



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA

LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA GENERACIÓN DE VALOR
PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
DURANTE EL PERIODO 2013 AL 2015

AUTOR, LIC. WILSER RENÁN CASTILLO CARRANZA

TUMBES, PERÚ

2018



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA

LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA GENERACIÓN DE VALOR
PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
DURANTE EL PERIODO 2013 AL 2015

AUTOR, LIC. WILSER RENÁN CASTILLO CARRANZA

TUMBES, PERÚ

2018

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo **WILSER RENÁN CASTILLO CARRANZA** declaro que los resultados reportados en esta tesis, son producto de mi trabajo con el apoyo permitido de terceros en cuanto a su concepción y análisis. Asimismo, declaro que hasta donde yo sé no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona excepto donde se reconoce como tal a través de citas y con propósitos exclusivos de ilustración o comparación. En este sentido, afirmo que cualquier información presentada sin citar a un tercero es de mi propia autoría. Declaro, finalmente, que la redacción de esta tesis es producto de mi propio trabajo con la dirección y apoyo de mis asesores de tesis y mi jurado calificador, en cuanto a la concepción y al estilo de la presentación o a la expresión escrita.

WILSER RENÁN CASTILLO CARRANZA

ACTA DE REVISIÓN Y DEFENSA DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES ESCUELA DE POSGRADO


ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS


En Tumbes, a los veintiocho días del mes de agosto del año dos mil dieciocho, a las 11:00 horas, en EL AUDITORIO DE LA ESCUELA DE POSGRADO, se reunieron los miembros del Jurado designados con Resolución Directoral N° 105-2016/UNTUMBES-EPG-D, Dr. EDWIN ALBERTO UBILLUS AGURTO - Presidente; Dr. MANUEL ERNESTO PAZ LOPEZ Secretario; Dr. PÉDRO JOSE VERTIZ QUEREVALU – Miembro; y con Resolución Directoral N° 0101-2018/UNTUMBES-EPG-D se fijó la fecha de sustentación y defensa de la tesis de maestría: LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA GENERACIÓN DE VALOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES DURANTE EL PERIODO DEL 2013 AL 2015; presentado por el egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública WILSER RENAN CASTILLO CARRANZA, asesorado por el Dr. JESUS MERINO VELASQUEZ.


Concluida la exposición y sustentación, absueltas las preguntas y efectuadas las observaciones, lo declaran: APROBADO POR UNANIMIDAD, dando cumplimiento al Art. 29° del Reglamento de Investigación con fines de Graduación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes

Siendo las 12:10 horas, se dio por concluido el acto académico, y dando conformidad se procedió a firmar la presente acta en presencia del público.

Tumbes, 28 de agosto de 2018.


Dr. EDWIN ALBERTO UBILLUS AGURTO
Presidente


Dr. MANUEL ERNESTO PAZ LOPEZ
Secretario


Dr. PEDRO JOSE VERTIZ QUEREVALU
Miembro

C.c. Jurado de Proyecto de Tesis (3), Asesor (1), sustentante (1), UI (2)

***9 RESPONSABLES**

LIC. WILSER R. CASTILLO CARRANZA

EJECUTOR

Dr. JESUS MERINO VELASQUEZ

ASESOR

JURADO DICTAMINADOR

Dr. ALBERTO EDWIN UBILLUS AGURTO

PRESIDENTE

Dr. MANUEL ERNESTO PAZ LOPEZ

SECRETARIO

Dr. PEDRO JOSE VERTIZ QUEREVALU

MIEMBRO

INDICE

ABSTRACT	xi
1. INTRODUCCIÓN	12
2. MARCO DE REFERENCIA DEL PROBLEMA	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teórico-científicas	24
2.3. Definición de términos básicos.	49
3. MATERIAL Y MÉTODOS.	52
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	52
3.2. Población, muestra y muestreo.	53
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.4. Procesamiento y análisis de datos.	56
4. RESULTADOS.	58
5. DISCUSIÓN.	64
6. CONCLUSIONES.	68
7. RECOMENDACIONES.	69
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	70
ANEXOS	75
Anexo N° 01	75

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión pública y la generación del valor público de la Universidad Nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015, la obtención de la data se realizó mediante la aplicación de un cuestionario, que ha sido elaborado y adaptado por Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU). La investigación tiene un enfoque cuantitativo y No experimental, de carácter descriptivo correlacional. En este sentido la investigación permite describir las variables de estudio: “Gestión pública” y “Valor público” en las Universidad Nacional de Tumbes durante el periodo del 2013 al 2015. El cuestionario fue aplicado a una muestra de 133 personas, entre directivos, docentes, personal administrativos, estudiantes y padres de familia; la elección de la muestra fue a través del muestreo aleatorio simple, la muestra de directivos, docentes, administrativos y estudiantes se determinó a través de la fórmula para calcular el tamaño de la muestra y se aplicó la fórmula de ajuste o corrección de la muestra; para los padres de familia se determinó por muestreo accidental; para el análisis de los resultados se trabajó con método estadístico del coeficiente correlacional de Pearson, que permitió medir el nivel de significancia de correlación entre las variables gestión pública y valor público. La investigación mostró que las dimensiones tienen relación significativa Buena, concluyendo si existe correlación en un 57,8% entre las variables gestión pública y generación de valor público de La Universidad Nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015.

Palabras clave: Gestión pública, valor público, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between public management and the generation of public value of the National University of Tumbes during the period 2013 to 2015, obtaining the data was done through the application of a questionnaire, which has been prepared and adopted by the National University Evaluation and Accreditation Commission (CONEAU). The research has a quantitative and non-experimental approach, of a descriptive correlational nature. In this sense, the research allows describing the study variables: "Public management" and "Public value" at the National University of Tumbes during the period from 2013 to 2015. The questionnaire was applied to a sample of 133 people, including managers, teachers, administrative staff, students, and parents; the choice of the sample was through simple random sampling, the sample of managers, teachers, administrators, and students was determined through the formula to calculate the sample size and the formula of adjustment or correction of the sample was applied; for parents it was determined by accidental sampling; For the analysis of the results, the statistical method of the Pearson correlation coefficient was used, which allowed measuring the level of significance of correlation between the variables public management and public value. The investigation showed that the dimensions have a significant relationship Good, concluding if there is a correlation in 57.8% between the variables public management and generation of the public value of the National University of Tumbes during the period 2013 to 2015.

Keywords: Public management, public value, efficiency, effectiveness.

1. INTRODUCCIÓN.

Actualmente, “el desempeño de la administración pública presenta una serie de debilidades, y que es necesario ser conscientes de los graves problemas que enfrenta el recurso humano que labora en las instituciones del Estado. Según Sandoval” (2015), que el mayor obstáculo que tienen los empleados públicos estás relacionados a los niveles insuficientes de preparación técnica o profesional; al poco interés de resolver rápido los problemas burocráticos en favor de una población que por décadas no ha sido atendida; a la alta rotación ligada al cambio de autoridades; a las restricciones de incremento de personal o de retribuciones cuando los niveles de recursos que hoy se administran distan mucho de cuando era necesaria una extrema austeridad; a los intereses partidarios o los intereses de altos funcionarios para conservar su puesto o sacar provecho de éste, y a la ausencia de claras medidas para combatir la corrupción entre servidores estatales y/o compartida con el sector privado.

Asimismo, Mejía (2014), expresa que:

“La gestión pública tiene como uno de sus objetivos principales observar a la actuación del directivo público. Estos actores, responsables de dirigir las organizaciones públicas, y de ejecutar las intervenciones que conforman las políticas públicas, tienen como exigencia actual en los servicios civiles profesionalizados el actuar generando resultados, satisfaciendo las demandas de los ciudadanos, valorando los procesos de evaluación y fortaleciendo las instituciones democráticas. Generación.”

Del mismo modo, refiriéndose a la realidad educativa española, Gairín (1997), sostiene que

“La descomposición y el deterioro de una parte de las instituciones educativas públicas de los diferentes niveles educativos, se debe al caos y menoscabo de la dirección o gerencia, paralelamente a la afirmación de un amplio consenso sobre que no es posible brindar un buen servicio educativo sino existe una buena dirección o gestión, que permita gestionar y mejorar los diferentes componentes del servicio educativo”.

Desde esta perspectiva de los analistas del servicio de la gestión pública se describe que este escenario, plasmado en la realidad nacional, ha recibido duras críticas en relación al funcionamiento eficiente que espera la población en todos los procesos que componen la gestión pública. Estas críticas más que al modelo funcional aplicado que regula los procesos públicos de las entidades del Estado, ha ido dirigida a los funcionarios de turno que debido a diferentes factores no logran la eficiencia y eficacia en la actuación de las instituciones públicas y por ende no generan el valor público que motive la confianza de la colectividad según los poderes que ella misma delega a sus representantes. Todo ello motiva un clima de insatisfacción social que se refleja en la desconfianza de los grupos que componen una sociedad en las instituciones que deberían de liderar las iniciativas que conlleven a generar el desarrollo esperado según los objetivos trazados de acuerdo a las políticas nacionales.

Asimismo, Alegría (2002), enuncia que:

“Si un país no prepara a sus futuros ciudadanos, entonces estos no podrán enfrentar la realidad para poder resolver sus problemas y por tanto nos condenamos al subdesarrollo”. Si queremos una educación innovadora y emprendedora, es adecuado realizar una serie de cambios en nuestro sistema educativo. Por lo tanto, la gestión debe asumir a la calidad y la satisfacción del usuario o valor público, que deben considerarse filosofías de gestión complementarias. La aplicación de técnicas y herramientas de la gestión de la calidad podría ayudar a mejorar la implantación de una filosofía en la competitividad de la institución en sus servicios. A su vez, la implantación de una filosofía de competitividad permitiría asegurar la incorporación de las expectativas de los usuarios o clientes a los procesos internos de mejora.

En consecuencia, la educación universitaria, las políticas del Estado vislumbran un escenario donde las instituciones que las componen deben de cumplir con estándares internacionales que se representan en procesos que la gestión pública de las universidades deberá metodizar con la intención de lograr la acreditación internacional. Esta condición se ha visto reflejada con la aprobación de una nueva ley universitaria (Ley N° 30220) y con el

afianzamiento del proceso de acreditación universitaria, no solo de las universidades públicas; condicionando el funcionamiento eficiente de las mismas al logro de esta causa.

La problemática del sistema educativo peruano, que además de la calidad académica universitaria, las políticas públicas de estas instituciones deberían de vincular a la universidad con la comunidad que directa e indirectamente esperan resultados óptimos de los procesos académicos, políticos y administrativos que componen su funcionamiento. Esto obliga a la universidad a ser un ente eficiente generando el valor público que la sociedad espera.

Desde esta perspectiva realidad, se formula la siguiente interrogante como problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la Gestión pública con el valor público generando en la Universidad Nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015?.

En el marco de la justificación e importancia de la presente investigación, se justifica teóricamente, conocer la realidad institucional a través de los resultados, y su con el marco teórico de la administración pública como actividad organizada del Estado que se ha transformando de manera acelerada en las dos últimas décadas (1980-1990) del siglo XX, el cambio del Estado Benefactor hacia el Estado Regulador modificó los fines, instrumentos y políticas públicas aplicadas por los gobiernos. Bajo la influencia del gerencialismo privado y de la teoría de la elección pública nace el llamado movimiento la Nueva Gestión Pública que ataca los fundamentos del Modelo Burocrático. Dentro del nuevo enfoque de la Gestión pública, como herramienta permite evaluar la efectividad de las políticas públicas y la eficiencia de la acción de los gerentes o administradores encargados de ejecutar las mismas dentro de los ámbitos específicos que componen el aparato público estatal (gobiernos, instituciones y procesos), es el valor público, el mismo que es generado a partir de la legitimidad en la acción de los procesos políticos, administrativos y de rendición de cuentas que se desarrollan en los diferentes niveles de planificación pública. Por lo tanto, la investigación pretende de manera sucinta

analizar la relación que existe entre la gestión pública de la Universidad Nacional de Tumbes en la generación de valor público en la grupo social que demanda sus servicios, aportando información que bien puede colaborar en la mejora de los procesos de gestión desarrollados por esta entidad, como justificación práctica permitirá formular y tomar medidas correctivas en los aspectos o componentes donde existan debilidades, con la finalidad de mejorar el servicio educativo universitario.

La investigación generará reflexión y discusión, entre el conocimiento existente de la gestión pública y las acciones de gestión que se desarrolla dentro la organización, que será percibida por los usuarios quienes generan el valor público, lo que permite confrontan las teorías con los comportamientos laborales para poder determinar las causalidades producto de su correspondencia.

Metodológicamente, esta investigación está generando la aplicación de una nueva herramienta para la evaluación de la eficacia de la gestión pública, específicamente dentro de una institución de carácter educativo universitario. Los instrumentos planteados se determinaron considerando las directrices emitidas por la Superintendencia Nacional de Educación dentro del marco del proceso de acreditación universitaria y la nueva ley universitaria N° 30220.

Finalmente, en cuanto a su alcance, esta investigación abrirá nuevos caminos para las instituciones públicas que presenten situaciones similares a las que aquí se plantea, sirviendo como marco referencial para la readecuación de la acción de estas, orientando sus procesos, garantizando la confianza de su público objetivo, la calidad del servicio que brindan y un impacto adecuado de sus acciones en la comunidad.

En el escenario de la formulación de hipótesis, se determinaron las siguientes hipótesis:

H_i : Si existe relación directa entre la gestión pública y la generación de valor público en la Universidad nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015.

H₀ : No existe relación directa entre la gestión pública y la generación de valor público en la Universidad nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015.

De acuerdo a las hipótesis planteadas se formularon las siguientes acciones u objetivos de investigación, lo cual permite lograr el fin o meta que se pretende alcanzar en el proyecto de investigación. También implica el propósito por el que se realiza la investigación. El objetivo de una investigación determina e influye en los demás elementos de una investigación como el marco teórico o la metodología, respectivamente. Por lo tanto, se define el objetivo general y los específicos, de acuerdo las dimensiones de la Acreditación Institucional Universitaria.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión pública y la generación del valor público de la Universidad Nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015.

Objetivos específicos:

- Determinar la relación entre la Gestión institucional y la generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.
- Determinar la relación entre el Proceso de Desarrollo Institucional y la generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.
- Determinar la relación de los Servicios de apoyo para el proceso de desarrollo institucional y la generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.

2. MARCO DE REFERENCIA DEL PROBLEMA.

2.1. Antecedentes

Los antecedentes nos ayudan a estabilizar el proyecto por medio de bases con argumentos sólidos, que nos permite buscar más información acerca del tema a tratar en el proyecto, en indagar la temática, buscando referencias de temas tratados a nuestras variables de estudio. Por ejemplo, en su estudio de la Uvalle, R. (2014), sobre “La importancia de la ética en la formación de valor público, Universidad Nacional Autónoma de México. En este sentido, el enfoque del trabajo es más de carácter normativo y explicativo, ya que se trata de un asunto que se inscribe en el sentido de la vida estatal y la vida. La investigación se orientó a destacar que la formación de valor ético no es un asunto mercantil ni gerencial, sino que tiene como base las aportaciones de la ética, debido a que aporta valores fundamentales para incentivar la conducta social y el desempeño institucional sobre la base de que las sociedades necesitan conductas honradas que estimulen la legalidad, la responsabilidad y el sentido de pertenencia a la vida comunitaria. El autor concluye: Que, el valor público es portador de una concepción más compleja de la vida en la sociedad civil, porque forma parte de nuevas y mejores condiciones de vida que solamente es factible acreditar con mejor capacidad de gobierno; cuadros administrativos más responsables y eficientes y un estilo de Administración Pública que finca en la recuperación del espacio público la savia social que la nutre, así como la legitimidad que deben tener cuando es aceptada como la institución de lo común y que atiende y procesa las demandas comunes, a las cuales ha de convertir en tipos de solución institucional.

Aranda (2003). En su investigación *Hábitos de estudio de los estudiantes la Escuela de Educación de la Universidad Nacional de Tumbes, 2016*. [Tesis de Pregrado], Perú. La mencionada investigación descriptiva simple se ha realizado en una muestra de 117 estudiantes, utilizando el “Inventario de Hábitos de Estudio”. El autor concluye: Las condiciones ambientales del estudio (personales y físicas), así como el comportamiento académico y el rendimiento, son aceptables en los tres niveles (inicial, primaria y secundaria).

Sin embargo, los porcentajes bajo lo normal son altos y, los porcentajes sobre lo normal, muy bajos; en cuando a sinceridad, los porcentajes obtenidos son muy aceptables, por lo que, podemos confiar en los resultados obtenidos en los tres niveles.

De igual modo, Bastidas & Ripoll (2003). Una aproximación a las implicaciones del cuadro de mando integral en las organizaciones del sector público, es una investigación, Universidad de Valencia, España. La investigación es de carácter documental y análisis crítico, en el que se pone de manifiesto cómo el modelo del CMI basado en las cuatro perspectivas, requiere de ajustes para ser implantado en las organizaciones del sector público. Con el fin de lograr dichos ajustes se utilizó la Teoría de los Stakeholders y se propuso las modificaciones pertinentes para aproximarnos a un diseño factible a estas instituciones. Para lograr tal cometido, se han formulado las siguientes conclusiones: La adopción del CMI se debe apoyar en los sistemas de control de gestión (entre otros, contabilidad y presupuesto), porque por sí solo no podrá promover las modificaciones necesarias para su factibilidad; en especial, cuando se trata de aplicaciones en las instituciones públicas, donde predominan la rigidez de las normas y un excesivo grado de formalidades; El elemento fundamental del modelo y punto de partida para su diseño, es la estrategia; elegida en el seno de la organización, claramente definida, discutida y compartida, a través de las experiencias, opiniones u observaciones, de los miembros participantes en el proceso. El CMI, comprende una metodología para su implantación, no para su formulación; Los trabajadores y gerentes son stakeholders de procesos, al realizar actividades diarias de la entidad, pero a su vez exigen derechos y reivindicaciones que se contraponen a los objetivos de la organización y en consecuencia, entran en conflicto. Estas relaciones resultan muy complejas y deben ser manejadas con cautela; finalmente se concluye que el CMI no es un modelo estático. Su carácter dinámico se evidencia, cuando al cuestionar la validez de la estrategia actual, surge otra, que puede responder más rápidamente ante las nuevas situaciones que se originan en su entorno. Conjuntamente con la integración de la planificación estratégica a los procesos de dirección, se podrá monitorear las variables críticas del éxito y

capturar los posibles cambios, provocados por el medioambiente en que se desenvuelve la organización.

Ortiz, (1995). En su estudio sobre el “Ambiente educativo universitario según estudiantes y docentes: Diagnóstico y programas de cambio”. Universidad Metropolitana, Venezuela. La muestra fue la escuela de letras de la UCAB), con el fin de establecer las áreas de atención para su optimización como un ambiente productivo, sano y satisfactorio para el desarrollo de su Misión. En este sentido se efectuó un diagnóstico de la Organización considerando la percepción de la totalidad de sus miembros y se estableció una serie de lineamientos para el establecimiento de un plan de cambio. La metodología utilizada se basó en la investigación activa, en la cual el aporte de los grupos humanos de la organización se hace fundamental durante todo el proceso de la investigación, como determinantes de la realidad de la misma y protagonistas del futuro proceso de cambio. En este sentido, los modelos e instrumentos utilizados fueron elaborados durante la investigación considerando elementos incluidos en investigaciones previas según su relevancia para el caso. De acuerdo a los resultados, se concluye: Que, los resultados obtenidos se expresan a través de los aspectos finalmente evaluados (estructura, cultura, recompensas, liderazgo, relaciones, objetivos, tecnología, comunicación y perfil), encontrándose que la problemática presente en algunos de ellos permite determinar prioridades de acción que adicionalmente difieren según la percepción de los grupos humanos antes mencionados. Tales diferencias constituyen piezas claves para la construcción de un plan de cambio de mayor amplitud donde los roles serían determinantes.

Rial, J. (2007), destaca en su estudio correlacional, aplicado a una muestra de 358 individuos sobre la calidad percibida como herramienta de gestión en servicios deportivos de la Universidad de Santiago de Compostela, España; el autor concluye que: La investigación muestra la existencia de una correlación entre calidad percibida y satisfacción y, de manera más concreta, pone de manifiesto que no todos los elementos del servicio proporcionado inciden de igual manera en la satisfacción del usuario, asimismo, expresa que

el punto previsible que la percepción que tienen de ellos en los centros a los que asisten están relacionados con el personal y la atención dispensada en este tipo de centros que constituyen el principal punto fuerte o elemento positivo del servicio, siendo las Instalaciones la dimensión en la que se demanda una inversión mayor y mejor oportunidad de competencia.

En el contexto nacional, tenemos los estudios de Trefogli (2013), sobre “Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012)”. Universidad Católica del Perú. La investigación es de tipo documental de la dependencia de la Autoridad Nacional de Servicio Civil. Es una investigación peruana que procura realizar un acercamiento al complejo proceso de la gestión pública, siendo el caso tratado parte de un proceso de reforma administrativa. De manera específica, el estudio concluyó: que el valor público creado fue parcial, visto desde distintas perspectivas. Considerando la efectividad de la intervención, encontramos que esta no fue exitosa, pues no logró productos sustantivos, y, por ende, tampoco resultados. Sin embargo, considerando una perspectiva mayor, encontramos que la intervención sí logró crear valor público, en el sentido de que logró poner en marcha una organización, generar capacidades a través del diseño de una solución técnica al problema público en cuestión y su aplicación en dos experiencias (SNIP y sistema nacional de abastecimiento), y realizar una evaluación sobre dichas experiencias. El conocimiento acumulado por la organización pública, SERVIR, es una contribución valiosa para la resolución del problema público de las capacidades de los trabajadores de la administración pública a futuro; es decir, la capacidad de creación de valor público a largo plazo.

En su estudio de Carpio, (20145). “Implementación de la gestión para resultados, una mejora de la capacidad organizacional e institucional y del proceso de creación de valor público en la Municipalidad Provincial de Talara”. Universidad San Martín de Porres. Perú. El tipo de investigación es aplicada, con un diseño de investigación exploratorio cualitativo, el cual, particularmente requirió un tipo de diseño específico de estudios de casos, necesario para

responder a las preguntas de investigación sobre la Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD). Se aplicó un instrumento de registro/medición ya existente, creado por el Banco Interamericano de Desarrollo, denominado sistema de evaluación PRODEV (SEP), dicho instrumento se aplicó a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Talara. El investigador concluye: que caracterizan la situación y las perspectivas futuras de la implementación de la GpRD en el gobierno subnacional de la provincia de Talara, afirman que en el contexto de los gobiernos subnacionales existe un proceso de reforma y modernización de la gestión pública, desde finales de la década anterior, y con mayor énfasis a partir del 2007 con la implantación del PpR. En su conjunto, el gobierno subnacional de la provincia de Talara, se encuentra en una etapa intermedia del proceso de implementación de la GpRD, aunque en cada uno de los pilares de la gestión pública muestra diferente grado de avance; El proceso de institucionalización de la GpRD es parcial, los diferentes sistemas de la gestión planificación por resultados, PpR, gestión financiera, gestión de programas y proyectos y M&E, no toman en cuenta el conjunto de procesos y procedimientos que intervienen en la creación de valor público según los indicadores compuestos por requisitos mínimos que son las características y que presenta dichos sistemas en un entorno de GpRD; El pilar del presupuesto participativo para resultados presenta un bajo nivel en su grado de implementación de la GpRD;) El pilar gestión de programas y proyectos, se encuentra en un nivel intermedio de su capacidad institucional, pero es menos avanzado que el de gestión financiera pública.

Neyra, M. (2012). "El planeamiento y el presupuesto público y su influencia en la gestión pública. Caso defensoría del pueblo, periodo 2000-2010". Universidad Nacional de Ingeniería. Lima, Perú. El tipo de investigación es aplicada, de tipo correlacional, longitudinal. Se ha recogido datos de fuentes secundarias, de los documentos de gestión de la planificación y presupuesto de la Defensoría del Pueblo del Perú. Se ha realizado un análisis cuantitativo de una serie temporal del año 2000 al 2010, a través de una matriz de datos utilizando el programa computacional Econometric Views (Eviews), a través del cual se ha realizado un análisis estadístico de los datos. El

investigado llegó a las siguientes conclusiones: Existe un nivel de confianza al 95%; la Planificación y el Presupuesto Público integrados influyen positivamente en la gestión pública de la Defensoría del Pueblo. Por lo tanto, el desarrollo de la planificación y presupuesto público, con las herramientas que permitan realizar el seguimiento a su cumplimiento, contribuirá eficaz y eficientemente a alcanzar resultados favorables en la gestión de las instituciones del Estado; Los resultados de la investigación plantea nuevos retos a la gestión pública, ya que podría incorporar mejoras y otorgar mayor importancia a la -planificación principalmente- y al presupuesto público de las instituciones públicas, a fin de proporcionar acceso y mejores servicios a la población, como consecuencia de la contribución del logro de objetivos de las instituciones públicas involucradas, en concordancia con los objetivos definidos como Estado.

El estudio de la presente investigación consiste precisamente en proponer una concepción de la calidad de la educación universitaria, como lo señala Águila, C. (2008), en su Artículo “El Concepto Calidad en la Educación Universitaria: Clave para el Logro de la Competitividad Institucional”, refiere que la calidad en el nivel Universitario es la clave para el logro de la competitividad institucional, que aunque no nueva, facilita el proceso de evaluación y acreditación de las instituciones y de los programas o especialidades. Un primer aspecto a tener en cuenta es que la calidad no puede considerarse si no es refiriéndola a la evaluación externa y acreditación. En todos los países de América Latina y el Caribe el tema de la evaluación y acreditación de la educación universitaria ha ido pasando a un plano más elevado desde el punto de vista teórico. La discusión alrededor de la evaluación de la calidad de programas e instituciones universitarios ha pasado a planos superiores, ya no gira alrededor de si es necesaria y conveniente realizarla, sino, ante todo, se relacionan con la búsqueda del cómo resulta más efectiva. Evidentemente ya la calidad no se podrá definir a partir sólo de aspectos tales como la tradición, del elitismo, etc. cuantitativos, sino que hay que definirla en términos que faciliten y hagan nítidos los procesos de evaluación y acreditación de la educación universitaria.

Asimismo, en el estudio de investigación de Mejía, A (2014), Gestión de la calidad como herramienta en la competitividad de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Tumbes, Universidad César Vallejo, Trujillo. Investigación de tipo cualicuantitativo – No experimental, de diseño transversal y prospectivo, se Aplicado a un cuestionario a una muestra de 150 actores educativos. El autor concluye: Que, solo dos instituciones educativas de cinco, se autoevalúan con el calificativo “Buena” en la gestión de la calidad en los servicios educativos, la diferencia de IE. se encuentran en el nivel “Regular”; Asimismo, se determinó que el 80% (4) IE. demuestran mayor debilidad en la dimensión Dirección institucional y recursos de los aprendizajes, autocalificándose en el nivel “Regular”; en el rubro desempeño docente el 100% de IE. Se autocalifican como Buena, resaltando que los valores se encuentran cerca al intervalo inferior de esta categoría; en el marco comunal la percepción es regular en un 80%; el componente con mayor debilidad se encuentra en la dimensión Infraestructura y recursos de los aprendizajes, no se logra de manera eficiente los procesos Gestión que asegure que los estudiantes y docentes cuenten y tengan acceso a infraestructura, equipamiento, materiales pertinentes y en la cantidad suficiente, para dar soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje y al desarrollo de las competencias en todas las áreas, lo que implica la falta de interés del Estado en invertir para el mejoramiento de los servicios. En conclusión, final, los resultados de la Evaluación Censal de los estudiantes de Educación Básica Regular logran un calificativo promedio de 14 puntos, por lo tanto, los docentes y de acuerdo a los resultados de la investigación se encuentran con el mismo promedio, de acuerdo a la escala valorativa del MINEDU: de 0-10 “En Inicio”; 11-13 “Regular”; 14-17 “Bueno” y de 18-20 “Excelente. Lo que determina que no existe una buena gestión en el este escenario educativo.

2.2. Bases teórico-científicas

2.2.1. Gestión Pública:

Gestión. Gestión es la asunción y ejercicio de responsabilidades sobre un proceso (es decir, sobre un conjunto de actividades) lo que incluye: La preocupación por la disposición de los recursos y estructuras necesarias para que tenga lugar; La coordinación de sus actividades (y correspondientes interacciones); la rendición de cuentas ante el abanico de agentes interesados por los efectos que se espera que el proceso desencadene (Fantova, 2005); También se entiende por gestión al conjunto de trámites a realizar para resolver un asunto. (Wordreference, 2015)

Según, Cruz (2007), define a la Gestión estratégica como un conjunto de decisiones y acciones requeridas para hacer que un ente cumpla su propósito formal, de acuerdo a su misión en el contexto y bajo la guía de una planificación de sus esfuerzos. Gestión comprende el proceso de técnicas, conocimientos y recursos, para llevar a cabo la solución de tareas eficientemente. Este autor, clasifica a la gestión estratégica, según la función del tipo de actividad hacia la cual está orientada:

Gestión Tecnológica: Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.

Gestión Social: es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.

Gestión de Proyecto: es la disciplina que se encarga de organizar y de administran los recursos de manera tal que se pueda concretan todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

Gestión de Conocimiento: se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede su utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.

Gestión Ambiente: es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

Gestión Estratégica: es un útil curso del área de Administración de Empresas y Negocios que ha sido consultado en 3593 ocasiones. En caso de estar funcionando incorrectamente, por favor reporta el problema para proceder a solucionarlo.

Gestión Administrativo: es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.

Gestión Gerencial: es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.

Gestión Financiera: se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

Gestión Pública: no más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial.

De la misma forma, el autor señala que la gestión estratégica, se desarrolla en tres niveles diferentes:

Gestión Estratégica: se recomienda para organizaciones con algún tipo de formalización previa y ciertas mecánicas internas establecidas, o bien para decisivas etapas de refundación en el caso de empresas informales. El estrategia tendrá que ejercer un liderazgo dominante, unitario y planificado con los directivos, en busca de un cambio súbito y profundo en la organización.

Gestión Táctica: Se desarrolla con base en la gestión estratégica. El impacto de las decisiones y acciones, de mediano plazo, abarca las unidades estratégicas del negocio. Tiene que ver con las operaciones iniciales de las decisiones estratégicas. Enmarca las funciones de organización y coordinación.

Gestión Operativa: Se desarrolla con base en la gestión táctica. El impacto de las decisiones y acciones es de corto plazo e incluye los equipos naturales de trabajo y los individuos. Básicamente tiene que ver con las funciones de ejecución y Control.

Elementos de la gestión: según, Parames (1988). Los elementos de gestión son: Planificación, Organización, Dirección, Coordinación y control. Cada una de los elementos están interrelacionados, pues en la práctica es un todo; es decir son interdependencias entre sí, es imposible hablar de una sin abordar las demás.

- **Planificación.** Se denomina así, al proceso de selección de objetivos y metas y a las acciones más apropiadas a tomar para afrontar el futuro de la organización, la planificación es un proceso de proyección realista, hacia el futuro y es lógica actitud de prever el curso de acontecimientos cambiantes en los cuales sabemos que vamos a operar. La planificación recurre a un conjunto de técnicas y métodos que usamos para formular, aplicar y vigilar el desarrollo del plan, tales como presupuestos, cronogramas, programas, etc.

- **Organización:** Es la relación que se establece entre los recursos humanos y los recursos económicos que dispone la organización para alcanzar los objetivos y metas propuestas en el plan. Significa el proveer a la empresa de la estructura social y de brindarle al organismo social los recursos necesarios para su buen funcionamiento.

- **Dirección:** La función de dirección, es hacer que todos los miembros de la organización deseen alcanzar los objetivos que el gerente o ejecutivo desea que se logre, porque ellos quieren lograrlo. La dirección significa realizar las actividades establecidas en el plan bajo la dirección de una autoridad como es el gerente, o director.

- **Coordinación y control:** La primera busca relacionar, unir y armonizar todo los actos y esfuerzos del pleno de trabajadores; y el control, es una práctica permanente en la organización y consiste fundamentalmente en contrastar lo que va sucediendo con lo planificado, a fin de conocer las desviaciones que existen, qué causas las han originado y que soluciones se pueden proponer para corregirlas y/o retroalimentarlas.

Gestión Pública. Según, González, (1996). Describe que la Gestión pública está configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones. La Gestión pública se ocupa de la utilización de los medios adecuados para alcanzar un fin colectivo. La acción o gestión pública se desarrolla en varias dimensiones que actúan simultáneamente. Estas dimensiones son:

- En términos de las relaciones de poder que se establecen entre los grupos sociales que actúan en instituciones determinadas, su estudio le corresponde a la Ciencia Política y la Sociología.
- En términos jurídicos, cuando se considera a la Administración pública como una persona jurídica que tiene derechos y obligaciones, su estudio le corresponde al Derecho.
- En términos administrativos, cuando se ocupa de los métodos de trabajo y organización interna, su estudio le corresponde a las Ciencias de la Administración y la ingeniería.

En efecto la acción de gobierno requiere de i) instituciones, ii) de mandatos y ordenes, cumplidos a través de políticas y funciones, y iii) métodos de trabajo y organización (tecnologías, instrumentos y procedimientos), para ejecutar y cumplir con sus fines y responsabilidades.

Las actividades técnicas son las acciones y aptitudes subordinadas a conocimientos técnicos prácticos e instrumentales, con base científica, necesarios para el ejercicio de una determinada responsabilidad, capacitan a hombres y mujeres para mejorar su bienestar, dando lugar a la gestión que para el caso de la actuación del Estado se denomina Gestión Pública.

Hoy día el sector público no se limita a regular la actividad del sector privado, sino que interviene activamente y compite por la adquisición de los recursos escasos para tratar de satisfacer las necesidades de sus usuarios. Por tanto, el sector público actúa también como gestor en tanto que no se limita a administrar ciertos recursos, sino que adopta las decisiones necesarias para obtener los mismos y trata de coordinar y motivar a las personas necesarias para lograr tales fines. En definitiva, el sector público, como gestor, adopta las medidas oportunas para adquirir los recursos necesarios para satisfacer

las necesidades de los ciudadanos otorga relevancia al factor humano en tanto que es un importante factor para la consecución de los mismos.

En su informe del Banco Mundial (1992), "Governance and Development", formuló su definición de gestión pública como "la forma en que se ejerce el poder en cada país para la gestión de los recursos sociales para el desarrollo".

De acuerdo al programa de formación: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de las organizaciones política, define a la gestión pública de acuerdo a un enfoque procedimental como:

"Todas las instituciones y organismos públicos y privados que prestan servicios públicos. Son las entidades de cualquier naturaleza que sean dependientes del gobierno central, los gobiernos regionales o los gobiernos locales, incluido sus correspondientes organismos públicos. (Institute for democracy and electoral assistance y Transparencia, 2008)

En efecto, la administración pública comprende a los organismos que desempeñan una función de interés público, especialmente de provisión de servicios y/o regulación de los comportamientos e intereses de la sociedad, el mercado, así como del propio Estado y sus instituciones.

Por otro lado, también se le define "como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo". (p13)

La gestión pública ejecutada en las instituciones que componen el estado peruano está constituida por "la organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio determinado, bajo un régimen jurídico, con independencia y autodeterminación, con órganos de gobierno y sistemas de gestión que persiguen determinados fines mediante actividades concretas". (p14)

Otra definición que aporta al entendimiento de la definición de gestión pública nos dice que es:

“La actividad que se desarrolla en los organismos oficiales para el cumplimiento de los fines del estado, está interviene en la planeación, ejecución y control de las actividades de las organizaciones; en la obtención de los insumos que permiten la toma de decisiones y en la organización y operación de los instrumentos para que tales decisiones se ejecuten.”(Alzate, 2007)

Integrando ambos conceptos, desde una visión general, podemos decir que la gestión pública está configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones. La Gestión pública se ocupa de la utilización de los medios adecuados para alcanzar un fin colectivo. Trata de los mecanismos de decisión para la asignación y distribución de los recursos públicos, y de la coordinación y estímulo de los agentes públicos para lograr objetivos colectivos.

El ciclo de la gestión pública. De igual forma González, (1996). Señala el ciclo de la gestión entidades públicas para cumplir con sus fines y responsabilidades y la provisión de servicios públicos tienen que actuar de manera ordenada y secuencial, de manera que el logro de sus resultados o metas sea efectivo. La toma de decisiones y la ejecución de acciones responderán a un ciclo que comprende una adecuada combinación de las funciones administrativas y sustantivas. El ciclo de la gestión pública comprende las siguientes fases:

- **Planeamiento**, adoptando políticas, prioridades, estrategias, Programa de Formación: Desarrollo de Capacidades para el Fortalecimiento de las Organizaciones Políticas.
- **Directiva y ejecutora**, que permite dirección y ejecución de las acciones gubernamentales contenidas en la misión institucional, organizando y coordinando las capacidades humanas y el uso de los

recursos financieros, bienes y activos necesarios para la gestión pública, con arreglo a los sistemas administrativos.

- **Supervisión, evaluación y control**, que implica el monitoreo y evaluación de la gestión pública, verificando el cumplimiento de los indicadores previstos, la calidad de los servicios y observancia de las normas.

Gestión pública y gerencia pública. En cuanto a la diferencia entre gestión y gerencia públicas se trata de un matiz semántico. Una vez que en los Estados Unidos se impulsa la idea de public management, poco a poco se va introduciendo este concepto al resto de los países. En algunos países de América Latina se adopta la denominación gerencia pública refiriéndose a lo mismo, aunque posteriormente se adoptó indistintamente gestión o gerencia pública. (Cabrerero, 1997)

Respecto a lo que denota el término gerencia pública, Carlos Parames (Parames, 1988), empleando el de management, indica que es:

- Una función de alto nivel de todas las organizaciones.
- Un proceso de utilización sabia de personas y cosas.
- Un grupo de personas responsables del gobierno de grupos sociales de muy diversa condición.

Con base en lo anterior, la gerencia pública es una actividad compleja ejecutada por grupos de alto nivel dentro de las organizaciones estatales encaminada a incrementar el nivel de bienestar de la sociedad y que exige la más eficiente utilización de los recursos humanos, materiales y financieros disponibles. Por consiguiente, de una adecuada gerencia pública se generarán políticas públicas satisfactorias (Ver tabla 1).

En este orden, Uvalle, ha señalado que “los equilibrios de la vida social y política tienen que manejarse con eficiencia y eficacia, y que la gerencia pública se vincula íntimamente con el destino de la democracia y con las capacidades que los gobiernos tienen para incorporar, institucionalizar y procesar las demandas y necesidades sociales”.(Uvalle, 2014)

En la misma dirección, Guerrero, (2008), se apoya en otros autores para indicar que las políticas públicas principales están determinadas por el management y que éste constituye un nexo entre política pública y administración.

Con relación a las políticas públicas, Majone (1996), indica que:

“El rol cada vez más importante de las ideas y las instituciones en su hechura puede ser explicado en términos de tres rasgos relativamente nuevos: el redescubrimiento de la eficiencia como un objetivo primario de las políticas, el reconocimiento de la importancia estratégica de la credibilidad política, y el incremento en la delegación de poderes para la hechura de políticas a unidades tecnocráticas de considerable independencia”.

De acuerdo a ello, las políticas o instituciones se consideran eficientes si su propósito es mejorar la posición de todos o casi todos los individuos o grupos en la sociedad, en contraste con las políticas redistributivas, cuya finalidad es mejorar la posición de un grupo de la sociedad a costo de otro.

Tabla 1
Diferencias entra la administración pública y la gestión pública

<i>Variables de diferenciación</i>	<i>Administración pública tradicional</i>	<i>Gestión pública</i>
<i>Prerrequisitos básicos</i>	Cumplimiento de las normas (jurídicas o técnicas)	Búsqueda de eficiencia, eficacia y legitimidad
<i>Concepción del estado</i>	Dominante, unilateral	Modesto, participativo
<i>Base de la legitimidad de la administración pública</i>	Jurídica, técnica	Vinculación Estado-sociedad
<i>Estructura organizacional</i>	Vertical, jerarquizada. Alta formalización, estable	Horizontal, flexible. Roles cambiantes

Fuente: (Torres, 2003)

La Crisis de Legitimidad del estado y de la gestión pública

El hecho de que estos dos conceptos se encuentren en una evidente crisis de legitimidad es una idea compartida por casi todos los científicos sociales contemporáneos. En forma inequívoca, la crisis de legitimidad del Estado es a la vez la crisis de legitimidad de la gestión pública: esta crisis viene dada por la distorsión de las relaciones entre los Estados y las sociedades contemporáneas. Además, el hecho de que los aparatos de la administración pública en las diversas naciones, particularmente en las latinoamericanas, entraran en evidentes crisis de gestión, es decir, que no fueran capaces de satisfacer ni medianamente las demandas de una sociedad cada vez más informada y exigente, originó que el rol del Estado fuera severamente cuestionado en los últimos años. (Cabrero, 1997)

Esa incapacidad de la administración pública en América Latina para cumplir con las expectativas sociales obedece fundamentalmente a que el paradigma que imperó hasta hace poco tiempo respecto a la manera de ejecutar nuestros arreglos organizacionales y de proporcionar los servicios públicos se vio rebasado por los contextos sociales y económicos contemporáneos que exigen mayor responsabilidad, agilidad, flexibilidad y transparencia en los quehaceres administrativos. Ante este escenario, la nueva gestión pública aparece como un instrumental que intenta revitalizar la gestión pública en el área y a la vez restablecer, como elemento toral, los canales de comunicación ente el estado y la sociedad.

La nueva gestión pública. Bajo la Nueva Gestión Pública no todos entienden lo mismo. Para unos, es un sistema de manejo descentralizado que aplica innovadores instrumentos de gestión como lo son el *controlling*, el *benchmarking* y la gestión esbelta (*lean management*). Para otros, es privatizar en la mayor medida posible las actividades gubernamentales.

Generalmente, los autores diferencian entre la implementación de la dirección como nueva instrumentación de la gestión gubernamental y los inicios de la competencia como una desregulación que deberá ser lo más

extensa posible por medio de la creación de competencia al establecer servicios gubernamentales.

En conclusión, la nueva gestión pública posee las siguientes características:

- Dirección orientada a la competencia mediante la separación de competencias entre los financiadores y los prestadores de servicios.
- Enfoque en la efectividad, eficiencia y calidad del cumplimiento de tareas.
- Separación de la dirección estratégica de la dirección operativa
- Un trato fundamentalmente igual de prestadores de servicios particulares como públicos dentro del marco de la prestación de servicios y presupuestos globales.
- Impulso enfocado de la innovación (como parte de la prestación de servicios) gracias a un manejo operativo delegado (no sólo descentralizado).
- La meta de la Nueva Gestión Pública es la de modificar la administración pública de tal manera que aún no sea una empresa, pero que se vuelva más empresarial. La administración pública, como prestador de servicios para los ciudadanos, no podrá librarse de la responsabilidad de prestar servicios eficientes, eficaces y efectivos dentro de la economía, sin embargo, tampoco mostrará una orientación hacia la generación de utilidades, como es la obligación indispensable de una empresa que quiere mantenerse competitiva dentro del mercado.(Moore, 1998)(Ver tabla 2).

Actualmente la administración pública se les da una mayor importancia a los estudios de comparación de la prestación de servicios con los costos, cuanto más trabaje ésta bajo condiciones que se rigen dentro de un marco similar al monopolístico. De esta manera el “cliente” no podrá “elegir” la escuela, las empresas de eliminación de residuales o a la policía... Debido a la frecuente sub cobertura de costos, el sistema no es controlado por los derechos o “precios en del mercado”.

Tabla 2
Burocratismo vs nuevo modelo de gestión pública

BUROCRATISMO		NUEVA GESTIÓN PÚBLICA
<i>El ciudadano puede ser marginal y hasta irrelevante</i>	→	El ciudadano es el eje de la acción pública
<i>El estado es un fin en sí mismo</i>	→	El Estado es un medio para alcanzar fines sociales y colectivos
<i>La gestión pública no tiene preocupación prioritaria por lo social</i>	→	Su productividad es la inversión social
<i>El gasto público no tiene límite alguno, ni mayor vocación productiva</i>	→	El gasto público es limitado y tiene la obligación de ser selectivo y altamente productivo
<i>El mal uso y derroche de los recursos es la norma</i>	→	El aparato administrativo tiene vocación de austeridad en todos sus actos

Fuente: Elaboración propia a base de revisión bibliográfica

La reforma de la gestión pública de la universidad peruana. En los últimos años, la cobertura de la educación superior en América Latina ha aumentado significativamente. La tasa de matrícula en educación superior universitaria es hoy en día de 17,4%, similar al promedio mundial pero muy lejos de los países más desarrollados, que alcanzan el 60%. En casi toda América Latina, las principales transformaciones en el sistema tuvieron lugar en el decenio de 1990 (excepto en Chile, donde comenzaron en la década de los ochenta). Sin embargo, las instituciones de educación superior que surgieron en este período recibieron sus licencias de funcionamiento y posteriores acreditaciones sobre la base de requisitos mínimos, que no respondían a criterios rigurosos de calidad. El marco legal vigente en dicho periodo permitió un funcionamiento de tipo mercantil y dejó, además, amplias libertades para la apertura e implementación de carreras y cursos sin adecuados sustentos formativos ni académicos.

En el Perú, una primera fase de expansión de las universidades privadas se inició en la década de 1960, a la par del crecimiento demográfico y las crecientes demandas educativas y de movilidad social de la población

migrante del campo a la ciudad. En estos años, con la Ley N° 13417, el Estado planteó un primer dispositivo legal que permitía la expansión de las universidades particulares (Sandoval, 2002). Luego de una década, el gobierno de Velasco Alvarado suprimió la creación de universidades privadas en el marco de la Reforma Educativa de 1972. Esta reforma, sin embargo, perdió continuidad rápidamente, y hasta finales de los años 80 se abrieron once universidades privadas (Asamblea Nacional de Rectores, 2005). A partir de este periodo el Estado comenzó a distanciarse de la tarea de invertir en la educación pública bajo el argumento de la imposibilidad de gasto para un sector como la educación superior universitaria. Así, hacia el año 1983, cuando se promulgó la Ley Universitaria (Ley N° 23733), ya se había permitido la creación de varias universidades, y el gasto social en las universidades públicas había decrecido considerablemente. (Sandoval, 2002)

En el Perú, como en otros países de América Latina, las instituciones en el sistema de educación superior universitaria muestran grandes diferencias en cuanto a selectividad, calidad, costo, oportunidad de empleo y prestigio. Los datos para el caso peruano evidencian niveles de selectividad muy bajos, principalmente en la educación superior universitaria privada. El nivel de las habilidades cognitivas de los alumnos que actualmente integran la educación superior universitaria es mucho menor que el que tenían los jóvenes de este mismo nivel educativo años atrás (Yamada, 2013). Esto indica que la ampliación de cobertura de la educación superior ha venido acompañada de un descenso en la calidad promedio de los ingresantes, lo que demuestra que los mecanismos de evaluación para el ingreso son cada vez menos rigurosos.

Esta situación está relacionada con el incremento en la tasa de admisión de las universidades privadas. Durante la década de 1980 el 37% de los postulantes a las universidades privadas lograba una vacante, porcentaje que aumentó a 62% en la década de 1990 y a 75% durante la primera década de 2000. Lo opuesto ha ocurrido en el caso de las universidades públicas. Si bien el número de postulantes a estas universidades ha aumentado, ello no

ha tenido como correlato un mayor número de ingresantes. Esto es, la selectividad de las instituciones de educación superior pública universitaria ha aumentado, en tanto su tasa de admisión se ha reducido. (Díaz, 2008)

La menor calidad del sistema de educación superior universitaria es consecuencia de la forma que adoptó su expansión, no solo en el Perú sino en toda América Latina. En el año 2005 la región logró incluir solo siete universidades entre las 500 mejores universidades del mundo, mientras que Europa contó con 205, Norteamérica con 191 y Asia Pacífico con 93. (Ministerio de Educación del Perú, 2006)

A nivel internacional, la calidad de las universidades peruanas es percibida como baja; ninguna universidad peruana figura en el ranking del año 2014 de las 500 mejores universidades del mundo, elaborado por la Universidad Shanghai Jiao Tong, ni en el elaborado, el mismo año, por la firma Quacquarelli Symonds (QS). Además, según esta última firma, sólo hay tres instituciones peruanas entre las mejores 100 de Latinoamérica para el año 2014.

Tomando en consideración lo expuesto previamente, se distinguen tres aspectos relevantes que reflejan los problemas de calidad de la educación superior universitaria en el Perú:

- **El deficiente papel de la universidad en la promoción de ciudadanía.** En general, y por muchos años, la universidad peruana ha dejado de ofrecer las competencias necesarias para que los estudiantes se desarrollen con espíritu crítico, con una relación integrada con la nación, de colaboración permanente en la creación y fomento de la cultura, y de un sentido de identidad comprometido con el desarrollo del país (Sota Nadal, 2006). Esta situación está relacionada con la poca importancia que los políticos le dan a la universidad, quienes han minimizado su relevancia como institución responsable de la creación del conocimiento, que es indispensable para el desarrollo de nuestra sociedad.
- **El escaso desarrollo de la ciencia y tecnología en la universidad peruana.** Este problema está relacionado con la exigua inversión en

investigación en general y en ciencia y tecnología en particular, lo que nos ubica a la zaga de otros países en América Latina. El resultado es la escasez de profesionales de investigación para satisfacer las necesidades de las empresas, las instituciones de investigación y la sociedad en general (Comisión Consultiva de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2012). En el año 2010 las carreras de ciencias básicas, ingenierías y tecnologías (CINTEC) concentraron cerca del 25% del total de docentes universitarios y de estudiantes de pregrado, y solo el 9% de los estudiantes de posgrado.

Adicionalmente, las universidades públicas enfrentan restricciones fiscales y deben desarrollar actividades generadoras de ingresos para cubrir más del 30% del total de sus gastos, pero solo dedican un 6% de su presupuesto a la investigación científica y el desarrollo experimental. No debe sorprender que, en promedio, solo cuatro de diez docentes hayan realizado investigaciones en los últimos dos años, y que solo cuatro de diez alumnos de pregrado estén involucrados en estas actividades⁵. Más aún, en el año 2012 las universidades peruanas han realizado un total de 1 203 investigaciones, lo que equivale al 2,1% de la producción de las universidades brasileras, al 7,4% de las mexicanas, 10,9% de las argentinas y 14,8% de las chilenas. En cierta medida, la baja productividad académica se explica por las bajas remuneraciones percibidas y la necesidad de los docentes de desempeñar trabajos adicionales, lo que les impide dedicar el tiempo que requiere la producción intelectual.

La desconexión entre la formación universitaria y el desarrollo de competencias adecuadas para el empleo. Según datos del INEI, la tasa de la PEA (Población Económicamente Activa) desocupada con nivel superior universitario creció de un 16,32% en el año 2004 a un 24,55% en el año 2012.⁶ Solo dos de cada diez personas pertenecientes a la PEA cuentan con nivel universitario completo⁷, y se estima que cuatro de cada diez egresados universitarios se encuentran subempleados (Yamada, 2013). Esta evidente desconexión entre el sistema educativo y el mercado laboral se manifiesta en la dificultad que encuentran los empleadores para contratar

profesionales calificados. Adicionalmente, el Proyecto Educativo Nacional ha resaltado la falta de correspondencia entre las carreras más estudiadas en el Perú y las áreas de mayor potencial económico, así como la falta de atención hacia los proyectos de desarrollo regional relevantes:

Mientras que las áreas de mayor potencial económico en el país son la agroindustria, los textiles de calidad, la artesanía, el turismo especializado, las carreras profesionales que más se estudian son educación, contabilidad y derecho. En la mayor parte de regiones, no se forman profesionales acordes a la demanda de sus proyectos de desarrollo regional. (Consejo Nacional de Educación, 2006)

Dimensiones de la gestión pública. Para la presente investigación se ha considerado la matriz de evaluación de calidad educativa del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU), El modelo es el resultado de la revisión y análisis de diferentes fuentes de información, de los ámbitos legal y técnico, como normas, reglamentos, modelos de calidad, guías, libros y artículos sobre criterios y estándares de calidad, existentes en la región y otros contextos.

El instrumento está orientado a la evaluación de las Instituciones de Educación universitaria, está estructurada por dimensiones, factores, indicadores y criterios, que incide en la mejora de todos los componentes y en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Cada uno de estos elementos se establecieron tomando en cuenta lineamientos del Proyecto, Educativo Nacional, así como otros documentos relacionados con la realidad nacional, evolución de los estudios superiores en el país y el mundo, competitividad y responsabilidad social. En tal sentido, se espera que la evaluación de la calidad tenga en los procesos de desarrollo institucional, enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria, proyección social, gestión administrativa, financiera y de recursos, y los resultados obtenidos a partir de ellos, el sustento para la mejora continua de la Universidad, que la lleve a convertirse en actora principal del desarrollo sostenible de la sociedad.

La variable gestión pública de la investigación y de acuerdo al contexto, está constituida por las siguientes dimensiones (Ver tabla 3):

- **Dimensión, Gestión Institucional**, está orientada a evaluar su eficacia en lo administrativo, incluyendo mecanismos para medir el grado de coherencia y cumplimiento de su misión y objetivos, así como también el desarrollo de aquellos que promuevan la mejora continua.
- **Dimensión, Proceso Institucional**, que materializa las funciones de la universidad, está orientado a evaluar los procesos de desarrollo institucional, de enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, así como los resultados derivados de ellos, reflejados a través del impacto logrado en la sociedad.
- **Dimensión, Apoyo para el Proceso Institucional**, constata la capacidad de gestión y participación de los recursos humanos y materiales como parte de su desarrollo.

Tabla 3
Dimensiones de la variable gestión pública a nivel universitario.

Dimensiones	Indicadores
Gestión Institucional	Planificación
	Organización, Dirección y control
	Posicionamiento institucional (Imagen y relación externa institucional)
Proceso de desarrollo institucional	Enseñanza – aprendizaje
	Estudiantes egresados
	Investigación, ciencia y tecnología Extensión universitaria y proyección social
Servicio de apoyo para el proceso del desarrollo institucional	Labor de enseñanza y tutoría
	Labor de Investigación
	Labor de extensión universitaria y de proyección social.
	Infraestructura y equipamiento (Ambientes y equipamiento)
	Bienestar Universitario (Implementación de programas de bienestar)
	Recursos financieros (Salud financiera) Grupos de interés (Vinculación con los grupos de interés)

Fuente: DEA – CONEAU -2010

2.2.2. Valor Público.

El “**Valor**” es una cualidad de un sujeto u objeto, es la estimación de una cualidad que se confiere a las cosas, hechos o personas. Se puede decir que la existencia de un valor es el resultado de la interpretación que hace el sujeto de la utilidad, deseo, importancia, interés, belleza del objeto.

El **Valor público** viene a ser el valor creado por el Estado a través de servicios, leyes, regulaciones y otras acciones, en democracia es definido por la ciudadanía y se representa por la diferencia entre los beneficios obtenidos por las decisiones públicas y los recursos y poderes que los ciudadanos deciden dar a su gobierno.

Para que algo tenga valor no es suficiente que los ciudadanos digan que es deseable. Solo es de valor si los ciudadanos, sea individual o colectivamente, están dispuestos a renunciar a algo a cambio de ello. Los sacrificios no solamente se dan en términos monetarios (ejem. pagando impuestos o cargos). También pueden involucrar conceder poderes coercitivos al Estado (ejemplo a cambio de seguridad), revelando información pública (ejemplo a cambio de servicios/información más personalizada), brindando tiempo (ejem. como miembro del ejército) o brindando otros recursos personales (ejemplo sangre). La idea de costo de oportunidad es por lo tanto central a la idea de valor público, si se afirma que a los ciudadanos les gustaría que el Estado produzca algo, pero no están dispuestos a renunciar a nada a cambio, entonces no resulta creíble que dicha actividad realmente vaya a crear valor.

Un concepto que generaliza el proceso de creación del *valor público* es el planteado por Morre, M. (1998), quien señala que el valor público es la capacidad que tiene el gobierno, sus instituciones y fundamentalmente los gerentes públicos para satisfacer los deseos y aspiraciones de los ciudadanos para el establecimiento de sociedad bien ordenada en donde lo justo, eficiente y la rendición de cuentas de la empresa pública existan. (p 23.)

A partir de la definición de Moore surgen una serie de discrepancias en cuanto a la forma de crear valor público y sobre la utilidad del concepto en el espacio de la acción gubernamental.

Respecto a su utilidad el concepto de valor público provee una vía útil de pensamiento acerca de los objetivos y desarrollo de la política pública. Provee una medida para determinar el valor de las actividades, acciones generadas o apoyadas por el gobierno (incluidos los servicios financiados por el gobierno, pero provistos por otros organismos como las firmas privadas o las organizaciones no gubernamentales, además de la regulación que el gobierno realiza.(Bozeman, 2002)

El concepto de valor público provee entonces una medida con la cual se puede evaluar el desarrollo de las políticas y las instituciones públicas, la forma” en que toman las decisiones, distribuyen los recursos y seleccionan los sistemas adecuados para generar los bienes. (Muers, 2002)

Sin embargo, la importancia del valor público va más allá de su definición o de la utilidad que se le otorga como medida de evaluación. El mérito sobre el valor público, se centra en la creación del mismo, y es ahí donde radica la mayor polémica entre los estudiosos y gerentes públicos.

En una democracia el valor se define y determina por el público, el cual expresa sus aspiraciones y preferencias individuales, quienes lo manifiestan por diferentes medios, las cuales son retomadas por los representantes electos, por los gerentes públicos y por las instituciones y resueltas de dos formas: por medio de beneficios directos o soluciones concretas para grupos particulares (beneficiarios directos), o a través de un conocimiento de los ciudadanos y de sus deseos más representativos y de la satisfacción que el gobierno pueda generar para los ciudadanos. Las demandas de los ciudadanos, antes que las demandas de clientes o beneficiarios, deben ser conocidas.

Como regla general, las cosas claves que los ciudadanos tienden a dar valor se ubican en una de estas tres categorías: resultados, servicios y confianza. Estas se superponen a alguna medida. Sin embargo, proveen una manera útil de analizar las dimensiones del valor público y se exploran con mayor detalle más adelante.

El valor se genera cuando el gobierno conoce las aspiraciones de los ciudadanos y define los beneficios que habrán de generarse para la sociedad, sobre la base de los recursos y poderes que la misma sociedad le ha otorgado para realizarlos. La legitimidad del gobierno depende entonces de lo bien que se crea el valor o el bien público y de los esquemas de rendición de cuentas que para ello se hayan generado. (Moore, 1998)

La creación de valor público es más compleja que simplemente definir cuáles son las preferencias individuales que mejor representan las necesidades de la sociedad, o bien, la selección de una determinada política pública. El gobierno puede generar valor público cuando realiza una adecuada selección de las preferencias ciudadanas, cuando hace una correcta definición sobre los bienes o servicios que mejor respondan al interés público y la oportuna elección de políticas que permita proveerlos, la cual no deberá responder solamente a criterios de eficiencia, es decir bajo el criterio costo-beneficio, ya que no es lo único que genera valor.

Definir que algo tiene valor para la sociedad, por la simple aspiración de la misma, no es una tarea fácil para el gobierno, incluso no implica que por el hecho de que sea deseado por la misma, necesariamente deberá ser provisto por el gobierno. La provisión de determinados bienes depende en cierta medida, de la disposición o voluntad de pago individual o agregado de los individuos por obtener dichos bienes.

Entonces los costos de oportunidad adquieren importancia para el valor público, en la medida que los ciudadanos exigen que el gobierno brinde un determinado bien o servicio y no estén dispuestos a entregar algo a cambio por su provisión (pagar impuestos, cuotas, tiempo, información, etc.)(Muers, 2002). Lo que significa que si bien la sociedad es capaz de manifestar su deseo para que el gobierno gaste más en la provisión de servicios. Ello no implica que esté dispuesta a expresar su voluntad de pago por dichos servicios, dado que un mayor gasto público no necesariamente se traduce en un incremento del valor público.

Cuando el gobierno (representantes, instituciones y gerentes públicos...) ha dado el primer paso de conocer las preferencias de los ciudadanos, se enfrenta entonces al segundo problema, definir qué bienes habrá de proveer para la sociedad, ¿cuál es la mejor opción de política que le permita generarlos?, ¿cuáles son los objetivos que habrá de alcanzar con dicha provisión?, ¿cómo serán percibidos por los ciudadanos? y ¿cuál es la aprobación que harán al respecto?

El Estado y el valor público. El Estado en cambio, necesariamente debe poseer una aptitud de ser primero eficaz que eficiente. Es decir, debe producir con su gestión un impacto positivo en la población a la que se dirige. El Estado no está para ganar dinero, sino para ser eficaz, para distribuir equitativamente, para proteger al más débil, para ser un árbitro justo en las lógicas diferencias que conviven en toda sociedad.

En síntesis, es erróneo intentar analizar el funcionamiento del Estado desde la lógica de la eficiencia. Este debe ser primero eficaz, luego si es eficiente, mejor. En cambio, la Empresa privada, debe ser primero eficiente, luego también eficaz, esto es, más responsable por el impacto que su inocultable fin de lucro, muchas veces produce negativamente en la población.

En el escenario del Estado, Un aspecto relevante del valor público, y que además es una fuente de valor aunque independiente de las antes señaladas, es la relación de valor público con otro tipo de valores como la ética y aquellos ligados a las organizaciones públicas proveedoras de servicios, y en general con los relativos a las profesiones, en donde la honestidad y la confianza en los servidores se convierten en aspectos relevantes para la sociedad, llegando a cobrar más importancia en términos de cualidades, que aspectos como la eficiencia o el profesionalismo de los servidores públicos.

El valor público y las preferencias públicas

Las preferencias públicas constituyen el corazón del valor público. En una democracia, sólo el público puede determinar lo que es verdaderamente de valor para él. La economía social convencional brinda una explicación utilitaria, donde el valor descansa en el propio interés individual, derivado primariamente a través del

consumo de bienes y servicios (incluyendo la recreación). Estas preferencias individuales son consideradas como dadas y fuera del alcance de los hacedores de política. Ellas cumplen una función social objetiva. El rol de la política es entonces asegurar que los recursos se usen para conseguir estos objetivos en una manera eficiente. La eficiencia puede ser tanto de asignación (“¿estamos haciendo las cosas correctas?”) como técnica (“¿estamos haciéndolas de la manera adecuada?”). En relación con el uso de recursos, esto se traduce en “¿estamos gastando recursos en las áreas correctas?” (ejem. prevención vs. cura); y, dentro de cada área, “¿estamos siendo costos efectivos?” (ejem. evitando desperdicios administrativos).

En la práctica, la gente expresa preferencias definidas por un conjunto mucho más amplio de objetivos públicos, por ejemplo, una distribución justa o el mantenimiento de fuerzas de paz en otros países. Aunque en teoría esto debiera ser compatible con la economía social tradicional, en la práctica las técnicas analíticas que este enfoque emplea raramente dan un reconocimiento adecuado a estas preferencias públicas (en contraste con su bien establecida capacidad para valorar los beneficios privados de consumir bienes y servicios no comerciales, como el cuidado de la salud). Por esta razón, las preferencias públicas para un Estado confiable, para el debido proceso y para el tratamiento justo raramente figuran dentro de las técnicas convencionales de toma de decisión. (Muers, 2002)

Las preferencias públicas se forman socialmente en la familia, entre amigos y en el debate público. Estas también dependen de los comportamientos de los demás. Por ejemplo, uno podría apoyar un cambio hacia un sistema de transporte público diferente en la medida que los demás miembros de la comunidad también lo apoyen y estén dispuestos a utilizarlo. Las preferencias interdependientes de este tipo son comunes a lo largo de muchas áreas de política pública y deben ser resueltas a través de procedimientos colectivos que permitan que las aspiraciones públicas se formen, se expresen y reciban legitimidad. Un buen gobierno requiere que los ciudadanos y sus representantes revisen continuamente los valores y objetivos compartidos a través del proceso del debate público. (Sandel, 2000)

La existencia de preferencias públicas amerita decir algo con relación a la explicación convencional de fallas de mercado para la acción estatal. Bajo este enfoque tradicional, el gobierno debería involucrarse solo en producir o comisionar la producción de bienes y servicios que el mercado halla difícil de proveer. Puesto de otra forma, la justificación para la intervención del Estado se basa en criterios objetivos: problemas técnicos en la producción de la cantidad óptima de ciertos bienes y servicios a través del mercado (ejem. bienes públicos). Una perspectiva de valor público acepta esta justificación para la actividad del estado, pero va más allá al reconocer que los ciudadanos pueden querer que este actúe para provocar o prevenir un determinado curso de acción, aun cuando no se verifiquen los típicos rasgos de fallas de mercado. En otras palabras, este enfoque reconoce una justificación inherentemente subjetiva o basada en valores para la intervención estatal.

Además de ganar una mejor comprensión de las preferencias establecidas, el Estado también tratará de predecir y quitar sustento a actitudes y expectativas emergentes. En algunos temas, para cuando el público haya desarrollado una clara preferencia, los problemas podrían haberse ya presentado y sería demasiado tarde. Los líderes políticos preferirán identificar y evitar icebergs políticos antes de consultar a la ciudadanía como les gustaría que se repare el buque después que ha colisionado.(Sandel, 2000)

Los líderes políticos querrán también influenciar y acomodar las preferencias públicas: existe, con base, valor en un líder que crea nuevas preferencias y las satisface, en vez de simplemente atender las preferencias ya existentes (lo mismo es cierto en el sector privado: las compañías más exitosas anticipan e influyen las preferencias antes que simplemente responder a ellas). En efecto, existe evidencia que el interés público en temas específicos aumenta conforme los políticos enfocan su atención en ellos. La idea del político que influye sobre las preferencias tiende a dar lugar a preocupaciones sobre el paternalismo. Sin embargo, existen contrapesos poderosos (como las consideraciones electorales, la prensa libre y las instituciones de la sociedad civil) que probablemente evitarán que los líderes busquen imponer visiones que se aparten de la opinión popular. En cambio, los liderazgos políticos exitosos con frecuencia implican la utilización y el

moldeamiento de los patrones de preferencias conforme estos empiezan a emerger.(Velez, 2011)

Enfoque para conceptualizar el valor público. Esta se estructura a través de la evaluación de programas y el análisis Coste – efectividad (...) por que va más allá de las preferencias individuales, hacia los propósitos establecidos colectivamente. (Moore, 1998)

El autor señala tres aspectos relevantes para la actuación de las organizaciones públicas: a) prestación de servicios que han alcanzado; b) Los impactos reales sociales; y c) el mantenimiento de la confianza y la legitimidad de la organización.

Asimismo, Coats y Passamore (2008: 9) plantea una dinámica del valor público a través de tres aspectos: a) *Autorización*: Proceso mediante el cual el valor público es legitimado, esto es, podemos responder a la pregunta ¿para qué sirve este servicio público? ; b) *Creación*: Proceso en el que se alcanza un tipo de prestación de servicio que satisface las expectativas del público y permite la mejora continua; y c) *Medición*: Proceso para valorar si se ha cumplido con las metas y objetivos propuestos.

Kelly et al (2002), sugiere que el valor público puede verse de tres escenarios: a) *Servicios*: El valor público se crea a través de la entrega de servicios de alta calidad que crean satisfacción del usuario; b) *Impactos*: señala a seguridad, la reducción de la pobreza, la salud pública. El logro de estos objetivos puede disfrazarse con el servicio, pero es distinto. Esto es en gran parte debido a que la entrega de valor público, en la práctica depende de las acciones de los ciudadanos, así como de las organizaciones públicas; y c) *Confianza*: Se refiere entre los ciudadanos y la autoridad pública. Este aspecto es el elemento más desatendido, pero la falta de confianza, incluso cuando los servicios son bien provistos, reduce el valor público y puede obstaculizar la capacidad de un servicio público para crear en otro lugar.

En este marco de argumentación, sobre los enfoques de los diferentes autores, se ha formulado las **dimensiones de la valoración de la oferta pública** Teniendo en

cuenta tres aspectos importantes que se correlacionan con lo descrito anteriormente. Es la valoración por parte de los ciudadanos o usuarios y se realiza sobre la base de tres aspectos o fuentes de valor público, actualmente la llamada modernización de la administración pública, propone, el que se diferencien los niveles de percepción de la oferta pública según dimensiones como:

Eficiencia, Según Chávez (2005), se define como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O, al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos. Para medir la eficiencia en el personal es necesario analizar y evaluar la gestión de un dirigente se dice que es eficiente, con una dimensión interna, de manera que hace las cosas bien, con el mínimo esfuerzo y consumo de recursos.

Según Chiavenato (2004). Define que la eficiencia consiste en la medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, cumplir con la calidad propuesta, constituyen elementos inherentes a la eficiencia. Los resultados más eficientes se alcanzan cuando se hace uso adecuado de estos factores, en el momento oportuno, al menor costo posible y cumpliendo con las normas de calidad requeridas.

Para Fernández, Padilla y Moré Prada (citado en Pinto 2008) la consecución de la eficiencia en la producción de bienes y servicios es un empeño primordial de toda institución.

Principio de eficiencia: "El actor estratégico hará un uso dosificado de sus recursos en cada evento del juego interactivo, lo cual ocurrirá en función de la aplicación de recursos por parte del otro."

- **Eficacia:** Se dice que es eficaz, se hace con una dimensión externa, considerando que cumple con los objetivos previstos, estando bien relacionado o adaptado con el entorno. Respecto a la eficacia, también se define como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos. La eficacia difiere de la

eficiencia en el sentido que la eficiencia hace referencia en la mejor utilización de los recursos, en tanto que la eficacia hace referencia en la capacidad para alcanzar un objetivo.

En el mundo de las organizaciones empresariales de las definiciones en curso, se consideran las que dicen que la EFICACIA mide los resultados alcanzados en función de los objetivos que se han propuesto, presuponiendo que esos objetivos se mantienen alineados con la visión que se ha definido. Mayor eficacia se logra en la medida que las distintas etapas necesarias para arribar a esos objetivos, se cumplen de manera organizada y ordenada sobre la base de su prioridad e importancia.

De la misma forma, Oliveira, S. (2002), define que:

“La eficacia está relacionada con el logro de los objetivos propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia administrativa se refiere al empleo de los recursos de la organización de modo que produzcan un alto rendimiento de los productos, así como elevados niveles de satisfacción en las personas que realizan el trabajo necesario para elaborarlos”.

- **Principio de eficacia:** "La obtención de los resultados deberá exigir la menor cantidad de eventos posibles. El encuentro y la fricción deberán minimizarse, y solo producirse como eventos encadenados integral y orgánicamente orientados hacia los resultados".

En consecuencia, se puede ser eficiente sin ser eficaces y podemos ser eficaces sin ser eficientes. Lo ideal sería ser eficaces y a la vez ser eficientes.

- **Efectividad:** Según, Killian, (2004). Lo define como la 'Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera' y también como 'Realidad, validez'. En la primera acepción es, por tanto, equivalente a eficacia.

Es la cuantificación del logro de la meta". Compatible el uso con la norma; sin embargo, debe entenderse que puede ser sinónimo de eficacia cuando se define como "Capacidad de lograr el efecto que se desea". Es decir, cuando un dirigente es efectivo se refiere a que es apto, capaz, competente, ya que hace las cosas y desempeña una acción favorable para los intereses de la organización.

- **Principio de efectividad:** "El balance entre los efectos positivos y los efectos negativos de los RESULTADOS, deberá ser favorable para un actor y desfavorable para el otro. Es decir, dado que cada actor obtiene resultados con efectos positivos pero también negativos, cada actor orientará su estrategia para que los efectos negativos del otro sean mayores que los efectos negativos de él.

2.3. Definición de términos básicos.

Gestión. Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

Planificación. Planificar significa trazar un plan, o sea reunir los medios, y ordenarlos hacia la consecución de un fin, para orientar hacia él la acción, reduciendo los riesgos de un avance espontáneo. Son sus elementos: los objetivos, las acciones a desarrollar, y los recursos que se necesitan.

Organización. Es la relación que se establece entre los recursos humanos y los recursos económicos que dispone la empresa para alcanzar los objetivos y metas propuestas en el plan. Significa el proveer a la empresa de la estructura social y de brindarle al organismo social los recursos necesarios para su buen funcionamiento.

Dirección. La función de dirección, es hacer que todos los miembros de la organización deseen alcanzar los objetivos que el gerente o ejecutivo desea que se logre, porque ellos quieren lograrlo. La dirección significa realizar las

actividades establecidas en el plan bajo la dirección de una autoridad como es el gerente, o directo.

Control. El control, es una práctica permanente en la empresa y consiste fundamentalmente en contrastar lo que va sucediendo con lo planificado, a fin de conocer las desviaciones que existen, qué causas las han originado y que soluciones se pueden proponer para corregirlas.

Gestión pública. Es la relación entre poder y función marca la esencia de la administración pública, donde a través de ésta se pone en práctica el ejercicio del poder, mediante un gobierno en beneficio de la sociedad. La gestión pública lo define, como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo (Ley General del Sistema Nacional de Control).

Gestión pública universitaria. Son los mecanismos para la evaluación institucional, la descentralización y segmentación de la oferta pública, la constitución de mercados internos en el sistema universitario y la promoción de la oferta, entre otros. Esta reforma implica un cambio significativo en la relación entre gobiernos y universidades, que impacta fuertemente en aspectos vitales como la autonomía, gobierno y homogeneidad de estas instituciones.

Servicio. Un servicio es un conjunto de actividades que buscan satisfacer las necesidades de un cliente. Estos servicios incluyen una diversidad de actividades que se pueden planificar desempeñadas por un gran número de personas (funcionarios, empleados, empresarios) que trabajan para el estado (servicios públicos) o para empresas particulares (servicios privados).

Valor público. Según, Moore (1998) postula que las organizaciones públicas tienen como finalidad crear “valor público” -resolver problemas, satisfacer necesidades y habilitar el ejercicio de derechos- mediante la prestación de bienes, servicios, transacciones, legislación y regulaciones.

Eficacia. Se refiere al grado de avance y/o cumplimiento de una determinada variable respecto a la programación prevista. Para efecto de la Evaluación Presupuestal, la Eficacia se aplica al grado de ejecución de los ingresos y gastos respecto al Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) y el Presupuesto Institucional Modificado (PIM), así como el grado de cumplimiento de las Metas Presupuestarias.

Eficiencia. El Indicador de Eficiencia relaciona dos variables, permitiendo mostrar la optimización de los insumos (entendiéndose como la mejor combinación y la menor utilización de recursos para producir bienes y servicios) empleados para el cumplimiento de las Metas Presupuestarias. Los insumos son los recursos financieros, humanos y materiales empleados para la consecución de las metas. Para efectos de la elaboración de la Evaluación Institucional, este indicador contrasta los recursos financieros y las metas.

Efectividad. Es el balance existente, entre los efectos deseados y los efectos indeseados que genera el producto durante su consumo. Es aquí, donde se habla del efecto de antiparistasis, mediante el cual se propende dar una respuesta reactiva a las consecuencias del producto, a través de la retroalimentación del sistema.

Organización. Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. De ahí que, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Sector público. En cuentas nacionales, se refiere a la parte del sistema económico que está relacionado con la actividad estatal, ya sea financiera o no financiera. Incluye a las Entidades pertenecientes al Gobierno Central e Instancias Descentralizadas, así como a las empresas públicas financieras y no financieras.

Servicio. La actividad o labor que realiza una persona natural o jurídica ajena a la Entidad, para atender una necesidad de esta última, pudiendo estar sujeta a resultados para considerar terminadas las prestaciones del contratista.

Estado. Es la forma de organización política, dotada de poder soberano e independiente, que integra la población de un territorio. Hace referencia a la organización social, política, coercitiva y económica, conformada por un conjunto de instituciones, que tienen el poder de regular la vida en sociedad.

3. MATERIAL Y MÉTODOS.

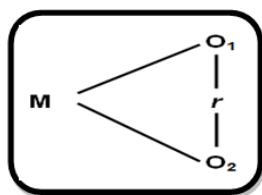
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.

De acuerdo al enfoque de investigación fue de tipo cualitativo, no experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 5) refiere que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”, y es No experimental, porque mediante este método se estudiará el problema de investigación describiendo las características específicas de las variables en estudio, sin afectar el problema ni manipular las variable de estudio. En la presente investigación pretendió demostrar cuales son las dimensiones con mayor fortaleza o debilidades que se presenta en la gestión pública universitaria, en el período 2013 al 2015.

De acuerdo al diseño que se persiguió la investigación es descriptiva – correlacional, transversal, prospectiva. fue descriptiva porque refiere con mayor precisión y fidelidad posible, una realidad empresarial o un mercado internacional o local. Los diseños descriptivos son, generalmente, cuantitativos. Son estudios que se abocan más a la amplitud y precisión que a la profundidad. Se realizan con poblaciones numerosas y abarcan un gran número de variables y correlaciones. Es correlacional porque tuvo como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular, transversal o seccional, sincrónica. Son investigaciones que estudian un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado. Comparan diferentes grupos de edad (G1, G2, G3,... n) observaciones (01) en un único momento y prospectiva, porque el investigador comienza con la observación de supuestas causas y después observa las consecuencias; Información utilizada fue captada después de planeado el estudio, es decir que la recolección de la información se realiza luego de planificar el estudio.

En este sentido la investigación permite describir las variables de estudio: “Gestión pública y Valor público de la universidad Nacional de Tumbes en el período 2013 al 2015.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1 (Gestión Pública)

O2 = Variable 2 (valor Público)

r = Relación de las variables de estudio.

3.2. Población, muestra y muestreo.

Población. Según Chávez, (2002), expresa que la población es el universo de la investigación, sobre la cual se pretende generalizar los resultados, y que está constituida por características que se deben delimitar con la finalidad de establecer los parámetros muestrales, incluyendo la totalidad de los sujetos, objetivos, fenómenos o situaciones que se desean investigar. El universo de la investigación, sobre la cual se ha generalizado los resultados, está constituido por tres escuelas profesionales de Enfermería, Turismo, Derecho, la población está constituida por Directivos, docentes, administrativos, Estudiantes y comunidad. (Ver tabla 4)

Tabla 4
Población de las Facultades – Escuelas Profesionales de la UNTUMBES

Nº	Facultad	Escuela Prof.	Directivos	Docentes	Estudiantes		Administrativos	Comunidad
					Act.	Egres.		
1	FACSO	Turismo	2	8	227		5	15
2	Derecho CC. PP.	Derecho	2		341		5	15
4	Ciencias de la Salud	Enfermería	2	11	298		3	15
TOTAL		4 escuelas	8		866	45		45
Total, Encuestados								

Fuente: Oficina general de coordinación y desarrollo UNTUMBES

Muestra. Según Bavaresco, (1994), refiere lo siguiente: la muestra es un subconjunto de la población con la cual se está trabajando.

La muestra estuvo constituida por tres escuelas profesionales de las diferentes facultades de la Universidad Nacional de Tumbes. La determinación de la muestra se realizó a través del Muestreo Aleatorio Simple. Asimismo, la muestra de directivos, docentes, administrativos y estudiantes activos se determinó a través de la fórmula para calcular el tamaño de la muestra y se aplicó la fórmula de ajuste o corrección de la muestra; para la comunidad y estudiantes egresados se determinó por muestreo accidental, como se describe en la tabla 5.

Tabla 5
Muestra de las Escuelas profesionales y agentes educativo de la UNTUMBES

N.º	Facultad	Escuela Prof.	Directivos	Docentes	Estudiantes		Administrativos	comunidad
					Act.	Egres.		
1	FACSO	Turismo	2	3	26	5	3	5
2	Derecho CC. PP.	Derecho	2	3	27	5	3	5
3	Ciencias de la Salud	Enfermería	2	3	26	5	3	5
TOTAL		3 escuelas	6	9	79	15	9	15
Total, Encuestados						133		

Fuente: Oficina general de coordinación y desarrollo UNTUMBES

Muestreo Aleatorio simple: En un muestreo aleatorio simple todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. La selección de la muestra puede realizarse a través de cualquier mecanismo probabilístico en el que todos los elementos tengan las mismas opciones de salir. Por ejemplo, uno de estos mecanismos es utilizar una tabla de números aleatorios, o también con un ordenador generar números aleatorios, comprendidos entre cero y uno, y multiplicarlos por el tamaño de la población, este es el que vamos a utilizar. (Hernández, colb 2006)

Muestreo casual o incidental: Se trata de un proceso en el que el investigador selecciona directa e intencionadamente los individuos de la población. El caso

más frecuente de este procedimiento el utilizar como muestra los individuos a los que se tienen fácil acceso.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos. Según Bavaresco, P. (2006) “El método es el procedimiento ordenado que se sigue para establecer lo significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales se dirige el interés científico”, también llamado el proceso metodológico en la investigación, en el desarrollo de la investigación se aplicaron los siguientes métodos:

Método analítico. Método utilizado en la presente investigación, sobre todo al momento del procesamiento de toda la información recopilada a través de una variada documentación, durante la primera etapa del proyecto, la misma que una vez seleccionada se catalogó y se extrajeron los temas más relevantes respecto de nuestra formulación del problema, hipótesis y objetivos.

Método sintético. Se utilizó durante la elaboración de las conclusiones, las mismas que permitieran elaborar recomendaciones para dar solución al problema planteado en la investigación. También se utilizará al momento de evaluar los cuadros, las entrevistas y al momento de elaborar el resumen en el marco teórico.

Método inductivo: Método usado tanto en la recolección de la información, así como en la elaboración del marco teórico al establecerse las categorías de la gestión y el valor público desde lo general a lo particular tomando como esencia a la normatividad, y los Principios Político de la nueva gestión pública. De igual manera, se empleó también para el diálogo de la entrevista.

Método deductivo: Este método se empleó en la elaboración de las conclusiones y recomendaciones, respecto a las conclusiones, se usará para determinar de la manera más precisa los resultados de todo el proceso de investigación y para ser coherente con lo estudiado, y en relación a las recomendaciones a fin de proyectarse a futuro y que la propuesta presentada sea aprovechada para enriquecer el conocimiento sobre el tema bajo investigación.

Método estadístico: Método utilizado desde el momento en que se recogió la información cuantitativa y cualitativa de la presente investigación, así como cuando se trabajó con la población y la determinación de la muestra.

Técnicas e instrumentos de la recolección de datos:

Técnica. La técnica que se aplicó para la ejecución del presente proyecto de investigación en la recolección de datos, se utilizó la encuesta, esta técnica persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre las variables de la investigación o problema.

Instrumentos: El instrumento de aplicación para el recojo de información es el cuestionario, herramienta constituida por un conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas que opinan sobre el tema de estudio o problema, direccionada sobre las variables de investigación. (Ver Anexo N° 01)

3.4. Procesamiento y análisis de datos.

Recolectada la información, los datos cuantitativos se organizaron en una matriz, en referencia a la clasificación y organización de los datos, según variable y dimensiones, y criterios, siendo el primer paso de selección, luego se procede a ingresar y procesar la información aplicando los métodos y técnicas correspondientes como la obtención de la varianza, desviación estándar, construcción de cuadros estadísticos, comprobación de hipótesis, etc. El trabajo de análisis se concluye con la contratación de la hipótesis de investigación utilizando el software SPSS versión 21.

Para la correlación de las variables de Gestión Pública y Valor Público, se utilizó el método estadístico de Pearson, y sostiene que el coeficiente de correlación es una medida de asociación lineal entre dos variables y se simboliza con la literal "r", el valor del índice de correlación varía en el intervalo de -1 a 1. Por lo tanto:

Si "r" = 1, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.

Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.

Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.

Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.

Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

Asimismo, se puede determinar que si los valores son -1 ó 1 es una correlación perfecta; 0.95 equivalente a una correlación fuerte; 80% equivale a una correlación significativa; el 70% a una correlación moderada; y el 50% existe una relación parcial.

4. RESULTADOS.

De las técnicas de campo aplicadas a los diferentes actores educativos se obtuvieron los resultados de las variables de estudio, las cuales se presentan en tablas y figuras. La tabla 6 y la Fig. 1; muestran el nivel de relación entre las variables gestión pública y valor público, evaluada a las tres escuelas profesionales. Los valores de las variables en las tres Escuelas han obtenido un valor homogéneo entre las variables con el calificativo “Regular”; la Escuela de Turismo en la variable Gestión obtiene un calificativo de 11.7 y Valor Público 10.6; Enfermería 11.6 (GP) y 10.7 (VP) calificativo literal de “Malo”; Derecho con una auto calificación de 11.6 (GP) y 11.6 (VP), respectivamente.

Tabla 6
Nivel de relación entre la Gestión Pública y la Generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015

Escuelas Profesionales	V: Gestión Pública		V: Valor Público	
	Valor Cuantitativa	Valor Cualitativa	Valor Cuantitativa	Valor Cualitativa
Escuela de Turismo	11,7	Regular	11,6	Regular
Escuela de Enfermería	11,6	Regular	10,7	Malo
Escuela de Derecho	11,6	Regular	11,6	Regular
Total	11,6	Regular	11,3	Regular

Fuente: Encuesta aplicada a las Escuelas Profesionales de Turismo, Enfermería y Derecho; noviembre 2017

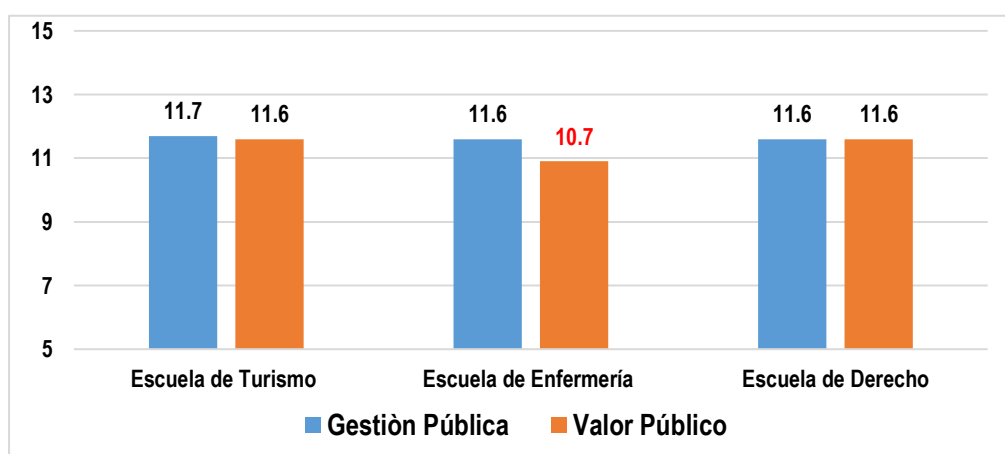


Figura 1: Nivel de relación entre la Gestión Pública y la Generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015.

En la Tabla 7 y la Fig.2, se observa que la variable Gestión Pública las tres Escuelas Profesionales que representa el 100% se ubican en el nivel “Regular”, y dos en el Valor público que personaliza el 67%, y la escuela de Enfermería se ubica en el nivel “Malo” que representa el 33%.

Tabla 7
Nivel de relación entre la Gestión Pública y la Generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes, según frecuencia y porcentaje

Nivel	Gestión Pública		Valor Público	
	Frec.	%	Frec.	%
Mala	0	0	1	33
Regular	3	100	2	67
Buena	0	0	0	0
Excelente	0	0	0	0
Total Instituciones	3	100	3	100

Fuente: Encuesta aplicada a las Escuelas Profesionales de Turismo, Enfermería y Derecho; noviembre 2017

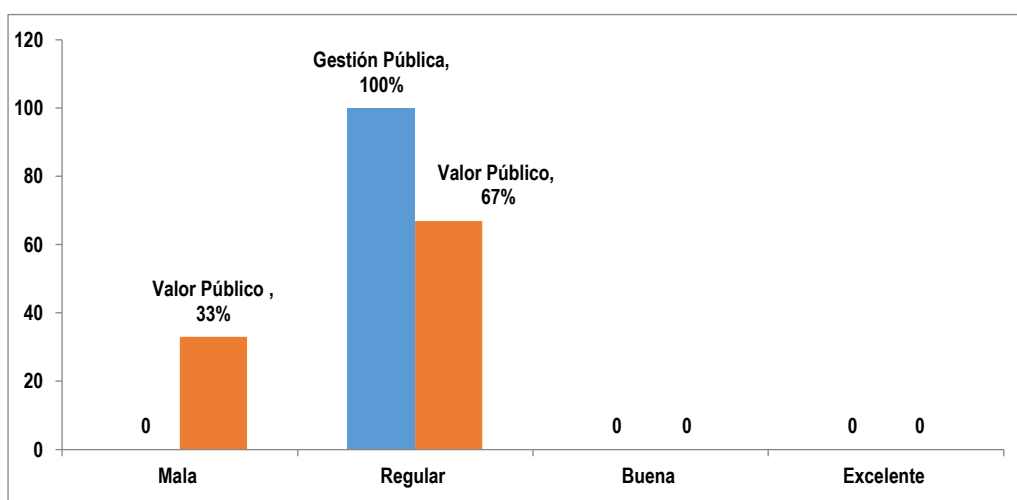


Figura 2. Nivel de relación entre la Gestión Pública y la Generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes, según frecuencia y porcentaje.

En la tabla 8 y figura 3, se señala el nivel de relación entre la dimensión Gestión Institucional y la variable Valor Público; se aprecia que las tres instituciones de estudio se autocalifican en el nivel “Regular” en la dimensión Gestión Institucional, con el puntaje promedio de 11.2, respectivamente; y en la variable Valor público dos escuelas obtiene el calificativo de “Regular” -Turismo y Derecho- con 10.6 puntos; y la escuela de Enfermería con 10.7, calificándose como Malo.

Tabla 8
Nivel de relación entre la Dimensión Gestión institucional y la generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.

Escuelas Profesionales	V. Gestión Institucional		V: Valor Público	
	Valor Cuantitativa	Valor Cualitativa	Valor Cuantitativa	Valor Cualitativa
Escuela de Turismo	11,2	Regular	11,6	Regular
Escuela de Enfermería	11,2	Regular	10,7	Malo
Escuela de Derecho	11,3	Regular	11,6	Regular
Promedio y valoración literal	11,2	Regular	11,3	Regular

Fuente: Encuesta aplicada a las Escuelas Profesionales de Turismo, Enfermería y Derecho; noviembre 2017

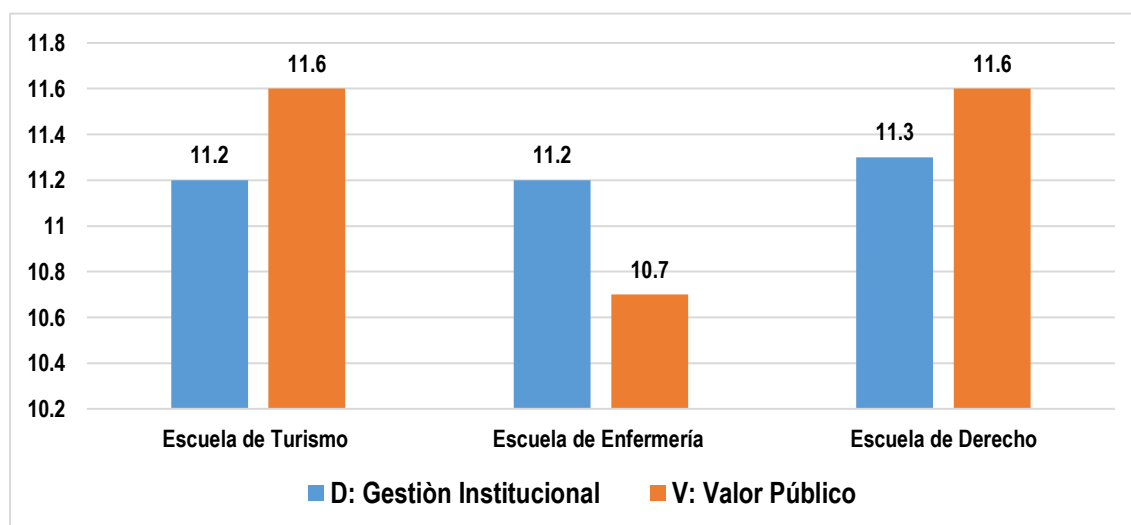


Figura 3. Nivel de relación entre la Dimensión Gestión institucional y el Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015

La tabla 9 y la Fig. 4 muestran que la dimensión Desarrollo Institucional en las tres escuelas se sitúa en el nivel “Regular”. La Escuela de Turismo y Enfermería se autocalifican con 12.8 puntos y 12.5 la. de Derecho; En cuanto a Valor Público Enfermería se autocalifica en el nivel “Malo” con un puntaje de 10.7 puntos, y las Escuelas de Turismo y Derecho se autocalifican en el nivel “Regular” con calificativo de 11.6 puntos.

Tabla 9
Nivel de relación entre el Proceso de Desarrollo Institucional y la generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.

Escuelas Profesionales	D: Desarrollo Institucional		V: Valor Público	
	Valor Cuantitativa	Valor Cualitativa	Valor Cuantitativa	Valor Cualitativa
Escuela de Turismo	12,8	Regular	11,6	Regular
Escuela de Enfermería	12,8	Regular	10,7	Malo
Escuela de Derecho	12,5	Regular	11,6	Regular
Promedio y valoración literal	12,7	Regular	11,3	Regular

Fuente: Encuesta aplicada a las Escuelas Profesionales de Turismo, Enfermería y Derecho; noviembre 2017

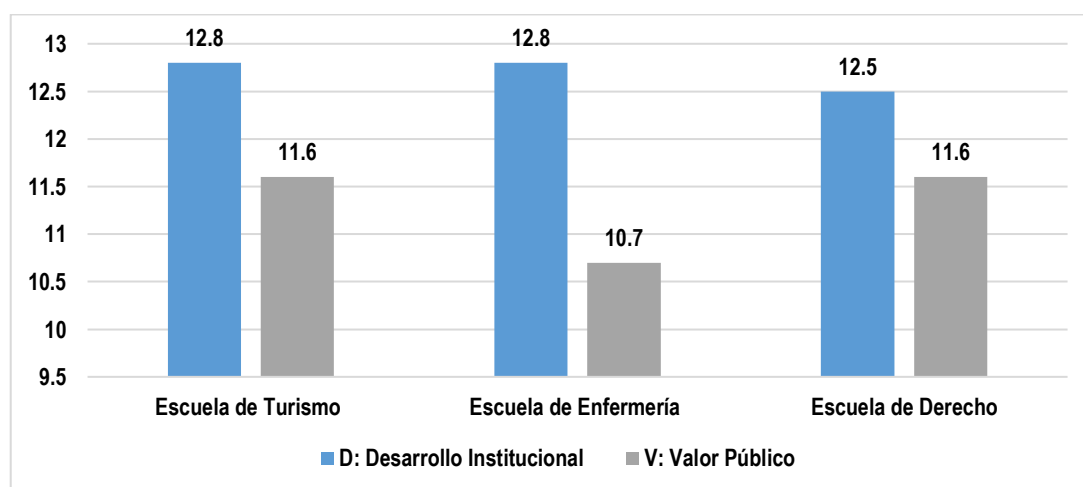


Figura 4. Nivel de relación entre el Proceso de Desarrollo Institucional y el Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.

En la tabla 10 y la Fig. 5 se puede apreciar que la dimensión Servicios de apoyo para el proceso de desarrollo institucional en las escuelas de Turismo y Derecho y se sitúa en el nivel “Regular” con un puntaje de 11.0 y 11.1 respectivamente en tanto la Escuela de Enfermería se ubica en el nivel malo con un puntaje de 10.8. Con relación al Valor Público, Turismo y de Derecho se autocalifica con 11.6 puntos ubicándose en el nivel “Regular; mientras la Escuela de Enfermería con un puntaje de 10.7 puntos, situándose en el nivel Malo.

Tabla 10
Nivel de relación de los Servicios de apoyo para el proceso de desarrollo institucional y la generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.

Escuelas Profesionales	Servicio de Apoyo Proc. Des. Instit.		V: Valor Público	
	Valor Cuantitativa	Valor Cualitativa	Valor Cuantitativa	Valor Cualitativa
Escuela de Turismo	11,0	Regular	11,6	Regular
Escuela de Enfermería	10,8	Malo	10,7	Malo
Escuela de Derecho	11,1	Regular	11,6	Regular
Promedio y valoración literal	11,0	Regular	11,3	Regular

Fuente: Encuesta aplicada a las Escuelas Profesionales de Turismo, Enfermería y Derecho; noviembre 2017.

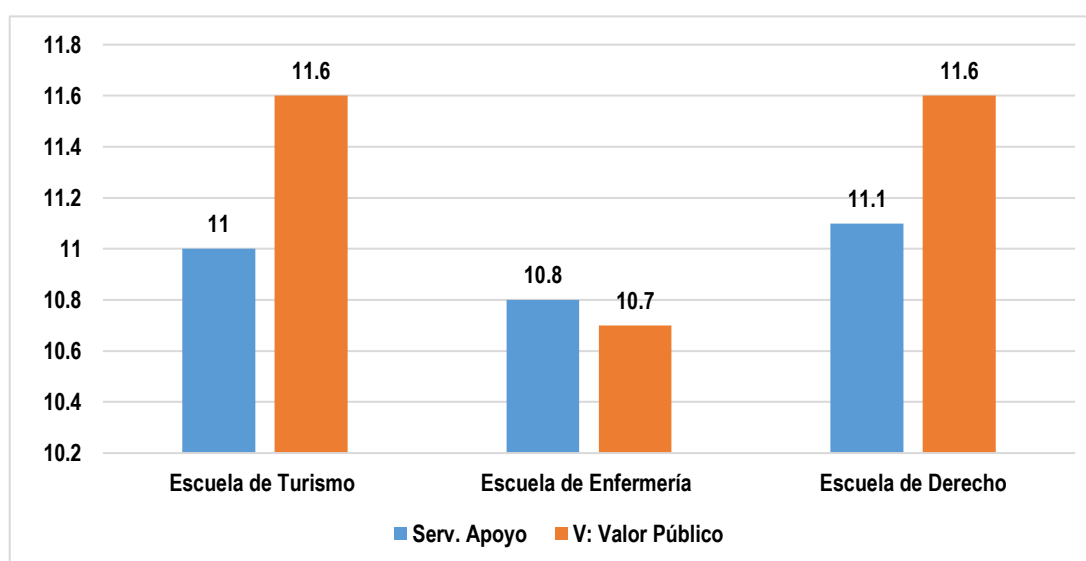


Figura 6: Nivel de relación de los Servicios de apoyo para el proceso de desarrollo institucional y la generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.

Prueba de Hipótesis

Estadística de contraste de Hipótesis: La hipótesis de trabajo fue procesada a través del software estadístico SPSS 22.

Hipótesis general

H_i : Si existe relación directa entre la gestión pública y la generación de valor público en la Universidad nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015.

H_o : No existe relación directa entre la gestión pública y la generación de valor público en la Universidad nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015.

Tabla 11
Nivel de Correlación de Pearson entre la Gestión Pública y el Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.

		Gestión Pública	Valor Público
Gestión Pública	Correlación de Pearson	1	0,578**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	132	132
	<hr/>		
Valor Público	Correlación de Pearson	0,578**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	132	132
	<hr/>		

Fuente: Encuesta aplicada a las Escuelas Profesionales de Turismo, Enfermería y Derecho; noviembre 2017

En la tabla 11, se muestra el coeficiente de correlación de Pearson, ($r = 0,578$). Donde resulta que existe correlación positiva alta entre las dos variables: Gestión pública y generación de valor público y es estadísticamente significativo. En consecuencia se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula.

5. DISCUSIÓN.

El análisis de los resultados se realizó en base a los objetivos planteados, como se explica a continuación:

Para el Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión institucional y la generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.

Habiendo considerado en la investigación las tres escuelas Académicas profesionales de Turismo, Enfermería y de Derecho, de la Universidad nacional de Tumbes; se pudo observar de acuerdo a la escala valorativa la variable de gestión pública tiene una valoración de 11,6 dentro de una escala de sistema vigesimal ubicándole dentro del nivel regular, respecto a la variable Generación del Valor Público se obtiene un valor de 11,3 que corresponde a un valor cualitativo de nivel regular. Demostrándose que existe relación entre gestión pública y la generación de valor pública; con resultados similares por situarse en el nivel regular. Estos resultados coinciden con los estudios de Trefogli (2013), sobre “Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012)”. Universidad Católica del Perú, que considerando una mayor perspectiva mayor encontró que la intervención sí logró crear valor público, en el sentido de que logró poner en marcha una organización, generar capacidades a través del diseño de una solución técnica al problema público en cuestión y su aplicación en dos experiencias (SNIP y sistema nacional de abastecimiento), y realizar una evaluación sobre dichas experiencias. Al respecto Águila, V. (2008)., en su Artículo “El Concepto Calidad en la Educación Universitaria: Clave para el Logro de la Competitividad Institucional; precisa que la evaluación de la calidad de programas e instituciones universitarios ha pasado a planos superiores, ya no gira alrededor de si es necesaria y conveniente realizarla, sino, ante todo, se relacionan con la búsqueda del cómo resulta más efectiva.

Para el Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre la Gestión institucional y la generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.

Al analizar la relación entre la dimensión gestión institucional, se pudo observar un promedio de 11,2, referente a las tres escuelas indicadas, situado en el nivel regular; respecto a la variable generación del valor público su promedio cuantitativo fue de 11,3 que corresponde a un valor cualitativo de regular. Estos resultados promedios indican la relación existente entre la dimensión gestión institucional y la generación del valor público; entendiéndose que al mejorar la gestión institucional propiciara un aumento del valor público en la institución universitaria. Al respecto Uvalle, R. (2014) refiere que el valor público es portador de una concepción más compleja de la vida en la sociedad civil, porque forma parte de nuevas y mejores condiciones de vida que solamente es factible acreditar con mejor capacidad de gobierno; cuadros administrativos más responsables y eficientes y un estilo de Administración Pública que finca en la recuperación del espacio público la savia social que la nutre, así como la legitimidad que deben tener cuando es aceptada como la institución de lo común y que atiende y procesa las demandas comunes, a las cuales ha de convertir en tipos de solución institucional.

Para el Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre el Proceso de desarrollo institucional y la generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.

El valor cuantitativo promedio de la dimensión proceso de desarrollo institucional que pertenece a la variable gestión pública de las tres escuelas académicas profesionales de la Universidad Nacional de Tumbes es de 12,7 situándose en el nivel regular y el promedio referente a la generación del valor público institucionales de 11,3 ubicándola en el mismo nivel. Este valor cuantitativo y cualitativo de la dimensión Proceso de Desarrollo Institucional y la variable generación del Valor Público, indican la relación existente entre ellas, se considera que el establecimiento de mejores mecanismos procedimentales en la gestión conducirá a incrementar el valor público. Carpio, (2014), al

referirse al proceso de institucionalización de la Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD), manifiesta que es parcial, los diferentes sistemas de la gestión planificación por resultados, Presupuestos por resultados (PpR), gestión financiera, gestión de programas y proyectos y M&E, no se toman en cuenta el conjunto de procesos y procedimientos que intervienen en la creación de valor público según los indicadores compuestos por requisitos mínimos que son las características y que presenta dichos sistemas en un entorno de GpRD. Todo proceso debe monitorearse para evaluar su efectividad, considerando que la implementación de su éxito se fundamenta en elementos tangibles como infraestructura, condiciones medio- ambientales e incentivos a los protagonistas. Y colaboradores para su eficaz cumplimiento.

Para el Objetivo Específico 3: Determinar la relación de los Servicios de apoyo para el proceso de desarrollo institucional y la generación del Valor Público de la Universidad Nacional de Tumbes en el período de 2013 – 2015.

Al efectuar la relación de los Servicios de apoyo para el proceso de desarrollo institucional, se observó que su valor cuantitativo de 11,0 ubicándose en el nivel regular y la variable generación del valor público tiene un promedio de 11,3 y que de acuerdo a la escala vigesimal lo sitúa en el nivel regular. La ubicación de la dimensión Servicios de apoyo para el proceso de desarrollo institucional y la generación del valor público en el mismo nivel nos induce a determinar que existe una relación directa entre la dimensión y la variable que se estudia en este acápite. Ortiz, (1995) con el propósito de establecer las áreas de atención para su optimización como un ambiente productivo, sano y satisfactorio para el desarrollo de su Misión. Estos resultados obtenidos se expresan a través de los aspectos finalmente evaluados (estructura, cultura, recompensas, liderazgo, relaciones, objetivos, tecnología, comunicación y perfil), encontrándose que la problemática presente en algunos de ellos permite determinar prioridades de acción que adicionalmente difieren según la percepción de los grupos humanos antes mencionados. Tales diferencias constituyen piezas claves para la construcción de un plan de cambio de mayor amplitud donde los roles serían determinantes.

En este análisis Aranda (2003) manifiesta que las condiciones ambientales del estudio (personales y físicas), así como el comportamiento académico y el rendimiento, son aceptables en los tres niveles (inicial, primaria y secundaria). Sin embargo, los porcentajes bajo lo normal son altos y, los porcentajes sobre lo normal, muy bajos; en cuando a sinceridad, los porcentajes obtenidos son muy aceptables, por lo que, podemos confiar en los resultados obtenidos en los tres niveles. Al referirse los servicios de apoyo se considera al potencial humano colaborador y a los recursos materiales que deben proveerse para propiciar el cumplimiento de metas y objetivos educativos.

6. CONCLUSIONES.

1. Las correlaciones entre variable de gestión pública y valor público fue medido por el coeficiente de Pearson obteniéndose un estadístico significativo de $r = 0.578$, evidenciándose que la mejora de la gestión pública ha repercutido en el incremento del valor público. Asimismo, Se empleó la escala vigesimal para la evaluación de las variables gestión pública que tuvo una valoración de 11,6 y para la generación de valor público de 11,3 situándose ambas en un nivel regular.
2. Las dimensiones gestión institucional y generación del valor público se ubicaron en el nivel regular con una valoración promedio de 11,2 y 11,3 respectivamente. Percibiéndose que el actual manejo administrativo no se enfoca a cabalidad a los que demandan el servicio.
3. La valoración de la dimensión Proceso de desarrollo institucional y la variable generación del valor público se obtuvo un promedio cuantitativo de 12,72 y de 11,3 dentro de la escala vigesimal. Estos resultados indican que se aplican procedimientos burocráticos y engorrosos que incomodan al usuario.
4. El valor obtenido dentro de la escala vigesimal la dimensión servicios de apoyo para el proceso de desarrollo institucional obtuvo un promedio cuantitativo de 11,0 2 y la variable generación del valor público 11, 3. Observándose que por falta de interés de la administración no se orientan los recursos necesarios para el propósito institucional.

7. RECOMENDACIONES.

1. Es necesario que las autoridades de gobierno universitario implementen una política institucional para el fortalecimiento de capacidades y habilidades al personal administrativo y docente orientadas a mejorar su desempeño laboral.
2. Se debe formular e implementar un plan estratégico y hacerse un seguimiento permanente respecto a las actividades desarrolladas y objetivos logrados para una mejora continua institucional.
3. Es necesario actualizar dispositivos y normas legales con el propósito de formular un nuevo manual de procedimientos que tiendan a asegurar un efectivo servicio a los grupos de interés.
4. Es necesario crear en los colaboradores una cultura de servicio a fin de que brinden los recursos oportunamente para la ejecución efectiva de las actividades programas de acuerdo a los objetivos institucionales.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Águila, V. (2008). Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). El Concepto Calidad en la Educación Universitaria: Clave para el Logro de la Competitividad Institucional. Dirección de Postgrado, Ministerio de Educación Superior, Cuba, Vol. 35.
- Alegría, H. (2001). Problemática de la Educación Peruana. Primera Edición, diciembre 2002, Editorial M.A.C., Lima, Perú.
- Alzate, J. (2007). Capital social, descentralización y modernización del estado. Hawaii: Edit. SDS.
- Arellano, d., & Cabero, E. y. (2000). Reformando el Gobierno. Una visión organizacional del cambio gubernamental. Mexico: Centro de investigación y docencia economica.
- Asamblea Nacional de Rectores. (2005). Estadísticas Universitarias. Lima: Autor.
- Asociación internacional de fomento. (1998). Documento sobre el aumento de los recursos de la AIF: 12° periodo de reposición (AIF12). 12° periodo de reposición (AIF12). Mexico.
- Banco Mundial. (1992). Governance and development. Washington DC: Banco Mundial. Recuperado el 14 de setiembre de 2015, de <http://documents.worldbank.org/curated/en/1992/04/440582/governance-development>
- Banco Mundial. (1994). Governance - the World Bank's experience. Development in practice.. Washington, D.C: The World Bank. Recuperado el 17 de Setiembre de 2015, de <http://documents.worldbank.org/curated/en/1994/05/698374/governance-world-banks-experience>
- Bastidas B. y Ripoll V. (2003). Una aproximación a las aproximaciones del cuadro integral en las organizaciones del sector público. Valencia, España. Recuperado el 2 de 08 de 2015, de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2955141.pdf>
- Bozeman, B. (2002). Public-Value Failure: When Efficient Markets May Not Do”, Public Administration Review.Georgia intitute of tecnology: EEUU.
- Cabrero, E. (1997). Cabrero, Enrique (1997). Del administrador al gerente público. INAP, México. Mexico: Instituto nacional de administración pública.

- Carpio, J. (2014). "Implementación de la gestión para resultados, una mejora de la capacidad organizacional e institucional y del proceso de creación de valor público en la Municipalidad Provincial de Talara". Universidad San Martín de Porres. Perú.
- Chávez, W. (2005). Modelo de Planeamiento y Gestión para Lograr la Eficiencia y la Eficacia en el Funcionamiento de la Universidad Nacional de Piura. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Piura, Piura.
- Chiavenato I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición, McGraw-Hill Interamericana, Pág. 52.
- Coats, D; Passmore, E. (2008). Ublíc Value: The next steps in Public Service Reform. London: The word foundation.
- Comisión Consultiva de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2012). Nueva Política e Institucionalidad para Dinamizar la CTI Peruana, Informe Final. Lima. Lima: MINEDU/CONCYTEC.
- Comisión consultiva encargada de brindar aportes y recomendaciones para la elaboración de la poltoica de calidad de la educación superior universitaria. (2015). Lineamientos y politicas para el aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria. Lima: MINEDU.
- Consejo Nacional de Educación. (2006). Proyecto Educativo Nacional. Lima: Autor. Recuperado el 16 de octubre de 2015, de <http://www.cne.gob.pe/docs/cne-pen/PEN-Popular-o-resumido.pdf>
- Cruz, O. (2007). Indicadores de Gestión y Aplicaciones de Herramientas Calidad. Guayana.
- Diaz, J. (2008). Educación superior en el Perú: tendencias de la demanda y la oferta. Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú: contribuciones empíricas para el debate. Lima: GRADE.
- Fantova, f. (2005). Manual para la gestión de la intervención social. Políticas, organizaciones y sistemas para la acción. Madrid: Editorial CCS.
- Gairín, J. (1997). Organización de instituciones educativas. Funciones reveladas de la educación contemporánea: aproximación. Manual de organización de instituciones educativas, Barcelona, escuela española, pp. 347-403. disponible en www.rieoei.org/rie
- González Santander, N. (2009). Plan de agregación de valor público para el sistema de protección social en las municipalidades. Santiago de Chile, Chile.

Recuperado el 2 de setiembre de 2015, de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/103358/cf-gonzalez_ns.pdf?sequence=3&isAllowed=y

González, J. (1996). *Gestión pública: conceptos e instituciones*.

Guerrero, O. (2008). *El "management" público: una Torre de Babel*. Chile.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill. Pág. 154.

Hood, C. y. (1997). *La argumentación administrativa*. México: Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública.

Institute for democracy and electoral assistance y Transparencia. (2008). *programa de formación: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de las organizaciones política, define a la gestión pública de acuerdo a un enfoque procedimental*. México: IDEA. Recuperado el 17 de setiembre de 2015, de www.idea.int/es/

Killian Z. (2004). *Planificación y Control de la Producción Pública*. Lito formas.

Kelly, G. et al (2002). *Creating Public Value. Analytical frameword for public service strategy* UNit cabinet office. Reino Unido.

Majone, G. (1996). *Política pública y administración: ideas, intereses e instituciones*. Oxford University Press.

Mejía, A. (2014). *Gestión de la calidad como herramienta en la competitividad de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Tumbes*, [Tesis doctoral], Universidad César Vallejo, Trujillo.

Mejía, J. (2014). *XIX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Quito, Ecuador, 11 – 14 nov. 2014 1 *El directivo público: entre la política y la técnica de dirección*.

Ministerio de Educación del Perú. (2006). *Razones para una reforma universitaria. Informe 2006*. Lima: Autor.

Moore, M. H. (1998). *Gestión estratégica y creación del valor en el sector público*. Barcelona: Book Print Digital.

Mori, J. (2000). *Mori. Seminario PIU sobre la satisfacción pública*, (pág. 36). Argentina.

Muers, G. K. (2002). *Creating Public Value: An Analytical Framework for Public Service Reform*. (C. Office, Ed.) Londres: Strategy Unit. Recuperado el 02 de 10 de 2015, de www.strategy.gov.uk.

- Oliveira, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: International Thomson Editores.
- Ortiz, L. (1995). *Ambiente educativo universitario según estudiantes y docentes: Diagnostico y programas de cambio*. Universidad Metropolitana, Venezuela.
- Parames, C. (1988). *Introducción al management*. Madrid: Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado.
- Ponciano, K. (2012). *El Estado peruano: entre la modernización y la nostalgia*. Lima: Instituto de políticas públicas, regulación y desarrollo.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (1997). *Gobernabilidad y desarrollo humano sostenible*. México D.F.: PNUD.
- Rial, J. (2007). *La Evaluación de la Calidad Percibida como Herramienta de Gestión en Servicios Deportivos*. (Tesis doctoral). Universidad de Santiago de Compostela. Santiago de Compostela, España.
- Sandel, M. (2000). *¿El liberalismo y los límites de la justicia*. España: Gedisa.
- Sandoval, P. (2002). *Modernización democrática y violencia política en las Universidades Peruanas*. Lima: programa Nacional de becas CLACSO.
- Sandoval, H. (2015). *¿Será posible modernizar la gestión pública?* Artículo publicado por Conesxiónesan. 17 de marzo 2015 2:28 PM.
- Shand, D. (1996). *La nueva gestión pública. Retos y temas de discusión en una perspectiva internacional*. México: Revista de administración pública.
- Shôrder, P. (2006). *Nueva gestión pública. Aportes para un buen gobierno*. México: Fundación Friedrich Naumann.
- Torres, J. (2003). *Marco conceptual de la gerencia pública para América Latina*. México.
- Trefogli, G. (2013). *Gestión estratégica y creación de valor público: estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012)*. Lima, Perú. Recuperado el 02 de setiembre de setiembre de 2015, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4790/TREF OGLI_WONG_Guillermo_Gestion_Desarrollo.pdf?sequence=1
- Uvalle, R. (2014). *La importancia de la ética en la formación de valor público*. Mexico D.F., Mexico. Recuperado el 16 de agosto de 2015, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ep/n32/n32a4.pdf>

- Uvalle, R. (2014). Las transformaciones del Estado y la administración pública: del Estado de bienestar al Estado cívico. Mexico DF: Universidad Autónoma del Estado de México México.
- Vélez, S. (2011). Una mirada a los nuevos. Rio de Janeiro: Escuela Superior de Administración Pública.
- Wordreference. (15 de octubre de 2015). Wordreference. Obtenido de <http://www.wordreference.com/definicion/gesti%C3%B3n>
- Yamada, C. y. (2013). Calidad y acreditación universitaria. retos urgentes para el Perú. Lima: Universidad del Pacifico.

ANEXOS**Anexo N° 01****Encuesta Para Los Actores Educativos****Indicadores para Medir El Nivel La Gestión Pública y La Generación de Valor Público de La Universidad Nacional de Tumbes durante El Periodo 2013 al 2015****DATOS GENERALES:****1. ESCUELA PROFESIONAL A LA QUE PERTENECE:**

.....

2. Grupo al que pertenece:

Directivo	()	Docente	()
Administrativo	()	Estudiante	(activo)
Comunidad	()	Egresado	()

I. Objetivo:

Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión pública y la generación de valor público de la Universidad Nacional de Tumbes, durante el periodo 2013 al 2015.

II. Indicaciones: Este cuestionario consta de 105 preguntas, y en él se consigna lo siguiente escala de Likert.

1: Nunca 2: Casi nunca 3: Casi siempre 4: Siempre

Marque de la manera más sincera posible, con un aspa sólo una de las puntuaciones de la escala de (1; 2; 3; y 4) que crea conveniente. El valor más alto es el número 4 positivo.

Gracias por su colaboración.

INSTRUMENTO DE APLICACIÓN: CUESTIONARIO

LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA GENERACIÓN DE VALOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES DURANTE EL PERIODO 2013 AL 2015

VARIABLE 1: GESTIÓN PÚBLICA

DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL

Escala Valorativa 1= NUCA 2= CASI NUNCA 3= CASI SIEMPRE 4= SIEMPRE

INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
INDICADOR: PLANIFICACIÓN				
1. Conoce si la UNTUMBES cuenta con un Plan Estratégico elaborado con la participación de sus autoridades, docentes, representantes de estudiantes, egresados y otros grupos de interés.				
2. Conoce el Plan Estratégico de la UNTUMBES.				
3. Conoce si las actividades académicas y administrativas están coordinadas para asegurar el desarrollo del Proyecto Educativo de la UNTUMBES				
INDICADOR: ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL				
4. Conoce si la UNTUMBES tiene implementado un sistema de gestión de calidad.				
5. Conoce si la UNTUMBES tiene implementado un programa que contribuye a internalizar la cultura organizacional en los estudiantes de la carrera profesional.				
6. Conoce si la UNTUMBES tiene implementado un sistema de información y comunicación.				
7. Conoce el Plan operativo de la UNTUMBES es elaborado con la participación de sus docentes y representantes de estudiantes, egresados y de otros grupos de interés.				
8. Conoce el Plan Operativo de la UNTUMBES.				
INDICADOR: POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL				
9. El IFD tiene el reconocimiento público por organizaciones de prestigio reconocidas, debido a la labor que desempeña en su localidad.				
10. Los distintos miembros de la comunidad (alumnos, padres de familia, egresados, autoridades vecinales, empresas, etc.), usuarios directos e indirectos del IFD, tienen una imagen positiva de la institución.				

DIMENSIÓN: PROCESO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
INDICADOR: ENSEÑANZA – APRENDIZAJE				
1. Está de acuerdo con las estrategias de enseñanza-aprendizaje aplicadas por los docentes de cursos generales.				
2. Está usted de acuerdo con las estrategias de enseñanza-aprendizaje aplicadas por los docentes de cursos de especialidad				
3. Está de acuerdo con las estrategias aplicadas para desarrollar su capacidad de investigación, en cuanto a generación de conocimientos y aplicación de los ya existentes.				
4. Los docentes distribuyen y exponen los sílabos en el primer día de clases				
5. Se cumple con el desarrollo de los contenidos del sílabo				
6. Está conforme con el sistema de evaluación del aprendizaje.				
INDICADOR: ESTUDIANTES Y EGRESADOS				
7. Está conforme con el programa de becas				
8. Está conforme con el programa de movilidad académica.				
9. Está conforme con el programa de bolsas de trabajo.				
INDICADOR: INVESTIGACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA				
10. Participa en eventos de difusión y discusión de resultados de investigación.				
11. Conoce los procedimientos con los que se adquiere el derecho de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación.				
INDICADOR: EXTENSIÓN UNIVERSITARIA Y PROYECCIÓN SOCIAL				
12. Conoce si los sistemas de evaluación de la extensión universitaria, proyección social, información y comunicación, se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances.				
13. Conoce los procedimientos con los que se adquiere el derecho de propiedad intelectual sobre lo creado como expresión artística o cultural.				
14. Está conforme con el sistema de consejería y/o tutoría implementado en la UNTUMBES				

DIMENSIÓN: SERVICIO DE APOYO PARA EL PROCESO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
INDICADOR: LABOR DE ENSEÑANZA Y TUTORÍA				
1. Las sesiones de aprendizaje desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares, para promover el aprendizaje de los estudiantes, ampliándose en las horas de clase programadas.				
2. La UNTUMBES tiene, aplica y mejora continuamente su sistema de evaluación				
3. La UNTUMBES cuenta con convenios y políticas que facilitan la realización de prácticas pre profesionales de estudiantes en instituciones y otras organizaciones, relacionadas con su especialidad.				
4. La UNTUMBES promueve el uso de nuevas tecnologías y se fortalece la innovación en el proceso pedagógico.				
5. La UNTUMBES brinda a los estudiantes, tutorías y asesoramiento personal y académico, durante su proceso formativo				
6. A los formadores se les incluye, dentro de su función, las actividades de tutoría.				
7. La UNTUMBES desarrolla e implementa eficientemente el proceso de titulación de sus estudiantes, de acuerdo con la norma vigente				
8. Existen políticas que promueven y facilitan académica y administrativamente, la titulación de los estudiantes (convenios, líneas de investigación, información, fuentes de financiamiento).				
INDICADOR: LABOR DE INVESTIGACIÓN				
9. La UNTUMBES tiene una estructura organizacional, para promover el desarrollo de la investigación.				
10. La UNTUMBES cuenta con recursos y equipamiento para la investigación.				
11. Existe y se aplica un plan de seguimiento y evaluación permanente del desarrollo y resultados de la investigación.				
12. La UNTUMBES difunde los resultados de las investigaciones desarrolladas y promueve su publicación a través de medios especializados.				
13. La UNTUMBES desarrolla e implementar un programa permanente de capacitación para la investigación, dirigido a los formadores.				

INDICADOR: LABOR DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA Y DE PROYECCIÓN SOCIAL.				
14. Los estudiantes participan en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras, realizadas a nivel institucional, fortaleciendo su formación integral				
15. La UNTUMBES ejecuta programas y actividades de apoyo a la comunidad, las que están contenidas dentro de la Política Institucional y en su Plan Anual de Trabajo.				
16. La UNTUMBES cuenta con una unidad encargada del seguimiento y evaluación de proyectos y actividades de interés social sostenibles, acorde a la política y planificación institucional.				
17. La UNTUMBES realiza alianzas estratégicas con miembros de la sociedad civil, empresas, gobiernos locales y regionales, para la obtención de recursos y la co-ejecución de proyectos de interés social				
INDICADOR: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO (Ambientes y equipamiento)				
18. La UNTUMBES cuenta con una infraestructura física, acorde con las normativas del Ministerio de Educación, Municipalidad y Defensa Civil.				
19. La UNTUMBES cuenta con una biblioteca física y virtual, recursos informáticos, audiovisuales, laboratorios de ciencias, talleres y centro de recursos didácticos, actualizados, disponibles y en cantidad suficiente.				
20. Está garantizada la operatividad permanente y racionalidad de uso de los servicios de agua, desagüe, energía eléctrica, gas, etc.				
21. La UNTUMBES cuenta con un plan de mantenimiento preventivo y mejora de la infraestructura, mobiliario y equipos.				
22. La UNTUMBES dispone de equipos, personal capacitado y un plan de contingencia para atender casos de emergencia y salvaguardar la integridad de la comunidad educativa, así como para proteger los bienes e instalaciones físicas				
23. La UNTUMBES cuenta con políticas y mecanismos para mantener la infraestructura, en condiciones sanitarias aceptables.				
24. La UNTUMBES cuenta con mobiliario en las aulas, laboratorios, talleres y biblioteca y otras instalaciones, con calidad y cantidad suficiente.				
INDICADOR: BIENESTAR UNIVERSITARIO (Implementación de programas de bienestar)				

25. La UNTUMBES cuenta con políticas claras y difundidas, para brindar beneficios asistenciales de carácter económico y social a sus estudiantes.				
26. Los estudiantes participan en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras, realizadas a nivel institucional, fortaleciendo su formación integral.				
27. La UNTUMBES articula el acceso a los servicios de salud y garantiza la orientación psicológica para sus formadores, estudiantes y personal administrativo y de servicios.				
INDICADOR: GRUPOS DE INTERÉS (Vinculación con los grupos de interés)				
28. La UNTUMBES utiliza los medios más adecuados, para comunicarse al interior y exterior de la institución.				
29. La información se encuentra disponible y sistematizada, para facilitar su análisis y la toma de decisiones correspondiente				
30. La UNTUMBES cuenta con una base de datos de egresados actualizada.				
31. La UNTUMBES tiene un procedimiento que permite evaluar la satisfacción del egresado con la formación recibida.				
32. La UNTUMBES cuenta con mecanismos que permiten y estimulan el contacto permanente con el egresado				
33. La UNTUMBES fomenta y promueve el empleo de sus egresados.				

VARIABLE 2: VALOR PÚBLICO

Escala Valorativa 1= NUCA 2= CASI NUNCA 3= CASI SIEMPRE 4= SIEMPRE

DIMENSIÓN: EFICIENCIA

INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
INDICADOR: DESEMPEÑO DEL PERSONAL				
1. Participación del personal en el logro de los objetivos, fines y valores de la UNTUMBES.				
2. Se promueve el de reconocimiento y valoración de los esfuerzos y logros de las personas y/o instituciones interesadas en la UNTUMBES.				
3. Participación en actividades de formación y desarrollo profesional.				
4. Participación en programas y equipos de mejora.				
5. Participación del personal en los objetivos y fines de la UNTUMBES.				
6. El personal de la UNTUMBES muestra motivación en las actividades que realiza.				
7. El personal de la UNTUMBES participa en actividades extracurriculares				
8. Ejecución efectiva de labores pedagógicas y administrativas.				
INDICADOR: OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES				
9. Existe buenos resultados de la gestión en el manejo de los recursos económicos.				
10. Los resultados de la gestión de los edificios, instalaciones y equipamientos es permanente.				
11. Resultados de la gestión de los recursos de la información y del conocimiento, son favorables a la UNTUMBES.				
12. Funcionamiento y gestión del sistema de bibliotecas universitario.				
13. Se organizan los criterios para organizar los espacios de la UNTUMBES.				
14. El Funcionamiento y organización del área administrativa es óptima				
INDICADOR: CLIMA INSTITUCIONAL				
15. Satisfacción de padres y alumnos con el clima de convivencia y con las relaciones humanas en la UNTUMBES.				
16. Se da un buen clima de convivencia en la UNTUMBES entre sus actores (docente, alumnos y padres de familia)				
17. Se promueve un clima de confianza para que los estudiantes expresen abiertamente las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje.				

18. Promueve estrategias para generar un clima y cultura institucional inclusivos, eliminar el abuso y la discriminación económica, social, cultural, de género, etc. para facilitar el trabajo articulado.				
19. Existe un clima de respeto y tolerancia entre los miembros de la comunidad universitaria.				
20. Existen planes elaborados para mejorar la convivencia y las relaciones con los docentes, padres y estudiantes.				

DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD				
INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
INDICADOR: RESULTADOS E EN LOS USUARIOS DEL SERVICIO EDUCATIVO UNIVERSITARIO. (Imagen, procesos, organización, funcionamiento y arraigo)				
1. Se encuentra satisfecho del proceso de enseñanza-aprendizaje que brinda la UNTUMBES.				
2. Los resultados de los procesos de orientación y tutoría son buenos.				
3. Identificación de padres y alumnos con el Proyecto Educativo de la UNTUMBES.				
4. Satisfacción de padres y alumnos por su pertenencia a la UNTUMBES.				
5. Capacidad de respuesta de la UNTUMBES. para resolver las demandas planteadas.				
6. Satisfacción de padres y estudiantes con la comunicación entre ellos y la UNTUMBES.				
7. Satisfacción de padres y estudiantes con las instalaciones y los accesos de la UNTUMBES.				
8. Satisfacción de padres y estudiantes por los reconocimientos externos recibidos por la UNTUMBES.				
9. Satisfacción de padres y estudiantes con los procesos de evaluación.				
10. Satisfacción de padres y estudiantes con la acción tutorial. y con la orientación académica y profesional desarrollada en la UNTUMBES.				
11. Percepción sobre las innovaciones establecidas en la UNTUMBES.				
12. Satisfacción de padres y alumnos con los resultados académicos de la UNTUMBES.				
13. Satisfacción de padres y alumnos con la organización y funcionamiento general de la UNTUMBES.				
14. Satisfacción sobre las innovaciones establecidas en la UNTUMBES.				
15. Existe responsabilidad de asistencia en los horarios de los distintos servicios del centro (secretaría, dirección, docentes, ...) para atención a padres y estudiantes.				
16. Deseo de continuar en la UNTUMBES.				
17. Voluntad de inscribir y recomendar a la UNTUMBES. a otras personas				

DIMENSIÓN PERCEPCIÓN

Escala Valorativa 1= NUCA 2= CASI NUNCA 3= CASI SIEMPRE 4= SIEMPRE

INDICADOR / ÍTEMS	Escala valorativa			
	1	2	3	4
	INDICADOR: MEDIDAS DE PERCEPCIÓN DE LOGRO (motivación y satisfacción)			
1. Se implica en el proyecto educativo de la UNTUMBES				
2. Promueve el trabajo en equipo.				
3. Existe buenos mecanismos de comunicación en la UNTUMBES.				
4. Motivación a participar en la toma de decisiones de la UNTUMBES.				
5. Satisfacción por el tipo de liderazgo que se ejerce en la UNTUMBES.				
6. Se incentiva a los estudiantes, a profesores o a la UNTUMBES con premios y reconocimientos.				
7. Existe un clima de respeto y tolerancia entre los miembros de la comunidad universitaria.				
INDICADOR: PERCEPCIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA				
8. Cumplimiento de la Programaciones silábicas y/o Planes de Trabajo				
9. Consecución de los objetivos previstos en el PDI				
10. Satisfacción con los resultados que se logra la institución en todos los aspectos académicos				
11. Grado de participación de los alumnos y padres de familia en las actividades extra universitarias y complementarias de la entidad.				
12. Grado de colaboración de antiguos alumnos en las actividades promovidas por el UNTUMBES				

DEDICATORIA

=====

A Dios, El Omnipotente, por haberme dado la vida y la sabiduría para cristalizar mi propósito profesional, por ser el guía permanente en el camino del éxito. A mis padres por su amor y confianza en todo momento de mi formación profesional. A mi esposa Erika y a mis hijos Gianella y Gabriel por saberme comprender y darme su valioso tiempo

=====

AGRADECIMIENTO

=====

A mi padre Wilser y a mis madres Melva, Melida y Victoria, quienes me dieron los sabios consejos que todo resultado está en el esfuerzo y que todo obstáculo, es una motivación para el éxito. A mis profesores que contribuyeron en la formación profesional, fundamentada en valores.

Br. WILSER RENÁN CASTILLO CARRANZA

