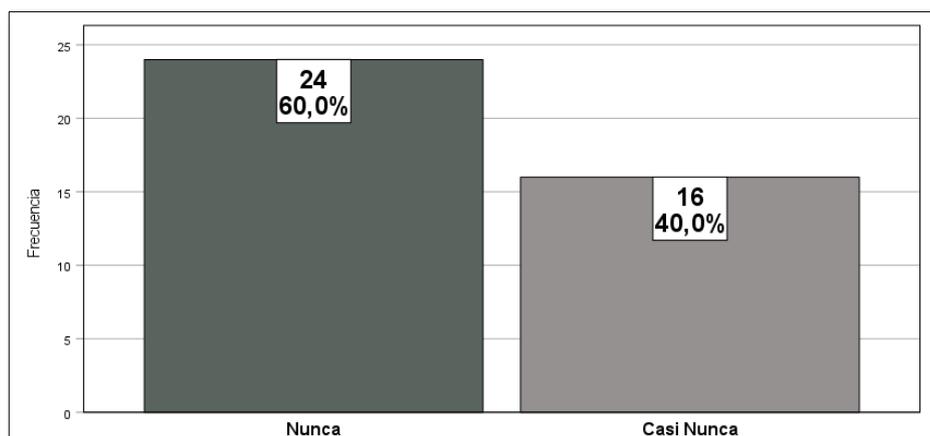
Fomento de la conciencia ética



La Figura 1 muestra que el 50% de los encuestados considera que **casi nunca** y el 20% indica que **nunca** se fomenta la conciencia ética entre los docentes, estudiantes y personal administrativo en la F. CECA, en tanto que el 30% manifiesta que **casi siempre** se fomenta la conciencia ética.

Figura 02

Capacitación sobre ética e integridad académica

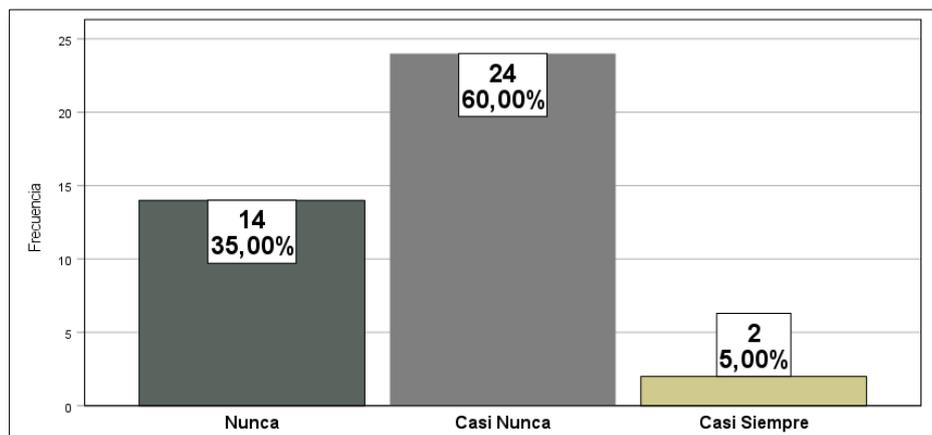


En la Figura 2 se puede observar que el 60% de los encuestados considera que **nunca** y el 40% manifiesta que **casi nunca** se ofrecen programas de capacitación o talleres

sobre ética y la integridad académica en la F. CECA, en este caso la percepción es totalmente de tendencia negativa (100%).

Figura 3

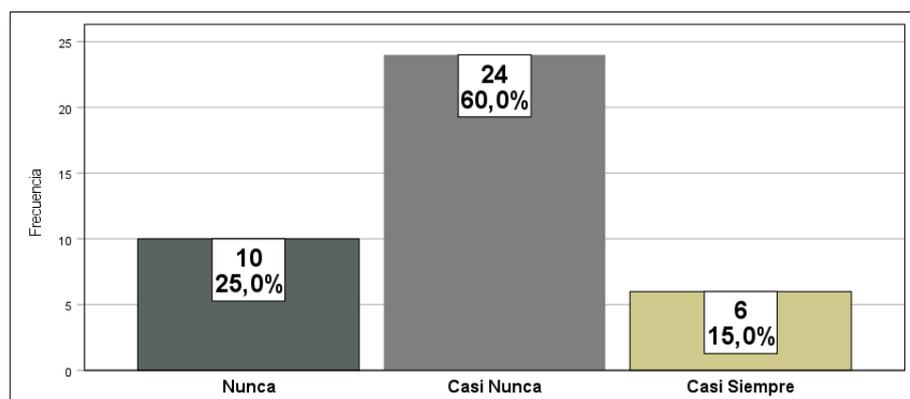
Sanción por el incumplimiento de funciones



En la Figura 3 se muestra que de los 40 encuestados (24) el 60% considera que **casi nunca**, el 35% (14) que **nunca** y tan solo un 5% (2) indica que **casi siempre**, en la F. CECA se sanciona el incumplimiento de las funciones encargadas.

Figura 04

Conocimiento sobre actuación y canales a seguir ante eventos antiéticos

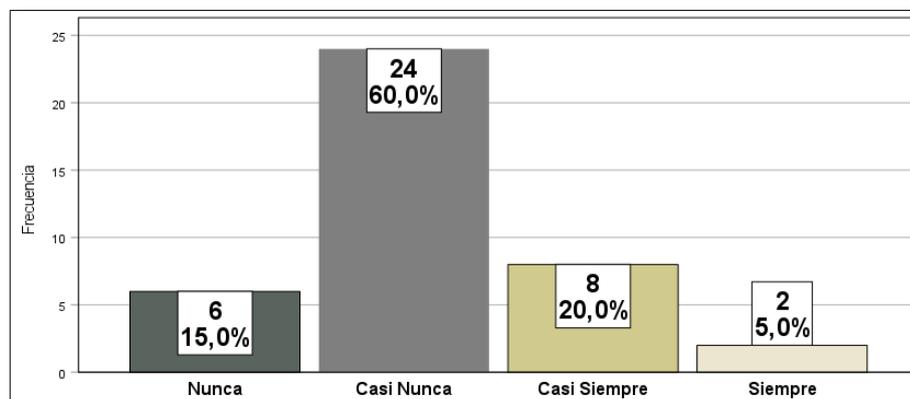


La Figura 4 muestra que, de los 40 docentes encuestados (24), el 60% considera que **casi nunca**, el 25% (10) indica que **nunca** los miembros de la comunidad de la F. CECA saben cómo actuar y conocen los canales para informar ante un evento antiético, frente solo el 15% (6) que manifiesta que **casi siempre** (percepción positiva) este indicador se cumple.

Dimensión: Independencia de la supervisión el Control Interno

Figura 05

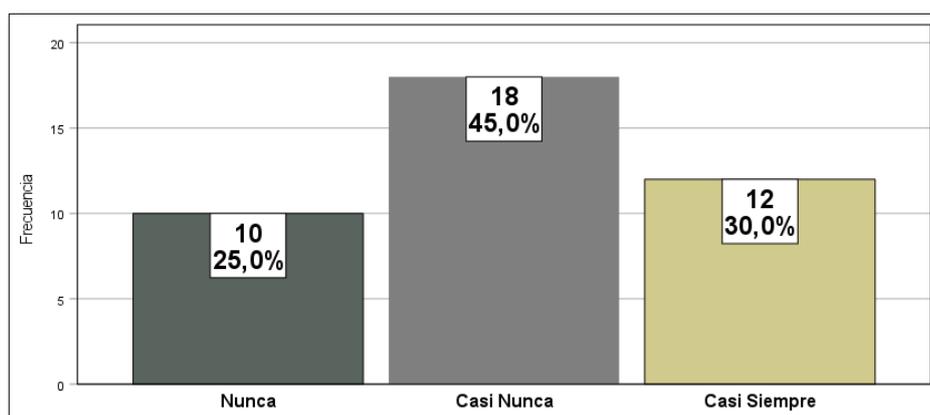
Evidencia y análisis imparcial para la toma de decisiones académicas



En la Figura 5 se observa que, de los encuestados, el 60% considera que **casi nunca** y un 15% indica que **nunca** la toma de decisiones académicas efectuada por las autoridades de la F. CECA se basa en la evidencia y en un análisis imparcial, en tanto que el 20% manifiesta que **casi siempre** y tan solo un 5% opina que siempre este indicador se cumple.

Figura 06

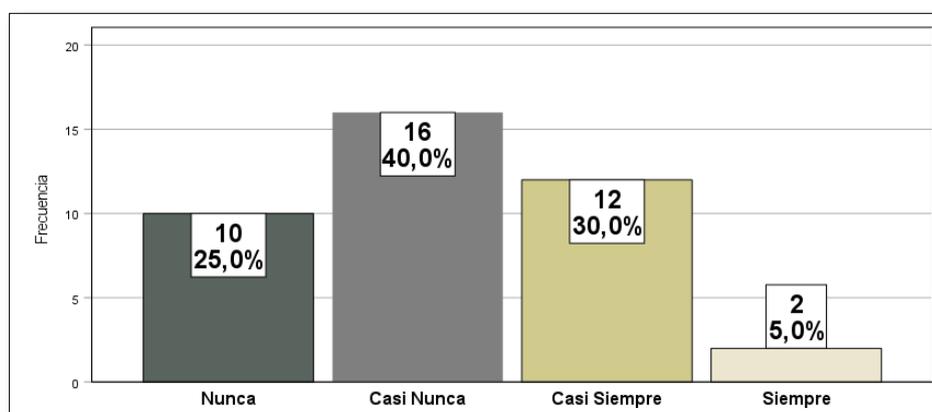
Fomento de opinión de estudiantes y personal, sin represalias ni discriminación



En la Figura 6 se muestra que de los 40 encuestados, el 45% considera que **casi nunca**, el 25% que **nunca**, frente a un 30% que indica que **casi siempre** en la F. CECA se promueve un ambiente en el que los estudiantes y el personal se sientan seguros de expresar sus opiniones y preocupaciones sin temor a represalias o discriminación.

Figura 07

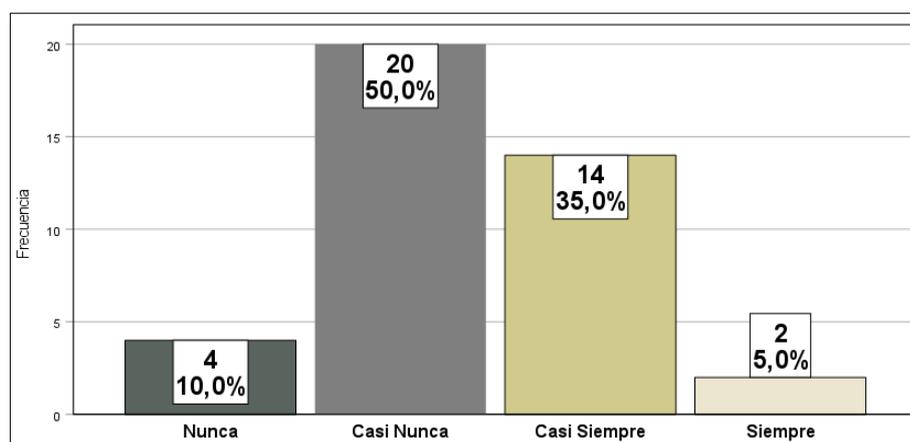
Fomento de cultura de imparcialidad y objetividad



En la Figura 7 se puede observar que, del total de encuestados, el 40% considera que **casi nunca**, el 25% manifiesta que **nunca**; en tanto que el 30% manifiesta que **casi siempre** y solo el 5% indica que **siempre** se fomenta la cultura de la imparcialidad y la objetividad en todos los aspectos de la vida académica en la F. CECA.

Figura 08

Objetividad e independencia de autoridades de la F. CECA

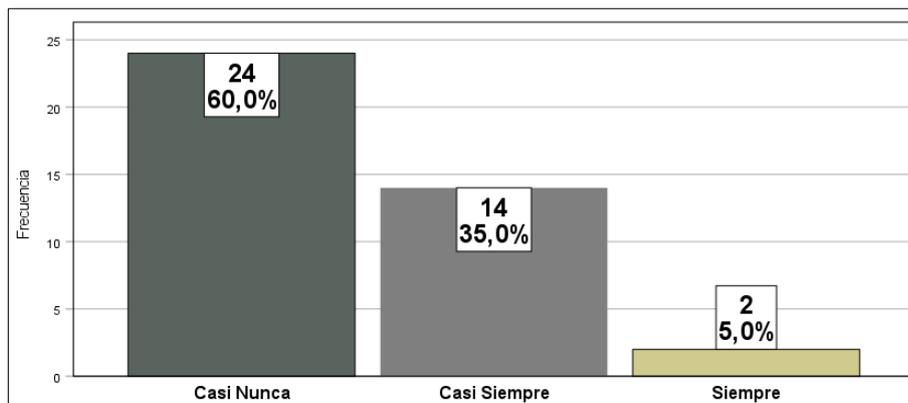


La Figura 8 muestra que, el 50% de los encuestados considera que **casi nunca**, el 10% manifiesta que **nunca** las autoridades de la F. CECA actúan con objetividad e independencia, en tanto que un 35% indica que **casi siempre** y solo un 5% opina que **siempre**, este indicador se cumple.

Dimensión: Estructura organizacional apropiada para objetivos

Figura 09

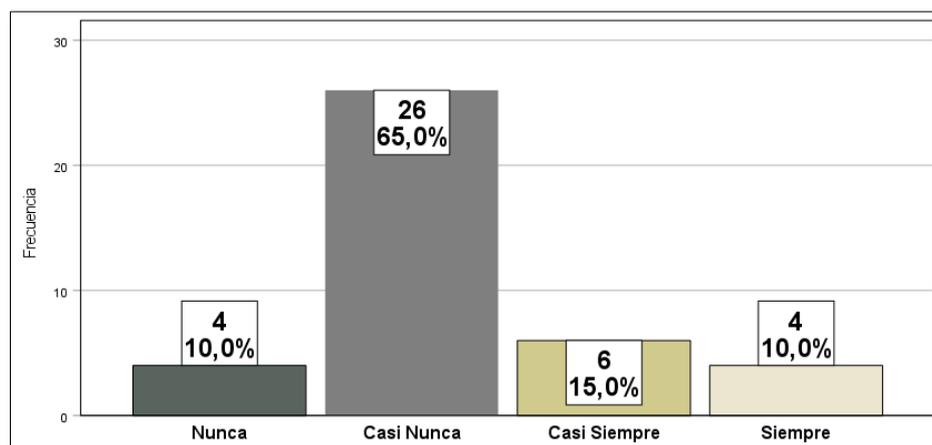
Niveles de responsabilidad y expectativas y necesidades en la F. CECA



En la Figura 9 se muestra que el 60% de los encuestados, considera que **casi nunca** (percepción de tendencia negativa), **en tanto** un 35% indica que **casi siempre**, y solo un 5% indica que **siempre** en la F. CECA los niveles de responsabilidad establecidos cubren las expectativas y necesidades de los miembros de la comunidad académica.

Figura 10

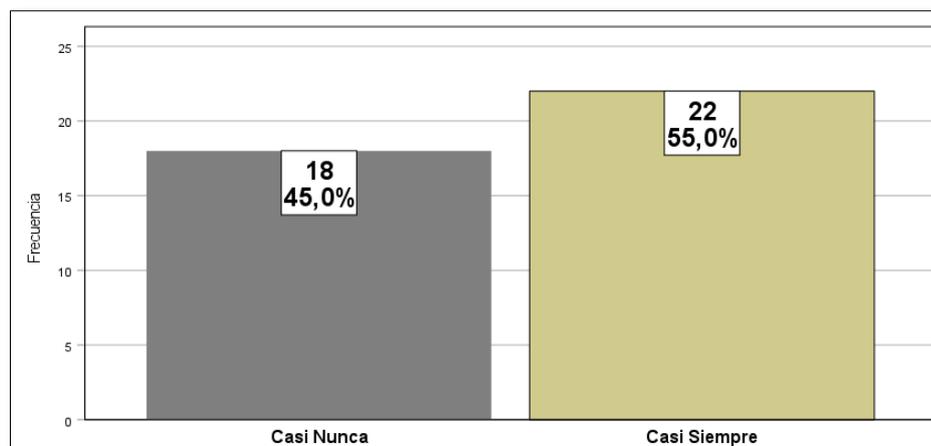
Asignación y límite de responsabilidades



En la Figura 10 se muestra que el 65% de los encuestados considera que **casi nunca**, un 10% indica que **nunca**, mientras que el 15% manifiesta que **casi siempre**, y el 10% indica que **siempre** en la F. CECA se han definido, asignado y establecido límite de las responsabilidades.

Figura 11

Estructura orgánica, división del trabajo y fortalecimiento del control interno.

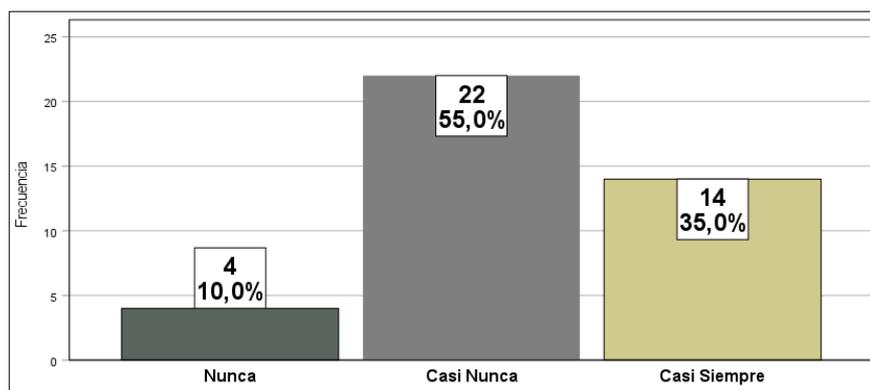


En la Figura 11, se puede observar que, del total de los 40 encuestados, el 55% manifiesta que **casi siempre** la estructura orgánica y la división del trabajo en la F. CECA fortalece el control interno, en tanto que el 45% considera que **casi nunca** se cumple este indicador.

Dimensión: Competencia profesional

Figura 12

Imparcialidad y equidad en el proceso de selección y contratación de docentes

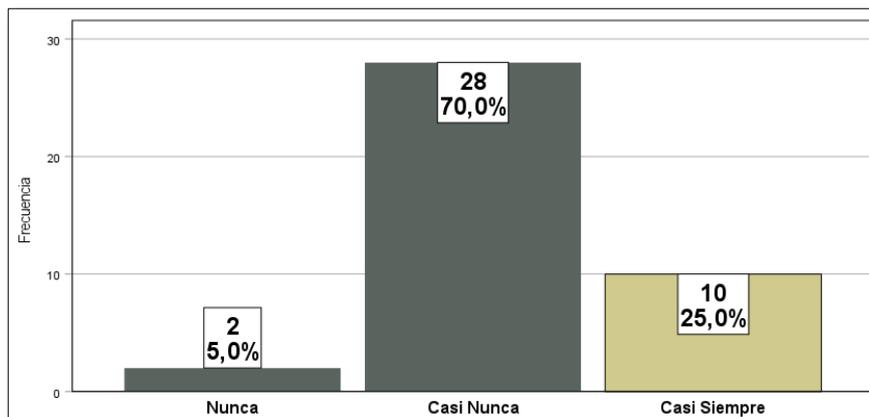


La Figura 12 muestra que, el 55% de los 40 docentes encuestados considera que **casi nunca**, el 10% indica que **nunca** las políticas y procedimientos establecidos para el proceso de selección y contratación de docentes en la F. CECA, garantizan la imparcialidad y equidad, en tanto que un 35% manifiesta que **casi siempre** se cumple el indicador.

Dimensión: Responsabilidad del Control Interno

Figura 13

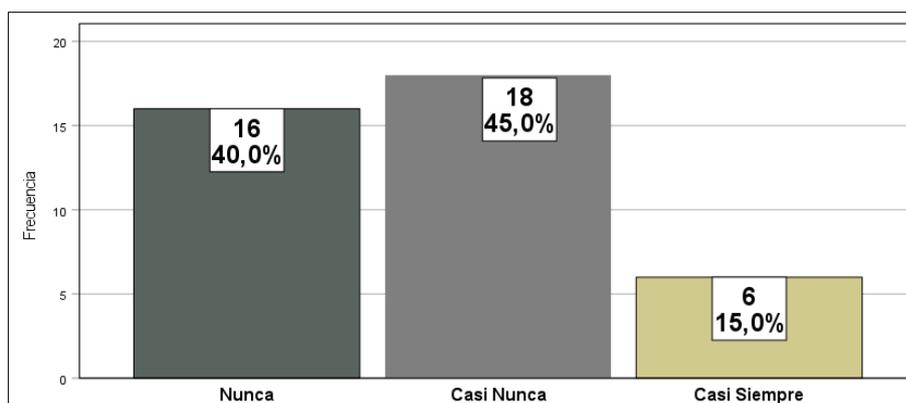
Asignación de autoridad y responsabilidad



En la Figura 13, se puede observar que, del total de los encuestados, el 70% consideran que **casi nunca**, el 5% indica que **nunca** la autoridad y responsabilidad son asignadas de manera transparente y justa en la F. CECA, en tanto que el 25% manifiestan que **casi siempre** se cumple este indicador.

Figura 14

Evaluación del control interno e implementación de acciones correctivas.



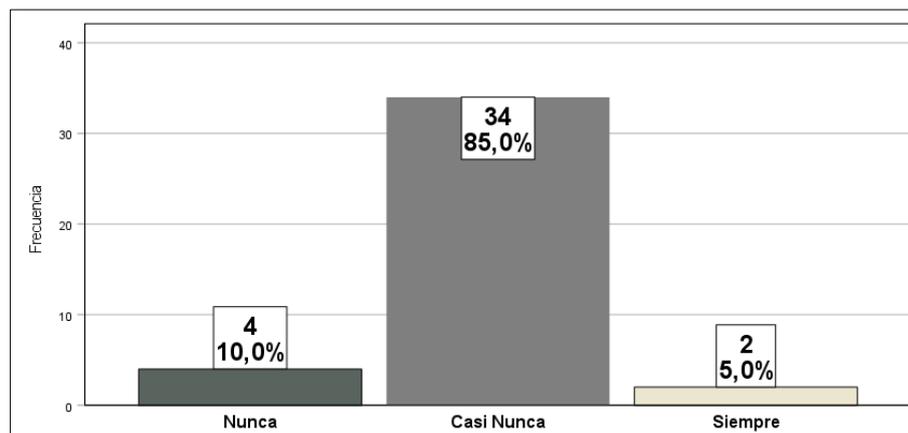
En la Figura 14, se observa que, el 45% del total de los elementos de la muestra, encuestados, manifiestan que **casi nunca**, un 40% considera que **nunca** se aplican mecanismos para la evaluación periódica del control interno e implementación de acciones correctivas en la F. CECA, en tanto que solo el 15% opina que **casi siempre** en esta unidad académica se procede conforme al indicador.

5.1.2 Resultados de la Variable Gestión Académica

Dimensión: Planificación

Figura 15

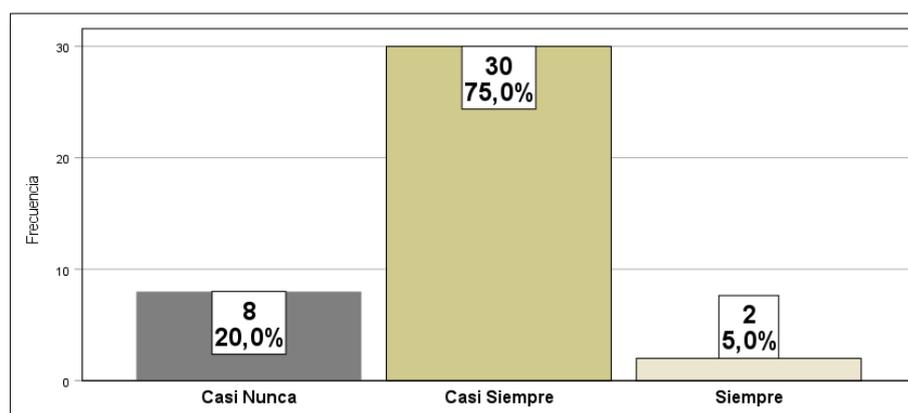
Participación en proceso de elaboración del plan estratégico



La Figura 15 muestra que, el 85% de los encuestados, opina que **casi nunca**, el 10% indica que **nunca** la F. CECA cuenta con un proceso claro y participativo para la elaboración del plan estratégico; en tanto que solo 5% manifiesta que **siempre** el indicador se cumple.

Figura 16

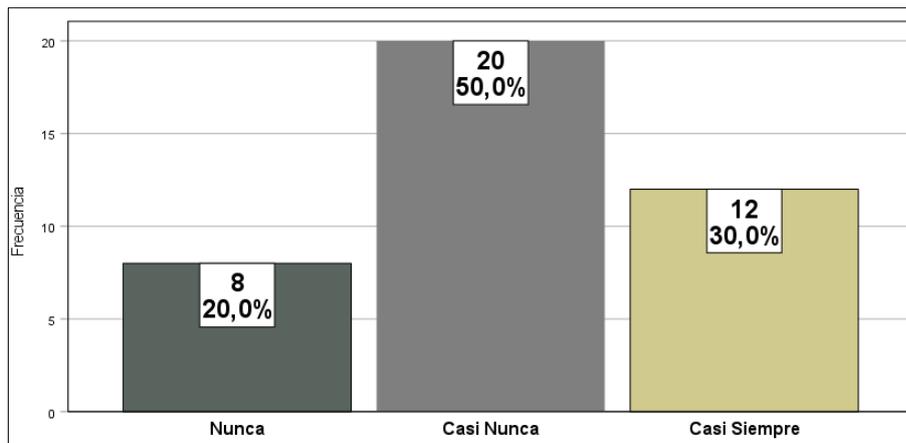
Actualización de Planes de Estudio



La Figura 16 se muestra que, el 75% de los docentes conformantes de la muestra, considera que **casi siempre**, el 5% indica que **siempre**; en tanto que un 20% manifiesta que **casi nunca** los planes de estudio de las carreras profesionales de la F. CECA se actualizan regularmente y reflejan las necesidades y demandas del campo laboral.

Figura 17

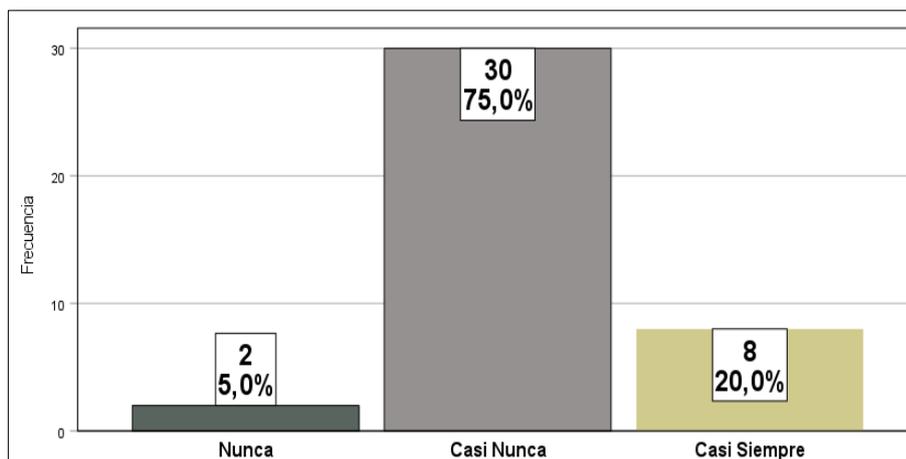
Coordinación entre docentes y responsables de la planificación curricular



En la figura 17, se observa que el 50% de los encuestados, considera que **casi nunca**, seguido de un 20% que indica que **nunca** existe coordinación efectiva entre los docentes y los responsables de la planificación curricular de la F. CECA, mientras que un 30% manifiesta que **casi siempre** existe esta coordinación.

Figura 18

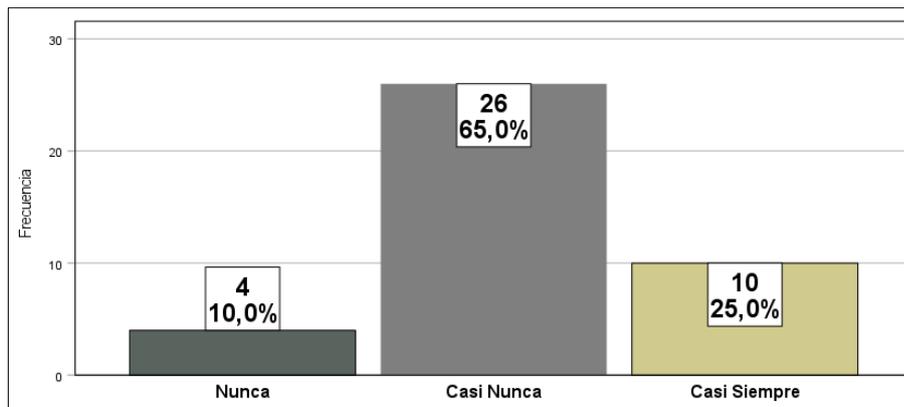
Planificación de la contratación de personal docente



En la figura 18 se puede observar que un 75% de los elementos de la muestra encuestados, manifiestan que **casi nunca** y un 5% considera que **nunca** la planificación de la contratación de personal docente se ajusta a los requerimientos académicos y de investigación de la F. CECA, en tanto que solo un 20% opinan que **casi siempre** este indicador se cumple.

Figura 19

Aseguramiento de la calidad en los procesos académicos

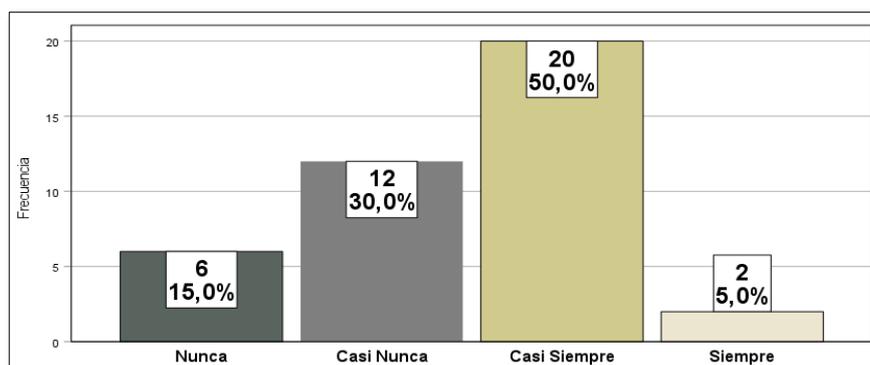


La figura 19 muestra que el 65% de los encuestados, manifiestan que **casi nunca** y un 10% considera que **nunca** se ponen en práctica las políticas y procedimientos para el aseguramiento de la calidad en los procesos académicos de la F. CECA, frente a la opinión emitida por el 25% que indican que **casi siempre** este indicador se cumple.

Dimensión: Organización

Figura 20

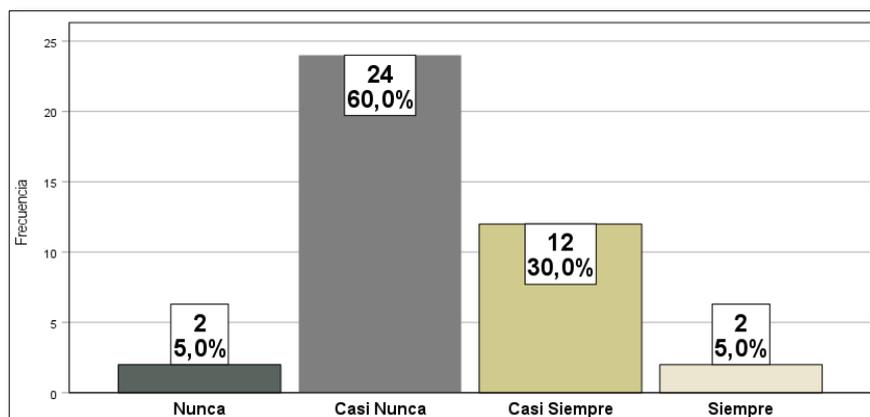
Asignación y distribución de cargas académicas



En la figura 20 se observa que el 50% de los encuestados considera que **casi siempre**, seguido de un 5% que indica que **siempre** en la F. CECA se cuenta los mecanismos para la asignación y distribución de cargas académicas entre los docentes y son efectivos, mientras que el 30% manifiesta que **casi nunca**, seguido de un 15% que indica que **nunca** se cumple este indicador.

Figura 21

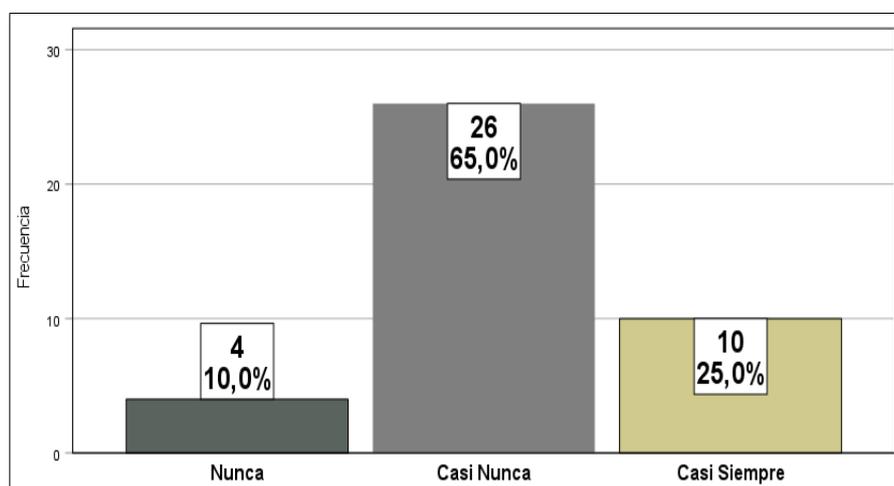
Comunicación entre los docentes y las autoridades



En la Figura 21 se puede observar que un 60% de los encuestados, manifiestan que **casi nunca** y un 5% considera que **nunca** los canales de comunicación entre los docentes y las autoridades de la F. CECA son claros y eficientes; por otro lado, el 30% opinan que **casi siempre**, así como un 5% considera que **siempre** este indicador se cumple.

Figura 22

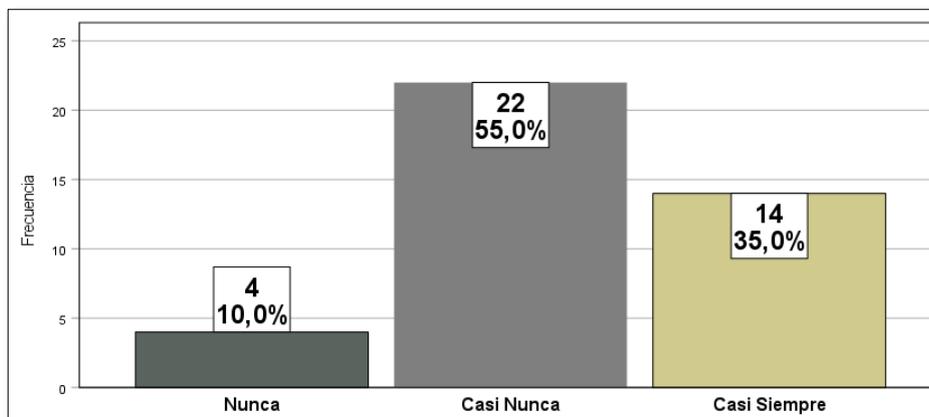
Asignación y distribución de recursos a los docentes.



Los datos de la Figura 22, muestran que, de los 40 docentes encuestados, el 65% manifiesta que **casi nunca**, el 10% indica que **nunca** el sistema para la asignación y distribución de recursos (materiales, equipos, espacios, etc.) a los docentes, en la F. CECA es eficiente, frente al 25% que indica que **casi siempre** el indicador en mención se cumple.

Figura 23

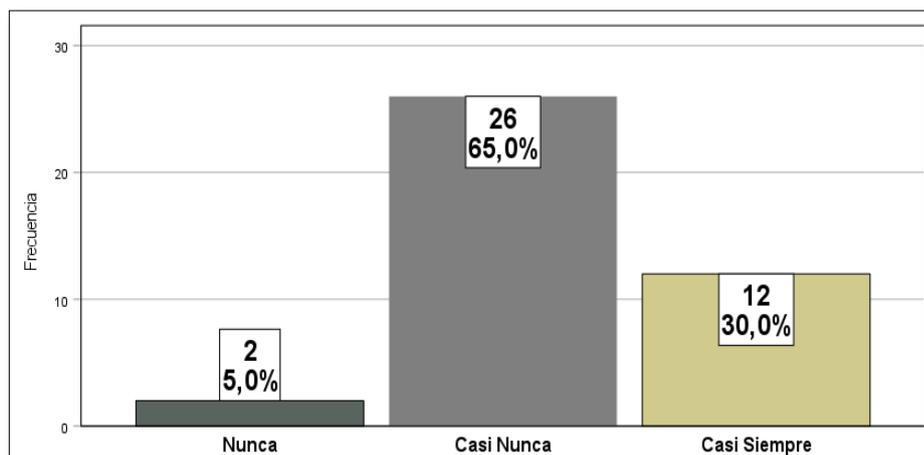
Disponibilidad y actualización de los recursos tecnológicos y digitales



En la Figura 23, se muestra que, el 55% de los docentes encuestados, indican que **casi nunca**, el 10% **nunca** los recursos tecnológicos y digitales necesarios para el desarrollo de las actividades académicas en la F. CECA están disponibles y actualizados; frente a un 35% que opina que este indicador se cumple **casi siempre**.

Figura 24

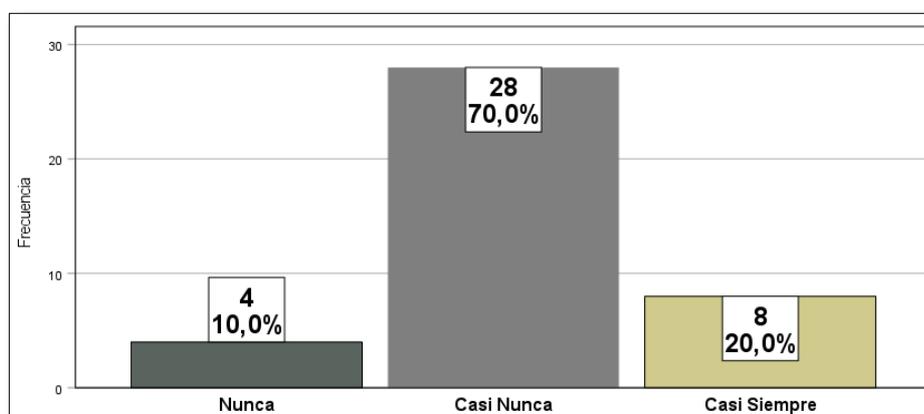
Acceso a recursos bibliográficos y bases de datos



Los datos de la Figura 24 muestran que, el 65% de los 40 docentes encuestados considera que **casi nunca**, un 5% indica que **nunca** los docentes tienen acceso adecuado a recursos bibliográficos y bases de datos para su labor académica en la F. CECA, mientras un 30% indica que este indicador **casi siempre** se cumple.

Figura 25

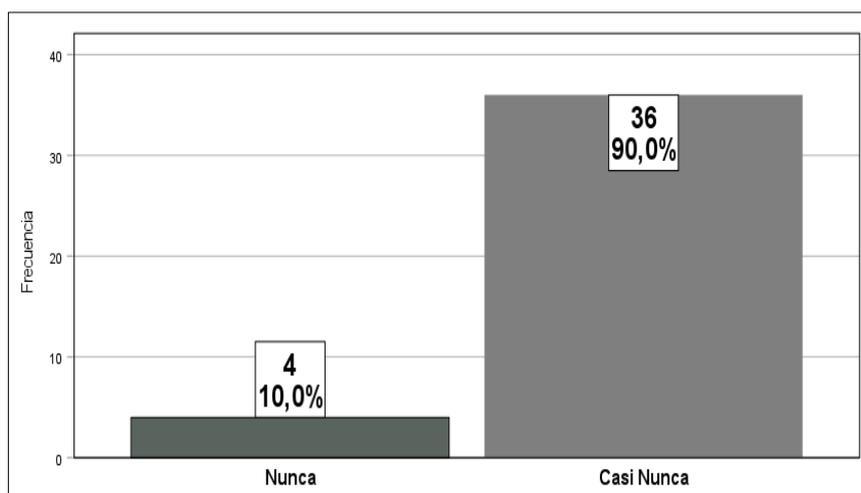
Equilibrio actividades docentes, responsabilidades administrativas y de investigación.



La Figura 25, muestra que, el 70%, de los 40 docentes encuestados, considera que **casi nunca** y un 10% que **nunca**; en tanto, el 20% indica que **casi siempre** en la F. CECA, se fomenta un equilibrio adecuado entre las actividades docentes y las responsabilidades administrativas y de investigación, frente a un 20% que indica que **casi siempre** el indicador se cumple.

Figura 26

Capacitación y actualización en sistemas y procesos académicos

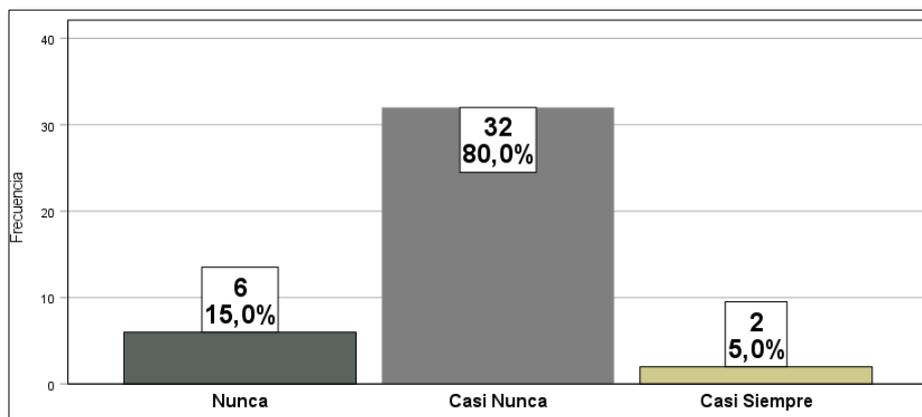


La Figura 26, muestra que, el 90% de los 40 docentes encuestados manifiestan que **casi nunca**, y el 10% que **nunca**, los docentes reciben capacitación y actualización constante sobre los sistemas y procesos académicos de la F. CECA

Dimensión: Dirección

Figura 27

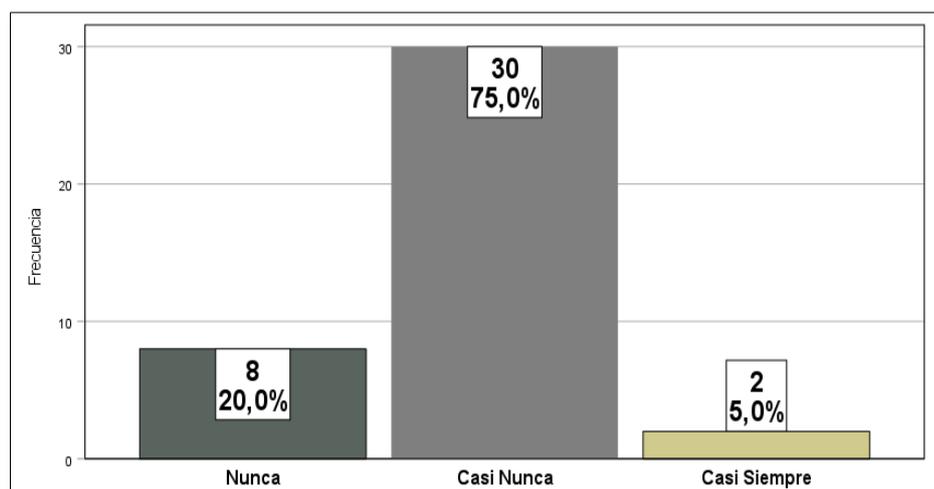
Formación y actualización en estrategia y el desarrollo institucional.



La Figura 27, muestra que el 80% de los 40 docentes encuestados manifiestan que **casi nunca**, y el 15% que **nunca** la F. CECA promueve la formación y actualización de los docentes en temas relacionados con la estrategia y el desarrollo institucional; y solo un 5% indica que **casi siempre** este indicador se cumple.

Figura 28

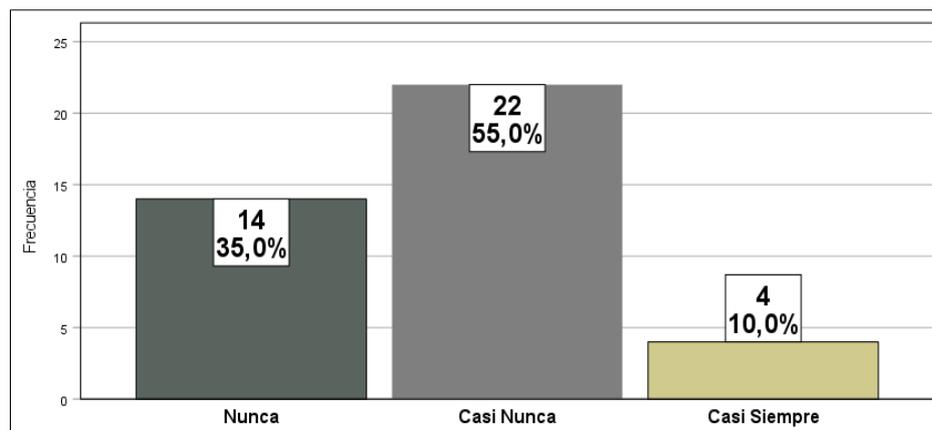
Apoyo y reconocimiento a los logros y contribuciones de los docentes.



En la Figura 28, se observa que el 75% de los 40 docentes de la muestra considera que **casi nunca**, el 20% que **nunca** las autoridades de la F. CECA brindan apoyo y reconocimiento a los logros y contribuciones de los docentes, en tanto que solo un 5% considera que **casi siempre** el indicador se cumple.

Figura 29

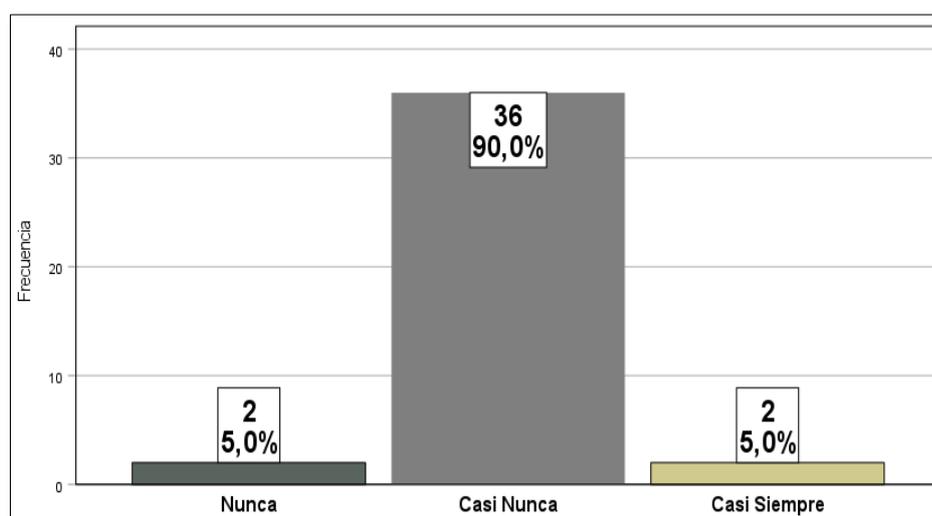
Información para la toma de decisiones importantes



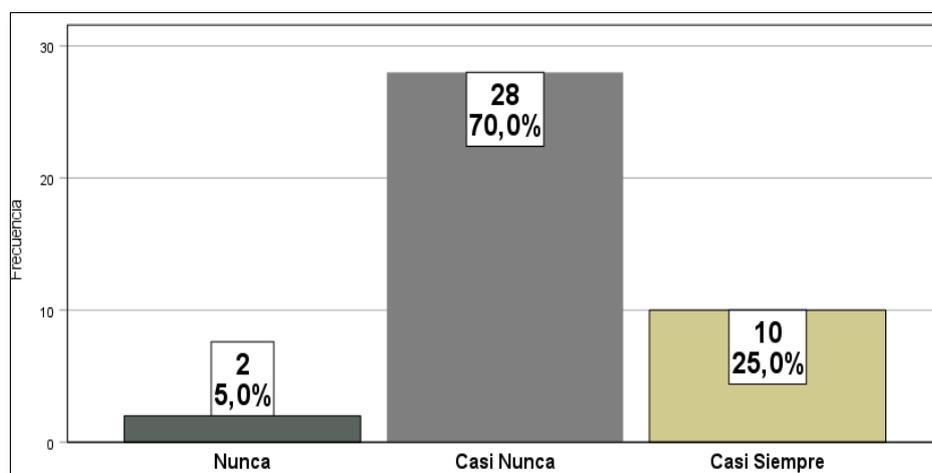
En la Figura 29, se puede apreciar que el 55% de los 40 encuestados consideran que **casi nunca**, el 35% que **nunca** existe un proceso establecido para recopilar y analizar información relevante antes de tomar decisiones importantes en la F. CECA, en tanto que solo el 10% de los encuestados consideran que **casi siempre** este indicador se cumple.

Figura 30

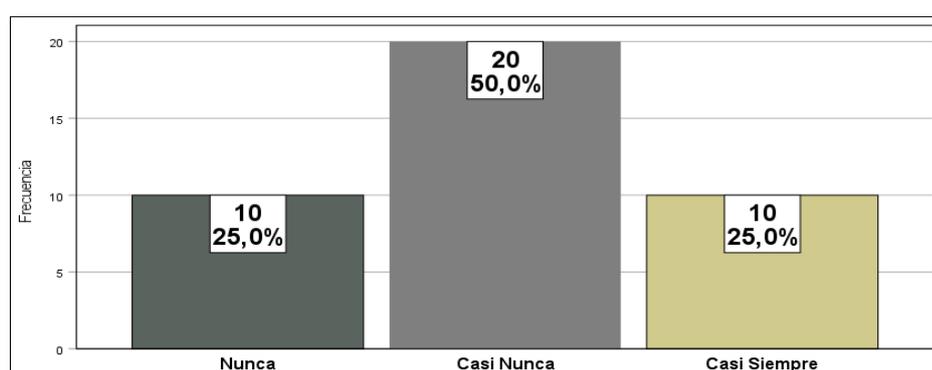
Implementan oportuna y eficiente de las decisiones



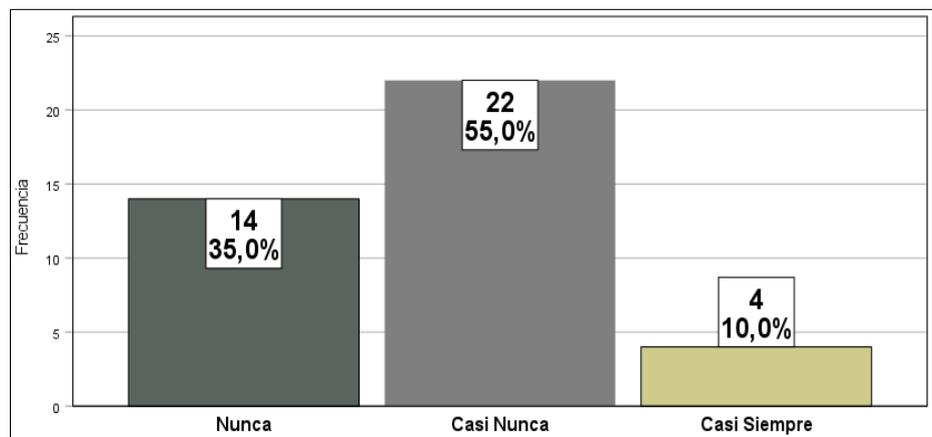
La Figura 30, muestra que el 90% de los encuestados consideran que **casi nunca** y el 5% que **nunca**, y solo el 5% indican que **casi siempre** las decisiones tomadas por las autoridades de la F. CECA se implementan de manera oportuna y eficiente.

Figura 31*Fomento de la comunicación bidireccional*

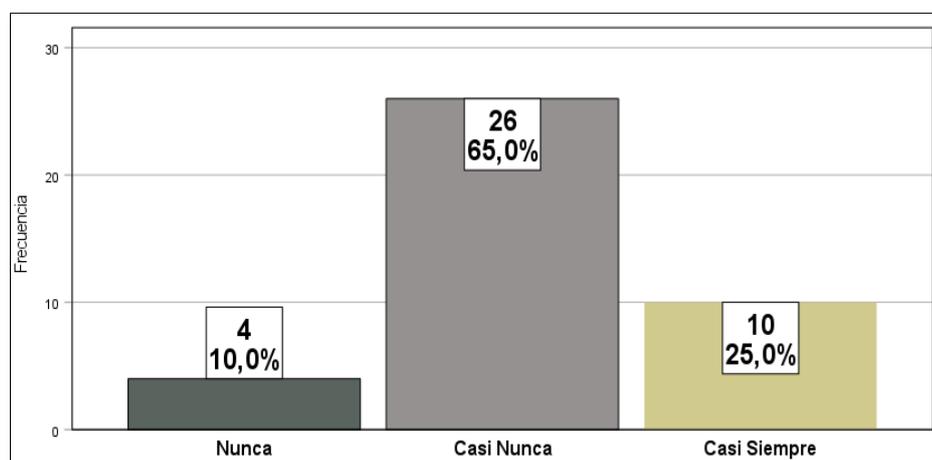
En la Figura 31 se observa que el 70% de los 40 docentes de la muestra consideran que **casi nunca** y el 5% que **nunca** las autoridades de la F. CECA fomentan la comunicación bidireccional, permitiendo a los docentes y alumnos expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias; mientras que solo un 25% manifiestan que **casi siempre** el indicador en mención se cumple.

Dimensión: Control**Figura 32***Métodos y herramientas de evaluación de docentes.*

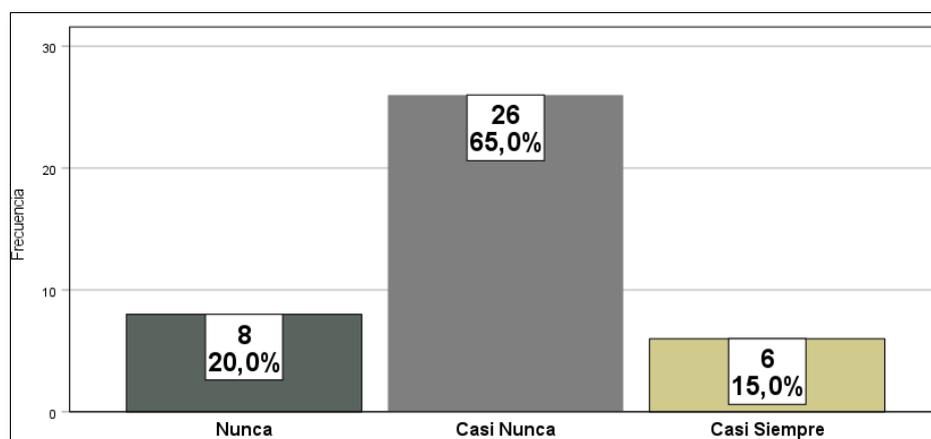
En la Figura 32 se observa que el 50% de los docentes conformantes de la muestra manifiestan que **casi nunca** y el 25% que **nunca** se utilizan métodos y herramientas de evaluación efectivos para medir el desempeño académico de los docentes de la F. CECA, mientras que un 25% considera que casi siempre se cumple este indicador.

Figura 33*Reconocimiento y recompensas a docentes*

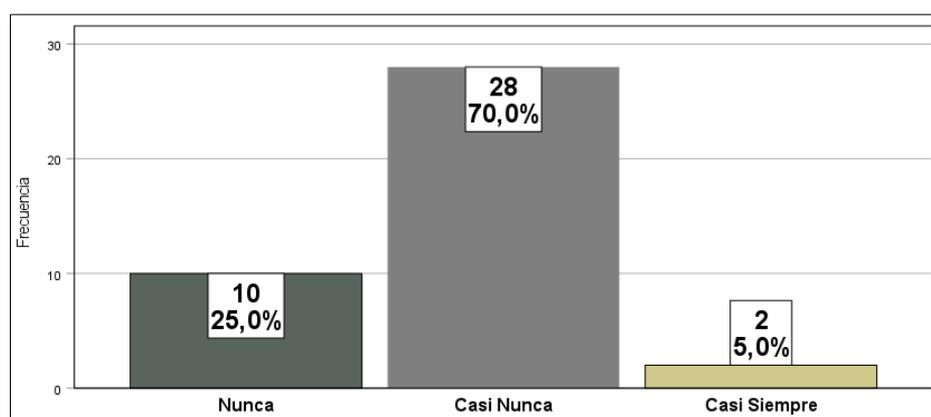
Los datos de la Figura 33, muestran que el 55% de los docentes encuestados considera que **casi nunca**, el 35% indica que **nunca** los docentes de la F. CECA reciben reconocimiento y recompensas por sus logros y resultados académicos destacados; en tanto que solo el 10% manifiesta que **casi siempre** este indicador se cumple.

Figura 34*Conocimiento de normativas, políticas y procedimientos y acceso a la información*

En la Figura 34 se observa que el 65% de los 40 docentes encuestados manifiestan que **casi nunca** y el 10% que **nunca** el personal docente está al tanto de las normativas, políticas y procedimientos y tiene acceso a la información relevante concerniente al quehacer de la F. CECA y la entidad en general; frente al 25% que considera que **casi siempre** este indicador se cumple.

Figura 35*Reporte de incumplimientos normativos*

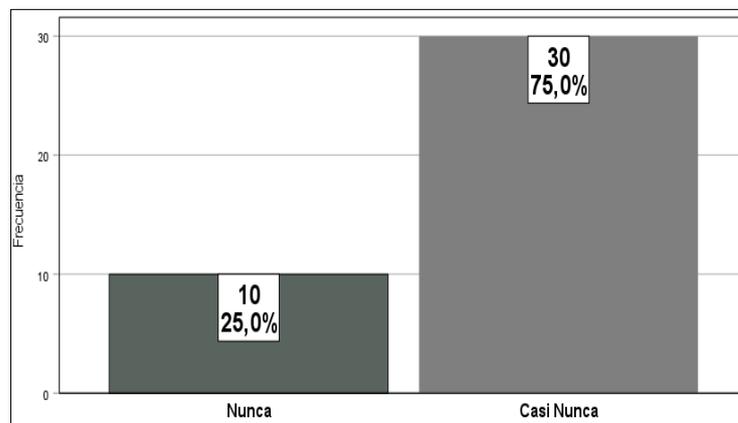
La Figura 35, muestra que el 65% de los encuestados consideran que **casi nunca** y el 20% que **nunca** en la F. CECA se reportan incumplimientos normativos, de manera confidencial, a través de un canal establecido, en tanto que solo el 15% indican que **casi siempre** este indicador se cumple.

Figura 36*Evaluación para el mejoramiento y oportunidades de crecimiento organizacional.*

Los datos de la Figura 36, muestran que el 70% de los 40 encuestados considera que **casi nunca**, el 25% indica que **nunca** en la F. CECA se analizan periódicamente los resultados de la evaluación para identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento organizacional, en tanto que solo el 5% manifiesta que este indicador **casi siempre** se cumple.

Figura 37

Acciones correctivas basadas en resultados y desviaciones



En la Figura 37 se observa que el 75% de los 40 docentes encuestados manifiestan que **casi nunca** y el 25% que **nunca** se toman acciones correctivas basadas en el análisis de los resultados y las desviaciones identificadas dentro de la F. CECA.

5.1.3 Resultados Estadísticos de las Variables

A fin de conocer la percepción de los docentes respecto a las variables en estudio, se establecieron los valores (baremos) como se muestran en la tabla siguiente, con el fin de asegurar que la evaluación se efectúe de forma justa e imparcial.

Tabla 9

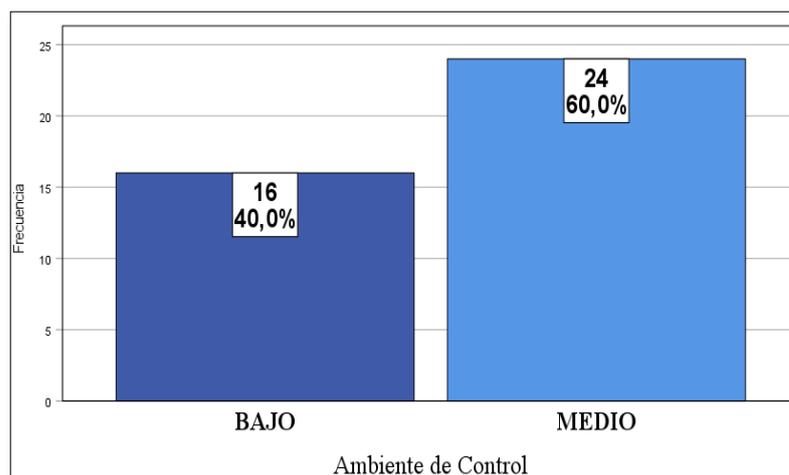
Escala de Valoración (Baremos)

| DETALLE | V1 | V 2 |
|---------------------|--------------|--------------|
| Número de preguntas | 14 | 23 |
| Puntaje mínimo | 14 | 23 |
| Puntaje máximo | 56 | 92 |
| Rango | 43 | 70 |
| Intervalo | 14,33 | 23,33 |
| Bajo (1) | 14 | 23 |
| | 28 | 46 |
| Medio (2) | 29 | 47 |
| | 42 | 69 |
| Alto (3) | 43 | 70 |
| | 56 | 92 |

5.1.3.2 Determinación de la percepción del ambiente de control. A efectos de valorar la percepción de los docentes respecto al ambiente de control en la F. CECA – UNC se utilizaron los niveles que se muestran en la Tabla 9.

Figura 38

Nivel de Percepción del Ambiente de Control de la F. CECA

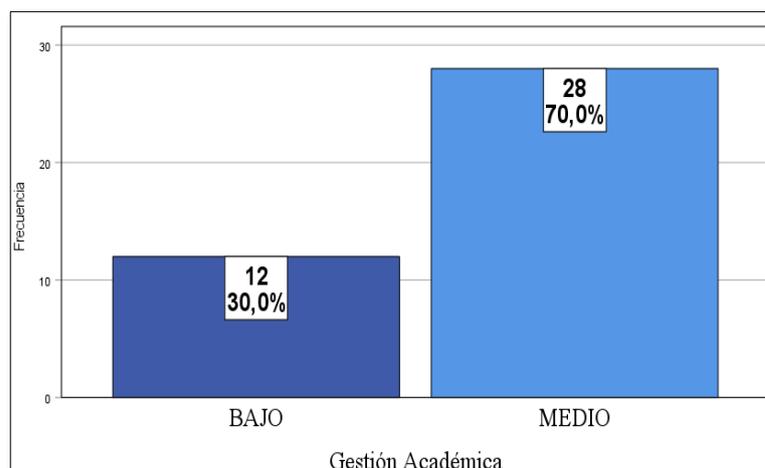


En la Figura N° 38 se observa que, de los 40 docentes encuestados, el 60% (24) percibe que el ambiente de control en la F. CECA está en un nivel medio y el 40% (16) perciben que está en un nivel bajo. Los porcentajes y niveles percibidos están reflejados en el poco compromiso de las autoridades con la integridad y los valores éticos, la imperceptible responsabilidad e independencia de la supervisión del control interno, las deficiencias que se muestran en la organización que limitan el cumplimiento de objetivos; por otro lado, la competencia profesional es limitada en docentes y administrativos, el estado en que se encuentran todos estos aspectos repercuten en los procesos y resultados de la gestión académica en esta unidad académica.

5.1.3.2 Determinación de la percepción de la gestión académica. La percepción de la gestión académica en la F. CECA – UNC, por parte de los docentes, se determinó tomando en cuenta los niveles que se muestran en la Tabla 9.

Figura 39

Nivel de la percepción de la Gestión Académica de la F. CECA



En la Figura N° 39 se observa que, de los docentes encuestados, el 70% (28) percibe que la gestión académica en la F. CECA está en un nivel medio, mientras que el 30% (12) percibe que está en un nivel bajo

5.1.4. Contrastación de la Hipótesis

5.1.4.1 Contrastación de la Hipótesis General. A efectos de determinar la relación entre las variables en estudio, se procedió a efectuar la prueba de normalidad, cuyos resultados permitieron decidir el estadístico a utilizar para la prueba de hipótesis general.

5.1.4.1.1 Prueba de Normalidad

Tabla 10

Prueba de Normalidad

| Variables | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Ambiente Control | ,623 | 40 | <.001 |
| Gestión Académica | ,576 | 40 | <.001 |

Debido a que la muestra es menor de 50 encuestados (para la investigación se consideró 40 docentes de la F. CECA), la prueba de normalidad se realizó con Shapiro Wilk; así se evidencia que el p-valor (<.001) para la variable Ambiente de Control es menor que el valor de significancia (0.05) y que el p-valor (<.001) para la variable Gestión Académica es menor que el valor de significancia (0.05). Por lo tanto, los datos tienen una distribución

normal y le corresponde utilizar la estadística no paramétrica. En tal sentido, el estadístico a utilizar para la prueba de hipótesis es el coeficiente de correlación Rho Spearman.

5.1.4.1.2 Prueba de Hipótesis. En la presente investigación, corresponde determinar la correlación de las variables de la hipótesis general. Para realizar la prueba de hipótesis, mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman se han seguido los pasos:

a) Enunciado de las Hipótesis Estadísticas.

Hipótesis Nula H_0 = NO Existe una relación significativa entre el ambiente de control y la gestión académica de la F. CECA - UNC, año 2023.

Hipótesis Alternativa H_1 = Existe una relación significativa entre el ambiente de control y la gestión académica de la F. CECA - UNC, año 2023.

Asumimos nivel de confianza = 95%, por lo tanto, el margen de error = 5%

b) Regla de Decisión:

Si $p > \alpha$ (0.05) = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

Si $p \leq \alpha$ (0.05) = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

Tabla 11

Prueba de Hipótesis

| | | | Ambiente de Control |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Académica | Coefficiente de correlación | .579** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 40 |

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a 0.579, asimismo, se evidencia que el p valor (sig. < .001) es menor que el valor de significancia 0.05; de modo que se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1) y se rechaza la Hipótesis Nula (H_0)

c) Intensidad de la Correlación. El nivel de la correlación obtenida se determina de acuerdo a las alternativas de la siguiente tabla.

Tabla 12*Valores para determinar la intensidad de la correlación*

| Valores | Interpretación |
|----------------|-----------------------------------|
| -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -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 |
| +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 | Correlación positiva perfecta |

En consecuencia, si el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a 0.579, el valor de p (sig. < .001) es menor que el valor de significancia 0.05, existe una correlación positiva media, entre el ambiente de control y la gestión académica.

5.1.4.2 Contrastación de las Hipótesis Específicas. A efectos de medir la percepción sobre las variables en estudio, se tomó en cuenta la opinión de los docentes encuestados, cuyos resultados se contrastaron con los valores de la tabla de Baremos previamente establecida, los cuales permitieron determinar el nivel de percepción, en la forma siguiente:

a) Percepción del Ambiente de Control, la hipótesis se enunció “Los docentes perciben que el ambiente de control de la F. CECA - UNC, año 2023 está en un nivel medio”. Los resultados de la investigación fueron (Figura N° 38) que el 60% de los docentes percibe que el ambiente de control en la F. CECA está en un nivel medio (de acuerdo a la escala de Baremos, Tabla 9); lo cual corrobora la hipótesis planteada.

b) Percepción de la Gestión Académica, para el caso la enunciada es “la percepción de los docentes sobre el desarrollo de la gestión académica en la F. CECA - UNC, año 2023 está

en un nivel medio”. Los resultados de la investigación al respecto (figura 39), de acuerdo a los valores de la escala de Baremos (tabla 9), determinaron que los docentes encuestados, en un 70%, perciben que la gestión académica en la F. CECA está en un nivel medio; corroborándose la hipótesis planteada.

5.2. Discusión de Resultados

Los resultados de la presente investigación muestran la existencia de una **correlación entre el ambiente de control y la gestión académica de la F. CECA – UNC**, año 2023. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a 0.579, asimismo, se evidencia que el p valor (sig. < .001) es menor que el valor de significancia 0.05, por lo tanto, existe una correlación positiva media, entre el ambiente de control y la gestión académica, lo cual indica que un ambiente de control más sólido o efectivo está asociado con una mejor gestión académica. Respecto a este resultado encontramos cierta coincidencia con (Ramos, 2017), quien en su investigación titulada *Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Amazónica de Madre de Dios-2017*, manifiesta que 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), concluyendo que el control interno es favorable entonces este repercutirá en la toma decisiones para conducción de la Universidad Amazónica de Madre de Dios. Por otro lado, también se encuentra coincidencia con (Carrizales et. al, 2020), quien en su investigación denominada *Control interno de gestión académica de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua en año 2015* indica que, los resultados de su investigación, mostraron que existe evidencias estadísticas significativas de 94.00% coeficiente de Spearman Rho, de que el control interno de la gestión académica y la calidad de formación profesional están relacionadas, ya que en la medida que cumplan con el control interno en la gestión académica será de calidad la formación profesional.

La percepción de los docentes sobre el ambiente de control en la F. CECA, año 2023, reflejan que el 60% percibe que el ambiente de control en la F. CECA está en un nivel medio y el 40% perciben que está en un nivel bajo (Figura N° 38); esta percepción está reflejada en exiguo compromiso con la integridad y los valores éticos, la imperceptible responsabilidad e independencia de la supervisión el control interno, la estructura organizacional que muestra deficiencias que limitan el cumplimiento de objetivos; por otro lado, la competencia profesional es limitada en docentes y administrativos. Estos resultados considerando que el control interno comprende al ambiente de control, coincide en parte, con (Rosales, 2020) quien en su investigación *La auditoría académica como medio para mejorar la gestión académica de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras-UNHEVAL, 2018*, manifiesta que, la evaluación de efectividad del control interno para iniciar un trabajo de auditoría, ... muestra el deficiente control interno académico, con diseños de control inadecuados o parcialmente adecuados proveniente de riesgos inherentes altos o medios..., teniendo su efecto en el clima organizacional de la gestión académica respecto al control, coordinación, comunicación vertical y horizontal, ... y la marcada deficiencia en la calidad de supervisión y evaluación que no permite un proceso de monitoreo del proceso de enseñanza aprendizaje. Asimismo, los resultados presentan coincidencias con (Zuñiga, 2021), quien en su investigación, *El ambiente de control y la gestión académica de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Andina del Cusco -2018*, muestra la percepción que tienen los docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad con respecto a la institucionalización del ambiente de control, el 47% manifiesta que existe parcialmente el vínculo del ambiente de control con la gestión académica que involucra la sumas de voluntades y actitud por parte del docente.

Por otro lado, los resultados de la presente investigación reflejan que **la percepción de los docentes sobre la gestión académica** en la F. CECA, año 2023 es que, el 70% de los

docentes percibe que la gestión académica en la F. CECA está en un nivel medio, mientras que el 30% percibe que está en un nivel bajo. (Figura 39).

Los niveles de percepción alcanzados sobre la gestión académica indican que los procesos no son efectivos y que algunos existen y pueden estar funcionando pero no en forma óptima, y otros no se han implementado o no están funcionando; se puede mencionar entre otros aspectos que, no hay una planificación efectiva en cuanto a planes de estudios, la contratación docente, la puesta en práctica de políticas y procedimientos para el aseguramiento de la calidad; asimismo, hay escasa comunicación entre docentes y autoridades, la dotación de recursos materiales y tecnológicos y bibliográfico es insuficiente, falta un equilibrio entre las actividades docentes y las responsabilidades administrativas y de investigación; por otro lado, la capacitación y actualización impartida a los docentes es escasa, el apoyo y reconocimiento a los logros y contribuciones de los docentes es limitado, las decisiones tomadas no siempre se implementan de manera oportuna y eficiente, se percibe ausencia de la comunicación bidireccional entre docentes y autoridades, los mecanismos para medir el desempeño académico de los docentes no es efectivo, se desconoce sobre la implementación de acciones correctivas basadas en el análisis de los resultados o desviaciones identificadas. Estos resultados encuentran ciertas coincidencias con (Grajales et. al, 2022), en su investigación titulada *Análisis del control interno en las instituciones de educación superior privadas del Valle de Aburrá – Antioquia, república de Colombia* Por otro lado, concluyen que las IES requieren el cumplimiento de normativas emitidas por el Ministerio de Educación para su habilitación y el funcionamiento de los programas educativos; en estas normatividades se reglamenta la gestión de las universidades y la forma de operar. También hay puntos de coincidencia con (Rosales, 2020) en su investigación *La auditoría académica como medio para mejorar la gestión académica de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras-UNHEVAL, 2018*, quien concluye que las dimensiones de

la gestión académica resultan también deficientes porque se circunscriben solamente en los principios tradicionales de administración de Taylor (planificación, dirección y control); además, comprobó una relativa satisfacción de la gestión académica, por el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, clima organizacional, gestión curricular y perfil del egresado calificados como regulares.

Los resultados sobre la percepción sobre las dos variables: del ambiente de control como parte del control interno y la gestión académica, vistas en conjunto, encuentran coincidencias con (Morillo, 2019) en su investigación denominada *El sistema de control interno en la gestión de la universidad pública peruana caso: Universidad Nacional de Cajamarca periodos: 2015 – 2016*, quien concluyó que el funcionamiento del sistema de control interno en la gestión administrativa y académica de la Universidad Nacional de Cajamarca, periodos 2015 y 2016 fue deficiente, consecuencia de la inobservancia en implementar los controles internos de acuerdo a la versión del marco integrado de control interno del informe COSO; asimismo (Mendoza et. al, 2021), cuya conclusión de su investigación denominada *Sistema de control interno universitario: Aporte a la acreditación de las instituciones de educación superior, Ecuador*, fue que los resultados evidencian que el sistema de control interno vinculado a la gestión universitaria, es una herramienta de organización, supervisión y control de procesos estratégicos con fines de acreditación.

CONCLUSIONES

1. En la investigación se determinó la existencia de una correlación entre el ambiente de control y la gestión académica de la F. CECA – UNC, año 2023. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a 0.579, asimismo, se evidencia que el p valor ($\text{sig.} < .001$) es menor que el valor de significancia 0.05 (Tabla N°11) , por lo tanto, existe una correlación positiva media, entre el ambiente de control y la gestión académica, lo cual indica que en la medida que el ambiente de control es más sólido o efectivo la gestión académica muestra importantes mejoras. Esta relación, en conjunto se sustenta en que, en la F. CECA, los aspectos del escaso compromiso de autoridades y comunidad de la Facultad con la integridad y los valores éticos y la supervisión el Control Interno. Asimismo, la asignación y límite de responsabilidades como las políticas y los procedimientos establecidos no garantizan igualdad y equidad en el desarrollo de los procesos académicos. Todos estos aspectos que (en promedio, en un 50% o más) “casi nunca” se implementan o se cumplen, interactúan con la gestión académica en sus funciones de planificación, organización, dirección y control, cuyos procesos (en un promedio mayor al 60%) “casi nunca” se implementan o se cumplen.
2. Los resultados sobre la percepción de los docentes sobre el ambiente de control en la F. CECA reflejan que el 60% percibe que el ambiente de control en la F. CECA está en un nivel medio y el 40% perciben que está en un nivel bajo (Figura N° 38). La percepción en un nivel medio se basa en que, en promedio, en un 50% o más de los docentes encuestados (Apéndice B) perciben que existe un exiguo compromiso de autoridades y comunidad F.CECA con la integridad y los valores éticos y la supervisión del Control Interno; asimismo, la asignación y límite de responsabilidades como las políticas y procedimientos

establecidos no garantizan igualdad y equidad en el desarrollo de los procesos académicos, por otro lado, la competencia profesional es limitada en docentes y administrativos.

3. Se determinó que, el 70% de los docentes percibe que la gestión académica en la F. CECA está en un nivel medio, mientras que el 30% percibe que está en un nivel bajo. (Figura 39). La percepción en un nivel medio se basa en que, en promedio, en un 50% o más de los docentes encuestados (Apéndice B) perciben que no hay una planificación efectiva a causa de una escasa coordinación y participación en el aseguramiento de la calidad, contratación de docentes, entre otros, con excepción en la actualización de los planes curriculares; falta una organización académica efectiva debido a la falta de canales de comunicación claros, atención oportuna con recursos materiales, tecnológicos y bibliográficos, desequilibrio entre las actividades docentes de formación, investigación y labor administrativa, asimismo, no se recibe capacitación oportuna sobre procesos académicos; débiles procesos de dirección académica debido una falta de liderazgo pues las decisiones tomadas no siempre se implementan de manera oportuna y eficiente, se percibe ausencia de la comunicación bidireccional entre docentes y autoridades, existe una escasa capacitación y actualización impartida a los docentes y un limitado apoyo y reconocimiento a los logros y contribuciones de los docentes; deficiente control académico a causa de la ineffectividad de los mecanismos para medir su desempeño académico y la exigua implementación de acciones correctivas basadas en el análisis de los resultados o desviaciones identificadas como producto de la evaluación.

RECOMENDACIONES

A fin de superar las debilidades, deficiencias y/o carencias en la F. CECA se recomienda, a las autoridades, desarrollar y/ implementar acciones, principalmente, en los siguientes aspectos:

- Fomentar el compromiso de autoridades y comunidad F. CECA con la integridad y los valores éticos y la supervisión del Control Interno.
- Asignar responsabilidades en forma apropiada estableciendo los límites correspondientes, así como poner en práctica las políticas y procedimientos establecidos para garantizar la igualdad y equidad en el desarrollo de los procesos académicos.
- Fomentar la participación de la docencia en las actividades de planificación, aseguramiento de la calidad, contratación de docentes, entre otros, con la finalidad de lograr una planificación efectiva.
- Establecer canales de comunicación claros con la docencia, así como atender oportunamente con recursos materiales, tecnológicos y bibliográficos.
- Establecer un equilibrio entre las actividades docentes teniendo en cuenta la formación de los estudiantes, la investigación y labor administrativa.
- Buscar un liderazgo democrático que establezca la comunicación bidireccional efectiva entre docentes y autoridades; apoye y reconozca los logros y contribuciones de los docentes; implemente de manera oportuna y eficiente las decisiones tomadas.
- Brindar capacitación oportuna a los docentes sobre los procesos académicos y sus cambios.
- Revisar y mejorar los mecanismos de medición del desempeño académico de los docentes e implementar acciones correctivas basadas en el análisis de los respectivos resultados.

Referencias

- Alvarado Oyarce, O. (1999). *Gestión Educativa. Enfoques Y Procesos* (Pág. 218). Fondo de Desarrollo Editorial - Universidad de Lima. Obtenido de https://Scholar.Google.Com.Pe/Scholar?Q=Alvarado+Oyarce,+Otoniel+1999.+Gesti%C3%B3n+Educativa.+Enfoques+Y+Procesos&HI=Es&As_Sdt=0&As_Vis=1&Oi=Scholart
- Arias Gonzales, J. (2020). *Técnicas E Instrumentos de Investigación Científica. Para Ciencias Administrativas, Aplicadas, Artísticas, Humanas* (Primera Edición Digital Ed.). Arequipa, Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL. Obtenido de [Www.Cienciaysociedad.Org](http://www.Cienciaysociedad.Org).
- Arias Gonzales, J. y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Editorial Enfoques Consulting EIRL
- Asociación de Universidades Grupo Montevideo. (2020). *¿Cómo Se Planifica en las Universidades de la Red de Dirección Estratégica en la Educación Superior y la Asociación de Universidades Grupo Montevideo? Análisis Exploratorio con Enfoque Comparado*. (Primera Edición Digital Ed.). Chile. Editorial de la Universidad de Playa Ancha. Obtenido de [Http://Grupomontevideo.Org/Sitio/Wp-Content/Uploads/2021/02/MANUSCRITO-1.Pdf](http://Grupomontevideo.Org/Sitio/Wp-Content/Uploads/2021/02/MANUSCRITO-1.Pdf)
- Azcona, et al. (2013) *Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. Aplicación a la investigación en Psicología*. Obtenido de https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Barreda Colán, B. I. (2007). *La Calidad Académica y su Relación con la Gestión Académica en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca*. Lima, Perú. Obtenido de [Https://Cybertesis.Unmsm.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12672/1705/Barreda_Cb.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](https://Cybertesis.Unmsm.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12672/1705/Barreda_Cb.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación Científica. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Contables*. Tercera Edición Ed., Pág. 320). Colombia: Pearson Educación. Obtenido de [Https://Abacoenred.Com/Wp-Content/Uploads/2019/02/El-Proyecto-De-Investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-Pdf.Pdf](https://Abacoenred.Com/Wp-Content/Uploads/2019/02/El-Proyecto-De-Investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-Pdf.Pdf)
- Botero Chica, C. A. (2009). *Cinco Tendencias de la Gestión Educativa*. (E. D. Iberoamericanos, Ed.) *Revista Iberoamericana de Educación*, 49(2). Obtenido de [Https://Rieoei.Org/RIE/Article/View/2100](https://Rieoei.Org/RIE/Article/View/2100)
- Burton R., C. (1991). *El Sistema de Educación Superior. Una Visión Comparativa de la Organización Académica*. México: Editorial Nueva Imagen/Universidad Autónoma

Metropolitana–Azapotzalco.

- Carrizales Garabito, Ninfa Dalila; Jinchuña Huallpa, Jorge; Fernandez Sosa, Luis Enrique. (01 de octubre de 2020). *Control Interno de Gestión Académica de la Universidad José Carlos Mariátegui en Año 2015. Polo del Conocimiento*, 5(10), 259-273.
- Congreso de la República. (8 de Julio De 2014). *Ley Universitaria Ley 30220*. Lima, Perú: Editora Perú. Obtenido de [Https://Diariooficial.Elperuano.Pe/Pdf/0021/Ley-Universitaria-30220.Pdf](https://Diariooficial.Elperuano.Pe/Pdf/0021/Ley-Universitaria-30220.Pdf)
- Contraloría General de la República. (2014). *Marco Conceptual del Sistema de Control Interno*. Obtenido de [Https://Www.Gob.Pe/Institucion/Mincetur/Informes-Publicaciones/288300-Marco-Conceptual-Del-Sistema-De-Control-Interno](https://Www.Gob.Pe/Institucion/Mincetur/Informes-Publicaciones/288300-Marco-Conceptual-Del-Sistema-De-Control-Interno).
- Contraloría General de la República. (2016). *Servicios y Herramientas del Control Gubernamental*. Lima, Perú. Obtenido de [Https://Www.Gob.Pe/Institucion/Contraloria/Informes-Publicaciones/1630886](https://Www.Gob.Pe/Institucion/Contraloria/Informes-Publicaciones/1630886)
- Dulzaides, M., & Molina, A. (Mar-Abr de 2004). *Análisis Documental y de la Información: dos Componentes de un Mismo Proceso*. *ACIMED*, 12(2).
- Equipo Editorial, Etecé. De Argentina. *Teoría de Sistemas*. Para Concepto.de. (5 De Agosto de 2021). *Concepto*. Recuperado el 28 de enero de 2023, De Concepto: [Https://Concepto.De/Teoria-De-Sistemas/](https://Concepto.De/Teoria-De-Sistemas/)
- Estupiñan Gaitán, R. (2006). *Control Interno y Fraudes con Base en los Ciclos Transaccionales*. (2ª. Ed.). Bogotá : Ecoe Ediciones.
- Garbanzo, G., & Romero, F. (Abril - Mayo De 2013). *Desafíos y Problemáticas de la Gestión Universitaria en el Sistema de la Educación Superior Pública, Aspectos a Considerar en la Región Centroamericana*. *Gestión Universitaria en América Latina - GUAL*, 6(2), 234. Obtenido de [Https://Www.Redalyc.Org/Pdf/3193/319327519013.Pdf](https://Www.Redalyc.Org/Pdf/3193/319327519013.Pdf)
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Pág.46. Córdoba: Editorial Brujas. Obtenido de [Https://Books.Google.Com.Pe/Books?Id=9udxpe4u7amc&Printsec=Frontcover&Hl=Es#V=Onepage&Q&F=False](https://Books.Google.Com.Pe/Books?Id=9udxpe4u7amc&Printsec=Frontcover&Hl=Es#V=Onepage&Q&F=False)
- Grajales-Gaviria, D. A., Giraldo Pérez, Y. E., Castellanos Polo, O. C., & Cano Bedoya, J. (31 de marzo 2022). *Análisis del Control Interno en las Instituciones de Educación Superior Privadas del Valle Aburrá-Antioquia*. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(66), 161-182. Doi: [Https://Doi.Org/10.35575/Rvucn.N66a7](https://Doi.Org/10.35575/Rvucn.N66a7)
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. D. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M. (2003). *Metodología de la Investigación* (Tercera Edición Ed.). México: Mc. Graw Hill.

- Hurtado León, I., & Toro Garrido, J. (2007). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio*. Caracas, Venezuela: Editorial CEC. SA. Obtenido De <https://books.google.com.pe/books?id=Pthlxma90sc&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Llerena Campanioni, O. (2015). *El Proceso de Formación Profesional desde un Punto de Vista Complejo e Histórico-Cultural*. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 15(3).
Doi:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v15i3.21041>.
- Martínez Nogueira, R. (2000). *Evaluación de la Gestión Universitaria. Informe Preparado para la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria CONEAU*, Lima. Obtenido de <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00091.pdf>
- Masclef, M., & Medina, M. (2011). *La Problemática de la Gestión Universitaria desde la Percepción de los Funcionarios y Gestores Administrativos: El Caso de la Universidad Nacional de Tucumán*. Tucumán, Argentina.
- Maturana, D. (2018). *Formación en Gestión Académica*. (CNA - Chile, Ed.) Santiago de Chile, Chile. Obtenido de <https://www.cnachile.cl/noticias/paginas/gesti%C3%93n-acad%C3%89mica.aspx>.
- Mendoza Mero, Á. E., Mendoza González, A. L., García Cedeño, M. L., & Mendoza González, R. M. (2021). *Sistema de Control Interno Universitario: Aporte a la Acreditación de las Instituciones de Educación Superior*. *ECA Sinergia*2021, 12(3), 18-40. Doi:https://doi.org/10.33936/Eca_Sinergia.V12i3.2930
- Morillo Araujo, J. E. (2019). *El Sistema de Control Interno en la Gestión de la Universidad Pública Peruana Caso Universidad Nacional de Cajamarca Periodos 2015-2016*. Cajamarca, Perú.
- Naranjo, R. D. (3 De Abril De 2017). *El Rol de la Investigación en la Formación Profesional. El Eje*. Obtenido de <https://periodicoeje.com/rol-la-investigacion-la-formacion-profesional/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20es%20ese%20proceso,Cuestio%20afirma%20controvierte%20reafirma>
- OLACEFS. (2015). *El Control Interno desde la Perspectiva del Enfoque Coso – Su Aplicación y Evaluación en el Sector Público*.
- Proyecto Universidad Construye País. (2002). *Seminario La Responsabilidad Social de la Universidad de cara Al Chile del 2010*. Chile. Obtenido de https://www.pucv.cl/uuaa/site/docs/20210713/20210713130254/Ucp_2002.pdf
- Ramos Maquera, N. (2017). *Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Amazonia de Madre de Dios - 2017*. Madre de Dios, Perú.
- Rodríguez Saldívar, I., & Cruzata Martínez, A. (2016). *La Gestión en las Instituciones Educativas: Enfoques, Modelos y Posiciones*.

- Rosales Alborno, J. E. (2020). *La Auditoria Académica Como Medio Para Mejorar la Gestión Académica de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras* - UNHEVAL, 2018. Huanuco, Perú.
- Ruiz, R. (2007). *El Método Científico y sus Etapas*. México. Obtenido de [Http://Www.Index-F.Com/Lascasas/Documentos/Lc0256.Pdf](http://www.index-f.com/Lascasas/Documentos/Lc0256.Pdf)
- SCRIBD. (30 de Marzo De 2018). *El Modelo Burocrático*. Obtenido de [Https://Es.Scribd.Com/Document/375143226/El-Modelo-Burocratico](https://es.scribd.com/document/375143226/El-Modelo-Burocratico)
- Stoner, J. A., Freeman, R., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. (Sexta Edición Ed.). Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Obtenido de [Https://Alvarezrubenantonio.Milaulas.Com/Pluginfile.Php/76/Mod_Resource/Content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.Pdf](https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/Mod_Resource/Content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.Pdf)
- Supo, F. (2020). *La Gestión Univesitaria en el Perú. La Universidad Como Organización e Institución Social Académica*. Puno, Perú. Obtenido de [Https://Www.Felipesupo.Com/Wp-Content/Uploads/202/02/Gestión-Universitaria.Pdf](https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/202/02/Gestión-Universitaria.Pdf)
- Torres Castaño, A. G., & Sánchez Vásquez, L. (Enero - Junio De 2014). *La Responsabilidad Social Universitaria desde su Fundamentación Teórica*. Libre Empresa, 11(1). Obtenido de [Https://Revistas.Unilibre.Edu.Co/Index.Php/Libreempresa/Article/View/3014/2424](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/3014/2424).
- UNESCO. (2001). *El Estado de la Enseñanza de la Formación en Gestión y Política Educativa en América Latina*. Buenos Aires. Obtenido de [Https://Www.Buenosaires.Iiep.Unesco.Org/Es/Publicaciones/El-Estado-De-La-Ensenanza-De-La-Formacion-En-Gestion-Y-Politica-Educativa-En-America](https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/es/publicaciones/el-estado-de-la-ensenanza-de-la-formacion-en-gestion-y-politica-educativa-en-america)
- Universidad Nacional de Córdoba. (S.F.). *Tecnicatura en Gestión Universitaria FCE.UNC*. (Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Córdoba.) Recuperado el 28 de enero de 2023, de *Tecnicatura en Gestión Universitaria FCE.UNC*: [Giutgu.Eco.Catedras.Unc.Edu.Ar/Unidad-2/](http://giutgu.eco.catedras.unc.edu.ar/unidad-2/)
- Yllada García, R. A. (Setiembre De 2005). *Una Universidad Posmoderna con un Enfoque Sistémico*. Revista Venezolana de Educación "Educare", 9(30). Obtenido de [Http://Ve.Scielo.Org/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S1316-49102005000300011](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102005000300011)
- Zuñiga Hermoza, D. (2021). *El Ambiente de Control y la Gestión Académica de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Andina del Cusco* - 2018. Cusco, Perú.

APENDICES

Apéndice A: Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas



ENCUESTA

Dirigida a los docentes de la Facultad de Ciencias, Económicas y Administrativas

La presente encuesta tiene como objetivo obtener información de carácter anónimo, como parte de una investigación académica, acerca del ambiente de control y la gestión académica de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca (en adelante F. CECA), año 2023.

Se agradece su colaboración respondiendo a las proposiciones planteadas.

Datos Generales:

Escuela Académica a la que pertenece:

Administración Contabilidad Economía

Ordinario Contratado

Femenino Masculino

Instrucciones: Marque con un aspa (X), la alternativa que considere conveniente para cada una de las siguientes premisas.

| Premisas | | 1. Nunca | 2. Casi nunca | 3. Casi siempre | 4. Siempre |
|----------|--|-------------|------------------|--------------------|---------------|
| 1 | Se fomenta la conciencia ética entre los docentes, estudiantes y personal administrativo en la F.CECA. | | | | |
| 2 | Se ofrecen programas de capacitación o talleres sobre ética y la integridad académica en la F.CECA. | | | | |
| 3 | La F.CECA sanciona el incumplimiento de las funciones encargadas. | | | | |
| 4 | Ante un evento antiético, los miembros de la comunidad de la F.CECA, saben cómo actuar y conocen cuáles son los canales. | | | | |
| 5 | La toma de decisiones académicas efectuada por las autoridades de la F.CECA se basa en la evidencia y en un análisis imparcial | | | | |
| 6 | Se promueve, en la F.CECA, un ambiente en el que los estudiantes y el personal se sientan seguros de expresar sus opiniones y preocupaciones sin temor a represalias o discriminación. | | | | |
| 7 | Se fomenta la cultura de la imparcialidad y la objetividad en todos los aspectos de la vida académica en la F.CECA. | | | | |
| 8 | Las autoridades de la F.CECA actúan con objetividad e independencia. | | | | |
| 9 | Los niveles de responsabilidad establecidos en la F.CECA cubren las expectativas y necesidades de los miembros de la comunidad académica. | | | | |
| 10 | En la F.CECA se han definido, asignado y establecido límite de las responsabilidades. | | | | |
| 11 | La estructura orgánica de la F.CECA y la división del trabajo en la F.CECA fortalece el control interno. | | | | |
| 12 | Las políticas y procedimientos garantizan la imparcialidad y equidad en el proceso de selección y contratación de docentes en la F. CECA. | | | | |
| 13 | En la F. CECA, la autoridad y responsabilidad son asignadas de manera transparente y justa. | | | | |
| 14 | En la F.CECA, se aplican mecanismos para la evaluación periódica del control interno e implementación de acciones correctivas. | | | | |
| 15 | La F. CECA cuenta con un proceso claro y participativo para la elaboración del plan estratégico. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 16 | Los planes de estudio de las carreras profesionales de la F.CECA se actualizan regularmente y reflejan las necesidades y demandas del campo laboral. | | | | |
| 17 | Existe coordinación efectiva entre los docentes y los responsables de la planificación curricular de la F.CECA. | | | | |
| 18 | La planificación de la contratación de personal docente se ajusta a los requerimientos académicos y de investigación de la F.CECA. | | | | |
| 19 | Se ponen en práctica las políticas y procedimientos para el aseguramiento de la calidad en los procesos académicos de la F.CECA. | | | | |
| 20 | En la F.CECA cuenta los mecanismos para la asignación y distribución de cargas académicas entre los docentes, son efectivos. | | | | |
| 21 | Los canales de comunicación entre los docentes y las autoridades de la F.CECA son claros y eficientes | | | | |
| 22 | El sistema para la asignación y distribución de recursos (materiales, equipos, espacios, etc.) a los docentes, en la F. CECA, es eficiente. | | | | |
| 23 | Los recursos tecnológicos y digitales necesarios para el desarrollo de las actividades académicas en la F.CECA están disponibles y actualizados. | | | | |
| 24 | Los docentes tienen acceso adecuado a recursos bibliográficos y bases de datos para su labor académica en la F.CECA. | | | | |
| 25 | En la F.CECA, se fomenta un equilibrio adecuado entre las actividades docentes y las responsabilidades administrativas y de investigación. | | | | |
| 26 | Los docentes reciben capacitación y actualización constante sobre los sistemas y procesos académicos de la F.CECA. | | | | |
| 27 | La F.CECA promueve la formación y actualización de los docentes en temas relacionados con la estrategia y el desarrollo institucional. | | | | |
| 28 | Las autoridades de la F.CECA brindan apoyo y reconocimiento a los logros y contribuciones de los docentes. | | | | |
| 29 | Existe un proceso establecido para recopilar y analizar información relevante antes de tomar decisiones importantes en la F.CECA. | | | | |
| 30 | Las decisiones tomadas por las autoridades de la F.CECA se implementan de manera oportuna y eficiente. | | | | |
| 31 | Las autoridades de la F.CECA fomentan la comunicación bidireccional, permitiendo a los docentes y alumnos expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias. | | | | |
| 32 | Se utilizan métodos y herramientas de evaluación efectivos para medir el desempeño académico de los docentes de la F.CECA. | | | | |
| 33 | Los docentes de la F.CECA reciben reconocimiento y recompensas por sus logros y resultados académicos destacados. | | | | |
| 34 | El personal docente está al tanto de las normativas, políticas y procedimientos y tiene acceso a la información relevante concerniente al quehacer de la F.CECA y la entidad en general. | | | | |
| 35 | En la F.CECA, se reportan incumplimientos normativos, de manera confidencial, a través de un canal establecido. | | | | |
| 36 | En la F.CECA, se analizan periódicamente los resultados de la evaluación para identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento organizacional. | | | | |
| 37 | Se toman acciones correctivas basadas en el análisis de los resultados y las desviaciones identificadas dentro de la F.CECA. | | | | |

Gracias por su colaboración.

Apéndice B: Resultados Porcentuales de la aplicación del instrumento de investigación

N: nunca, CN: casi nunca, CS: casi siempre, S: siempre

| Premisas | | Alternativas de respuesta | | | |
|-----------|--|---------------------------|-----------|-----------|-------|
| | | 1 N % | 2. CN% | 3 CS % | 4 S % |
| N° | Variable: ambiente de Control | | | | |
| 1 | Se fomenta la conciencia ética entre los docentes, estudiantes y personal adm. | 20 | 50 | 30 | |
| 2 | Se ofrecen programas de capacitación o talleres sobre ética e integridad acad. | 60 | 40 | | |
| 3 | La F.CECA sanciona el incumplimiento de las funciones encargadas. | 35 | 60 | 5 | |
| 4 | Ante un evento antiético, sabe cómo actuar y conoce los canales para informar | 25 | 60 | 15 | |
| 5 | La toma de decisiones académicas se basa en evidencia y un análisis imparcial | 15 | 60 | 20 | 5 |
| 6 | Se promueve un ambiente en el que los estudiantes y personal se sienten seguros de expresar sus opiniones y sin temor a la discriminación. | 25 | 45 | 30 | |
| 7 | Se fomenta cultura de imparcialidad objetividad en todos los aspectos académicos | 25 | 40 | 30 | 5 |
| 8 | Las autoridades de la F.CECA actúan con objetividad e independencia. | 10 | 50 | 35 | 5 |
| 9 | Los niveles de responsabilidad establecidos cubren las expectativas y necesidades de los miembros de la comunidad académica. | | 60 | 35 | 5 |
| 10 | Se han definido, asignado y establecido límite de las responsabilidades. | 10 | 65 | 15 | 10 |
| 11 | La estructura orgánica y la división del trabajo fortalece el control interno. | | 45 | 55 | |
| 12 | Las políticas y procedimientos garantizan la imparcialidad y equidad en el proceso de selección y contratación de docentes | 10 | 55 | 35 | |
| 13 | La autoridad y responsabilidad son asignadas de manera transparente y justa. | 5 | 70 | 25 | |
| 14 | Se aplican mecanismos para la evaluación periódica del control interno e implementación de acciones correctivas. | 40 | 45 | 15 | |
| | Variable: Gestión académica | | | | |
| 15 | El proceso para la elaboración del plan estratégico, claro y participativo. | 10 | 85 | | 5 |
| 16 | Los planes de estudio de las carreras profesionales se actualizan regularmente y reflejan las necesidades y demandas del campo laboral. | | 20 | 75 | 5 |
| 17 | Existe coordinación efectiva entre docentes y responsables de la planif. curricular | 20 | 50 | 30 | |
| 18 | La planificación de la contratación de personal docente se ajusta a los requerimientos académicos y de investigación | 5 | 75 | 20 | |
| 19 | Se ponen en práctica las políticas y procedimientos para el aseguramiento de la calidad en los procesos académicos | 10 | 65 | 25 | |
| 20 | Se cuenta con mecanismos para la asignación y distribución de cargas académicas entre los docentes, son efectivos. | 15 | 30 | 50 | 5 |
| 21 | Los canales de comunicación entre docentes y autoridades son claros y eficientes | 5 | 60 | 30 | 5 |
| 22 | La asignación y distribución de recursos a los docentes, es eficiente. | 10 | 65 | 25 | |
| 23 | Los recursos tecnológicos y digitales para las actividades académicas están disponibles y actualizados. | 10 | 55 | 35 | |
| 24 | Los docentes tienen acceso adecuado a recursos bibliográficos y bases de datos para su labor académica | 5 | 65 | 30 | |
| 25 | Se fomenta un equilibrio adecuado entre las actividades docentes y las responsabilidades administrativas y de investigación. | 10 | 70 | 20 | |
| 26 | Los docentes se capacitan y actualizan sobre sistemas y procesos académicos. | 10 | 90 | | |
| 27 | Se promueve la formación y actualización de los docentes en estrategias y desarrollo institucional. | 15 | 80 | 5 | |
| 28 | Las autoridades brindan apoyo y reconocimiento a logros y contrib. de docentes. | 20 | 75 | 5 | |
| 29 | Existe un proceso establecido para recopilar y analizar información relevante antes de tomar decisiones importantes. | 35 | 55 | 10 | |
| 30 | Las decisiones tomadas se implementan de manera oportuna y eficiente. | 5 | 90 | 5 | |
| 31 | Las autoridades fomentan la comunicación bidireccional, permitiendo a los docentes y alumnos expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias. | 5 | 70 | 25 | |
| 32 | Se utilizan métodos y herramientas de evaluación efectivos para medir el desempeño académico de los docentes. | 25 | 50 | 25 | |
| 33 | Los docentes reciben reconocimiento y recompensas por sus logros y resultados académicos destacados. | 35 | 55 | 10 | |
| 34 | El personal docente está al tanto de las normativas, políticas y procedimientos y tiene acceso a la información relevante concerniente al quehacer de la F.CECA y la entidad en general. | 10 | 65 | 25 | |
| 35 | Se reportan incumplimientos normativos (confidencialmente y canal establecido). | 20 | 65 | 15 | |
| 36 | Se analizan periódicamente los resultados de la evaluación para identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento organizacional. | 25 | 70 | 5 | |
| 37 | Se toman acciones correctivas basadas en el análisis de los resultados y las desviaciones identificadas dentro de la F.CECA. | 25 | 75 | | |

ANEXOS

ANEXO 1: FICHA 1 - VALIDACION DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
 Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Seclen Contreras Daniel*
- 1.2. Grado académico: *Maestro en Ciencias*
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente Principal DACCA – F. CECA - UNC
- 1.4. Título de la investigación: El ambiente de control y la gestión académica de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2023”
- 1.5 Autor del instrumento 1: REGINA MARIEL MONTOYA LÓPEZ
- 1.6. Maestría: AUDITORÍA.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|-------------------------|---|------------------|----------------|--------------|------------------|-------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | 85 |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | 85 |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | 80 | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | 90 |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | 85 |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | 90 |
| 7. CONSISTENCIA | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | | 85 |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | | 95 |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | 85 |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | 80 | |
| SUB TOTAL | | | | | 160 | |
| TOTAL (PROMEDIO) | | | | | 86% | |

VALORACIÓN CUALITATIVA: Apto para su aplicación (luego de brindar sugerencias)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Positiva

Lugar y fecha: Cajamarca, 10 de 07 de 2022

[Handwritten Signature]

Docente Principal DACCA – F-CECA - UNC

ANEXO 2: FICHA 2 - VALIDACION DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *VERA ABANTO JUAN JOSE JULIO*
- 1.2. Grado académico: *DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS*
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente Principal DACCA – F. CECA - UNC
- 1.4. Título de la investigación: El ambiente de control y la gestión académica de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2023"
- 1.5 Autor del instrumento 1: REGINA MARIEL MONTOYA LÓPEZ
- 1.6. Maestría: AUDITORÍA.

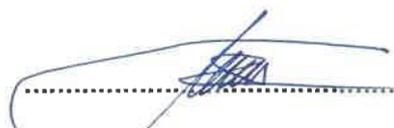
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|--------------------|---|------------------|----------------|--------------|------------------|-------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | 85 |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | 80 | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | 80 | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | 90 |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | 85 |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | 90 |
| 7. CONSISTENCIA | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | | 85 |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | | 90 |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | 85 |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | 80 | |
| SUB TOTAL | | | | | 240 | 610 |
| TOTAL (PROMEDIO) | | | | 85% | | |

VALORACIÓN CUALITATIVA: Apto para su aplicación (luego de brindar sugerencias)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Positiva

Lugar y fecha: Cajamarca, *07* de *Julio* de 2022


Docente Principal DACCA – F-CECA - UNC

ANEXO 3: FICHA 3 - VALIDACION DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA ESCUELA DE POSGRADO Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Leonnin Rodriguez Castillo*
- 1.2. Grado académico: *DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS*
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente Principal DACCA – F. CECA - UNC
- 1.4. Título de la investigación: El ambiente de control y la gestión académica de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2023"
- 1.5 Autor del instrumento 1: REGINA MARIEL MONTOYA LÓPEZ
- 1.6. Maestría: AUDITORÍA.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|--------------------|---|------------------|----------------|--------------|------------------|-------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | 85 |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | 85 |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | | 85 |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | 90 |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | 90 |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | 90 |
| 7. CONSISTENCIA | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | | 85 |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | | 95 |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | 85 |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | 80 | |
| SUB TOTAL | | | | | 80 | 790 |
| TOTAL (PROMEDIO) | | | | 87% | | |

VALORACIÓN CUALITATIVA: Apto para su aplicación (luego de brindar sugerencias)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Positiva

Lugar y fecha: Cajamarca, *10* de *Julio* de 2022


.....
Docente Principal DACCA – F-CECA - UNC