

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
FACULTAD DE INGENIERÍA ECONÓMICA, ESTADÍSTICA Y
CIENCIAS SOCIALES**



TESIS

**“NIVEL DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL
INTERNO Y CALIDAD DE LA GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS DE LA UNI: 2019”**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN
GERENCIA PÚBLICA**

**ELABORADO POR:
FUSTER JUAN MARTEL QUINTANA
ORCID: 0009-0008-8018-5899**

**ASESOR:
Mg. WILFREDO RUÍZ BALDÁRRAGO
ORCID: 0000-0002-4973-4983**

LIMA-PERÚ

2023

Dedicatoria

*A mis padres, mi esposa y mis hijos,
quienes en todo momento me brindaron su
amor y apoyo en el desarrollo personal y profesional*

Agradecimientos

A Dios, por guiar mi camino.

*A mi asesor,
a los profesores y
a mis amigos de la maestría,
por compartir sus conocimientos y experiencias.*

*A mi Perú, por la generosidad de su gente y ser
un maravilloso lugar donde vivir.*

Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de Contenidos	iv
Lista de Tablas	vi
Lista de Figuras	viii
Acrónimos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	1
Capítulo I: Planteamiento del Problema	3
1.1 Descripción de la Situación Problemática	3
1.2 Formulación del Problema	8
1.3 Objetivos de la Investigación	9
Capítulo II.- Marco Teórico - Conceptual	10
2.1 Antecedentes de la Investigación	10
2.2 Teorías Básicas	27
2.2.1 Control Interno	27
2.2.1.1 El Control Interno en el Perú	33
2.2.2 Gestión de Recursos Humanos	38
2.2.2.1 Gestión de Recursos Humanos en el Perú	41
2.3 Marco Conceptual	48
2.4 Enfoque Teórico Conceptual Asumido por el Investigador	52

2.5	Hipótesis	55
2.6	Variables: Definición Conceptual y Operacional	56
Capítulo III.- Metodología		58
3.1	Tipo de Investigación	58
3.2	Población y Muestra	58
3.3	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	59
3.4	Descripción y Procedimientos de Análisis	62
Capítulo IV.- Análisis de Datos y Resultados		63
4.1	Descripción de los Datos	63
4.2	Estimación Estadística de los Datos	63
4.3	Prueba de Hipótesis e Interpretación de Resultados	78
4.4	Discusión de Resultados	88
Conclusiones y Recomendaciones		96
Referencias Bibliográficas		101
Anexos		110
	Anexo n.º 1: Operacionalización de Variables	110
	Anexo n.º 2: Matriz de Consistencia	112
	Anexo n.º 3: Cuestionarios	113
	Anexo n.º 4: Validez de Instrumentos	122
	Anexo n.º 5: Confiabilidad de Instrumentos	148
	Anexo n.º 6: Base de Datos	150

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Definición conceptual y operacional de las variables.	57
Tabla 2: Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.	61
Tabla 3: Nivel de madurez del sistema de control interno y calidad de la gestión de recursos humanos.	64
Tabla 4: Nivel de madurez del sistema de control interno de la UNI año 2019.	65
Tabla 5: Calidad de la gestión de recursos humanos de la UNI año 2019.	66
Tabla 6: Nivel de madurez del eje cultura organizacional y calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.	66
Tabla 7: Nivel de madurez del eje cultura organizacional de la UNI año 2019.	68
Tabla 8: Calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI año 2019.	68
Tabla 9: Nivel de madurez del eje gestión de riesgos y calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.	68
Tabla 10: Nivel de madurez del eje gestión de riesgos de la UNI año 2019.	70
Tabla 11: Nivel de madurez del eje supervisión y calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.	70
Tabla 12: Nivel de madurez del eje supervisión de la UNI año 2019.	72
Tabla 13: Nivel de madurez del eje cultura organizacional y calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	72
Tabla 14: Calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI año 2019.	74
Tabla 15: Nivel de madurez del eje gestión de riesgos y calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	74

Tabla 16: Nivel de madurez del eje supervisión y calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	76
Tabla 17: Grado de relación según coeficiente de correlación.	78
Tabla 18: Correlación entre el nivel de madurez del sistema de control interno y la calidad de la gestión de recursos humanos.	79
Tabla 19: Correlación entre el nivel de madurez del eje cultura organizacional y la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI	81
Tabla 20: Correlación entre el nivel de madurez del eje gestión de riesgos y la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI	82
Tabla 21: Correlación entre el nivel de madurez del eje supervisión y la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.	83
Tabla 22: Correlación entre el nivel de madurez del eje cultura organizacional y la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	84
Tabla 23: Correlación entre el nivel de madurez del eje gestión de riesgos y la calidad de gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	86
Tabla 24: Correlación entre el nivel de madurez del eje supervisión y la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	87

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1: Nivel de madurez del sistema de control interno en la UNI año 2017.	6
Figura 2: Distribución de frecuencias del nivel de madurez del sistema de control interno y la calidad de la gestión de recursos humano en la UNI.	65
Figura 3: Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje cultura organizacional y de la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.	67
Figura 4: Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje gestión de riesgos y de la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.	69
Figura 5: Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje supervisión y de la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.	71
Figura 6: Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje cultura organizacional y de la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	73
Figura 7: Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje gestión de riesgos y de la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	75
Figura 8: Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje supervisión y de la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	77

Acrónimos

CAP: Cuadro de Asignación Profesional.

CAS: Contratación Administrativa de Servicios.

COSO: *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway).

COSO ERM: COSO *Enterprise Risk Management* (Gestión de Riesgo Empresarial).

CGR: Contraloría General de la República del Perú.

CR: Congreso de la República del Perú.

INTOSAI: Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores.

ISO: *International Organization for Standardization* (Organización Internacional de Normalización).

MAPRO: Manual de Procedimientos.

MOF: Manual de Organización y Funciones.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PCM: Presidencia del Consejo de Ministros del Perú.

PR: Presidencia de la República del Perú,

PDP: Plan de Desarrollo de las Personas.

ROF: Reglamento de Organización y Funciones.

SCI: Sistema de Control Interno.

SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

SPSS: *Statistical Package for the Social Sciences* (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). Según Nel (2017), es “un software estadístico que permite procesar el análisis de predicciones de datos mediante herramientas estadísticas muy avanzadas” (p. 18).

UNI: Universidad Nacional de Ingeniería.

WEF: *World Economic Forum* (Foro Económico Mundial).

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar cómo el nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019. Para ello, se realizó una investigación de nivel descriptivo correlacional, enfoque cualitativo-cuantitativo, diseño no experimental transeccional. Como técnica de recolección de información se utilizó el trabajo de campo con encuestas con escala tipo Likert y también el análisis documental; utilizando estadística descriptiva se describió el comportamiento de cada variable, luego mediante estadística correlacional se determinó la relación o grado de asociación que existe entre las variables.

Como resultado se determinó que en la variable “Sistema de control interno”, del total de encuestados: 6,66% considera que el nivel de madurez del sistema de control interno es inexistente, 16,67% que es inicial, 46,66% que es intermedio, 23,33% que es avanzado y 6,67% que es de óptimo; y que el referido nivel de madurez en el año 2019 fue intermedio. Con relación a la variable “Gestión de recursos humanos”, del total de encuestados: 10,00% considera que la calidad de la gestión de recursos humanos es baja, 43,33% que es moderada, 43,33% que es alta y 3,33% que es muy alta; y que la calidad de la gestión de recursos humanos de la UNI en el año 2019 fue moderada.

Se estableció que existe correlación positiva (directamente proporcional) considerable entre el nivel de madurez del sistema de control interno y la calidad de la gestión de recursos humanos, con un resultado de Rho de Spearman de 0,718 y un nivel de significancia de 0,00, lo que indica que la correlación es significativa. En tal sentido, el nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona significativamente con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019.

Palabras clave: Sistema de control interno, gestión de recursos humanos, nivel de madurez, calidad.

Abstract

The general objective of the research was to determine how the level of maturity of the internal control system is related to the quality of human resource management at the National University of Engineering, 2019. For this, a basic research was carried out, at a descriptive correlational level, qualitative-quantitative approach, non-experimental cross-sectional design. As a data collection technique, field work was used with Likert-type scale surveys and also documentary analysis; Using descriptive statistics, the behavior of each variable was described, then using correlational statistics, the relationship or degree of association between the variables was determined.

As a result, it was determined that in the variable "Internal control system", of the total number of respondents: 6.66% consider that it is non-existent, 16.67% that it is initial, 46.66% that it is intermediate, 23.33% that it is advanced and 6.67% that it is optimal; and that the referred level of maturity in 2019 was intermediate. Regarding the variable "Human resources management", of the total number of respondents: 10.00% consider that it is low, 43.33% that it is moderate, 43.33% that it is high and 3.33% that she's very tall; and that the quality of UNI's human resources management in 2019 was moderate.

It was established that there is a considerable (directly proportional) positive correlation between the maturity level of the internal control system and quality of human resources management, with a Spearman's Rho result of 0.718 and a significance level of 0.00, indicating that the correlation is significant. In this sense, the level of maturity of the internal control system is significantly related to the quality of human resources management of the National University of Engineering, 2019.

Keywords: Internal control system, human resource management, maturity level, quality.

Introducción

La investigación tiene como objetivo general determinar cómo el nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019. El cual se subdividió en 6 objetivos específicos.

Para cumplir con tales objetivos se plantearon las respectivas hipótesis con sus correspondientes hipótesis alternativas. La investigación es de nivel descriptivo correlacional, toda vez que se describió el comportamiento de las variables en lo que respecta a la frecuencia de sus resultados y se midió el nivel de madurez del sistema de control interno (variable 1) y el nivel de la calidad de la gestión de recursos humanos (variable 2), luego se determinó la relación o grado de asociación que existe entre ambas variables; de enfoque cualitativo-cuantitativo, pues si bien la información es cualitativa para fines de su análisis fue codificada desde su levantamiento; diseño no experimental, pues se levantó la información tal y como se presentaron en las fuentes utilizadas, sin manipularlas.

Como técnica de recolección de información se utilizó el trabajo de campo con encuestas con escala tipo Likert y también el análisis documental, se desarrollaron 2 cuestionarios, una por cada variable, las cuales se aplicaron a la muestra; dichas encuestas se realizaron en un momento determinado de tiempo (entre diciembre de 2019 y enero de 2020); para el análisis de la información se utilizó el método estadístico procesando la información a través del programa SPSS versión 25; y para valorar el nivel de correlación entre las variables y la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

La investigación se dividió en tres capítulos: En el Capítulo I se presenta el Planteamiento del Problema, en ella se describió la situación problemática, la formulación

del problema y los objetivos de la investigación. En el Capítulo II se abordó el Marco Teórico – Conceptual, que comprende antecedentes investigativos, las teorías básicas, el marco conceptual, el enfoque teórico conceptual asumido por el investigador, las hipótesis general y específicas, y las variables en lo que respecta a definiciones conceptual y operacional. En el Capítulo III se expone el Análisis de Datos y sus Resultados, para cuyo efecto se realiza la descripción de los datos, la estimación estadística de los mismos, la prueba de hipótesis e interpretación de resultados, y la discusión de resultados.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Situación Problemática

La *World Economic Forum* (WEF, 2019), evalúa y compara la competitividad de los países a través de 103 indicadores agrupados en 12 pilares; en los indicadores incidencia de la corrupción, habilidades de la fuerza laboral actual y meritocracia e incentivación, ubica al Perú en los puestos 91, 117 y 75, respectivamente, respecto de 141 países. Ello significa que nos encontramos en el grupo de países con los más altos niveles de corrupción, con una fuerza laboral cuyas habilidades son bajas y con bajo nivel en la aplicación de la meritocracia e incentivación. En la gestión pública, tales indicadores están relacionados con la función a cargo de los funcionarios y servidores públicos.

Por su parte, la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM, 2013), entre las principales deficiencias de la gestión pública en el Perú, que se presenta también en las universidades públicas, menciona:

Inadecuada política y gestión de recursos humanos:

(...) Ello se expresa en una inadecuada determinación de los perfiles de puestos y el número óptimo de profesionales requeridos por cada perfil -bajo un enfoque de carga de trabajo y pertinencia para el logro de resultados-, lo que se ve exacerbado por inadecuados procesos de planificación, selección, contratación, evaluación de desempeño, incentivos, desarrollo de capacidades y desincorporación de las personas. Estos problemas se potencian por la ausencia de políticas de capacitación y de desarrollo de capacidades y competencias, ya sea porque las autoridades no valoran la gestión del personal o porque la entidad no cuenta con recursos para ello (p. 485769).

Es de señalar que, en el caso de las universidades públicas, ello incide negativamente en la calidad de los servicios que estos brindan, trayendo como consecuencia protestas y movilizaciones, principalmente de la población estudiantil.

Con relación a la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), fue creada mediante el Reglamento General de Instrucción Pública de 18 de marzo de 1876 como Escuela Especial de Ingenieros de Construcciones Civiles y de Minas del Perú; en 1941 por la Ley Orgánica de Educación Pública n.º 9359 cambió a Escuela Nacional de Ingenieros; y el 19 de julio de 1955 por la Ley n.º 12379 se transformó en Universidad. Al respecto, la UNI (2019), en el artículo 1 de su Reglamento de Organización y Funciones, señala: “La Universidad Nacional de Ingeniería es una persona jurídica de derecho público interno. En el cumplimiento de sus fines goza de autonomía académica, normativa, económica y administrativa, por mandato de la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria” (p. 5).

Sin embargo, respecto a la gestión, según el Informe de Evaluación del Plan Operativo Institucional, Periodo Anual – 2015, las Facultades no informan oportunamente a la Oficina Central de Recursos Humanos acerca del término de la relación laboral de los docentes contratados y licencias sin goce de haber, originando que se abone indebidamente los pagos (UNI, 2016). El mismo comportamiento ocurrió en el año 2016 (UNI, 2017) y en el año 2017 ((UNI, 2018). Asimismo, de acuerdo con el referido Informe de Evaluación del Plan Operativo Institucional, Periodo Anual – 2015, la Oficina Central de Calidad Universitaria indica que hay poco entrenamiento y conocimiento del personal administrativo (UNI, 2016). Los mencionados aspectos estarían revelando deficiencias en el accionar administrativo de la UNI, que podrían derivar en presuntos hechos irregulares.

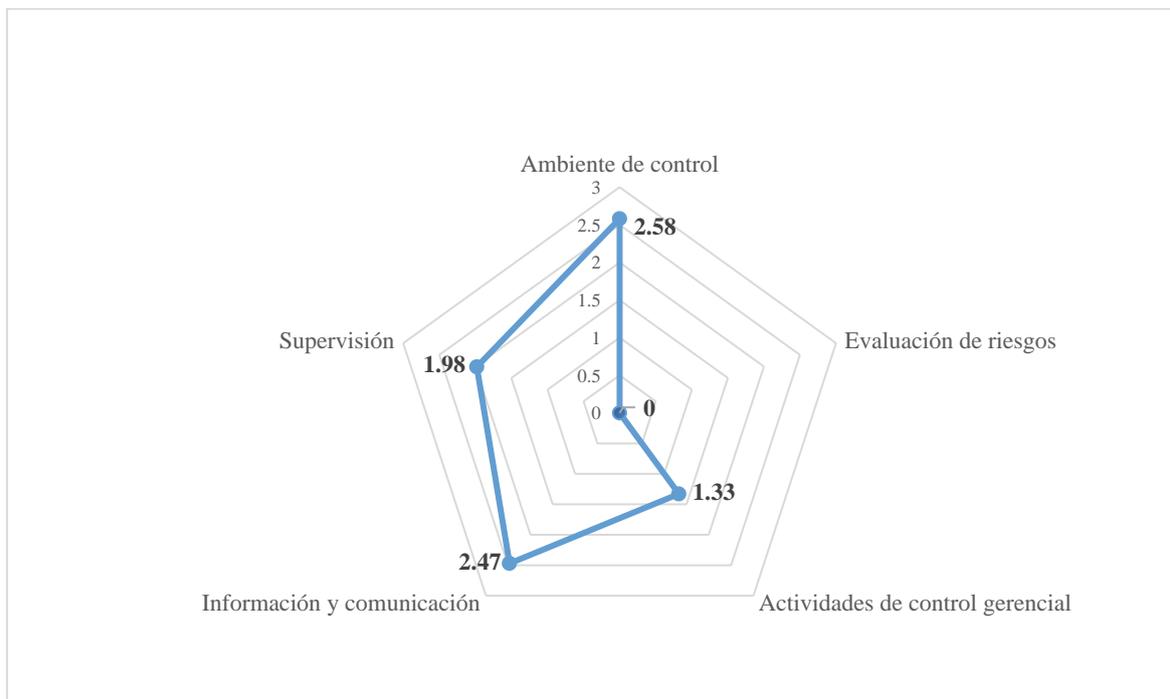
A su vez, la UNI (2019) en el documento Estado de Implementación de las Recomendaciones del Informe de Auditoría orientadas a la Mejora de la Gestión, evidencia que desde el año 2005 no se ha fortalecido cualitativamente, mediante la designación de

profesionales especialistas, así como las jefaturas de las dependencias administrativas y operativas, con el objeto de lograr eficiencia y eficacia en la generación y manejo de los recursos de la institución; y que, desde dicho año, aún no se cuenta con una directiva interna que consolide las normas internas y externas, a la cual deben sujetarse el personal docente y administrativo para mantener actualizado sus legajos personales; de manera que, la Unidad de Escalafón y Registro pueda proporcionar información oportuna y confiable para la toma de decisiones. En ese mismo sentido, revela que desde el año 2010 aún no se ha implementado una recomendación relacionada con la aprobación del ROF, MOF, MAPRO y CAP de la Oficina Central de Bienestar Universitario que permitan establecer las funciones y responsabilidades de los servidores; asimismo, que desde el año 2011 aún no se ha implementado una recomendación relacionada con la elaboración del ROF, MOF y MAPRO de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica.

La UNI (2017) en el Informe de Diagnóstico del Sistema de Control Interno, registra como escala de medición de esta: 0 = inexistente, 1 = inicial, 2 = en proceso de implementación, 3 = establecido / implementado, 4 = avanzado y 5 = óptimo. Según dicho documento, como resultado de la verificación de las evidencias de cumplimiento aplicables a los principios de control interno agrupados en los 5 componentes, el nivel de madurez del Sistema de Control Interno implementado a febrero de 2017 se encontraba en el nivel Inicial (1.67), al haberse evidenciado que las condiciones del elemento de control existen, sin embargo, no están formalizadas. De la revisión a dicho documento, se aprecia que los componentes Ambiente de Control (2,58) e Información y Comunicación (2,47), tienen mayor nivel de madurez; en tanto que Evaluación de Riesgos (0,00), Actividades de Control Gerencial (1.33) y Supervisión (1,98), tienen menor nivel de madurez. Tales resultados se grafican en la figura 1.

Figura 1

Nivel de madurez del sistema de control interno en la UNI año 2017



Nota: La figura muestra los valores que alcanzaron el nivel de madurez de los componentes del sistema de control interno en la UNI en el año 2017. Elaborado a partir de datos tomados de UNI (2017) *Informe de Diagnóstico del Sistema de Control Interno*.

Lo expuesto (hasta este punto) y lo mostrado en la figura 1, estaría evidenciando que en la UNI el componente de control Evaluación de riesgos es nulo, lo que no permite identificar y analizar los riesgos asociados a la consecución de los objetivos institucionales. Esto, aunado al nivel inicial en que se encuentran los componentes Actividades de control gerencial y Supervisión, estarían evidenciando carencia de acciones a través de políticas y procedimientos que contribuyan a garantizar la reducción de riesgos; asimismo, deficiencias en las evaluaciones para determinar si cada uno de los 5 componentes del sistema de control interno están presentes y funcionan adecuadamente.

Así también, el mencionado Informe de Diagnóstico del Sistema de Control Interno, refiere que no se tiene sistema de evaluación de desempeño, que no se ha emitido

procedimientos de capacitación e inducción del personal ingresante. Se menciona, que existen 4 modalidades de contratación del personal: docente, Decreto Legislativo n.º 276, CAS y a través de órdenes de servicio (estos últimos ejecutan labores de carácter permanente, en algunos casos por más de 2 o 3 años); así como que existe demora en la incorporación a la planilla del nuevo personal docente contratado, debido a demora de las facultades en remitir la información necesaria a la Oficina Central de Recursos Humanos (actual Unidad de Recursos Humanos); en adición se señala, que las Facultades no informan oportunamente respecto a tardanzas, inasistencias, licencias y permisos del personal. Por último, se menciona que no existe un plan de administración y evaluación de riesgos ni política de gestión de riesgos (UNI, 2017).

Lo expuesto, permite mencionar que en la Oficina Central de Recursos Humanos aún no se ha implementado un sistema de control interno conforme a lo establecido en la Ley n.º 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, a pesar de haberse aprobado en junio de 2017 el Plan y Cronograma de Trabajo para el Cierre de Brechas para la Implementación del Sistema de Control Interno en la UNI, lo que induce a pensar que probablemente sea el nivel de madurez del sistema de control interno implantado en la referida oficina el factor determinante para las deficiencias descritas, las cuales constituyen deficiencias en la calidad de la gestión de recursos humanos en la UNI.

Es necesario señalar que, desde el 18 de mayo de 2019, en razón a la Resolución de Contraloría n.º 146-2019-CG, que aprueba la Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, de obligatorio cumplimiento para las entidades del Estado Peruano; los componentes Ambiente de control e Información y comunicación han sido agrupadas en el eje Cultura organizacional; los componentes Evaluación de riesgos y Actividades de control se agruparon en el eje Gestión de riesgos; y el componente Supervisión constituye el eje que del mismo nombre.

Cabe agregar que, el Plan Estratégico Institucional 2018 – 2020, establece como uno de los objetivos estratégicos “Fortalecer la gestión institucional de manera estratégica y sostenible en beneficio de la comunidad universitaria” (UNI, 2018, p. 14), para lo cual entre las acciones estratégicas señala: “Instrumentos de gestión optimizados para la Universidad Nacional de Ingeniería” UNI, 2018, p. 14) y “Programa permanente de fortalecimiento de capacidades para autoridades y personal de la Universidad Nacional de Ingeniería” (UNI, 2018, p. 14); respecto de estos, establece los indicadores: “Porcentaje de avance en la implementación del Enfoque de la Gestión por Procesos en la UNI” (UNI, 2018, p. 14) y “Porcentaje de funcionarios (docentes y administrativos) con cargo directivo capacitados en gestión pública” (UNI, 2018, p. 14). La unidad orgánica responsable de este último indicador es la Oficina Central de Recursos Humanos.

Los problemas descritos sobre la madurez del sistema de control interno y la calidad de la gestión de recursos humanos de la UNI; nos motiva a revisar y analizar con detenimiento si el nivel de madurez del de control interno de la UNI se relaciona con la calidad de la gestión de los recursos humanos; razón por la cual, a continuación, formularemos las preguntas de investigación respectivas.

1.2 Formulación del Problema

Problema General

¿Cómo el nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019?

Problemas Específicos

1. ¿De qué manera el nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI?
2. ¿Qué relación existe entre el nivel de madurez del eje gestión de riesgos con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI?

3. ¿Cómo el nivel de madurez del eje supervisión se relaciona con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI?
4. ¿De qué manera el nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI?
5. ¿Qué relación existe entre el nivel de madurez del eje gestión de riesgos con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI?
6. ¿Cómo el nivel de madurez del eje supervisión se relaciona con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI?

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Determinar cómo el nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019.

Objetivos específicos

1. Establecer de qué manera el nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.
2. Determinar como el nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.
3. Establecer de qué manera el nivel de madurez del eje supervisión se relaciona con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.
4. Establecer como el nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.
5. Determinar de qué manera el nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.
6. Establecer como el nivel de madurez del eje supervisión se relaciona con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.

Capítulo II: Marco Teórico – Conceptual

2.1 Antecedentes de la Investigación

Antecedentes en el Perú

Torres (2021) *Control interno y gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020* (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.

Torres planteó como problema de investigación: “¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020?” (p. 5); y como objetivo: “Determinar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020” (p. 6).

Tiene como variable independiente al Control interno, el cual tiene como dimensiones: eje cultura organizacional, eje gestión de riesgos y eje supervisión; asimismo, tiene como variable dependiente la Gestión de recursos humanos, que tiene como dimensiones: Planificación de políticas de recursos humanos, Organización del trabajo y su distribución, Gestión del empleo, Gestión del rendimiento, Gestión de la compensación, Gestión de desarrollo y capacitación y Gestión de relaciones humanas y sociales.

El diseño de la investigación es no experimental, transversal y descriptivo correlacional; la población fue de 75 colaboradores de la Municipalidad Provincial de El Dorado 2020, del cual eligió una muestra de 51 colaboradores y definió como unidad de análisis a cada trabajador de dicha municipalidad. Utilizó las técnicas de encuesta (un cuestionario por cada variable) y observación (análisis y lectura de documentos); el cuestionario de control interno con 21 enunciados en 3 dimensiones, adaptados de la Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG emitida por la Contraloría General de la República del Perú (CGR, 2019), con escala de medición tipo Likert y el cuestionario gestión de recursos humanos con 28 enunciados y 7 dimensiones, adaptados de la Directiva

n.º 002-2014-SERVIR/GDSRH emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2014), con escala tipo Likert. Se determinó la validez y confiabilidad de los instrumentos, se realizó el análisis de datos a nivel descriptivo e inferencial y se procesaron mediante el programa estadístico SPSS 25 y Excel; para establecer la relación entre las variables se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Los resultados determinaron que el 70,59% de colaboradores considera regular el nivel de control interno, 17,65% refiere que es malo y 11,76% que es bueno; a su vez, el 66,67% considera regular el nivel de gestión de los recursos humanos, el 15,69% indican que es malo y un 17,65% lo consideran bueno. La correlación del eje cultura organizacional con la variable gestión de recursos humanos es de 0.315 (positiva baja), del eje supervisión es de 0.461 (positiva moderada) y del eje evaluación de riesgos es de 0.819 (positiva alta). La correlación entre el control interno y la gestión de recursos humanos tiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.760 (positiva alta), con una significación bilateral de 0.000 que indica que existe relación entre ambas variables.

De Torres (2021), se ha rescatado el haber considerado la citada Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG que en el Perú regula la implementación del sistema de control interno, y a partir de ella haber establecido como dimensiones de la variable Control interno a los ejes Cultura organizacional, Gestión de riesgos y Supervisión; asimismo, que a partir de ella se haya adaptado el respectivo cuestionario. De similar manera, se ha rescatado el haber considerado la mencionada Directiva n.º 002-2014-SERVIR/GDSRH que en el Perú regula la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas, el cual, entre otros procesos, considera los de gestión del empleo que incluye la gestión de la incorporación y la gestión de desarrollo que incluye la capacitación. Se rescata también, el diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, teniendo como unidad de análisis al trabajador, la técnica de la encuesta utilizando como medio de medición

la escala tipo Likert, la utilización del coeficiente Rho de Spearman procesado a través del programa estadístico SPSS. Los resultados obtenidos en la tesis analizada serán considerados para la discusión de resultados.

García (2019) *Sistema de control interno y gestión de los recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018* (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.

García propuso como problema de investigación: “¿Existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones San Martín, 2018?” (p. 30); y por objetivo: “Determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones San Martín, 2018” (p. 33).

Tiene como variable independiente al Control interno, el cual tiene como dimensiones: Ambiente de control, Evaluación del riesgo, Actividades de control, Información y comunicación, y Supervisión; asimismo, tiene como variable dependiente la Gestión de recursos humanos, que tiene como dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control.

La investigación fue no experimental, transversal y correlacional; la población fue de 511 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la región San Martín, del cual eligió una muestra de 20 trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos y definió como unidad de análisis a cada trabajador de dicha oficina. Utilizó las técnicas de encuesta (un cuestionario por cada variable); el cuestionario de control interno con 25 preguntas con escala de medición tipo Likert y el cuestionario de gestión de recursos humanos con 16 preguntas con escala tipo Likert. Se determinó la validez y confiabilidad de los instrumentos. El análisis de datos se efectuó por medio de procesos estadísticos

inferenciales determinando frecuencias relativas y absolutas. Para determinar si existe relación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Los resultados determinaron que el 65% de los trabajadores considera que el nivel de implementación del sistema de control interno está en proceso y el 55% piensa que la gestión de los recursos humanos es inadecuada. La correlación de la gestión de recursos humanos con la dimensión ambiente de control obtuvo un Rho de Spearman de 0.622 y significancia bilateral de 0.003; la dimensión evaluación de riesgos alcanzó un coeficiente de correlación de 0.819 y significancia bilateral de 0,000; la dimensión, actividades de control, alcanzó un coeficiente de correlación de 0.745 y significancia bilateral de 0.000; la dimensión, Información y comunicación, tuvo un coeficiente de correlación de 0,808 y significancia bilateral de 0,000; y la dimensión, supervisión, alcanzó un coeficiente de correlación de 0,809 y significancia bilateral de 0.000. Finalmente, el sistema de control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos con un coeficiente Rho de Spearman de 0.815 (positiva considerable) y un nivel de significancia bilateral de 0,000, que indica que existe correlación.

De lo investigado por García (2019) se ha rescatado el objetivo de determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos; el tipo de investigación no experimental, transversal y correlacional, la definición de la unidad de análisis, la técnica de encuesta utilizada con escala tipo Likert, el análisis de datos por medio de procesos estadísticos determinando las frecuencias y la correlación entre variables utilizando el coeficiente Rho de Spearman. Asimismo, sus resultados servirán para la discusión de resultados.

Condori (2019) *Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018* (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.

Condori esbozó como problema de investigación: “¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018?” (p. 39); y por objetivo: “Determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018” (p. 43).

Tiene como variable independiente al Control interno, que tiene como dimensiones: Ambiente de control, Evaluación del riesgo, Actividades de control, Información y comunicación, y Supervisión del control interno; asimismo, tiene como variable dependiente la Gestión del talento humano, que tiene como dimensiones: Integración de personas, Organización de personas, Motivación y compensación, Desarrollo de personas, Retención de personas y Auditoría a las personas.

La investigación fue de diseño descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; la población al igual que la muestra fue de 30 servidores públicos que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica y definió como unidad de análisis a cada servidor. Utilizó las técnicas la encuesta (un cuestionario por cada variable) y la consulta y recolección documental; el cuestionario de control interno con 35 ítems con escala de medición tipo Likert y el cuestionario de gestión del talento humano con 20 ítems con escala tipo Likert. Se determinó la validez y confiabilidad de los instrumentos. El análisis de datos se realizó utilizando estadísticos descriptivos (frecuencias y porcentajes) y relacionales (Rho de Spearman) para valorar el nivel de correlación y la comprobación de hipótesis, procesados con el programa estadístico SPSS 24.

En los resultados se determinó que el 86.7% de los encuestados considera que el control interno en la UGEL de Huancavelica es muy bueno y el 13.3% que es bueno; el 80.0% considera que la gestión del talento humano es muy bueno y el 20,0% que es bueno. Respecto a la relación del control interno y la gestión del talento humano, se encontró un

coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,804 y un valor de significancia de 0,000, lo que significa que existe correlación positiva y significativa. Se determinó también que existe correlación positiva significativa del control interno: con la integración de personas en un Rho de Spearman de 0,741; con la organización de personas en un Rho de Spearman de 0,770; con la motivación y compensación en un Rho de Spearman de 0,697 (media); con el desarrollo de personas en un Rho de Spearman de 0,408 (baja); con la retención de personas en un Rho de Spearman de 0,524 (baja); y con la auditoría de personas en un Rho de Spearman de 0,813 (considerable).

De lo investigado por Condori (2019), para efecto de nuestra tesis, se ha rescatado el objetivo de determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano; el tipo de investigación descriptivo correlacional, la definición de cada servidor como unidad de análisis, el tamaño de la muestra (30 servidores), la técnica de encuesta utilizada con escala tipo Likert, el análisis de datos con estadísticos descriptivos y relacionales con Rho de Spearman y el procesamiento mediante el programa estadístico SPSS. Asimismo, sus resultados servirán para la discusión de resultados.

Antecedentes Internacionales

Vargas (2021) *El Control Interno y su contribución en la Unidad de Talento Humano en una Empresa Pública Municipal del Ecuador* (Tesis de Maestría) Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

En la tesis, Vargas planteó como objetivo: “Describir el control interno y su contribución en la unidad de talento humano en una empresa municipal del Ecuador, que permita optimizar su gestión laboral, percibida en la falta de coordinación de actividades, control y desempeño laboral” (p. 2).

Tiene como variables al Control interno y el Talento humano, fue de diseño cualitativo-cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, la población al igual que la

muestra fue de 7 directivos y 45 personal operativo, cada uno de ellos es una unidad de análisis. Se utilizó la técnica de la encuesta (cuestionario para obtener información primaria) y la técnica de la lectura científica (libros, revistas, folletos, internet para información secundaria). Se determinó la confiabilidad del instrumento obteniendo un alfa de Cronbach de 0,752. El análisis de datos se realizó utilizando estadísticos descriptivos (frecuencias) y para el análisis relacional se utilizó el estadístico Chi Cuadrado. Como resultado se determinó que el control interno influye en la gestión del talento humano en Empresa Pública Transvial.

Para nuestra tesis, de la investigación realizada por Vargas (2021), se ha rescatado utilizar las variables control interno y talento humano, realizar una investigación cualitativo-cuantitativo y correlacional, donde cada unidad de análisis es un servidor (directivo u operario); como, el uso de la técnica de la encuesta, la lectura y, para el análisis de datos, el uso de estadísticos. Sus resultados servirán para la discusión de resultados de nuestra investigación.

Flores (2017) *Evaluación del control interno en la Unidad de Bodega Central de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-MANAGUA) recinto universitario "Rubén Darío" (RURD) bajo las Normas Técnicas de Control Interno (NTCI) en el año 2016* (Tesis de Máster) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Flores propuso como problema de investigación: “¿Cómo incide la no aplicación de las Normas de Control Interno en la Unidad de Bodega Central en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua UNAM - Managua?” (p. 10); y por objetivo: “Evaluar el control interno en la Unidad Bodega Central de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAM-MANAGUA) Recinto Universitario Ruben Darío (RURD), bajo las normas técnicas de control interno (NTCI), en el año 2016” (p. 11).

Tiene como variable al Control interno, con sus dimensiones: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de Control, Información y comunicación, Supervisión y Monitoreo. La investigación fue de tipo descriptivo de corte transversal, con enfoque cualitativo cuantitativo; el universo de estudio fue la citada universidad, la muestra la Unidad de Bodega Central UNAM-Managua. Los instrumentos utilizados fueron la guía de observación, la entrevista y el cuestionario.

En los resultados se determinó que el componente Entorno de control tiene un nivel de confianza de 69% (moderado) y un nivel de riesgo de 31% (bajo), el componente Riesgo tiene un nivel de confianza de 74% (moderado) y nivel de riesgo de 26% (bajo), el componente Actividad de control tiene un nivel de confianza de 92% (alto) y un nivel de riesgo de 8% (bajo), el componente Información y comunicación tiene un nivel de confianza de 90% (alto) y un nivel de riesgo de 10% (bajo), y el componente Supervisión y monitoreo tiene un nivel de confianza de 55% (moderado) y un nivel de riesgo de 45% (bajo). En el consolidado de los componentes del control interno, se obtuvo un nivel de confianza de 76% y un nivel de riesgo de 24%, lo que evidencia el nivel de aceptación del control interno de la Unidad de Bodega Central.

De la investigación realizada por Flores (2017), se ha rescatado para nuestra tesis la variable control interno y sus dimensiones, particularmente la de Evaluación de riesgos y Supervisión; asimismo, el uso de las técnicas de observación y cuestionario.

Análisis a Artículos Científicos

Nuestra investigación relaciona el nivel de madurez del sistema de control interno (variable independiente) con la calidad de la gestión de recursos humanos (variable dependiente). Al respecto, a continuación, se presenta el análisis realizado a artículos científicos relacionados con dichas variables:

Sistema de Control Interno. Según Bravo et al. (2020), “El control interno proporciona una seguridad razonable para proteger los recursos institucionales a través de los cuales se alcanzarán los objetivos establecidos, garantizando siempre la legalidad de las operaciones que se realizan” (p. 1334). En el mismo sentido, para Mendívil y Erro (2021), citando al Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway, refieren que el informe COSO, define el control interno:

como un proceso desarrollado por la administración de la empresa, la dirección y el resto del personal, con el único objetivo de proporcionar un grado de seguridad en cuanto al cumplimiento de los objetivos de la entidad: Eficiencia, eficacia, y fiabilidad de las operaciones (p. 3).

Para Mendoza (2020), “El sistema de control interno presenta un conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos incluyendo las actividades de las autoridades” (p. 102).

Recientemente, Távara (2022), citando a Argandoña (2010), afirma que el Sistema de Control Interno es el:

conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos (...): a. Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta. b. Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos; cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones. Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información. Fomentar e impulsar la práctica de

valores institucionales. Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado (p. 1834).

De lo expuesto, se colige que existen 2 conceptos, por un lado, el control interno, referido a su capacidad para proporcionar seguridad razonable para proteger los recursos y alcanzar los objetivos institucionales dentro de un marco de legalidad, cuyo proceso es llevado a cabo por la dirección y el resto del personal de la organización. Por otro lado, el sistema de control interno, asociado al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registro, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal. En el caso de las entidades públicas, tiene especial énfasis la calidad de los servicios que estas prestan a la ciudadanía.

Dimensiones del Sistema de Control Interno. Según Mendoza (2020), las dimensiones del sistema de control interno son eje cultura organizacional, eje gestión de riesgos y eje supervisión. Para dicha afirmación, se basa en la Directiva n.º 06-2019-CG/INTEG emitida por la Contraloría General de la República (CGR, 2019), e indica que el eje cultura organizacional está integrado por los componentes ambiente de control e información y comunicación; agrega, que este eje promueve la generación de condiciones para el logro de los objetivos institucionales. Según este investigador, el eje gestión de riesgos agrupa a los componentes evaluación de riesgos y actividades de control; y el eje supervisión comprende el componente supervisión.

La citada directiva, define componentes, a los elementos del control interno cuyo desarrollo permiten la implementación del sistema de control interno y son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión; asimismo, define eje, a los elementos del procedimiento para implementar el sistema de control interno, que agrupa los componentes del control interno a fin de facilitar

su desarrollo y son: cultura organizacional (agrupa a los componentes ambiente de control y, información y comunicación), gestión de riesgos (agrupa a los componentes evaluación de riesgos y actividades de control), y supervisión (comprende al componente supervisión).

Por el contrario, Mendívil y Erro (2021), plantearon como dimensiones: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo o supervisión.

Como se advierte, los investigadores citados que estudiaron y propusieron dimensiones del sistema de control interno, tienen diferentes enfoques. Mendívil y Erro (2021) lo conceptualizan como se solía hacer del año 2019 hacia atrás; en tanto que, Mendoza (2020) le da un enfoque más práctico y actual; en ese sentido, para efectos de la presente tesis resulta conveniente asumir como dimensiones del sistema de control interno, a los ejes: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión por ser más prácticos y actuales.

Gestión de Recursos Humanos. Según Solís et al. (2022):

comienza cobrar cada vez más importancia el recurso humano como el activo máspreciado en las organizaciones, siendo la clave de su innovación y desarrollo. Desde este enfoque el individuo es considerado como un ser que desea superarse del mismo modo que lo hace una organización. (p. 22)

Dichos investigadores, citando a Álvarez (2022) afirman:

Gestionar el talento humano es una tarea importante, eje de la planificación organizacional. Los procesos dependen de quien los ejecuta y de los procesos depende la eficacia de una organización, para que las organizaciones se mantengan competitivas es necesario prestar énfasis al capital humano, creando una mejora en sus procesos, el cumplimiento de sus objetivos y por ende el desarrollo de toda la organización. (p. 24)

En el mismo sentido, Gaspar (2021) sostiene:

La gestión del talento humano es el elemento funcional de la organización, el cual se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión de talento humano eficiente y de calidad se promueve el buen desempeño laboral, la obtención de los objetivos empresariales, y el éxito en las organizaciones. (p. 319)

Para el citado investigador, “Las empresas en la actualidad, le han tenido más interés por la capacitación y el desarrollo de su capital humano y esto se debe a que juegan un papel fundamental en la consecución del logro de sus objetivos” (p. 327).

También en el mismo sentido, Morales y Rey (2021) afirman:

La ley del servicio civil, n.º 30057, y su reglamento, establecen un régimen laboral para los trabajadores administrativos, a partir del año 2014; su finalidad es que, las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil. (p. 87)

Morales y Rey (2021) Agregan:

El servicio civil se basa en el mérito, igualdad de oportunidades y el aseguramiento de la calidad de los servicios del Estado en beneficio de la ciudadanía, el mérito busca que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades; siendo el mérito el fundamento en los procesos de selección, progresión en la carrera y evaluación de desempeño, así como en la gestión de la capacitación, gestión del rendimiento y la permanencia en el servicio civil, y la mejora continua en los proceso de cada entidad, principalmente en la obtención de los resultados y metas programadas. (p. 89)

Complementariamente a las afirmaciones de los citados investigadores, el Congreso de la República del Perú (CR, 2013), en el artículo 4 de la Ley n.º 30057, establece:

El sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos. (p. 498586)

De lo expuesto, se desprende la importancia de la gestión de recursos humanos en la innovación y desarrollo de las organizaciones, que, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas, desarrolla y ejecuta, en el caso de las entidades públicas, la política del Estado respecto del servicio civil. Por lo que se hace necesario prestar especial énfasis, particularmente a la capacitación y el desarrollo del capital humano si se quiere alcanzar los objetivos y el éxito institucional.

Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos. Mendívil y Erro (2021), consideran dimensiones de la variable eficacia del personal, a la responsabilidad, la motivación humana y el clima organizacional. Por el contrario, Morales y Rey (2021) plantean como dimensiones del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, a la planificación de políticas de recursos humanos, la gestión del empleo (incluye la gestión de la incorporación y la gestión de la administración de personas), la gestión del conocimiento y, la gestión de relaciones humanas y sociales. A su vez, Bravo, Zambrano y Bravo (2020), creen que “El reclutamiento del personal debe ser realizado cuidadosamente, debido a que los procedimientos para la selección del talento humano son claves en el desarrollo organizacional” (p.1313).

En consecuencia, en concordancia con lo planteado por los citados autores, las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos pueden ser variados; sin embargo, de todas ellas, por su importancia, son claves para el desarrollo organizacional el reclutamiento de personal y la capacitación y desarrollo del capital humano.

Metodología. Mendívil y Erro (2021), en la investigación que buscó “determinar si el control interno de una organización influye en la eficacia de sus trabajadores y de ser así conocer que tan estrecha es esta relación” (p. 6); realizaron una investigación de nivel descriptivo–correlacional que describe el comportamiento de las variables y mide la relación entre ellas, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Su población fue de 1 200 trabajadores de los que seleccionó una muestra de 292. La técnica de recolección de información empleada fue el trabajo de campo a través de encuestas (una para medir el control interno y otra para medir eficacia de los trabajadores). A los resultados de dicho instrumento aplicó el método estadístico de correlación de Pearson para comprobar la relación entre las variables, para ello utilizó el programa SPSS.

A su vez, Morales y Rey (2021), en la investigación cuyo objetivo fue “Determinar porqué la Oficina de Recursos Humanos, no ha iniciado el proceso de implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establecidos por la Ley del Servicio Civil, en la Universidad Nacional del Centro del Perú” (p. 91), efectuaron una investigación de nivel descriptivo tipo básica, método científico, diseño no experimental. Su población fue de 479 trabajadores administrativos, de los cuales seleccionó una muestra de 95. La técnica de recolección de información empleada fue el trabajo de campo a través de encuestas. Para el análisis de datos utilizaron el programa Excel y la inferencia estadística.

Por otro lado, Bravo et al. (2020), en la investigación que tuvo como objetivo “analizar el control interno en la administración del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Flavio Alfaro, Tosagua y San Vicente, de la provincia de Manabí” (p. 1313); realizaron una investigación de nivel descriptivo, enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo) y diseño no experimental. Su población y muestra estuvo conformada por 30 personas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí escogidas de manera intencional. La técnica de recolección de

información empleada fue la encuesta aplicada a través del Google Form. Para el análisis de la información se hizo uso del método estadístico procesando los datos e información a través del software SPSS.

Como se advierte, los investigadores analizados realizaron investigaciones de nivel descriptivo o descriptivo-correlacional, de tipo básica, de enfoque cuantitativo o mixto (cualitativo-cuantitativo), diseño no experimental; cuyas poblaciones estuvieron conformadas por personas (trabajadores) que variaron entre 1200 y 30; y la muestra que variaron entre 292 y 30 personas. Utilizaron como técnica de recolección de información el trabajo de campo a través de encuestas y para el análisis de la información todos utilizaron el método estadístico procesado ya sea a través del programa SPSS o del Excel.

Resultados Obtenidos. Se presenta los resultados que obtuvieron los investigadores de los artículos científicos analizados.

Respecto al Sistema de Control Interno. Mendoza (2020), en la investigación que tuvo como objetivo:

Determinar la implementación del Sistema de Control Interno en la gestión administrativa de las unidades ejecutoras del Ministerio del Interior en el sur del Perú, a través de la aplicación de instrumentos técnicos normativos vigentes, para la adecuada identificación de los riesgos de las Unidades Ejecutoras y plantear las medidas de remediación de acuerdo al plan de acción de la entidad (p. 101);

obtuvo los resultados siguientes:

En la dimensión **Eje cultura organizacional**, se alcanzó una aceptación del 60% de la muestra en el componente ambiente de control y del 50% en el componente información y comunicación. En la dimensión **Eje gestión de riesgos**, se alcanzó una aceptación del 80% de la muestra en el componente evaluación de riesgos y del 87% en actividades de control. En la dimensión **Eje supervisión**, se alcanzó una aceptación del 56% de la muestra. En el

resultado general de la variable Sistema de control interno, el 83% de la muestra consideran que la implementación del control interno ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales; así como, de las metas y actividades previstas en el Plan Operativo Institucional.

Mendívil y Erro (2021), en la investigación que tuvo como objetivo “determinar si el control interno de una organización influye en la eficacia de sus trabajadores y de ser así conocer que tan estrecha es esta relación” (p. 6); obtuvo los resultados siguientes:

En la dimensión **Ambiente de control**, el 61,10% de la muestra lo consideraron alto, lo que indica que es bueno, ya que cuenta con las políticas, planes, reglamentos y manuales de procedimientos para realizar las actividades de cada uno de los departamentos, y proporciona los instrumentos y capacitaciones adecuadas para lograr la eficiencia operativa de los trabajadores; además, define y establece las responsabilidades directivas y administrativas con el fin de desarrollar un ambiente laboral sano.

En la dimensión **Evaluación de riesgo**, el 71,20% de la muestra lo considera alto, lo que indica una buena detección del riesgo dentro de sus políticas de control interno, ya que se analiza y evalúa oportunamente el cumplimiento de metas, capacitación a los trabajadores sobre las medidas correctivas para afrontar cualquier riesgo que pueda frenar el cumplimiento de los objetivos y cuenta con capacitaciones sobre la redefinición de políticas administrativas y operacionales que ayuda a encaminar el éxito de las operaciones. Asimismo, en la dimensión **Actividades de control**, el 64,40% de la muestra lo considera alto, lo que indica que las actividades de dicha dimensión son buenas, debido a que la institución realiza comprobaciones de las transacciones y otras actividades, la dirección evalúa y da seguimiento a las responsabilidades de cada uno de sus empleados para asegurar el cumplimiento de las políticas de calidad y gestión.

En la dimensión **Información y comunicación**, el 75,30% de la muestra lo considera alto, lo que indica que la organización cuenta con comunicación efectiva, debido a que tiene políticas claras para facilitar el manejo de la información entre los trabajadores; además, tiene programas informáticos para evaluar y dar seguimiento a las problemáticas presentadas por sus empleados. Asimismo, en la dimensión **Monitoreo o supervisión**, el 68,80% de la muestra lo considera alto, lo que indica que el nivel de monitoreo o supervisión de la organización es bueno, ya que define y aplica los procedimientos adecuados para vigilar y evaluar de forma continua las operaciones; asimismo, detecta y corrige las deficiencias.

En el resultado general de la variable Control interno, el 69,90% de la muestra lo considera alto, que significa que el control interno es óptimo.

Bravo et al. (2020), en el artículo que tuvo como objetivo “analizar el control interno en la administración del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Flavio Alfaro, Tosagua y San Vicente, de la provincia de Manabí” (p. 1313), determinó que el 63% de la muestra afirma que no manejan un sistema de control interno para el cumplimiento de los objetivos y la mitigación de los riesgos.

Respecto a la Gestión de Recursos Humanos. Mendívil y Erro (2021), en la investigación que buscó “determinar si el control interno de una organización influye en la eficacia de sus trabajadores y de ser así conocer que tan estrecha es esta relación” (p. 6); obtuvo los resultados siguientes:

En la dimensión **Responsabilidad**, el 74,30% de la muestra lo consideraron alto, lo que indica que existe muy buen nivel de compromiso de parte de los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones, desde los horarios establecidos, las actividades de sus cargos, participación en eventos institucionales, hasta la presentación de informes y avances de trabajo, encaminado al cumplimiento de los objetivos de la institución.

En la dimensión **Motivación humana**, el 75,00% de la muestra considera alto, ello indica buen nivel de satisfacción de los trabajadores en cuanto a beneficios, recompensas, remuneraciones, prestaciones y oportunidades de progresos que la institución le ofrece por el cumplimiento eficiente de sus operaciones, e indica que un alto porcentaje de los trabajadores accede a capacitaciones y cursos que la institución brinda en su beneficio.

En la dimensión **Clima organizacional**, el 76,70% de la muestra lo considera alto, lo que indica que los trabajadores trabajan en un ambiente laboral muy bueno, que permite que se adapten rápidamente a las condiciones de trabajo y a los cambios de operaciones, lo que facilita la realización de actividades de una manera más eficiente y productiva.

En el resultado general de la variable Eficiencia de los trabajadores, el 72,30% de la muestra considera alto, significa que la eficacia de los trabajadores es buena.

Respecto de la Correlación entre el Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos, Mendivil y Erro (2021), en la investigación que buscó “determinar si el control interno de una organización influye en la eficacia de sus trabajadores y de ser así conocer que tan estrecha es esta relación” (p. 6); como resultado de su investigación que utilizó el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo el valor de 0,914 y un valor de significancia bilateral de 0,000, que indica que la variable Y = eficacia del personal, es muy dependiente de la variable independiente X = control interno, lo que significa que entre mejor control interno exista dentro de la institución mayor será la eficiencia obtenida en las operaciones de los trabajadores.

2.2 Teorías Básicas

2.2.1 Control Interno

Sobre control interno, Zache (2020) afirma:

... las empresas privadas han convertido el control interno en uno de los pilares fundamentales de sus organizaciones. Pero este es un concepto que ha experimentado

una singular evolución, desde oscuros cubículos abarrotados de papeles amarillentos, hasta espaciosa oficinas dotadas de equipos de última generación, que ejecutan nuevos programas de contabilidad y almacenamiento digitalizado de documentos e informes. En el orden académico, podemos distinguir dos fases claramente especificadas, la primera que denominemos originaria se ubica desde los primeros hitos del control contable hasta el advenimiento de la normativa sistematizada por la Comisión Treadway y el Informe Coso I, cuyo enfoque modificó abiertamente el criterio de abordar el control interno en las empresas; y la segunda a partir del Informe Coso hasta nuestros días. (p. 10)

Al respecto, existen diversos modelos de control interno que utilizan las organizaciones en el mundo, siendo los más conocidos:

- COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*, Estados Unidos).
- COCO (*Criteria of Control*, Canadá).
- Cadbury (Reino Unido).
- Vienot (Francia)
- Peters (Holanda).
- KING (Sudáfrica).
- MICIL (Marco Integrado de Control Interno Latinoamericano).
- COBIT (*Control Objectives for Information and related Technology*, Australia): herramienta para que los propietarios de los procesos del negocio descarguen eficiente y efectivamente sus responsabilidades de control sobre los sistemas informáticos.
- SAC (*Systems Auditability and Control*): ofrece asistencia a los auditores internos sobre el control y la auditoría de los sistemas y la tecnología informática. (Quinaluisa *et al.* 2018, pp. 271-272)

De ellos, el más aceptado a nivel internacional es el modelo emitido por el *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO)¹, publicado en 1992, COSO 1992, consiste en un marco integrado para asistir a las entidades a evaluar y desarrollar sus sistemas de control interno, en su estructura consideró 5 componentes: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y, supervisión. Luego, en el año 2004 se publicó el modelo COSO ERM, COSO 2004, con la finalidad de acrecentar la gestión de control interno a través de un proceso más íntegro de administración del riesgo; posteriormente, en el año 2013 se publicó el denominado COSO 2013, actualizado en el modelo COSO ERM 2017 que perfecciona el marco integrado para dar más cobertura a los riesgos a los que hacen frente las instituciones.

De acuerdo con el COSO (2016):

El documento de actualización no reemplaza el Control interno de 2013 - Marco integrado. Los dos marcos son distintos pero complementarios. Quienes estén familiarizados con Controles internos - Marco Integrado no se darán cuenta de que ambos marcos usan una estructura de componentes y principios, sin embargo, estos se adaptan a cada uno (p. 8).

COSO 2013, denominado Control Interno – Marco Integrado. El COSO (2013), define el control interno como “un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una organización, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de aseguramiento razonable para la consecución de los objetivos” (p. 1). El Marco agrupa los objetivos de una organización en 3 categorías: operativos, de información y de cumplimiento.

¹ *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*, en español, Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway, cuyas siglas en inglés es COSO.

Los objetivos operacionales buscan alcanzar la misión y visión de la organización. Pueden estar vinculados con la mejora de la ejecución financiera, la productividad (ejemplo, disminuir la duplicidad de labores), la calidad, los hábitos medioambientales, la mejora y el agrado del cliente y trabajadores. Si los propósitos operacionales no están bien determinados, sus recursos podrían ser empleados de manera imperfecta (COSO, 2013).

“Los objetivos de información hacen referencia a la preparación de informes útiles para uso de las organizaciones y de las partes interesadas. Pueden estar relacionadas tanto con información financiera como con no financiera, así como información externa o interna” (COSO, 2013, p. 9). Según los objetivos de cumplimiento, las organizaciones “deben llevar a cabo sus actividades, (...) de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. A la hora de definir sus objetivos de cumplimiento, la organización debe comprender que leyes, reglas y regulaciones son aplicables transversalmente a la organización” (COSO, 2013, p. 11).

El COSO (2013), establece 5 componentes del control interno y 17 principios que representan los conceptos fundamentales asociados a los componentes, los cuales son aplicables para todas las organizaciones.

Los componentes son: **Entorno de control**, constituido por el “conjunto de normas, procesos y estructuras que constituyen la base sobre la cual se puede llevar a cabo el sistema de control interno de la organización” (COSO, 2013, p.14); **Evaluación de riesgos**, “implica un proceso dinámico e iterativo para identificar y analizar los riesgos asociados a la consecución de los objetivos de la organización, constituyendo así la base sobre la que determinar cómo se debe gestionar dichos riesgos” (COSO, 2013, p.15); **Actividades de control**, “son las acciones establecidas a través de políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos que incidan en la consecución de los objetivos” (COSO, 2013, p.15); **Información y comunicación**, “La información es necesaria para que la organización pueda

llevar a cabo sus responsabilidades de control interno en aras de conseguir sus objetivos. La comunicación ocurre tanto interna como externamente y proporciona a la organización la información necesaria” (COSO, 2013, p.16); y, **Actividades de supervisión**, “Las evaluaciones continuas, las evaluaciones separadas o una combinación de ambas son utilizadas para determinar si cada uno de los cinco componentes del sistema de control interno (...) están presentes y funcionan adecuadamente” (COSO, 2013, p.16).

De acuerdo con el COSO (2013):

si bien un sistema efectivo de control interno proporciona una seguridad razonable acerca de la consecución de los objetivos de la organización, existen limitaciones inherentes. Incluso un sistema de control interno efectivo puede experimentar fallos.

Estas limitaciones pueden ser el resultado de:

(...)

- Incidencias que se pueden producir por fallos humanos, tales como el producto de errores.
- La capacidad de la dirección y demás miembros del personal y/o de terceros, para eludir los controles previa conveniencia entre ellos.

Estas limitaciones impiden que la dirección tenga la seguridad de la consecución de los objetivos de la organización, es decir, el sistema de control interno proporciona una seguridad razonable, pero no absoluta. (p. 19)

El control interno según la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI). La INTOSAI (2004), que considera el marco integrado para el control interno del COSO 1992, en la Guía para las Normas de Control Interno del Sector Público, señala:

El control interno es un proceso integral efectuado por la gerencia y el personal, y está diseñado para enfrentarse a los riesgos y dar seguridad razonable de que en la

consecución de la misión de la entidad, se alcanzarán los siguientes objetivos gerenciales:

- Ejecución ordenada, ética, económica, eficiente y efectiva de las operaciones.
- Cumplimiento de las obligaciones de responsabilidad.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.
- Salvaguarda de los recursos para evitar pérdidas, mal uso y daño.

El control interno es un proceso integral dinámico que se adapta constantemente a los cambios que enfrenta la organización. La gerencia y el personal de todo nivel tienen que estar involucrados en este proceso para enfrentarse a los riesgos y para dar seguridad razonable del logro de la misión de la institución y de los objetivos generales. (p. 6)

Para la INTOSAI el control interno comprende 5 componentes, los cuales son: **Entorno de control**, “establece el tono de una organización, teniendo influencia en la conciencia que tenga el personal sobre el control. Es el fundamento para todos los componentes de control interno” (INTOSAI, 2004, p. 19); **Evaluación del riesgo**, “es el proceso de identificación y análisis de los riesgos relevantes para el logro de los objetivos de la entidad y para determinar una respuesta apropiada” (INTOSAI, 2004, p. 24); **Actividades de control**, “políticas y procedimientos establecidos para disminuir los riesgos y lograr los objetivos de la entidad. Para ser efectivas, (...) deben ser apropiadas, funcionar consistentemente de acuerdo con un plan a lo largo de un periodo, y un costo adecuado” (INTOSAI, 2004, p. 30); **Información y comunicación**, “son esenciales para ejecutar todos los objetivos de control interno” (INTOSAI, 2004, p. 40); y, **Seguimiento**, “Los sistemas de control interno deben ser objeto de seguimiento para valorar la calidad de la actuación del sistema en el tiempo. El seguimiento se logra a través de actividades rutinarias, evaluaciones puntuales o la combinación de ambas” (INTOSAI, 2004, p. 44).

De acuerdo con la INTOSAI (2004):

el control interno no puede por sí mismo asegurar el logro de los objetivos generales definidos (...). Dado que el control interno depende del factor humano, es sujeto a las debilidades en el diseño, errores de juicio o interpretación, mala comprensión, descuido, distracción, colusión, abuso o excesos. (p. 13)

De los modelos expuestos, que en opinión del tesista son los que más influencia tienen en el Perú, el modelo COSO es ampliamente aceptado a nivel internacional (incluido el Perú), tanto por el sector privado como el sector público; en tanto que el modelo de la INTOSAI, que en su diseño también considera el modelo COSO, está dirigido al sector público de los países cuyas instituciones fiscalizadoras superiores integran la INTOSAI. De ellos, se puede colegir que, el control interno es un proceso efectuado por los niveles de dirección y el resto del personal de una organización, con el objeto de enfrentar los riesgos y dar seguridad razonable de que se alcanzará la misión y los objetivos operacionales, de cumplimiento de las obligaciones, responsabilidades y regulaciones aplicables, y salvaguarda de los recursos. Ambos modelos, comprenden los mismos 5 componentes y uno y otro coinciden en señalar que el control interno proporciona seguridad razonable de la consecución de los objetivos, pero dicha seguridad no es absoluta; ello es así, porque interviene el factor humano, así el control interno fuera llevado por las máquinas, es de precisar que estas responden a lo que sus usuarios desean, pudiendo intervenir factores incluso como el descuido, la colusión, abusos o excesos.

2.2.1.1 El Control Interno en el Perú

El control interno en el Perú se encuentra regulado en la Ley n.º 28716, la que en el artículo 10 establece “La Contraloría General de la República, (...), dicta la normativa técnica de control que oriente la efectiva implantación y funcionamiento del control interno

en las entidades del Estado, así como su respectiva evaluación” (CR, 2006, p. 316872).

Según la citada Ley:

Se denomina sistema de control interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, (...)

Constituyen sus componentes:

- a) El ambiente de control; entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa;
- b) La evaluación de riesgos; en cuya virtud deben identificarse, analizarse y administrarse los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales;
- c) Actividades de control gerencial; son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad;
- d) Las actividades de prevención y monitoreo; referidas a las acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas, a fin de cuidar y asegurar respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno.
- e) Los sistemas de información y comunicación; a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar

de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional;

- f) El seguimiento de resultados; consistente en la revisión y verificación actualizadas de la atención y logros de las medidas de control interno implantadas, incluyendo la implementación de las recomendaciones formuladas en sus informes por los órganos del Sistema Nacional de Control;
- g) Los compromisos de mejoramiento; por cuyo mérito los órganos y personal de la administración institucional efectúan autoevaluaciones conducentes al mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación o deficiencia susceptible de corrección, obligándose a dar cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones que se formulen para la mejora u optimización de sus labores.
(CR, 2006, pp. 316871-316872)

En cumplimiento del mencionado artículo 10 de la Ley n.º 28716, la CGR (2006) emitió las Normas de Control Interno y definió el control interno y sus objetivos, como:

Es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar a los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzarán los siguientes objetivos gerenciales:

- (i) Promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta
- (ii) Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos
- (iii) Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y a sus operaciones
- (iv) Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información

- (v) Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales
- (vi) Promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuentas por los fondos y bienes públicos a su cargo o por una misión u objetivo encargado y aceptado. (p. 7)

Asimismo, considerando el marco integrado del COSO 1992, así como la Guía para las normas de control interno del sector público emitidas por la INTOSAI (2004), antes descritas; en las referidas Normas de Control Interno emitido por la CGR (2006), se organizó la estructura de control interno en cinco componentes: i) ambiente de control, ii) evaluación de riesgos, iii) actividades de control gerencial, iv) información y comunicación, y, v) supervisión. Las 4 primeras son las mismas establecidas en los literales a), b), c) y e) del artículo 3 de la Ley 28716; en tanto que el componente v) supervisión, agrupa a las actividades de prevención y monitoreo, el seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento de la citada Ley.

Según las citadas Normas de Control Interno:

“El componente ambiente de control define el establecimiento de un entorno organizacional favorable al ejercicio de buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la entidad y generar una cultura de control interno” (CGR, 2006, p. 11).

El componente evaluación de riesgos abarca el proceso de identificación y análisis de los riesgos a los que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos. La evaluación de riesgos es parte del proceso de administración de riesgos, e incluye: planeamiento, identificación, valoración o análisis, manejo o respuesta y el monitoreo de los riesgos de la entidad. (CGR, 2006, p. 15)

El componente actividades de control gerencial comprende políticas y procedimientos establecidos para asegurar que se están llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos que pueden afectar los objetivos de la entidad, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de estos. (CGR, 2006, p. 19)

El componente información y comunicación comprende los métodos, procesos, canales, medios y acciones que, con enfoque sistémico y regular, aseguren el flujo de información en todas las direcciones con calidad y oportunidad. Esto permite cumplir con las responsabilidades individuales y grupales. (CGR, 2006, p. 25)

El componente supervisión permite valorar la eficacia y calidad del funcionamiento del sistema de control interno en el tiempo y su retroalimentación. Para ello la supervisión, identificada también como seguimiento, comprende un conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de la entidad, con fines de mejora y evaluación. Dichas actividades se llevan a cabo mediante la prevención y monitoreo, el seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento. (CGR, 2006, p. 30)

Más adelante, la CGR (2019) emitió la Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, en la que en el numeral 6.1 definió como componentes del control interno al ambiente de control, la evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión; y en el numeral 6.3, con la finalidad de facilitar la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, agrupó dichos componentes en 3 ejes: Cultura organizacional (agrupa los componentes ambiente de control e información y comunicación), Gestión de riesgos (abarca los componentes evaluación de riesgos y actividades de control) y Supervisión (comprende el componente supervisión).

2.2.2 Gestión de Recursos Humanos

Según Vallejo (2016) el éxito en las organizaciones es la calidad de las personas que trabajan en ellas, generan productividad, calidad y competitividad (p. 55). A su vez, Chiavenato (2007) sostiene “Las organizaciones están formadas por personas y dependen de éstas para lograr sus objetivos y cumplir sus misiones” (p. 1); “Las personas son los elementos vivos y los impulsores de la organización, capaces de dotarla de la inteligencia, talento y aprendizaje indispensables para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos” (p. 2). Asimismo, afirma:

La administración de recursos humanos tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas trabajar, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas – es decir, la calidad en la manera en que se administra a las personas en la organización – es un aspecto crucial en la competitividad organizacional. (p. 118)

Los procesos básicos en la administración de recursos humanos son cinco: integrar, organizar, retener, desarrollar y auditar a las personas. (...) Son procesos íntimamente interrelacionados e interdependientes. Su interacción hace que cualquier cambio en uno de ellos tendrá influencias sobre los demás, la cual realimentará nuevas influencias y así sucesivamente, con lo que genera ajustes y acomodados en todo el sistema. (pp. 118-119)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), en el documento *Mejore su Negocio – El Recurso Humano y la Productividad*, afirma que “La Gestión de Recursos Humanos (GRH) es el proceso estratégico de contratación, capacitación, acompañamiento profesional, motivación y recompensa del personal. Debe estar en consonancia con los objetivos de su empresa” (p. 21).

Vallejo (2016) afirma:

La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. (...)

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (p. 16)

A su vez, Deloitte Consulting, 2018, en la revista *Gestión de Recursos Humanos en América Latina*, señala:

Una gestión estratégica de los RR HH reconoce que el capital más valioso que tiene una empresa son sus empleados, a través de sus conocimientos, habilidades y creatividad constituyen el fundamento de los buenos o malos resultados que la organización pueda obtener.

Es así que resulta importante considerar a las personas como un activo fundamental que contribuye a la consecución de objetivos organizacionales, que puede ser medido, evaluado y optimizado para su desarrollo como trabajador y el de la compañía en su conjunto. (p. 3)

En ese sentido, Armas, Llanos y Traverso (2017) afirman:

Una contratación inadecuada, puede generar un amplio impacto a nivel organizacional, el colaborador nuevo realmente podría convertirse en el elemento que merme la productividad del equipo, el generador de competencia, pero también de conflictos. Si bien puede traer ideas beneficiosas, también puede sumar ideas limitantes; puede ser el próximo gerente o el próximo ladrón... es el riesgo de incorporar un nuevo talento, un riesgo que se incrementa significativamente si dejamos que ingrese “cualquiera”. (pp. 70-71)

Según dichos autores, los procesos de contratación persiguieron siempre la mayor coincidencia entre el perfil del cargo y el perfil del colaborador, el seleccionado debía tener la mayor cantidad de conocimiento, habilidades y competencias requeridas. Sin embargo, debido a la susceptibilidad de perfectibilidad tanto de la persona como de los procesos, así como a los cambios constantes del entorno, hacen necesarios la actualización constante. Para ellos, la evaluación de desempeño es el instrumento que ayuda a la organización para mejorar los resultados de los talentos humanos y debe ser aplicado planificadamente a través de un proceso que considere tanto las virtudes como las posibles amenazas al proceso, con la intención de poder controlarlos.

De lo expuesto se colige que las organizaciones dependen de los recursos humanos para alcanzar sus objetivos y cumplir su misión y visión. Gestión de recursos humanos (denominado también administración de recursos humanos, gestión del talento humano o gestión del capital humano), es un proceso transversal que ayuda al funcionamiento de los procesos operativos de la organización, consiste en administrar a las personas en armonía con los objetivos y metas de la organización, buscando el desarrollo e involucramiento del recurso humano; respecto del cual, resultan particularmente importantes los subprocesos de contratación, capacitación y evaluación de desempeño.

2.2.2.1 Gestión de Recursos Humanos en el Perú

Con relación a la gestión de recursos humanos en el Perú, la PCM (2013) en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, afirma:

El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona a los servidores públicos, que armoniza los intereses de la sociedad y los derechos de los servidores públicos, y tiene como propósito principal el servicio al ciudadano. (...)

Para ello, el modelo se orienta a la profesionalización de la función pública en todos los niveles, buscando atraer a personas calificadas a los puestos clave de la administración pública, y priorizando la meritocracia en el acceso, promoción, evaluación y permanencia a través de un sistema de gestión del capital humano del sector público, acorde con las nuevas tendencias del empleo a nivel mundial. (p. 485778)

Para ordenar la gestión de recursos humanos en el Sector Público se emitió la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, que tiene por finalidad “que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran” (CR, 2013, p. 498585).

Al respecto, la Presidencia de la República del Perú (PR, 2018), mediante el Decreto Legislativo n.º 1450, entre otros, modificó el artículo 4 y la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la citada Ley n.º 30057, de manera que el artículo 4 señala:

El sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos (p. 108).

Y, la Primera Disposición Complementaria Transitoria, dispone que la implementación del régimen de la Ley del Servicio Civil por las entidades públicas se realiza progresivamente.

A su vez, la PCM (2014) en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, haciendo referencia al artículo 5 del Decreto Legislativo n.º 1023², afirma que

el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los subsistemas: planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación, y gestión de relaciones humanas y sociales. (p. 525145)

Con relación a los criterios de priorización para la progresividad de la implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, SERVIR (2014) en el numeral 8.2 de la Directiva n.º 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas, afirma:

Se priorizan los procesos que generan impacto en el cumplimiento de los objetivos organizacionales de la entidad, orientándose a la profesionalización de servidores civiles, cuya finalidad es convertir a las oficinas de recursos humanos en un eje estratégico que garantice una gestión basada en la meritocracia, que promueva el compromiso de los servidores civiles con sus entidades y al servicio del ciudadano.

- a) En el primer nivel se priorizan aquellos procesos directamente relacionados a:
- Ingreso de la persona al servicio civil, el que se considera un punto crítico porque conduce hacia el acto administrativo de ingreso al servicio civil.

² Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

- Desarrollo y resultados de la persona, ya que la capacitación y la evaluación del desempeño están ligadas al valor que genera el servidor civil para la consecución de los objetivos organizacionales. (p. 537483)

Ingreso de la persona al servicio civil en la UNI. De acuerdo con la sección Relación de Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil de SERVIR (2020), la UNI al 4 de febrero de 2020 aún no había iniciado formalmente el proceso de pase al régimen de la Ley del Servicio Civil (dicho proceso se inicia formalmente con la resolución de inicio del proceso de implementación otorgado por SERVIR).

Por otro lado, según la Memoria Institucional 2019, emitido por la UNI (2020), el personal administrativo de la UNI en el año 2019 estaba conformado por 368 personas entre nombrados (309) y contratados por servicios personales (59), y 571 personas con contrato administrativo de servicios. Al respecto, de la revisión a la página web de la UNI, así como de consultas con personal administrativo de dicha casa de estudios, se tomó conocimiento que en el año 2019 no hubo ingreso de personal bajo el régimen laboral 276. En cuanto al ingreso de personal bajo el Decreto Legislativo n.º 1057, la UNI (2021) en la sección Concursos Públicos CAS de su página web, registra que en el año 2019 se realizaron 6 convocatorias de las cuales 5 fueron adjudicadas y 1 fue declarado nula.

Respecto a la incorporación de personal a las entidades públicas bajo los regímenes de los Decretos Legislativos n.ºs 276 y 1057, la PR (2020) mediante el artículo 4 del Decreto de Urgencia n.º 016-2020, prohibió el ingreso de personas al régimen laboral del Decreto Legislativo n.º 276 y dispuso que las entidades de este régimen que requieran contratar personal lo harán a través del contrato administrativo de servicios regulado por el Decreto Legislativo n.º 1057.

Con relación al ingreso de la persona al servicio civil, SERVIR (2014) en el numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema

Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas, afirma “El primer nivel de implementación de los procesos del Sistema se ejecutará en el siguiente orden de priorización: 1) Diseño de Puestos 2) Selección 3) Inducción 4) Evaluación de desempeño 5) Capacitación” (p. 537483). En tal sentido, la calidad del ingreso de la persona al servicio civil está vinculado al Diseño de Puestos, la Selección y la Inducción.

Acerca de **Diseño de puestos**, considerando que la UNI no cuenta con resolución de inicio del proceso de implementación al régimen de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 20 de la Directiva n.º 004-2017-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP, emitido por SERVIR (2017), para contratar servidores en el régimen regulado por el Decreto Legislativo n.º 1057 a la UNI le corresponde elaborar perfiles de puestos conforme a lo establecido en el capítulo III de dichas Normas. Según el artículo 5º de la citada Directiva, **Perfil de puesto** “Es la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en el puesto” (SERVIR, 2017, p. 2).

Por otro lado, la PCM (2008), en el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo n.º 075-2008-PCM, estableció que el procedimiento de contratación incluye las etapas: preparatoria, convocatoria, selección y suscripción y registro del contrato. Respecto de la etapa preparatoria, señala:

Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad

presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. (p. 2)

Es de mencionar, que la PCM (2011), con el Decreto Supremo n.º 065-2011-PCM, modificó el texto de las etapas de convocatoria y selección, señalando:

Convocatoria: comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional, en un lugar visible de acceso público del local o de la sede central de la entidad convocante sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información adicionales para difundir la convocatoria.

La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse desde, cuando menos, cinco (5) días hábiles previos al inicio de la etapa de selección. (...).

Selección: comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos, como la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria.

En todo caso, la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. (p. 447320)

De acuerdo con el Reglamento General de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, emitido por la PCM (2014), “La **Inducción** tiene la finalidad de poner en conocimiento a los servidores civiles, la información relacionada al funcionamiento general del Estado, a su institución, a sus normas internas, y finalmente a su puesto” (p. 525167).

Al respecto, de acuerdo con la Guía para la Gestión del Proceso de Inducción emitido por SERVIR (2017), el proceso de inducción comprende:

La **inducción general** está referida a brindar información sobre el Estado, la entidad y normas internas.

La **inducción específica** está referida a brindar información sobre el puesto.

La inducción proporciona información necesaria para facilitar y garantizar la integración y adaptación del servidor civil a la entidad y al puesto. (p. 5)

Desarrollo y resultados de la persona. Sobre el particular, SERVIR (2014) en el numeral 8.2 de la Directiva n.º 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas, afirma: “En el primer nivel se priorizan (...) Desarrollo y resultados de la persona, ya que la capacitación y la evaluación del desempeño están ligadas al valor que genera el servidor civil para la consecución de los objetivos organizacionales” (p. 537483).

Con relación a la **capacitación**, la PCM (2014) en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, señala:

La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. (p. 525145)

Sobre el particular, la UNI (2019) en el Plan de Desarrollo de Personas – 2019, en el Anexo “MATRIZ PDP-2019”, registra la programación de 8 acciones de capacitación, para todas ellas señala que los niveles de evaluación serán de Reacción y Aprendizaje.

Respecto a la Evaluación de Desempeño, la PCM (2017) en el Decreto Supremo n.º 117-2017-PCM que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, dispuso que para las entidades que aún no

cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación, no son de aplicación las disposiciones del sistema de gestión de rendimiento.

De lo expuesto, con relación a gestión de recursos humanos en el Perú, se concluye que el servicio civil tiene como propósito principal el servicio al ciudadano. Que el sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos; y comprende los subsistemas: planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación, y gestión de relaciones humanas y sociales.

Se colige también que, en la implementación del sistema, en el primer nivel se priorizan el ingreso de la persona al servicio civil por considerarse un punto crítico (diseño de puestos, selección e Inducción), y el desarrollo y resultados de la persona (capacitación y la evaluación del desempeño) por estar ligadas al valor que genera el servidor civil para la consecución de los objetivos organizacionales. Además, que debido a que la UNI aún no ha transitado al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil solo puede contratar servidores bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios; que en el año 2019 no tuvo ingresos de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo n.º 276, pero adjudicó 5 convocatorias bajo el régimen del Decreto Legislativo n.º 1057; y que, en tanto no cuente con resolución de inicio del proceso de implementación no puede efectuar evaluación de desempeño.

2.3 Marco Conceptual

Cultura Organizacional

Para Chiavenato (2009) “la cultura organizacional constituye el ADN³ de las organizaciones” (p. 120); define cultura organizacional como “Sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o una de sus unidades y guía el comportamiento de sus miembros” (p. 492).

De acuerdo con Llanos et al. (2016):

La cultura organizacional es considerada la personalidad de la organización, el conjunto de características que le proporcionan su propia identidad y le permiten diferenciarse de las otras. (...) influye y afecta los diferentes ámbitos relacionales, tales como: el cliente interno (colaboradores y directivos) y los clientes externos (clientes-proveedores y comunidad). (p. 3)

Conforme a Ramón et al. (2017) “La cultura organizacional se aplica en todos los procesos de la gestión de recursos humanos, que tiene aplicarse desde el proceso de reclutamiento y selección. (...) es importante el sentido de pertenencia que se logre fijar en el empleado” (p. 11).

De lo expuesto, podemos inferir que la cultura organizacional como esencia de las organizaciones, constituye el ambiente en el que se desarrollan estas, conformado por creencias y valores compartidos, que le dan identidad propia y la diferencian de otras organizaciones frente a sus clientes tanto internas como externas y tiene que aplicarse en la gestión de recursos humanos desde el proceso de reclutamiento y selección.

Acorde a ello, la CGR (2019) en la Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG, Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, numeral 7.2, con relación a cultura organizacional, señala:

³ El Diccionario de la Lengua Española define ADN, como la esencia, naturaleza de alguien o algo.

(...) promueve la generación de condiciones adecuadas para el logro de los objetivos institucionales. Es decir, que la entidad fortalezca la gestión con una estructura orgánica adecuada, asignación clara de responsabilidades, canales de comunicación efectivos, procesos para el reclutamiento y retención del personal calificado, y un entorno organizacional favorable para el ejercicio de prácticas, valores éticos y reglas de conducta. (p. 10)

Gestión de riesgos

Casares y Lizarzaburu (2016) definen gestión de Riesgo como:

El análisis de oportunidades y amenazas, incertidumbres y los riesgos o eventos al riesgo a los que están sometidas todas las actividades de cualquier organización, (...) la tendencia moderna es utilizar un enfoque integral de manejo de los mismos conocido como “Enterprise Risk Management” (ERM), con el fin de evaluar, administrar y comunicar estos riesgos de una manera integral, basados en los objetivos estratégicos de la organización. (pp. 27-28)

Asimismo, señalan “Lo importante de los riesgos es identificarlos. Si se identifican se pueden gestionar, si se gestionan se puede monitorear y establecer planes de acción y de mejora” (p. 23).

Conforme a la ISO 31000 (2018), riesgo es el “efecto de la incertidumbre sobre los objetivos” y gestión del riesgo se define como “actividades coordinadas para dirigir y controlar la organización con relación al riesgo” (p. 1).

De tales afirmaciones resulta que riesgo son las oportunidades, amenazas, incertidumbres o evento en general a la que se encuentran sometidas todas las actividades de una organización y afectan sus objetivos; y gestión del riesgo consiste en la identificación, administración y monitoreo del riesgo.

Conforme a ello, la CGR (2019) en la referida Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG, numeral 6.1, definió riesgo como la “posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la entidad/dependencia” (p. 6). En cuanto a gestión de riesgos, en el numeral 7.3, señala:

(...) comprende la identificación y valoración de los factores o eventos que pudieran afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, relacionados a los productos que se brindan a la población (bienes o servicios públicos), así como determinar las medidas de control que reduzcan la probabilidad que se materialicen dichos factores o eventos. (p. 11)

Supervisión

La CGR (2019) en la mencionada Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG, en el numeral 7.4, con relación a supervisión, señala:

(...) comprende el conjunto de acciones que permiten dar cuenta de la implementación del SCI, a través del Seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual elaborado en función del desarrollo de los ejes Cultura Organizacional y Gestión de Riesgos, y la Evaluación Anual de la implementación del SCI. (p. 13)

Nivel de madurez del sistema de control interno

La CGR (2019) en el numeral 7.1 de la citada Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG, afirma “... una evaluación anual de la implementación del SCI que permitirá medir el grado de madurez del SCI” (p. 9).

Asimismo, la CGR (2021) en la mencionada Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG, en el numeral 7.4.2 modificado mediante Resolución de Contraloría n.º 093-2021-CG señala:

La evaluación permite a la entidad conocer el nivel de implementación de su SCI, esta comprende el desarrollo de las preguntas contenidas en el Cuestionario de Evaluación de la implementación del SCI (...).

Las respuestas a las preguntas contenidas en el cuestionario y sus evidencias se valoran de manera conjunta a fin de medir la implementación integral de los 3 ejes y determinar el nivel de madurez del SCI.

Asimismo, en su anexo 10, agrega, “Considerando el resultado obtenido dentro de la evaluación de la implementación del SCI se determina el nivel de madurez (...)”. En dicho anexo, a los niveles de madurez los denomina: Inexistente, Bajo, Básico, Intermedio, Avanzado y Óptimo.

Como se advierte, el nivel de madurez del sistema de control interno, mide el grado de maduración de la implementación del SCI y varía de inexistente (menor nivel de maduración) a óptimo (máximo nivel de maduración).

Calidad de la gestión de recursos humanos.

La Organización Internacional de Normalización (ISO 9000, 2015), en el numeral 3.6.2, define **Calidad** como “grado en el que un conjunto de características inherentes de un objeto cumple con los requisitos”; y señala “El término calidad puede utilizarse acompañado de adjetivos tales como pobre, buena o excelente”.

A su vez, Avedissian *et al.* (s.f.), con relación al concepto de calidad como satisfacción del cliente, señalan “conformidad con las especificaciones e idoneidad práctica (...). En los negocios solo hay una definición de calidad: la del cliente” (p. 12). Respecto a calidad como output, mencionan “cada persona y entidad se justifican por la emisión de un *output* que es utilizado por otras personas o entidades, siendo ésta la calidad de la persona o de la entidad (p. 12). Adicionan:

Un cliente es aquel a quien impacta un producto o servicio o proceso, pudiendo ser:

1. *Cientes externos*: incluyen no solo al usuario final, sino también a los proveedores intermediarios y los comerciantes.
2. *Cientes internos*: incluyen a los integrantes de la empresa en su totalidad. (p. 27)

Como se advierte, en tanto la ISO 9000 2015 asocia la calidad al respeto de requisitos por parte de un conjunto de características inherentes de un objeto; Avedissian *et al*, la relacionan con conformidad con las especificaciones por parte del cliente, donde cliente es aquel a quien impacta el producto, servicio o proceso.

En tal sentido, se colige que Calidad está asociada al cumplimiento de determinados requisitos por parte de las características inherentes de un objeto, y también a la conformidad del cliente con las especificaciones del objeto o servicio. Por lo que, podemos considerar “calidad de la gestión de recursos humanos” al cumplimiento de determinados requisitos en los procesos de gestión de recursos humanos; así como, al nivel de satisfacción de las expectativas de los clientes (usuarios) de Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI; donde los clientes externos está constituido por el personal directivo, docente y administrativo de las otras unidades orgánicas de la UNI y los clientes internos son los integrantes de dicha oficina.

2.4 Enfoque Teórico Conceptual Asumido por el Investigador

Considerando los aspectos revelados en los subcapítulos Antecedentes de la investigación, Teorías básicas y Marco conceptual, y teniendo en cuenta que la investigación realizada por el tesista relaciona el nivel de madurez del sistema de control interno con la calidad de la gestión de recursos humanos de la UNI a continuación se presenta el punto de vista teórico–conceptual asumido por el tesista.

Con relación a **control interno**, se asume que es un proceso continuo e integral, llevado a cabo por los diferentes niveles de dirección y el personal de las entidades tanto públicas como privadas, diseñados para hacer frente a los riesgos y brindar seguridad razonable que se alcanzarán los objetivos institucionales relativos a su misión y visión, a la información tanto financiera como no financiera interna y externa, y de cumplimiento de las

regulaciones aplicables; de manera que se prevengan situaciones adversas, posibles irregularidades y actos de corrupción.

Respecto a **sistema de control interno**, se asume el concepto establecido por el CR (2006) en la Ley n.º 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, que en el artículo 3, señala “conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registro, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado ...” (p. 316871).

En concordancia con Torres (2021) y lo establecido en la Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, emitido por la CGR (2019), se asume como dimensiones del sistema de control interno: eje cultura organizacional (que agrupa los componentes ambiente de control e información y comunicación), eje gestión de riesgos (que agrupa a los componentes evaluación de riesgos y actividades de control) y eje supervisión (que comprende el componente supervisión).

Acorde con la CGR (2019), consideramos que el **nivel de madurez del sistema de control interno**, mide el grado de maduración de la implementación del SCI y varía de inexistente (menor nivel de maduración) a óptimo (máximo nivel de maduración).

En cuanto a **gestión de recursos humanos**, acorde con la OIT (2016), el tesista considera que es el proceso estratégico de contratación, capacitación, acompañamiento profesional, motivación y recompensa del personal y debe estar en armonía con los objetivos de la entidad; asimismo, en consonancia con Vallejo (2016), asume que la gestión de recursos humanos requiere reclutar, seleccionar, desarrollar y dar seguimiento a las personas, de manera que se sienta comprometida con la entidad y tenga sentido de pertinencia; y coincide con Armas, Llanos y Traverso (2017) en el sentido que una nueva contratación puede impactar grandemente en la organización, ya que el nuevo colaborador podría mermar

la productividad, generar conflictos, ser el próximo ladrón, o podría traer ideas beneficiosas, ser generador de competencias o el próximo gerente.

En relación con **gestión de recursos humanos en el Perú**, se asume lo establecido por la PR (2018) en el Decreto Legislativo n.º 1450, que, entre otros, modificando el artículo 4 de la Ley del Servicio Civil señala:

El sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos. (p. 108)

Además, en concordancia con SERVIR (2014), se asume que, en la implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en el primer nivel se priorizan el ingreso de la persona al servicio civil (diseño de puestos, selección e Inducción), y el desarrollo y resultados de la persona (capacitación y la evaluación del desempeño); respecto de los cuales, en tanto la UNI no cuente con resolución de inicio del proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil, no puede efectuar evaluación de desempeño.

Para establecer la **calidad de la gestión de recursos humanos**, en la tesis evaluamos el cumplimiento de la normativa que regula los procesos vinculados al ingreso de la persona al servicio civil de la UNI (elaboración de perfiles de puesto, selección e inducción) y de los procesos vinculados al desarrollo del personal del servicio civil (la capacitación). Asimismo, evaluamos el grado de satisfacción de las expectativas de los usuarios de la Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI (actual Unidad de Recursos Humanos).

En cuanto a **metodología**, conforme lo descrito en el Capítulo III de la presente tesis, consideramos una investigación con enfoque cualitativa – cuantitativa, de nivel descriptivo -correlacional, diseño no experimental transeccional. La población estuvo conformada por

47 directivos de la UNI que en el año 2019 incorporaron nuevo personal a las dependencias a su cargo, 30 de ellos conformaron la muestra.

Como técnica de recolección de información se utilizó el trabajo de campo con encuestas con escala tipo Likert y también el análisis documental; para el análisis de la información se utilizó el método estadístico procesando la información a través del programa SPSS; y para valorar el nivel de correlación entre las variables y la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

2.5 Hipótesis

Hipótesis general

El nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona significativamente con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019.

Hipótesis específicas

1. El nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.
2. El nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.
3. El nivel de madurez del eje supervisión se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.
4. El nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.
5. El nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.
6. El nivel de madurez del eje supervisión se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.

2.6 Variables: Definición Conceptual y Operacional

Considerando el problema, los objetivos, la hipótesis y el marco teórico, identificamos que las variables de la investigación son independiente y dependiente. La variable independiente influye en la dependiente, es decir, permite explicar a esta; en tanto que, la variable dependiente recibe la influencia o el efecto de la independiente, es decir se explica en función de esta.

Para graficar ello, se trazó el modelo funcional siguiente:

$$\begin{array}{rcl}
 Y & \longleftrightarrow & f(X) \\
 Y1 & \longleftrightarrow & f(X1, X2, X3) \\
 Y2 & \longleftrightarrow & f(X1, X2, X3)
 \end{array}$$

En el cual se identifican las variables siguientes:

Variable independiente (X): Sistema de control interno, conformado por las dimensiones:

- Eje cultura organizacional (X1).- agrupa los componentes: Ambiente de Control e Información y Comunicación.
- Eje gestión de riesgos (X2).- agrupa los componentes: Evaluación de Riesgos y Actividades de Control.
- Eje supervisión (X3).- comprende el componente: Supervisión.

Variable dependiente (Y): Gestión de recursos humanos, conformado por las dimensiones:

- Ingreso de la persona al servicio civil (Y1).- abarca los procesos: elaboración de perfiles de puesto, selección e inducción.
- Desarrollo del personal del servicio civil (Y2).- comprende el proceso: capacitación.

En la tabla 1, se presenta la definición conceptual y operacional de las mencionadas variables:

Tabla 1
Definición conceptual y operacional de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
<p>Independiente (X):</p> <p>Sistema de control interno</p>	<p>Busca medir la implementación del sistema de control interno; considerando a este último como el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos institucionales.</p>	<p>Permite medir la implementación integral de los 3 ejes del sistema de control interno. Tales ejes son: cultura organizacional (agrupa los componentes ambiente de control e información y comunicación), gestión de riesgos (agrupa los componentes evaluación de riesgos y actividades de control) y supervisión.</p>
<p>Dependiente (Y):</p> <p>Gestión de recursos humanos</p>	<p>Consiste en el cumplimiento de las características de los procesos que comprende la gestión de recursos humanos y el observar la satisfacción de las expectativas de los clientes (usuarios) de Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI; donde los clientes externos de la citada oficina están constituidos por el personal directivo, personal docente y personal administrativo de las otras unidades orgánicas de la UNI y los clientes internos son los integrantes de dicha oficina.</p>	<p>Para establecer la calidad de la gestión de recursos humanos, se evaluó el cumplimiento de las características de los procesos vinculados al ingreso de la persona al servicio civil de la UNI: elaboración de perfiles de puesto, selección e inducción; y, del proceso vinculado al desarrollo del personal del servicio civil: la capacitación.</p>

Nota. Elaboración propia

Capítulo III: Metodología

3.1 Tipo de Investigación

Por el **enfoque** es cualitativa - cuantitativa, pues si bien las variables estudiadas son cualitativas, son susceptibles de cuantificación para ser analizadas estadísticamente.

Según el **nivel o alcance** es descriptivo – correlacional. Descriptivo porque se analiza y caracteriza la “madurez del sistema control interno” y la “calidad de la gestión de recursos humanos” en la UNI; y correlacional porque se busca conocer el grado de relación que pueda existir entre las mencionadas variables, a fin de saber cómo aproximadamente se puede comportar la segunda variable al conocer el comportamiento de la primera variable.

Por el **diseño** la investigación es del tipo no experimental, porque la madurez del sistema de control interno no se manipulará intencionalmente para ver su efecto en la calidad de la gestión de recurso humanos; sino que, se estudiará los hechos que conforman dichas variables como se dan en su contexto natural después de su ocurrencia. En este caso, el diseño no experimental es **transeccional o transversal**, porque los estudios se harán sobre hechos de la realidad de ambas variables, en base a información recogida en un momento determinado de tiempo, que en este caso corresponde al año 2019.

Se utilizó el **método** hipotético deductivo, toda vez que se generaron hipótesis que luego se contrastaron para ser corroboradas o refutadas.

3.2 Población y Muestra

Según lo expuesto en el numeral 2.3 de la presente tesis, calidad de gestión de recursos humanos está asociado al cumplimiento de determinados requisitos en la gestión de recursos humanos, así como al nivel de satisfacción de las expectativas de los usuarios de la Oficina Central de Recursos Humanos⁴ constituido por personal de las otras unidades

⁴ Unidad de Recursos Humanos desde el 26 de enero de 2023.

orgánicas de la UNI; por otro lado, Hernández *et al.* (2014), sostienen que “La unidad de análisis indica quienes van a ser medidos, es decir, los participantes o casos a quienes en última instancia vamos a aplicar el instrumento de medición” (p. 183); en tal sentido, la unidad de análisis está conformada por cada jefatura de los órganos y unidades orgánicas de la UNI que en el año 2019 incorporaron nuevo personal en las áreas a su cargo. En ese sentido, la **población** estuvo conformada por los 47 directivos que en el año 2019 incorporaron nuevo personal a las dependencias a su cargo.

Con relación a la **muestra**, en razón que las variables son de tipo ordinal (medidos utilizando escala tipo Likert), para establecer la correlación corresponde utilizar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman); respecto del cual, Mondragón (2014) afirma “Este coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos (n) que se desea asociar es pequeño (menor de 30)” (p. 100), y Vara (2012), sostiene “Para fines estadísticos, el tamaño de la muestra mínima es de 30 unidades” (p. 235). Teniendo en cuenta ello y que de los directivos de la población que se logró contactar, 35 estuvieron dispuestos a participar en la encuesta, se tomó 5 de ellos para la prueba piloto para calcular la confiabilidad de los instrumentos; de manera que, la muestra estuvo conformada por 30 directivos que en el año 2019 incorporaron nuevo personal a las dependencias a su cargo.

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La data se obtuvo de fuente primaria, aplicando cuestionarios estructurados con escala tipo Likert a cada uno de los elementos de la muestra; para cuyo efecto se elaboraron cuestionarios para levantar información sobre el grado de madurez del sistema de control interno de la UNI y sobre la calidad de la gestión de recursos humanos a cargo de la Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI. Asimismo, se obtuvo información de fuente secundaria a partir de la revisión documental, principalmente a informes, resoluciones y otros documentos que obran en las páginas web de la UNI y de Servir.

Validación y confiabilidad del instrumento

Con relación a la validez, Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman “en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200).

Para medir la validez del instrumento, tomando como referencia el formato definido por Hernández (s.f.) y los criterios establecidos por Galicia, Balderrama y Edel (2017), se diseñaron 2 instrumentos iniciales: el primero para la Gestión de Recursos Humanos y el segundo referido al Sistema de Control Interno de la UNI. Estos formatos consideraron como criterios la coherencia, la claridad y la relevancia de cada ítem; asimismo, tuvieron en cuenta el criterio de suficiencia de cada dimensión. Ambos cuestionarios fueron remitidos a los jueces para su evaluación.

El formato para el Sistema de Control Interno tenía 40 ítems repartidos en 3 dimensiones y fue evaluado por 3 jueces. Al respecto, utilizando el método definido por Hernández (s.f.) se determinó que el coeficiente de validez de contenido del instrumento es de 0.95 que indica que la validez y concordancia del instrumento son excelentes. Asimismo, se evaluó la suficiencia del instrumento, obteniendo un coeficiente de validez de contenido del instrumento de 0.90 que indica que la suficiencia de los ítems para obtener la medición del grado de madurez del Sistema de Control Interno es buena. Los ítems 12 y 19 alcanzaron un coeficiente de validez de contenido de 0.87 y 0.83, respectivamente, los más bajos, por lo que se decidió eliminarlos, quedando el cuestionario final que se aplicó con 38 ítems.

El formato para la Gestión de Recursos Humanos tenía 23 ítems repartidos en 3 dimensiones y fue evaluado también por 3 jueces. Al respecto, utilizando el método definido por Hernández (s.f.), se determinó que el coeficiente de validez de contenido del instrumento es de 0.93 e indica que la validez y concordancia del instrumento son excelentes. Asimismo, se evaluó la suficiencia del instrumento, obteniendo un coeficiente de validez de contenido

del instrumento de 0.96, que indica que la suficiencia de los ítems para obtener la medición de la calidad de la Gestión de Recursos Humanos es excelente. En ese contexto, una juez recomendó desdoblarse 3 de los ítems, lo que a criterio del tesista tiene sentido y se aceptó; con ello, el formato final aplicado tuvo 27 ítems (la citada juez validó este último formato).

Para medir la confiabilidad de los instrumentos a aplicar, se utilizó el procedimiento de medidas de coherencia o consistencia interna. Sobre el particular, Carrasco (2015), refiere “La consistencia interna de un instrumento de medición refiere al grado de relación y conexión de contenido y método que tienen cada uno de los ítems, que forman parte del instrumento de investigación.” (p. 343).

Al respecto, se realizó una prueba piloto a 5 jefes de unidades orgánicas que en el 2019 incorporaron personal a estas; los resultados se procesaron mediante el programa estadístico SPSS para obtener el Alfa de Cronbach. Para el instrumento del Sistema de Control Interno se obtuvo Alfa de Cronbach de 0.977 que indica confiabilidad excelente. En el instrumento para la Gestión de Recursos Humanos se obtuvo Alfa de Cronbach de 0.821 que significa que su confiabilidad es muy buena. Para el alfa de Cronbach se consideró la escala evaluativa de la tabla 2:

Tabla 2
Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Escala	Nivel de confiabilidad
0.90 a más	Excelente
> 0.80 y < 0.90	Muy bueno
> 0.70 y < 0.80	Satisfactorio
> 0.60 y < 0.69	Deficiente
< 0.60	Inaceptable

Nota. Datos tomados de Hernández (s.f.).

3.4 Descripción y Procedimientos de Análisis

Como técnicas de análisis se utilizaron: el análisis documental para apoyar en la interpretación de datos a partir de la literatura especializada, revistas, artículos de internet y otras fuentes documentales; la tabulación de información estadística ordenada en cuadros que indiquen conceptos, cantidades, porcentajes y otros detalles de utilidad para la investigación; y el análisis de gráficos para comprender la información y otros aspectos.

En el **análisis descriptivo**, la distribución de frecuencias del nivel de madurez del sistema de control interno y la calidad de la gestión de recursos humanos, se realizó a través de estadística descriptiva utilizando el SPSS versión 25, con tablas de contingencia se analizó los datos que para cada variable se obtuvo. Al respecto, Quezada (2017) afirma “Las tablas de contingencia (distribución bidimensional) permiten estudiar dos variables con sus respectivas categorías a la vez” (p.138); y, “Las tablas de contingencia solo tienen sentido para variables de tipo cualitativo (nominal u ordinal)” (p.141).

Asimismo, se utilizó el SPSS para determinar la media de las respectivas datas, lo que permitió determinar el nivel de madurez del sistema de control interno, del eje cultura organizacional, del eje gestión de riesgos y del eje supervisión. De la misma manera se determinó el nivel de la calidad de la gestión de recursos humanos, de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil y de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.

En la **prueba de hipótesis**, para definir la prueba estadística a utilizar se consideró que las variables son tipo cualitativo medidos con escala tipo Likert y que el número de sujetos para asociar es 30, por lo que se usó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman). La información se procesó con el **programa estadístico SPSS** de IBM, versión 25, y permitió conocer la dependencia o independencia entre las variables y su grado de asociación.

Capítulo IV.- Análisis de Datos y Resultados

4.1 Descripción de los Datos

Los datos a analizar se obtuvieron de fuente primaria mediante cuestionarios aplicados a directivos de los órganos y unidades orgánicas de la UNI que en el año 2019 incorporaron nuevo personal a las dependencias a su cargo. Las preguntas de dichos cuestionarios llevan escala tipo Likert codificados con números enteros entre 1 y 5, de manera que el nivel de medida de los datos es ordinal.

Tales datos se describieron a través de la distribución de frecuencias de ambas variables, utilizando la estadística descriptiva con el SPSS versión 25, mediante el uso de tablas cruzadas denominadas también tablas de contingencia, con las que se analizó los datos que para cada variable se obtuvo del trabajo de campo. Asimismo, a través de la media de las respectivas datas, lo que permitió determinar el nivel de madurez del sistema de control interno, del eje cultura organizacional, del eje gestión de riesgos y del eje supervisión; de la misma manera permitió establecer el nivel de la calidad de la gestión de recursos humanos, de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil y de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.

4.2 Estimación Estadística de los Datos

La distribución de frecuencias del nivel de madurez de la variable Sistema de control interno y la calidad de la variable Gestión de recursos humanos en la UNI, y de sus respectivas dimensiones, se presenta en las tablas cruzadas, llamadas también de contingencia, y en figuras siguientes. En ellas, se estudia las variables y sus dimensiones, con sus respectivas categorías (nivel de madurez y calidad de la gestión) para el grupo de directivos que conforman la muestra. Se presentan también tablas en los que se determinó la

media de la data obtenida, que, según el caso, representan el nivel de madurez o la calidad de la gestión.

Tabla 3

Nivel de madurez del sistema de control interno y calidad de la gestión de recursos humanos

			Calidad de la gestión de recursos humanos				Total	
			Baja	Moderada	Alta	Muy alta		
Nivel de madurez del sistema de control interno	Inexistente	Recuento	1	1	0	0	2	
		%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Inicial	Recuento	2	2	1	0	5	
		%	40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	100,0%	
	Intermedio	Recuento	0	10	4	0	14	
		%	0,0%	71,4%	28,6%	0,0%	100,0%	
	Avanzado	Recuento	0	0	6	1	7	
		%	0,0%	0,0%	85,7%	14,3%	100,0%	
	Óptimo	Recuento	0	0	2	0	2	
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
	Total		Recuento	3	13	13	1	30
			%	10,0%	43,3%	43,3%	3,3%	100,0%

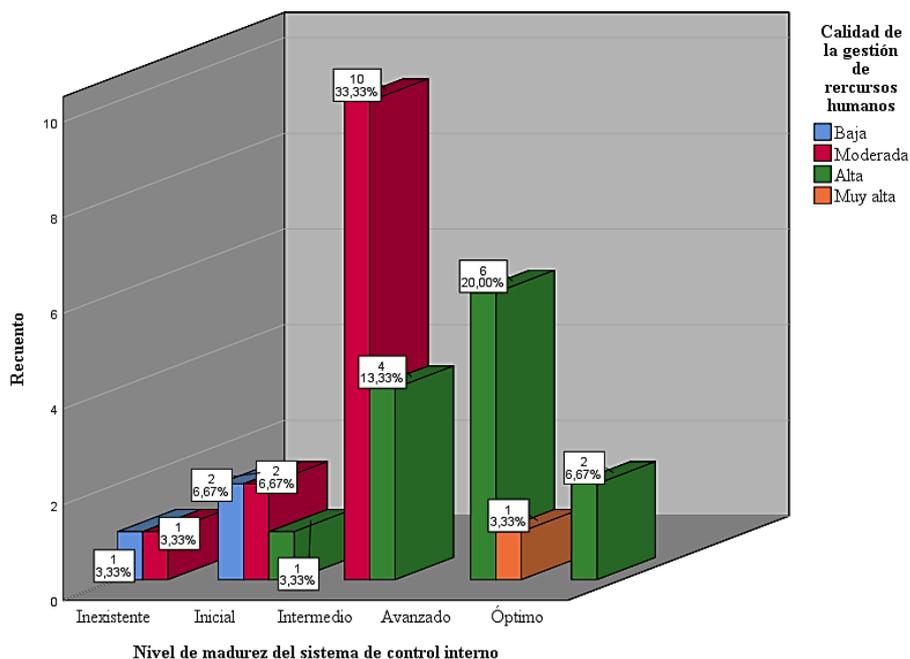
Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

De la tabla 3 se desprende que de los 30 directivos de la muestra: 2 creen que el nivel de madurez del sistema de control interno es inexistente, 5 que es inicial, 14 que es intermedio, 7 que es avanzado y 2 que es óptimo. Sobre el particular, de los que consideran que el nivel de madurez del sistema de control interno es:

- **Inexistente:** el 50% piensa que la calidad de la gestión de recursos humanos es baja y el otro 50% que es moderada.
- **Inicial:** el 40% percibe que la calidad de la gestión de recursos humanos es baja, 40% que es moderada y 20% que es alta.
- **Intermedio:** el 71,4% piensa que la calidad de la gestión de recursos humanos es moderada y 28,6% que es alta.
- **Avanzado:** el 85,7% percibe que la calidad de la gestión de recursos humanos es alta y el 14,3% que es muy alta.
- **Óptimo:** todos perciben que la calidad de la gestión de recursos humanos es a alta.

Figura 2

Distribución de frecuencias del nivel de madurez del sistema de control interno y la calidad de la gestión de recursos humano en la UNI



Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Con relación a la distribución de frecuencias de la variable Sistema de control interno, en la figura 2 se aprecia que, del total de encuestados, el 6,66% (3,33% + 3,33%) considera que el nivel de madurez del sistema de control interno es inexistente, el 16,67% (6,67% + 6,67% + 3,33%) que es inicial, el 46,66% (33,33% + 13,33%) que es intermedio, el 23,33% (20,00% + 3,33%) que es avanzado y el 6,67% que es óptimo.

Respecto a la variable Gestión de recursos humanos, se advierte que, del total de encuestados, el 10,00% (3,33% + 6,67%) considera que la calidad de la gestión de recursos humanos es baja, el 43,33% (3,33% + 6,67% + 33,33%) que es moderada, el 43,33% (3,33% + 13,33% + 20,00% + 6,67%) que es alta y el 3,33% que es muy alta.

Tabla 4

Nivel de madurez del sistema de control interno de la UNI año 2019

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media
Nivel de madurez del SCI	30	1	5	92	3,07
N válido (por lista)	30				

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo. La tabla muestra que el nivel de madurez del sistema de control interno es de 3,07 (intermedio).

Tabla 5*Calidad de la gestión de recursos humanos de la UNI año 2019*

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media
Calidad de la gestión de RH	30	2	5	102	3,40
N válido (por lista)	30				

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo. Según la tabla la calidad de la gestión de recursos humanos de la UNI es 3.40 (moderada).

Tabla 6*Nivel de madurez del eje cultura organizacional y calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI*

		Calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil					
		Baja	Moderada	Alta	Muy alta	Total	
Nivel de madurez del eje cultura organizacional	Inexistente	Recuento	1	1	1	0	3
		%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	100,0%
	Inicial	Recuento	1	3	1	0	5
		%	20,0%	60,0%	20,0%	0,0%	100,0%
	Intermedio	Recuento	0	4	7	1	12
		%	0,0%	33,3%	58,3%	8,3%	100,0%
	Avanzado	Recuento	0	1	6	1	8
		%	0,0%	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%
	Óptimo	Recuento	0	1	0	1	2
		%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	Total	Recuento	2	10	15	3	30
		%	6,7%	33,3%	50,0%	10,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

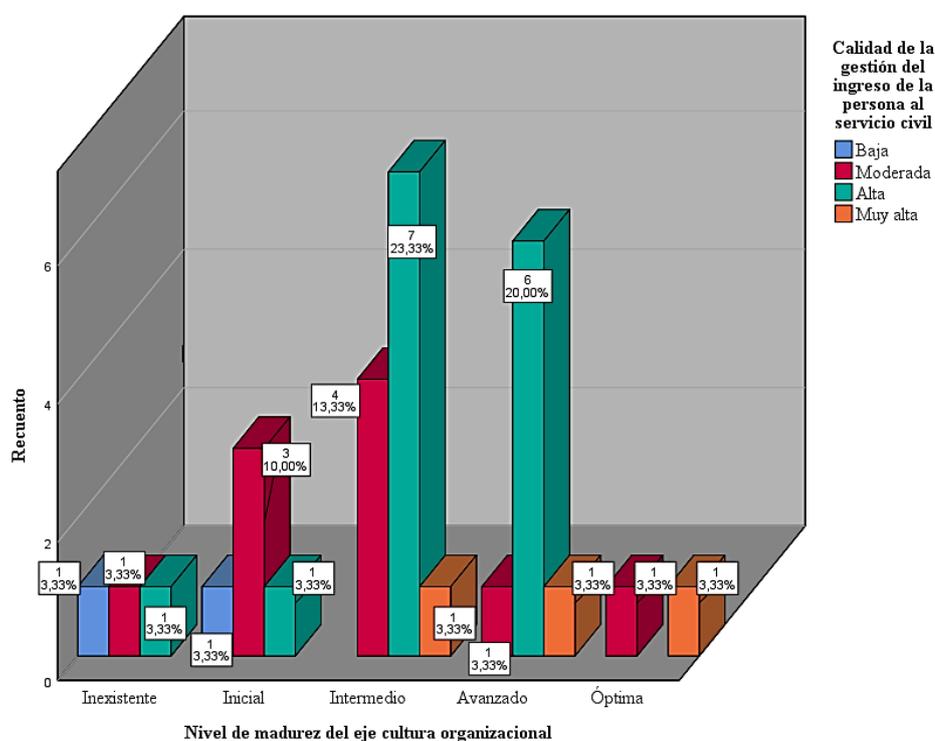
De la tabla 6 se desprende que de los 30 directivos de la muestra: 3 consideran que el nivel de madurez del eje cultura organizacional es inexistente, 5 que es inicial, 12 que es intermedio, 8 que es avanzado y 2 que es óptimo. Sobre el particular de los que consideran que el nivel de madurez del eje cultura organizacional es:

- **Inexistente:** el 33,3% piensa que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es baja, 33,3% que es moderada y 33,3% que es alta.
- **Inicial:** el 20% percibe que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil es baja, 60% que es moderada y 20% que es alta.

- **Intermedio:** el 33,3% cree que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es moderada, el 58,3% que es alta y el 8,3% que es muy alta.
- **Avanzado:** el 12,5% cree que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil es moderada, el 75% alta y el 12,5% muy alta.
- **Óptimo:** el 50,0% percibe que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil es moderada y el otro 50,0% que es muy alta.

Figura 3

Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje cultura organizacional y de la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI



Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Con relación al eje cultura organizacional, en la figura 3 se aprecia que, del total de encuestados: 10,00% (3,33% + 3,33% + 3,33%) considera que el nivel de madurez del eje cultura organizacional es inexistente, 16,66% (3,33% + 10,00% + 3,33%) que es inicial, 40,00% (13,33% + 23,33% + 3,33%) que es intermedio, 26,66% (3,33% + 20% + 3,33%) que es avanzado y 6,66% (3,33% + 3,33%) que es óptimo.

Respecto a la gestión del ingreso de la persona al servicio civil, en la figura 3 se advierte que, del total de encuestados, el 6,66% (3,33% + 3,33%) considera que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es baja, el 33,33% (3,33% + 10,00% + 13,33% + 3,33% + 3,33%) que es moderada, el 50,00% (3,33% + 3,33% + 23,33% + 20,00%) que es alta y el 10,00% (3,33% + 3,33% + 3,33%) que es muy alta.

Tabla 7

Nivel de madurez del eje cultura organizacional de la UNI año 2019

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media
Eje cultura organizacional	30	1	5	91	3,03
N válido (por lista)	30				

Nota: Elaboración propia con datos de la investigación de campo. Según la tabla el nivel de madurez del eje cultura organizacional es de 3,03 que equivale a intermedio.

Tabla 8

Calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI año 2019

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media
Ingreso de la persona al servicio civil	30	2	5	109	3,63
N válido (por lista)	30				

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo. La tabla expone que la calidad de la gestión de ingreso de la persona al servicio civil de la UNI año 2019 es 3.63, que por ser mayor a 3.5 equivale a alta.

Tabla 9

Nivel de madurez del eje gestión de riesgos y calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI

		Calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil					Total
		Baja	Moderada	Alta	Muy alta		
Nivel de madurez del eje gestión de riesgos	Inexistente	Recuento	0	2	1	0	3
		%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	Inicial	Recuento	1	2	2	0	5
		%	20,0%	40,0%	40,0%	0,0%	100,0%
	Intermedio	Recuento	1	4	8	0	13
		%	7,7%	30,8%	61,5%	0,0%	100,0%
	Avanzado	Recuento	0	1	4	2	7
		%	0,0%	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
	Óptimo	Recuento	0	1	0	1	2
		%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	Total	Recuento	2	10	15	3	30
		%	6,7%	33,3%	50,0%	10,0%	100,0%

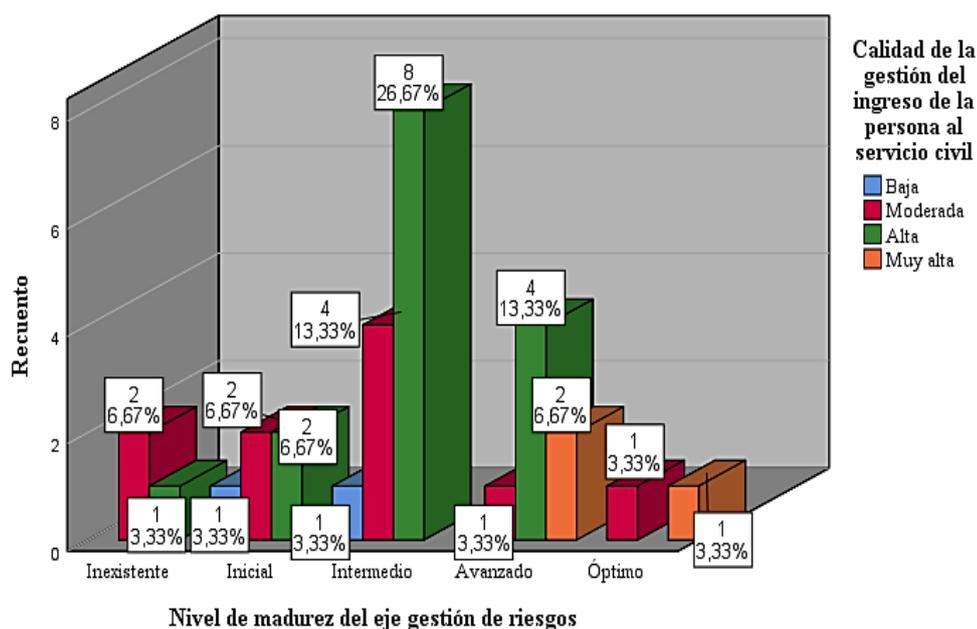
Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Según la tabla 9, de los 30 directivos de la muestra: 3 consideran que el nivel de madurez del eje gestión de riesgos es inexistente, 5 que es inicial, 13 que es intermedio, 7 que es avanzado y 2 que es óptimo. Sobre el particular, de los que consideran que el nivel de madurez del eje gestión de riesgos es:

- **Inexistente:** el 66,7% piensa que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es moderada y el 33,3% que es alta.
- **Inicial:** el 20% percibe que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es baja, 40% que es moderada y 40% que es alta.
- **Intermedio:** el 7,7% cree la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es baja, 30,8% moderada y 61,5% alta.
- **Avanzado:** el 14,3% cree que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil es moderada, 57,1% alta y 28,6% muy alta.
- **Óptimo:** el 50% percibe que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es moderada y 50% que es muy alta.

Figura 4

Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje gestión de riesgos y de la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI



Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Con relación al eje gestión de riesgos, en la figura 4 se aprecia que del total de encuestados: 10,00% (6,67% + 3,33%) considera que el nivel de madurez del eje gestión de riesgos es inexistente, 16,67% (3,33% + 6,67% + 6,67%) que es inicial, 43,33% (3,33% + 13,33% + 26,67%) que es intermedio, 23,33% (3,33% + 13,33% + 6,67%) que es avanzado y 6,66% (3,33% + 3,33%) que es óptimo.

Respecto a la gestión del ingreso de la persona al servicio civil, en la figura 4 se advierte que del total de encuestados, el 6,66% (3,33% + 3,33%) considera que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es baja, el 33,33% (6,67% + 6,67% + 13,33% + 3,33% + 3,33%) que es moderada, el 50% (3,33% + 6,67% + 26,67% + 13,33%) que es alta y el 10% (6,67% + 3,33%) que es muy alta.

Tabla 10

Nivel de madurez del eje gestión de riesgos de la UNI año 2019

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media
Eje gestión de riesgos	30	1	5	90	3,00
N válido (por lista)	30				

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo. La tabla muestra que el nivel de madurez del eje gestión de riesgos es de 3,00 que equivale a intermedio.

Tabla 11

Nivel de madurez del eje supervisión y calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI

		Calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil					
		Baja	Moderada	Alta	Muy alta	Total	
Nivel de madurez del eje Supervisión	Inexistente	Recuento	0	1	1	0	2
		%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Inicial	Recuento	2	3	3	0	8
		%	25,0%	37,5%	37,5%	0,0%	100,0%
	Intermedio	Recuento	0	2	4	0	6
		%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	Avanzado	Recuento	0	4	6	2	12
		%	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	Óptimo	Recuento	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	2	10	15	3	30	
	%	6,7%	33,3%	50,0%	10,0%	100,0%	

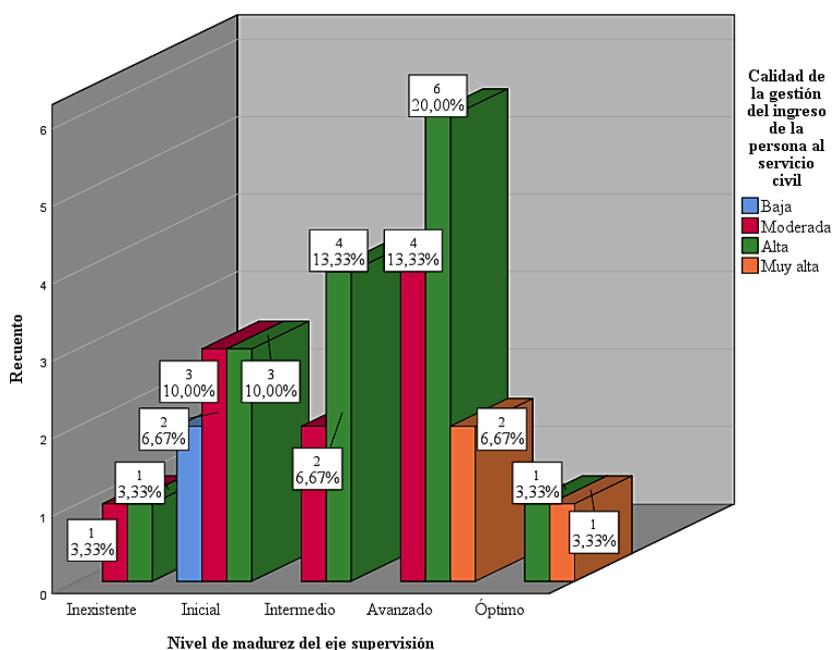
Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

En la tabla 11 se aprecia que de los 30 directivos de la muestra: 2 consideran que el nivel de madurez del eje supervisión es inexistente, 8 que es inicial, 6 que es intermedio, 12 que es avanzado y 2 que es óptimo. Sobre el particular, de los que consideran que el nivel de madurez del eje supervisión es:

- **Inexistente:** el 50% piensa que la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es moderada y el 50% que es alta.
- **Inicial:** el 25%, 37,5% y 37,5% corresponden a baja, moderada y alta calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil, respectivamente.
- **Intermedio:** el 33,3% y 66,7% corresponden a moderada y alta calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI, respectivamente.
- **Avanzado:** el 33,3%, 50% y 16,7% corresponden a moderada, alta y muy alta calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil, respectivamente.
- **Óptimo:** el 50% corresponde a alta y 50% a muy alta calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI, respectivamente.

Figura 5

Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje supervisión y de la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI



Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Según la figura 5, del total de encuestados: 6,66% (3,33% + 3,33%) cree que el nivel de madurez del eje supervisión es inexistente, 26,67% (6,67% + 10,00% + 10,00%) que es inicial, 20% (6,67% + 13,33%) que es intermedio, 40% (13,33% + 20,00% + 6,67%) que es avanzado y 6,66% (3,33% + 3,33%) que es óptimo. Por otro lado, el 6,67% (3,33% + 3,33%) considera que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es baja, el 33,33% (3,33% + 10,00% + 6,67% + 13,33%) que es moderada, el 50% (3,33% + 10,00% + 13,33% + 20,00% + 3,33%) que es alta y el 10% (6,67% + 3,33%) que es muy alta.

Tabla 12

Nivel de madurez del eje supervisión de la UNI año 2019

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media
Supervisión	30	1	5	94	3,13
N válido (por lista)	30				

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo. Según la tabla el nivel de madurez del eje supervisión es de 3,13 que equivale a intermedio.

Tabla 13

Nivel de madurez del eje cultura organizacional y calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI

		Calidad de la gestión del desarrollo de la persona del servicio civil					Total
		Muy baja	Baja	Moderada	Alta		
Nivel de madurez del eje cultura organizacional	Inexistente	Recuento	1	1	1	0	3
		%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	100,0%
	Inicial	Recuento	0	3	1	1	5
		%	0,0%	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	Intermedio	Recuento	0	0	6	6	12
		%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Avanzado	Recuento	0	0	4	4	8
		%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Mejora continua	Recuento	0	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	1	4	12	13	30
		%	3,3%	13,3%	40,0%	43,3%	100,0%

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

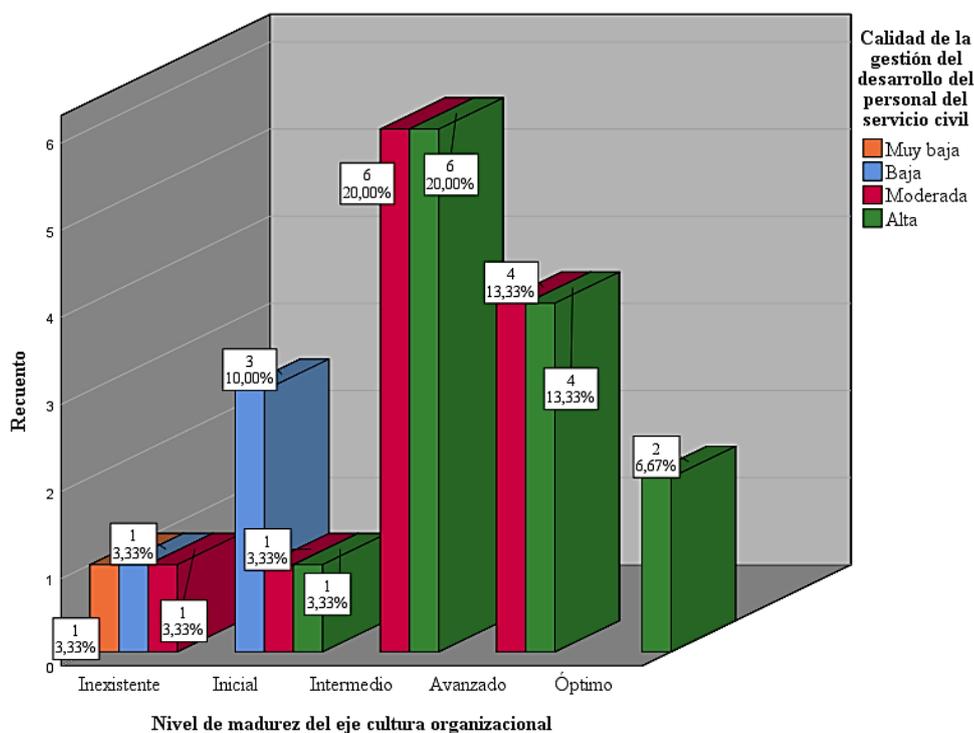
Según la tabla 13, de los 30 directivos de la muestra: 3 creen que el nivel de madurez del eje cultura organizacional es inexistente, 5 que es inicial, 12 intermedio, 8

que es avanzado y 2 que es óptimo. Sobre el particular, de los que consideran que el nivel de madurez del eje cultura organizacional es:

- **Inexistente:** el 33,3% piensa que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil es muy baja, el 33,3% que es baja y el 33,3% que es moderada.
- **Inicial:** el 60% cree que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil es baja, el 20% que es moderada y el 20% que es alta.
- **Intermedio:** el 50% percibe que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es moderada y 50% que es alta.
- **Avanzado:** el 50% cree que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es moderada y 50% que es alta.
- **Óptimo:** todos perciben que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es alta.

Figura 6

Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje cultura organizacional y de la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI



Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Acerca de la distribución de frecuencias, según la figura 6, en la dimensión eje cultura organizacional, del total de encuestados: el 10% (3,33% + 3,33% + 3,33%) piensa que el nivel de madurez es inexistente, 16,66% (10% + 3,33%) + 3,33%) inicial, 40% (20% + 20%) intermedio, 26,66% (13,33% + 13,33%) avanzado y 6,67% óptimo. En gestión del desarrollo del personal del servicio civil, el 3,33% considera que la calidad es muy baja, el 13,33% (3,33% + 10,00%) baja, 40,00% (3,33% + 3,33% + 20,00% + 13,33%) moderada y 43,33% (3,33% + 20,00% + 13,33% + 6,67%) alta.

Tabla 14

Calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI año 2019

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media
Desarrollo del personal del servicio civil	30	1	4	97	3,23
N válido (por lista)	30				

Nota: Elaboración propia con datos de la investigación de campo. La tabla expone que la calidad de la gestión del desarrollo del personal al servicio civil es 3.23 (moderada).

Tabla 15

Nivel de madurez del eje gestión de riesgos y calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI

		Calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil					
		Muy baja	Baja	Moderada	Alta	Total	
Nivel de madurez del eje gestión de riesgos	Inexistente	Recuento	1	1	1	0	3
		%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	100,0%
	Inicial	Recuento	0	2	1	2	5
		%	0,0%	40,0%	20,0%	40,0%	100,0%
	Intermedio	Recuento	0	1	7	5	13
		%	0,0%	7,7%	53,8%	38,5%	100,0%
	Avanzado	Recuento	0	0	3	4	7
		%	0,0%	0,0%	42,9%	57,1%	100,0%
	Óptimo	Recuento	0	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	1	4	12	13	30
		%	3,3%	13,3%	40,0%	43,3%	100,0%

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

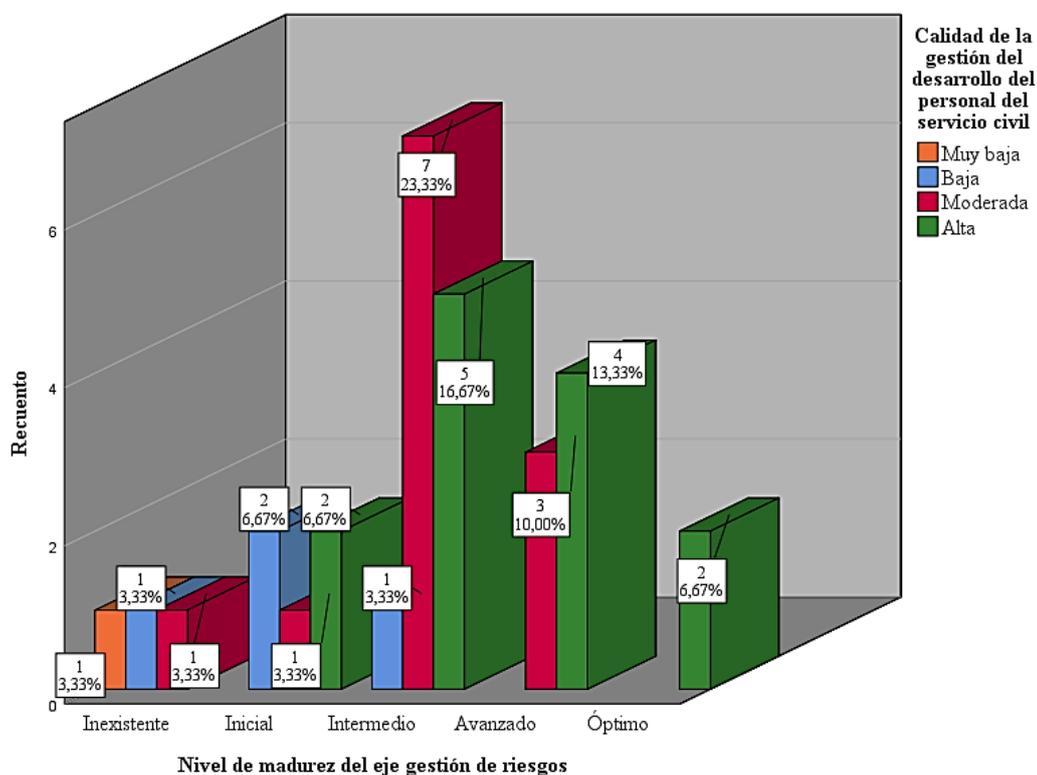
Según la tabla 15, de los 30 directivos de la muestra: 3 consideran que el nivel de madurez del eje gestión de riesgos es inexistente, 5 que es inicial, 13 que es intermedio, 7

que es avanzado y 2 que es óptimo. Sobre el particular, de los que consideran que el nivel de madurez del eje gestión de riesgos es:

- **Inexistente:** el 33,3% cree que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil es muy baja, 33,33% baja y 33,33% moderada.
- **Inicial:** el 40% cree que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es baja, 20% que es moderada y 40% que es alta.
- **Intermedio:** el 7,7% cree que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil es baja, 53,8% que es moderada y 38,5% alta.
- **Avanzado:** el 42,9% percibe que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es moderada y 57,1% que es alta.
- **Óptimo:** todos perciben que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es alta.

Figura 7

Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje gestión de riesgos y de la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI



Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Respecto a la distribución de frecuencias, en la figura 7 se aprecia que en la dimensión eje gestión de riesgos del sistema de control interno, del total de encuestados: el 10% (3,33% + 3,33% + 3,33%) considera que el grado de madurez del eje gestión de riesgos es inexistente, el 16,67% (6,67% + 3,33% + 6,67%) que es inicial, el 43,33% (3,33% + 23,33% + 16,67%) que es intermedio, el 23,33% (10% + 13,33) que es avanzado y el 6,67% que es de óptimo.

En tanto que, en la dimensión gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI, se advierte que, del total de encuestados, el 3,33% considera que la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es muy baja, el 13,33% (3,33% + 6,67% + 3,33%) que es baja, 40,00% (3,33% + 3,33% + 23,33% + 10,00%) que es moderada y el 43,34% (6,67% + 16,67% + 13,33% + 6,67%) que es alta.

Tabla 16

Nivel de madurez del eje supervisión y calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI

		Calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil					Total
		Muy baja	Baja	Moderada	Alta		
Nivel de madurez del eje supervisión	Inexistente	Recuento	1	0	1	0	2
		%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Inicial	Recuento	0	3	3	2	8
		%	0,0%	37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
	Intermedio	Recuento	0	0	2	4	6
		%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Avanzado	Recuento	0	1	5	6	12
		%	0,0%	8,3%	41,7%	50,0%	100,0%
	Óptimo	Recuento	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Total	Recuento	1	4	12	13	30
		%	3,3%	13,3%	40,0%	43,3%	100,0%

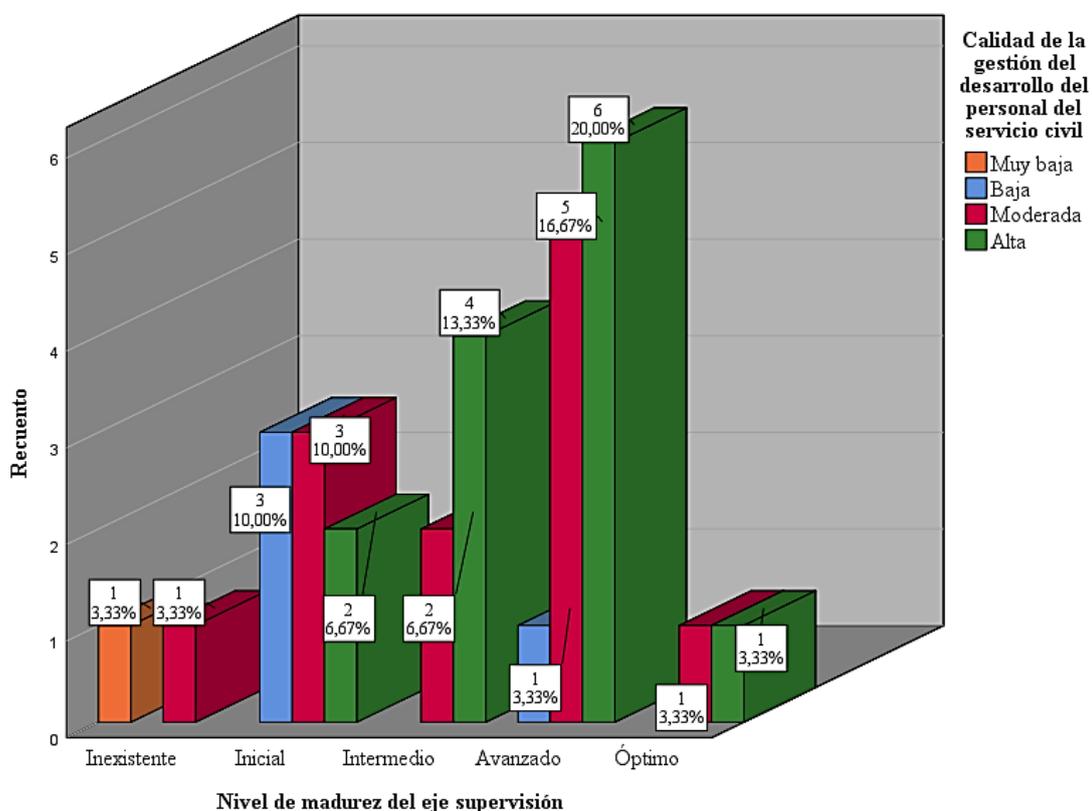
Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Según la tabla 16, de los 30 directivos de la muestra: 2 consideran que el nivel de madurez del eje supervisión es inexistente, 8 que es inicial, 6 que es intermedio, 12 que es avanzado y 2 que es óptimo. Sobre el particular, de los que consideran que el nivel de madurez del eje supervisión es:

- **Inexistente:** 50% percibe que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es muy baja y 50% que es moderada.
- **Inicial:** 37,5% cree que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es baja, 37,5% que es moderada y 25% que es alta.
- **Intermedio:** 33,3% piensa que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es moderada y 66,7% que es alta.
- **Avanzado:** 8,3% percibe que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es baja, 41,7% que es moderada y 50,0% que es alta.
- **Óptimo:** 50,0% piensa que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es moderada y 50,0% que es alta.

Figura 8

Distribución de frecuencias del nivel de madurez del eje supervisión y de la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI



Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Con relación a la distribución de frecuencias, la figura 8 muestra que, del 100% de encuestados: el 6,66% (3,33% + 3,33%) cree que el grado de madurez del eje supervisión es inexistente, el 26,67% (10% + 10% + 6,67%) que es inicial, el 20% (6,67% + 13,33%) que es intermedio, el 40% (3,33% + 16,67% + 20,00%) que es avanzado y el 6,66% (3,33% + 3,33%) que es óptimo.

Asimismo, revela que, del total de encuestados, el 3,33% cree que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil es muy baja, el 13,33% (10,00% + 3,33%) que es baja, el 40,00% (3,33% + 10,00 + 6,67% + 16,67% + 3,33%) que es moderada y el 43,33% (6,67% + 13,33% + 20,00% + 3,33%) que es alta.

4.3 Prueba de Hipótesis e Interpretación de Resultados

Para definir la prueba estadística a utilizar se consideró que las variables son tipo cualitativo medidos con escala tipo Likert y que el número de sujetos para asociar es 30, por lo que se usó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman).

La información se procesó con del **programa estadístico SPSS** versión 25, y permitió conocer la dependencia o independencia entre las variables y su grado de asociación. Para la interpretación de los valores se consideró la escala de la tabla 17:

Tabla 17

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Datos tomados de Mondragón (2014).

Nivel de significancia = 0,05

Según Mondragón (2014):

Es necesario tener en consideración la significancia del valor de r_s , dada el valor de p que lo acompaña. Cuando el valor de p es menor de 0.05, se puede concluir que la correlación es significativa, lo que indica una relación real, no debida al azar (p. 101).

En concordancia con ello: si el valor de $p < 0,05$ se rechaza el H_0 y si el valor de $p \geq 0,05$ se acepta el H_0 . Considerando lo expuesto, se contrastó la hipótesis general y cada hipótesis específica, y sus resultados fueron la base para formular las conclusiones.

Hipótesis general

El nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona significativamente con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019.

Hipótesis nula

El nivel de madurez del sistema de control interno no se relaciona significativamente en la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019.

Tabla 18

Correlación entre el nivel de madurez del sistema de control interno y la calidad de la gestión de recursos humanos

			Nivel de madurez del sistema de control interno	Calidad de la gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Nivel de madurez del SCI	Coefficiente de correlación	1,000	0,718**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	30	30
	Calidad de la gestión de RH	Coefficiente de correlación	0,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	30	30

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

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Como se aprecia en la tabla 18, el Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación de 0,718, lo que significa que existe correlación positiva considerable entre el nivel de madurez de la variable Sistema de control interno y la calidad de la variable Gestión de recursos humanos; y, como el signo es positivo, la correlación es directamente proporcional, es decir, a mayor nivel de aprobación de la primera variable, mayor será el nivel de aprobación de la segunda y viceversa. En cuanto al nivel de significancia, esta es 0,000, por lo tanto, menor que 0,05, e incluso menor que 0,01, lo que indica que la correlación que se ha establecido (positiva considerable) es significativa (real, no debido al azar). En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación donde se refiere que el nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona significativamente con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019.

Este resultado es corroborado por Torres (2021) quien, en su investigación, que tuvo por objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020, concluyó que existe relación entre las variables con un Rho de Spearman de 0,760 equivalente a una relación positiva alta y una significación bilateral de 0,00 que indica que los resultados son significativos. Así también, García (2019), en su investigación concluyó que existe relación entre el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, en base a que el valor sig. (bilateral) de 0,000 obtenido (por medio de la prueba de Rho de Spearman) es menor al margen de error de 0,05. De similar manera, Condori (2019), en su investigación determinó que existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huancavelica.

Del resultado obtenido en la presente investigación y de los resultados obtenidos por los investigadores citados, se colige que existe correlación significativa directa entre el grado de madurez del control interno y la calidad de la gestión de recursos humanos, independientemente de la entidad pública, de manera que, a mayor grado de madurez del sistema de control interno, mejor será la calidad de la gestión de recursos humanos.

Hipótesis Específica 1

El nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.

Hipótesis nula

El grado de madurez del eje cultura organizacional no se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.

Tabla 19

Correlación entre el nivel de madurez del eje cultura organizacional y la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI

			Nivel de madurez del eje cultura organizacional	Calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,464**
		Sig. (bilateral)	.	0,010
		N	30	30
	Ingreso de la Persona al Servicio Civil	Coeficiente de correlación	0,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,010	.
		N	30	30

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

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Los resultados de la tabla 19 muestran que el Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación de 0,464, indica que existe correlación positiva media entre el nivel de madurez del eje cultura organizacional y la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI; como el signo es positivo, la correlación es directamente

proporcional, es decir, a mayor aprobación de la primera dimensión, mayor aprobación de la segunda y viceversa. En cuanto al nivel de significancia, esta es de 0,01, menor que 0,05, lo que indica que la correlación que se ha establecido (positiva media) es significativa (real, no debido al azar). En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, según el cual el nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI; lo que significa que a mayor madurez del eje cultura organizacional es mayor la probabilidad que en la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI se consiga contratar a personas efectivamente calificadas para los puestos convocados.

Hipótesis Específica 2

El nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.

Hipótesis nula

El nivel de madurez del eje gestión de riesgos no se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.

Tabla 20

Correlación entre el nivel de madurez del eje gestión de riesgos y la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI

			Nivel de madurez del eje gestión de riesgos	Calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil
Rho de Spearman	Gestión de Riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	0,404*
		Sig. (bilateral)	.	0,027
		N	30	30
	Ingreso de la Persona al Servicio Civil	Coeficiente de correlación	0,404*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,027	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Según la tabla 20 el Rho de Spearman es de 0,404, por lo que existe correlación positiva media entre el nivel de madurez del eje gestión de riesgos y la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil, como el signo es positivo la correlación es directamente proporcional. El nivel de significancia es 0,027 menor a 0,05 por lo que la correlación es significativa. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2. En consecuencia: el nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI; lo que significa que a mayor madurez del eje gestión de riesgos es mayor la probabilidad que en la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI se consiga contratar a personas efectivamente calificadas para los puestos convocados.

Hipótesis Específica 3

El nivel de madurez del eje supervisión se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.

Hipótesis nula

El nivel de madurez del eje supervisión no se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.

Tabla 21

Correlación entre el nivel de madurez del eje supervisión y la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI

			Nivel de madurez del eje supervisión	Calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	0,407*
		Sig. (bilateral)	.	0,026
		N	30	30
Ingreso de la Persona al Servicio Civil		Coeficiente de correlación	0,407*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,026	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Los resultados de la tabla 21 revelan que el Rho de Spearman es de 0,407, lo que significa que existe correlación positiva media entre el nivel de madurez de la dimensión eje supervisión y la calidad de la dimensión gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI; y como el signo es positivo a mayor nivel de aprobación de la primera variable, mayor será el nivel de aprobación de la segunda y viceversa. En tanto que el nivel de significancia está en 0,026, por lo tanto, menor que 0,05, lo que indica que la correlación que se ha establecido (positiva media) es significativa (real, no debido al azar). En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

En consecuencia: el nivel de madurez del eje supervisión se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI; lo que significa que a mayor madurez del eje supervisión es mayor la probabilidad que en la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI se consiga contratar a personas efectivamente calificadas para los puestos convocados.

Hipótesis Específica 4

El nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.

Hipótesis nula

El nivel de madurez del eje cultura organizacional no se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.

Tabla 22

Correlación entre el nivel de madurez del eje cultura organizacional y la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI

			Nivel de madurez del eje cultura organizacional	Calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,547**
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	30	30

		Nivel de madurez del eje cultura organizacional	Calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil
Desarrollo del Personal del Servicio Civil	Coefficiente de correlación	0,547**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,002	.
	N	30	30

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

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Según la tabla 22, el Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación de 0,547, lo que significa que existe correlación positiva considerable entre el nivel de madurez del eje cultura organizacional y la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil; como el signo es positivo, la correlación es directamente proporcional, es decir, a mayor nivel de aprobación de la primera variable, mayor será el nivel de aprobación de la segunda y viceversa. El nivel de significancia 0,002, menor que 0,05, indica que la correlación que se ha establecido (positiva considerable) es significativa (real, no debido al azar). En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4. En consecuencia: el nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI; lo que significa que a mayor madurez del eje cultura organizacional es mayor la probabilidad que en la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI se consiga fortalecer las competencias y capacidades de estos para el logro de los objetivos institucionales.

Hipótesis Específica 5

El nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.

Hipótesis nula

El nivel de madurez del eje gestión de riesgos no se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.

Tabla 23

Correlación entre el nivel de madurez del eje gestión de riesgos y la calidad de gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI

			Nivel de madurez del eje gestión de riesgos	Calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil
Rho de Spearman	Gestión de Riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	0,488**
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	30	30
	Desarrollo del Personal del Servicio Civil	Coeficiente de correlación	0,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	.
		N	30	30

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

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Según la tabla 23 el Rho de Spearman es de 0,488, lo que significa que existe correlación positiva media entre el nivel de madurez de la dimensión eje gestión de riesgos y la calidad de la dimensión gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI; y, como el signo es positivo la correlación es directamente proporcional. El nivel de significancia es 0,006 menor a 0,05, lo que indica que la correlación que se ha establecido (positiva media) es significativa (real, no debido al azar). En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5. En consecuencia: el nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI; lo que significa que a mayor madurez del eje gestión de riesgos es mayor la probabilidad que en la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI se consiga fortalecer las competencias y capacidades de estos para el logro de los objetivos institucionales.

Hipótesis Específica 6

El nivel de madurez del eje supervisión se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.

Hipótesis nula

El nivel de madurez del eje supervisión no se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.

Tabla 24

Correlación entre el nivel de madurez del eje supervisión y la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI

		Nivel de madurez del eje supervisión		Calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	0,344
		Sig. (bilateral)	.	0,062
		N	30	30
	Desarrollo del Personal del Servicio Civil	Coefficiente de correlación	0,344	1,000
		Sig. (bilateral)	0,062	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la investigación de campo.

Los resultados obtenidos en la tabla 24, muestra que el Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación de 0,344, situación que nos llevaría a pensar que existiría correlación positiva media entre el nivel de madurez del eje supervisión y la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI. Sin embargo, vemos que el nivel de significancia es de 0,062, mayor que 0,05, por lo que no podemos afirmar que existe relación entre las variables, a pesar de que el Rho de Spearman así lo indica. En tal sentido, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica 6.

En consecuencia: el nivel de madurez del eje supervisión no se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI; lo que significa que la mayor o menor madurez del eje supervisión no incide en la probabilidad que en la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI se consiga fortalecer las competencias y capacidades de estos para el logro de los objetivos institucionales.

4.4 Discusión de Resultados

Del análisis descriptivo realizado con tablas cruzadas (de contingencia) y medidas de tendencia central (media) a las series de datos que se obtuvo del trabajo de campo relacionados con el nivel de madurez de la variable Sistema de Control Interno se obtuvo los resultados siguientes:

- Con relación a la distribución de frecuencias del nivel de madurez de la variable sistema de control interno, del total de encuestados: 6,66% considera que es inexistente, 16,67% que es inicial, 46,66% que es intermedio, 23,33% que es avanzado y 6,67% que es de óptimo. Por otro lado, a través de la media se determinó que el nivel de madurez del sistema de control interno de la UNI en el año 2019 fue 3,07, lo que equivale a intermedio. Al respecto, el nivel intermedio exacto, corresponde al valor 3; en este caso, el valor estadístico de 3,07 se explica debido a que si bien la mayor frecuencia de encuestados (46,66%) respondió que el nivel fue intermedio, hubo un porcentaje considerable (23,33%) que señaló que era avanzado. Esto significa que las condiciones de control existen y están operando, pero no muestran eficiencia y eficacia.

Dicho resultado guarda similitud con lo obtenido por Bravo et al. (2020), quienes en su artículo que tuvo como objetivo analizar el control interno en la administración del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Flavio Alfaro, Tosagua y San Vicente, de la provincia de Manabí, determinó que el 63% de la muestra afirma que no manejan un sistema de control interno para el cumplimiento de los objetivos y la mitigación de los riesgos observados.

- Respecto a la distribución de frecuencias del nivel de madurez de la dimensión eje cultura organizacional, del total de encuestados: 10,00% considera que es inexistente, 16,66% que es inicial, 40,00% que es intermedio, 26,66% que es avanzado y 6,66% que es de óptimo. A su vez, mediante la media se estableció que el nivel de madurez del eje cultura

organizacional del sistema de control interno de la UNI en el año 2019 fue 3,03, que equivale a intermedio. Sobre el particular, el nivel intermedio exacto es 3; en este caso, el valor estadístico de 3,03 se explica porque si bien el 40,00% piensa que el nivel fue intermedio, hubo un 26,66% que señaló que era avanzado. Esto significa que las condiciones de control existen y están operando, pero no muestran eficiencia y eficacia.

- Acerca de la distribución de frecuencias del nivel de madurez de la dimensión eje gestión de riesgos, del total de encuestados: 10,00% considera que es inexistente, 16,67% que es inicial, 43,33% que es intermedio, 23,33% que es avanzado y 6,66% que es de óptimo. Por otra parte, a través de la media se estableció que el nivel de madurez del eje gestión de riesgos del sistema de control interno de la UNI en el año 2019 fue 3,03, que equivale a intermedio. Al respecto, el nivel intermedio exacto, corresponde al valor 3; en este caso, el valor estadístico de 3,03 se explica debido a que si bien el 40% de encuestados respondió que el nivel fue intermedio, hubo un 26,66% que señaló que era avanzado. Esto significa que las condiciones de control existen y están operando, pero no muestran eficiencia y eficacia.
- Sobre la distribución de frecuencias del nivel de madurez de la dimensión eje supervisión, del total de encuestados: 6,66% considera que es inexistente, 26,67% que es inicial, 20% que es intermedio, 40% que es avanzado y 6,66% que es óptimo. Por otro lado, mediante la media se estableció que el nivel de madurez del eje supervisión del sistema de control interno de la UNI en el año 2019 fue 3,13, lo que equivale a intermedio. Al respecto, el nivel intermedio exacto, corresponde al valor 3; en este caso, el valor estadístico de 3,13 se explica debido a que si bien el 46,67% de encuestados considera que el nivel se encuentra entre inicial e intermedio; sin embargo, un 40% piensa que es avanzado. Esto significa que las condiciones de control existen y están operando, pero no muestran eficiencia y eficacia.

- Los niveles de madurez determinados según lo señalado en los párrafos precedentes, contrasta con la medición efectuada por la administración de la UNI, quienes en el reporte “Evaluación anual de la implementación del Sistema de Control Interno - SCI (Periodo 2019-2020)”, concluye que el nivel de madurez del sistema de control interno es 93,75%, que equivale a óptimo; asimismo, de la data utilizada en dicha evaluación se colige que el nivel de madurez de la dimensión cultura organizacional es 100,00% que equivale a óptimo, el nivel de madurez del eje gestión de riesgos es 87.50% que equivale a avanzado; y el nivel de madurez del eje supervisión es 100,00% que equivale a óptimo.

Tales diferencias, se explica porque los niveles de madurez determinados en la presente tesis corresponden a una evaluación externa efectuada de manera anónima a unidades muestrales que en su condición de directivos de unidades orgánicas conocen el nivel de implementación y funcionamiento del sistema de control interno; en tanto que la evaluación realizada por la administración de la UNI es realizada por el órgano de la administración interna a cargo de dicha función y por lo tanto, aunque involuntariamente, es susceptible de sesgo.

Del análisis descriptivo realizado mediante tablas cruzadas (de contingencia) y medidas de tendencia central (media) a las series de datos que se obtuvo del trabajo de campo relacionados con la calidad de la variable Gestión de Recursos Humanos se obtuvo los resultados siguientes:

- Con relación a la distribución de frecuencias de la calidad de la gestión de recursos humanos, del total de encuestados: 10,00% considera que es baja, 43,33% que es moderada, 43,33% que es alta y 3,33% que es muy alta. Por otro lado, a través de la media se determinó que calidad de la gestión de recursos humanos de la UNI en el año 2019 alcanzó el valor de 3,40, lo que equivale a moderada. Al respecto, la calidad moderada

exacta, corresponde al valor 3; en este caso, el valor estadístico de 3,40 se explica debido a que el 43,33% de encuestados considera que la calidad de la gestión de recursos humanos es moderada y otro 43,33% que es de alta calidad.

- Acerca de la distribución de frecuencias de la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI, del total de encuestados: 6,66% considera que es baja, 33,33% que es moderada, 50,00% que es alta y 10,00% que es muy alta. Por otro lado, a través de la media se determinó que calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI en el año 2019 alcanzó el valor de 3,63, que por ser mayor a 3,5 equivale a alta. Al respecto, la calidad alta exacta, corresponde al valor 4; en este caso, el valor estadístico de 3,63 se explica debido a que, si bien un 50,00% de encuestados considera que la calidad del ingreso de la persona al servicio civil es alta, un 33,33% piensa que es de moderada calidad.
- Con relación a la distribución de frecuencias de la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI, del total de encuestados: 3,33% considera que es muy baja, 13,33% que es baja, 40,00% que es moderada y 43,33% que es alta. Por otro lado, a través de la media se determinó que calidad de la gestión del del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI en el año 2019 alcanzó el valor de 3,23, que equivale a moderada. Al respecto, la calidad moderada exacta corresponde al valor 3; en este caso, el valor de 3,23 se explica debido a que un 40,00% de encuestados considera que la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil es moderada y un 43,33% piensa que es de alta calidad.

Del análisis correlacional realizado a las series de datos que se obtuvo del trabajo de campo relacionados con el nivel de madurez de la variable Sistema de Control Interno y la

calidad de la variable Gestión de Recursos Humanos en la UNI, se estableció el grado de asociación entre ambas variables, según lo siguiente:

- Existe correlación positiva (directamente proporcional) considerable entre el nivel de madurez del sistema de control interno y la calidad de la gestión de recursos humanos, toda vez que el Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,718. Asimismo, se determinó que el nivel de significancia es de 0,00, lo que indica que la correlación es significativa. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de investigación donde se refiere que el nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona significativamente con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019.

Este resultado es corroborado por Mendívil y Erro (2021), quienes en la investigación que tuvo como objetivo: “Determinar si el control interno de una organización influye en la eficacia de sus trabajadores y de ser así conocer que tan estrecha es esta relación”, establecieron que el sistema de control interno se correlaciona con la eficacia de sus trabajadores en un nivel alto (coeficiente de correlación de Pearson = 0,914) y un valor de significancia bilateral de 0,000; significando que entre mejor control interno exista dentro de la institución mayor será la eficiencia obtenida en las operaciones de los trabajadores.

Tales resultados, concuerdan con lo obtenido por Torres (2021), quien, en su investigación que tuvo por objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de El Dorado, 2020, concluyó que existe relación entre las variables con un Rho de Spearman de 0,760 equivalente a una relación positiva alta y una significación bilateral de 0,000 que indica que los resultados son significativos.

Asimismo, guardan relación con lo conseguido por García (2019), quien en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de los recursos humanos de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones San Martín, 2018; estableció que el sistema de control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos con un coeficiente Rho de Spearman de 0.815 (positiva considerable) y un nivel de significancia bilateral de 0,000, que indica que existe correlación.

Además, es confirmado por Condori (2019), quien, en la investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018; estableció que existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la gestión del talento humano toda vez que determinó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,804 y un valor de significancia de 0,000.

Como se aprecia, del resultado obtenido en la presente investigación, así como de la comparación con los resultados obtenidos por los investigadores citados, se puede colegir que existe correlación significativa directa entre el grado de madurez del control interno y la calidad de la gestión de recursos humanos, independientemente de la entidad pública, de manera que, a mayor nivel de madurez del sistema de control interno, mejor será la calidad de la gestión de recursos humanos.

- En la presente investigación se estableció que existe correlación positiva (directamente proporcional) media entre el nivel de madurez del eje cultura organizacional y la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI, toda vez que el Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,464. Asimismo, se determinó que el nivel de significancia es de 0,01, lo que indica que la correlación es significativa. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, según el cual

“El nivel de madurez del eje cultura organizacional influye significativamente en la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI”.

- Se estableció que existe correlación positiva (directamente proporcional) media entre el nivel de madurez del eje gestión de riesgos y la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI, toda vez que el Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,404. Asimismo, se determinó que el nivel de significancia es de 0,027, lo que indica que la correlación es significativa. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, la que señala que “El nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI”.
- Se determinó que existe correlación positiva (directamente proporcional) media entre el nivel de madurez del eje supervisión y la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI, toda vez que el Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,407. Asimismo, se determinó que el nivel de significancia es de 0,026, lo que indica que la correlación es significativa. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3, según la cual: “El nivel de madurez del eje supervisión se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI”.
- Se estableció que existe correlación positiva (directamente proporcional) considerable entre el nivel de madurez del eje cultura organizacional y la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI, toda vez que el Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,547. Asimismo, se determinó que el nivel de significancia es de 0,002, lo que indica que la correlación es significativa. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4, la que refiere que “El

nivel de madurez del eje cultura organizacional influye significativamente en la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI”.

- Se determinó que existe correlación positiva (directamente proporcional) media entre el nivel de madurez del eje gestión de riesgos y la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI, toda vez que el Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,488. Asimismo, se determinó que el nivel de significancia es de 0,006, lo que indica que la correlación es significativa. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5, la que menciona que “El nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI”.
- Se estableció que no existe correlación significativa entre el nivel de madurez del eje supervisión y la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI, toda vez que si bien el Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,344; sin embargo, el nivel de significancia es de 0,062, mayor que 0,05. En tal sentido, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica 6; en consecuencia: “El nivel de madurez del eje supervisión no incide significativamente en la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI”.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones:

Como resultado de la investigación efectuada al nivel de madurez del sistema de control interno y la calidad de la gestión de recursos humanos de la UNI, año 2019, se determinó lo siguiente:

1. La variable independiente sistema de control interno se relaciona en forma positiva considerable con la variable dependiente gestión de recursos humanos de la UNI. Es decir, la relación va en la misma dirección y es fuerte; de manera que, si el nivel de madurez del sistema de control interno se incrementa, la calidad de la gestión de recursos humanos necesariamente mejora, y viceversa, en similar intensidad. Al respecto, el nivel de madurez del sistema de control interno en el año 2019 fue intermedio (no previene o mitiga los riesgos y no brinda seguridad razonable de alcanzar los objetivos), lo cual se refleja en la calidad de la gestión de recursos humanos que solo fue moderada.
2. El nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona de manera positiva media con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI. Dicho de otra manera, la relación va en la misma dirección, pero no es fuerte; de modo que, a mayor nivel de madurez del eje cultura organizacional, la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil mejora, y viceversa, pero no necesariamente en similar intensidad. Sobre el particular, el nivel de madurez del eje cultura organizacional en el año 2019 fue intermedio y el nivel de la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI fue alta (un grado mayor al nivel moderada).
3. El nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona en forma positiva media con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI. En otras palabras, la relación va en la misma dirección, pero no es fuerte; es por esto que, cuando el nivel de madurez del eje gestión de riesgos es más alto la calidad de la gestión del

- ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es también más alta, y viceversa, pero no necesariamente en similar intensidad. Al respecto, el nivel de madurez del eje gestión de riesgos en el año 2019 fue intermedio y el nivel de la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI fue alta (un grado mayor al nivel moderada).
4. El nivel de madurez del eje supervisión se relaciona de manera positiva media con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI. Es decir, la relación va en la misma dirección, pero no es fuerte; por consiguiente, a mayor madurez del eje supervisión la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI es mejor, y viceversa, pero no necesariamente mantienen similar intensidad. Sobre el particular, el nivel de madurez del eje supervisión en el año 2019 fue intermedio y el nivel de la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI fue alta (un grado mayor al nivel moderada).
 5. El nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona de forma positiva considerable en la calidad del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI. Esto es, la relación va en la misma dirección y es fuerte; por esto, a mayor madurez del eje cultura organizacional la calidad del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es también mayor, y viceversa, en similar intensidad. Al respecto, el nivel de madurez del eje cultura organizacional en el año 2019 fue solo intermedio, lo que se refleja en la calidad del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI que solo fue moderada.
 6. El nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona de manera positiva media con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI. Significa que, la relación va en la misma dirección, pero no es fuerte; por lo cual, a mayor nivel de madurez del eje gestión de riesgos, el nivel de la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI es superior, y viceversa, pero no necesariamente en similar intensidad. Sobre el particular, el nivel de madurez del eje gestión de riesgos

en el año 2019 fue intermedio y el nivel de la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI fue moderada.

7. El nivel de madurez del eje supervisión no tiene relación significativa con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI. Razón por la cual, no existe dependencia entre ambas dimensiones; de manera que, la mayor o menor madurez del eje supervisión no incide en la probabilidad que en la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI se consiga fortalecer las competencias y capacidades de estos para el logro de los objetivos institucionales.

Recomendaciones

Considerando las conclusiones expuestas se presentan las recomendaciones siguientes:

Recomendaciones para la investigación:

1. Al haberse determinado correlación significativa positiva considerable entre el nivel de madurez del sistema de control interno y la calidad de la gestión de recursos humanos de la UNI; así como correlación significativa positiva media entre sus dimensiones (excepto entre el nivel de madurez del eje supervisión y la calidad de la gestión del desarrollo del personal); se recomienda utilizar estos resultados como punto de partida para investigaciones acerca de la relación que pudieran haber entre la madurez del sistema de control interno y la calidad de otros procesos importantes a cargo de la UNI.
2. Al haberse establecido que no existe correlación significativa entre el nivel de madurez del eje supervisión y la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI; se recomienda efectuar investigaciones similares a la presente que permitan corroborar o no dicha situación.

Recomendaciones para la gestión:

Con la finalidad de mejorar la gestión de recursos humanos de la UNI, considerando que el nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona en forma positiva considerable con la calidad de la gestión de recursos humanos, se sugiere:

Al señor Rector de la UNI, en su calidad de máxima autoridad jerárquica institucional y responsable de la implementación del sistema de control interno en la entidad:

3. Establecer las medidas necesarias para asegurar la implementación del sistema de control interno en la UNI y su adecuado funcionamiento en el marco de lo establecido en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”⁵; asimismo, emplear la información del sistema de control interno para la toma de decisiones.

Al Secretario General de la UNI, en su calidad de representante del órgano responsable de la implementación del sistema de control interno:

4. Capacitar a todos los órganos y unidades orgánicas de la UNI, acerca del funcionamiento e importancia del sistema de control interno para el logro de los objetivos institucionales, con un enfoque en el que el pilar esencial de su correcta aplicación sea el recurso humano, de manera que se sienta motivado e identificado y contribuya activamente para que el sistema de control interno funcione eficaz y eficientemente.
5. Implementar el sistema de control interno en concordancia con lo establecido en la antes mencionada Directiva de “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”, en coordinación con el Sistema Nacional de Control a fin de mejorar el nivel de madurez de las dimensiones del sistema de control interno y del propio sistema de control interno.

⁵ Aprobado por Resolución de Contraloría n.º 146-2019-CG de 15 de mayo de 2019 y modificatorias.

Al jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la UNI, en su calidad de representante de la unidad orgánica que participa en la implementación del sistema de control interno:

6. Coordinar con la Secretaría General responsable de la implementación del sistema de control interno, la ejecución de las acciones necesarias para dicha implementación; haciendo que los servidores con mayor conocimiento y experiencia sobre la operatividad de los productos priorizados relacionados con la Unidad de Recursos Humanos participen en las acciones de implementación de las medidas de control.
7. Capacitar a los servidores de la Unidad de Recursos Humanos en aspectos relacionados con los documentos de gestión y normativa que regula el accionar de dicha Unidad, con la finalidad de mejorar y optimizar la calidad de la gestión de recursos humanos.

Referencias Bibliográficas

- Armas, Y., Llanos M. y Traverso P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad Ecotec, Samborondón, Ecuador. Recuperado el 29 de enero de 2023 de <https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/view/26/22/126-1>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2014, 10 de noviembre). Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 238-2014-SERVIR-PE. *Directiva n.º 002-2014-SERVIR/GDSRH Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas*. Diario oficial El Peruano. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105287/238-2014-SERVIR-PE - 12-11-2014_03_06_06 - RPE N_238-2014-SERVIR-PE.pdf?v=1586905479](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105287/238-2014-SERVIR-PE-12-11-2014_03_06_06-RPE_N_238-2014-SERVIR-PE.pdf?v=1586905479)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017, 29 de diciembre). Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 312-2017-SERVIR-PE. *Directiva n.º 004-2017-SERVIR/GDSRH Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP*. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346722/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf?v=1601908192>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017, 12 de diciembre). Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 265-2017-SERVIR-PE. *Guía para la Gestión del Proceso de Inducción*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346999/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020, 4 de febrero). *Relación de Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil*. <https://www.servir.gob.pe/relacion-de-entidades-en-transito-al-regimen-de-la-ley-del-servicio-civil/nuevo-regimen/>
- Avedissían, J., Castillo, O., Chahin, T., Ferrari, A. y Gonzáles, A. (s.f.). *Práctica de la Calidad para la Gestión de Excelencia*. Recuperado el 3 de setiembre de 2022 de <http://www.alejandrogonzalez.com.ar/archivos/att00525.pdf>
- Bravo, E., Zambrano, M. y Bravo, M. (2020). Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6, 1312-1338.

doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1546>

Carrasco, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L., editor.

Casares, I. y Lizarzaburu, E. (2016). *Introducción a la Gestión Integral de Riesgos Empresariales Enfoque: ISO 31000*. PLATINUM EDITORIAL S.A.C. Recuperado el 14 de mayo de 2023 de file:///D:/TESIS/DOCUMENTOS%20REFERENCIADOS/46%20web_libro_3_la_gestion_integral_de_riesgos_empresariales.pdf

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recurso humanos – El capital humano en las organizaciones*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 18 de enero de 2023 de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional – La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 13 de mayo de 2023 de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013). *Control Interno – Marco Integrado Marco y Apéndices*. Instituto de Auditores Internos de España. Biblioteca Osiptel *0348*

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2016). *Enterprise Risk Management Aligning Risk with Strategy and Performance*. Recuperada el 19 de marzo de 2023 de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.coso.org/Shared%20Documents/COSO-ERM-FAQ.pdf>

Condori, M. (2019). *Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperada el 15 de setiembre de 2021 de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37230/condori_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Congreso de la República del Perú. (2006, 18 de abril). Ley n.º 28716. *Ley de Control Interno de las Entidades del Estado*. Diario oficial El Peruano. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.coso.org/Shared%20Documents/COSO-ERM-FAQ.pdf>

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477577/Ley_N_28716.pdf?v=1579639311

Congreso de la República del Perú. (2013, 3 de julio). Ley n.º 30057. *Ley del Servicio Civil*.

Diario oficial El Peruano. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2904228/Ley%20N%C2%B0%2030057%20%E2%80%93%20Ley%20de%20Servicio%20Civil.pdf?v=1647030465

Contraloría General de la República del Perú (2006, 30 de octubre). Resolución de

Contraloría n.º 320-2006-CG. *Normas de Control Interno*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/normativa/RC_320-2006-CG.pdf

Contraloría General de la República del Perú (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*.

Cooperación Alemana Deutsche Zusammenarbeit. Lima. Recuperado el 15 de diciembre de 2021 de http://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/5_MARCO-CONCEPTUAL-DE-CONTROL-INTERNO.pdf

Contraloría General de la República del Perú (2019, 15 de mayo). Resolución de Contraloría

n.º 146-2019-CG. *Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”*. Diario oficial El Peruano. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.irtp.gob.pe/sites/default/files/directiva_ndeg_006-2019-cg.integ_.pdf

Contraloría General de la República del Perú (2021, 30 de marzo). Resolución de Contraloría

n.º 093-2021-CG. *Modifica la Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1763933/RC_093-2021-CG.pdf.pdf?v=1617230375

Deloitte Consulting (2018). *Gestión de RRHH en América Latina*. Ed. El Contemporáneo,

Guayaquil. Recuperado el 10 de diciembre de 2021 de <https://www.andeanecuador.com.ec/content/dam/assets/dc/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>

Flores, M. (2017). *Evaluación del control interno en la Unidad de Bodega Central de la*

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-MANAGUA) recinto universitario “Rubén Darío” (RURD) bajo las Normas Técnicas de Control Interno (NTCI) en el año 2016. [Tesis de máster, Universidad Nacional Autónoma de

- Nicaragua, Managua, Nicaragua]. Recuperada el 10 de diciembre de 2021 de de <https://repositorio.unan.edu.ni/9320/1/18954.pdf>
- Galicia, L., Balderrama, J. y Edel R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura* 17(27), 42-53. Recuperado el 19 de diciembre de 2021 de: <http://scielo.org.mx/pdf/apertura/v9n2/2007-1094-apertura-9-02-00042.pdf>
- García D. (2019). *Sistema de control interno y gestión de los recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperada el 25 de noviembre de 2022 de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40973/Garc%c3%ada_PDM-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6, 318-329. doi: 10.23857/pc.v6i8
- Hernández, R. (s.f.). *Instrumentos de Recolección de Datos en Ciencias Sociales y Ciencias Biomédicas*. Universidad Los Andes – Mérida, Venezuela, Consejo de Estudios de Posgrado. Recuperado el 5 de julio de 2022 de https://www.academia.edu/37886946/Instrumentos_de_recoleccion_de_datos_en_ciencias_sociales_y_ciencias_biomedicas_Rafael_Hernandez_Nieto_pdf
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Llanos, M., Pacheco M., Romero, E., Coello, F. y Armas Y. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción en la gestión humana*. Universidad Ecotec, Samborondón, Ecuador. Recuperado el 13 de mayo de 2023 de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Mendívil, Y. y Erro, F. (2021). El control interno como factor determinante de la eficacia en los empleados de empresa maquiladora. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, 36, 1-30. doi: <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.405>
- Mendoza, M. (2020). Implementación del sistema de control interno en la gestión administrativa de las unidades ejecutoras del Ministerio del Interior en el sur del Perú. *Revista de Investigaciones: Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del*

Altiplano de Puno, 9(2), 101-109.
doi: <https://doi.org/10.26788/riepg.v9i2.2111>

- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico Información Científica Artículos de Reflexión*, 8(1): 98-104. Recuperado el 17 de setiembre de 2022 de file:///D:/TESIS/DOCUMENTOS%20REFERENCIADOS/39%20%20Dialnet-UsodeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc.pdf
- Morales, C. y Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*, 11, 87-94.
doi: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7762176>
- Nel, L. (2017). *Estadística con SPSS 24*. Lima: Editora Macro EIRL.
- Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2004). *Guía para las normas de control interno del sector público*. Recuperado el 26 de marzo de 2023 de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2332562/Gu%C3%ADa%20para%20las%20normas%20de%20control%20interno%20del%20sector%20p%C3%BAblico%20de%20Intosai.pdf.pdf?v=1635380746>
- Organización Internacional de Normalización – ISO. (2015). *ISO 9000:2015(es) Sistemas de Gestión de la Calidad – Fundamentos y vocabulario*. Recuperado el 3 de setiembre de 2020 de <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es:term:3.6.5>
- Organización Internacional de Normalización – ISO. (2018). *ISO 31000 Gestión del riesgo - Directrices*. Recuperado el 14 de mayo de 2023 de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://forestales.ujed.mx/succi/recursos/documento_29.pdf
- Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2016). *Mejore su Negocio – El Recurso Humano y la Productividad*. Recuperado el 23 de noviembre de 2020 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Presidencia del Consejo de Ministros (2008, 24 de noviembre). Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa*

- de Servicios.* chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20075-2008-PCM.pdf
- Presidencia del Consejo de Ministros (2011, 26 de julio). Decreto Supremo n.º 065-2011-PCM. *Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*. Diario oficial El Peruano. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.serfor.gob.pe/pdf/normatividad/2011/otrains/DS.0065-2011-PCM.pdf
- Presidencia del Consejo de Ministros (2013, 8 de enero). Decreto Supremo n.º 004-2013-PCM. *Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Diario oficial El Peruano. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357174/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf?v=1567454992
- Presidencia del Consejo de Ministros (2014, 11 de junio). Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM. *Aprueban Reglamento General de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario oficial El Peruano. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf
- Presidencia del Consejo de Ministros (2017, 6 de diciembre). Decreto Supremo n.º 117-2017-PCM, *Decreto Supremo que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM*. Diario oficial El Peruano. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-la-sexta-disposicion-complement-decreto-supremo-n-117-2017-pcm-1595091-1
- Presidencia de la República del Perú. (2018, 16 de setiembre). Decreto Legislativo n.º 1450. *Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo n.º 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario oficial El Peruano. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://busquedas.elperuano.pe/download

load/url/decreto-legislativo-que-modifica-el-decreto-legislativo-n-1-decreto-legislativo-n-1450-1692078-25

Presidencia de la República del Perú. (2020, 23 de enero). Decreto de Urgencia n.º 016-2020. *Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los Recursos Humanos del Sector Público*. Diario oficial El Peruano. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-en-materia-de-los-decreto-de-urgencia-n-016-2020-1848575-1>

Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X. y Pérez, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana*, 12, 268-283. Recuperada el 18 de marzo de 2023 de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018

Ramón, D., Sarmiento C., Parra, B. y Arce J. (2017). *Diseño de la Cultura Organizacional para la Estrategia de Negocios*. Grupo COMPAS, Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 13 de mayo de 2023 de file:///D:/TESIS/LEVANT%20ATING_recibida%2027.02.2023%20REVISORA%20JUSTINA%20URIBE%20KAJAT/LIBRO%20AVANCE%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL%201.pdf

Solís, F., Victoria, D., Balvín, L., Berrocal, C., Gómez, J. y Sardón, E. (2022). Influencia del talento humano de los funcionarios en la gestión municipal de la provincial de Huancayo, Perú. *Gestionar Revista de Empresa y Gobierno*, 3, 22-29. doi: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.002>

Távora, K. (2022). Aplicación de la guía de implementación del sistema de control interno (SCI) en una universidad nacional peruana para una eficaz gestión pública. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6, 1825-1847. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2714

Torres, J. (2021). *Control interno y gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperada el 28 de mayo de 2022 de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53853/Torres_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Nacional de Ingeniería (2016). *Informe de Evaluación del Plan Operativo Institucional Periodo Anual - 2015*. Recuperado el 30 de abril de 2022 de <chrome->

<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.ocpla.uni.edu.pe/transparencia/file/uplanyprogeinv/EPFUNI/evalpoi2015anual.pdf>

Universidad Nacional de Ingeniería (2017). *Informe de Evaluación del Plan Operativo Institucional Periodo Anual - 2016*. Recuperado el 30 de abril de 2022 de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.ocpla.uni.edu.pe/transparencia/file/uplanyprogeinv/EPFUNI/evalpoi2016anual.pdf>

Universidad Nacional de Ingeniería (2017, 12 de junio). Resolución Rectoral n.º 0885. *Informe de Diagnóstico del Sistema de Control Interno en la Universidad Nacional de Ingeniería*.
https://drive.google.com/drive/folders/0B0d_S4vtXscNVFltQ091UlGxZVE?resourcekey=0-6ZaG1Ynax0B_cI-VR4kKBw

Universidad Nacional de Ingeniería (2018). *Informe de Evaluación del Plan Operativo Institucional Periodo Anual - 2017*. Recuperado el 30 de abril de 2022 de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.ocpla.uni.edu.pe/transparencia/file/uplanyprogeinv/EPFUNI/evalpoi2017anual.pdf>

Universidad Nacional de Ingeniería (2018, 2 de marzo). Resolución Rectoral n.º 0356. *Plan Estratégico Institucional 2018-2020*.
http://www.ocpla.uni.edu.pe/transparencia/file/uplanyprogeinv/PEIUNI/pei_uni_2018_2020.pdf

Universidad Nacional de Ingeniería (2019, 17 de abril). Resolución Rectoral n.º 0632. *Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2019*.
<https://drive.google.com/drive/folders/1Ryp6T1L8nio3laIFd660AAeYBXKpDBUv>

Universidad Nacional de Ingeniería. (2019, 25 de setiembre). Resolución Rectoral n.º 1363. *Reglamento de Organización y Funciones de la UNI*.
<https://drive.google.com/file/d/1x9ZDhR7MMsy92FxFSoYorb1ri-nJZ-Az/view>

Universidad Nacional de Ingeniería (2019). *Estado de Implementación de las Recomendaciones del Informe de Auditoría orientadas a la Mejora de la Gestión*. Recuperado el 30 de abril de 2021 de https://drive.google.com/file/d/0B0d_S4vtXscNMzM1S3YyODFGdTczdEZWNUQxQnZqV2xjdF9Z/view?resourcekey=0-BIQIVB1NpZfiLXuofRmtmg

Universidad Nacional de Ingeniería. (2020, 20 de noviembre). Resolución Rectoral n.º 1028. *Memoria Institucional de la Universidad Nacional de Ingeniería 2019*. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.ocpla.uni.edu.pe/transparencia/file/uesteinf/memoria/memoriauni2019.pdf>

- Universidad Nacional de Ingeniería (2021). *Concursos Públicos CAS*.
<https://www.uni.edu.pe/index.php/acerca/255-concursos-publicos-cas>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Instituto de Investigaciones.
 Recuperado el 26 de marzo de 2021 de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. (3ra. ed.) Universidad de San Martín de Porres, Lima. Recuperado el 24 de noviembre de 2022 de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vargas, E. (2021). *El Control Interno y su contribución en la Unidad de Talento Humano en una Empresa Pública Municipal del Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador]. Recuperada el 20 de setiembre de 2022 de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5533/2/VARGAS%20ALTAMIRANO%20ERNESTO%20JACINTO%20-%20PROYECTO%20INVEST.pdf>
- World Economic Forum (2019). *The Global Competitiveness Report 2019*. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
- Zache, S. (2020). *Estudio comparado del Control Interno en la Auditoría privada y Auditoría pública*. [Trabajo Fin de Máster, Universidad de Sevilla]. Recuperada el 18 de marzo de 2023 de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/111351/Sergio%20Zache%20Collado_trabajo%20FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala		Nivel	Técnica de análisis	Instrumento de análisis	Fuentes
			Categoría	Código				
Variable 1: Sistema de control interno	Eje Cultura Organizacional	- Ambiente de Control - Información y Comunicación	Totalmente de acuerdo	5	Nivel de madurez • Óptimo (5) • Avanzado (4) • Intermedio (3) • Inicial (2) • Inexistente (1)	Análisis Documental	Informes, resoluciones, cartas, memorias, revistas, normas, diarios, e-mails, USB, CD-ROM, libros, textos, etc.	- Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI. - Página web de la UNI. - Bibliotecas de la UNI. - Biblioteca de la Escuela Nacional de Control
	Eje Gestión de riesgos	- Evaluación de Riesgos - Actividades de Control	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3				
			En desacuerdo	2				
			Totalmente en desacuerdo	1				
Eje Supervisión	- Supervisión				Encuesta	Entrevista Cuestionario con Escala de Likert	Elaboración propia	
Variable 2: Gestión de recursos humanos	Ingreso de la persona al servicio civil de la UNI	- Elaboración de perfiles de puestos - Selección - Inducción	Totalmente de acuerdo	5	Nivel de calidad • Muy alta (5) • Alta (4) • Moderada (3) • Baja (2) • Muy baja (1)	Análisis Documental	Informes, resoluciones, cartas, memorias, revistas, normas, diarios, e-mails, USB, CD-ROM, libros, textos, etc.	- Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI. - Página web de la UNI. - Bibliotecas de la UNI.
			De acuerdo	4				
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3				
	Desarrollo del personal del servicio civil de la UNI	- Capacitación	En desacuerdo	2				
Totalmente en desacuerdo			1					
					Encuesta	Entrevista Cuestionario con Escala de Likert	Elaboración propia	

Nota. Las denominaciones del nivel de madurez del sistema de control interno fueron adaptadas a partir de lo establecido por la Contraloría General de la República del Perú en el libro Marco Conceptual del Control Interno (CGR, 2014, p. 47).

Para determinar el nivel de madurez del SCI se aplicó un cuestionario estructurado a 30 directivos de órganos y unidades orgánicas de la UNI que en el año 2019 incorporaron nuevo personal a las dependencias a su cargo. La data obtenida se ingresó al SPSS y se obtuvo la media, cuyo resultado nos permitió determinar el nivel de madurez del sistema de control interno, del eje cultura organizacional, del eje gestión de riesgos y del eje supervisión.

Para la definición de cada uno de los niveles de madurez, se adaptaron los establecidos por la Contraloría General de la República del Perú (2014) en el libro Marco Conceptual del Control Interno (p. 47); de manera que, a partir de dichos conceptos se asumió las definiciones siguientes:

Inexistente: Las condiciones de control no existen, o si existen no están formalizadas. Se le ha asociado al valor 1.

Inicial: Las condiciones de control existen y están formalizadas⁶, pero no están operando. Se le ha asociado el valor 2.

Intermedio: Las condiciones de control existen, están formalizadas, están operando, pero no previene o mitiga los riesgos. Se le ha asociado el valor 3.

Avanzado: Las condiciones de control existen, están formalizadas, están operando y previene o mitiga los riesgos, pero sin eficiencia. Se le ha asociado el valor 4.

Óptimo: Las condiciones de control existen, están formalizadas, están operando, previene o mitiga los riesgos y brinda seguridad razonable de alcanzar los objetivos institucionales con eficacia y eficiencia⁷. Se le ha asociado el valor 5.

Para determinar el nivel de calidad de la gestión de recursos humanos se aplicó un cuestionario estructurado a 30 directivos de órganos y unidades orgánicas de la UNI que en el año 2019 incorporaron nuevo personal a las dependencias a su cargo. La data obtenida se ingresó al SPSS y se obtuvo la media, cuyo resultado nos permitió determinar el nivel de calidad de la gestión de recursos humanos, del ingreso de la persona al servicio civil y del desarrollo del personal del servicio civil.

⁶ Formalizadas en políticas, manuales de procedimientos, manuales de funciones, manuales de operaciones, etc.

⁷ El Diccionario de la Lengua Española, define la **eficacia**, como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, a su vez, define la **eficiencia** como la capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo de recursos. Como se advierte, la **eficacia** hace énfasis en lograr el resultado al margen de los recursos que se consuman; en tanto que, la **eficiencia** hace énfasis en los medios, de manera que se logren los resultados optimizando el uso de los recursos.

Anexo 2

Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Metodología
General ¿Cómo el nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019?	General Determinar cómo el nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019.	General El nivel de madurez del sistema de control interno se relaciona significativamente con la calidad de la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019.	Variable 1 (independiente): Sistema de control interno Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de Control • Información y Comunicación • Evaluación de Riesgos • Actividades de Control • Supervisión Variable 2 (dependiente): Gestión de recursos humanos. Indicadores. <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de perfiles de puestos • Selección • Inducción • Capacitación 	Nivel de investigación: Descriptivo - correlacional Método: Científico Enfoque: Mixto Diseño: No experimental transeccional Población: 40 directivos Muestra: 30 directivos
Específico 1 ¿De qué manera el nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI?	Específico 1 Establecer de qué manera el nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.	Específica 1 El nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.		
Específico 2 ¿Qué relación existe entre el nivel de madurez del eje gestión de riesgos con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI?	Específico 2 Determinar como el nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.	Específica 2 El nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.		
Específico 3 ¿Cómo el nivel de madurez del eje supervisión se relaciona con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI?	Específico 3 Establecer de qué manera el nivel de madurez del eje supervisión se relaciona con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.	Específica 3 El nivel de madurez del eje supervisión se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del ingreso de la persona al servicio civil de la UNI.		
Específico 4 ¿De qué manera el nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI?	Específico 4 Establecer como el nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	Específica 4 El nivel de madurez del eje cultura organizacional se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.		
Específico 5 ¿Qué relación existe entre el nivel de madurez del eje gestión de riesgos con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI?	Específico 5 Determinar de qué manera el nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	Específica 5 El nivel de madurez del eje gestión de riesgos se relaciona significativamente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.		
Específico 6 ¿Cómo el nivel de madurez del eje supervisión se relaciona con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI?	Específico 6 Establecer como el nivel de madurez del eje supervisión se relaciona con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.	Específico 6 El nivel de madurez del eje supervisión se relaciona sustancialmente con la calidad de la gestión del desarrollo del personal del servicio civil de la UNI.		

Anexo 3

Cuestionarios

Cuestionario sobre Sistema de Control Interno⁸

A continuación, encontrará proposiciones relacionadas al “*Sistema de Control Interno*” de la UNI en el periodo enero a diciembre de 2019; lea cuidadosamente cada una de ellas, las cuales tienen cinco opciones, y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su percepción del enunciado de acuerdo con la información que usted dispone. Por favor conteste todas las proposiciones.

I. Eje Cultura Organizacional

Ambiente de control

1. La UNI en el año 2019, ha realizado al menos una charla de sensibilización, dirigido a sus funcionarios y servidores, sobre ética, integridad y su importancia en la función pública.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

2. La UNI cuenta con lineamientos o normas internas aprobadas que regulan la conducta de sus funcionarios y servidores en el ejercicio de sus funciones.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

3. La UNI cuenta con un procedimiento aprobado que permite recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores que vulneran la ética o normas de conducta.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

4. La Secretaría General como responsable de la implementación del Sistema de Control Interno en la UNI, en el año 2019 ha capacitado a los demás órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del Sistema de Control Interno sobre temas de control interno.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

5. La UNI cuenta con al menos un funcionario o servidor que se dedica permanentemente, a la sensibilización, capacitación, orientación y soporte a los órganos o unidades orgánicas para la implementación del sistema de control interno.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

6. Se encuentran claramente identificados los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de los productos priorizados en el sistema de control interno.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

⁸ Para el cuestionario sobre Sistema de Control Interno, se consideró el “Cuestionario de Evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno” de la Directiva n.º 006-2019-CG/INTEG emitida por la Contraloría General de la República del Perú (CGR, 2019), al que se realizó algunas modificaciones.

7. La UNI ha difundido a sus colaboradores la información del cumplimiento de sus objetivos, metas o resultados, a través de los canales de comunicación e información que dispone (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros).

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

8. La UNI en el año 2019 realizó una evaluación anual del desempeño de sus funcionarios y servidores.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

9. Los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control reportan mensualmente sus avances al órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del sistema de control interno.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

10. La UNI utiliza indicadores de desempeño para medir el logro de sus objetivos, metas o resultados.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

11. La UNI ha tipificado en su Reglamento de Infracciones y Sanciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación del sistema de control interno.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

Información y comunicación

12. La UNI revisa mensualmente la relación de funcionarios y servidores inhabilitados en el Procedimiento Administrativo Sancionador, a fin de identificar si alguno de sus funcionarios o servidores se encuentra comprendido en dicha relación y proceder a cumplir con la correspondiente normativa.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

13. La UNI a través de los canales de comunicación internos (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros), informa trimestralmente a los funcionarios y servidores sobre la importancia de contar con un sistema de control interno.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

14. La UNI incorpora en una cláusula contractual con los proveedores o consultores la manifestación de ambas partes del “rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento, dádiva, forma de soborno nacional o transnacional, regalo, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos”, o de ser el caso, solicita una declaración jurada bajo los mismos términos.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

15. Se comunica formalmente la información del Plan de Acción Anual para la implementación del sistema de control interno, según corresponda, a los órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del sistema de control interno.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

II. Eje Gestión de riesgos

Evaluación de Riesgos

16. Existe alineación entre el Plan Operativo Institucional, el cuadro de necesidades y el Presupuesto Institucional de Apertura.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

17. La UNI asigna el presupuesto necesario para la ejecución de las principales acciones estratégicas institucionales del PEI

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

18. Se ha utilizado información de desempeño (productos que presentan bajo desempeño) y presupuesto público (productos cuya asignación presupuestal sea mayor) en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

19. Los productos priorizados en el control interno son los que contribuyen, en mayor medida, con el logro de los objetivos estratégicos institucionales tipo I del Plan Estratégico Institucional (bienes o servicios finales entregados a la población a la cual sirve la UNI y cuyas condiciones se busca mejorar).

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

20. En la identificación y valoración de riesgos, han participado los órganos o unidades orgánicas responsables de los productos priorizados con sus funcionarios y servidores con mayor conocimiento sobre el desarrollo de los mismos.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

21. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si los riesgos identificados son los que afectan en mayor medida la provisión de dicho producto.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

22. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha identificado los factores que podrían afectar negativamente el cumplimiento de estándares y plazos establecidos en dicho producto.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

23. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha identificado si existen riesgos de soborno (coima), fraudes financieros o contables, entre otras clases de riesgo de conductas irregulares.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

24. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si se presentan registros contables y administrativos falsos, sobrecostos o transferencia de recursos para fines distintos al original.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

25. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si los funcionarios y servidores pueden estar motivados, influenciados, inducidos o presionados a recibir sobornos (coimas).

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

26. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si es posible que actores o consultores externos influyeran sobre las decisiones de los funcionarios para realizar sus requerimientos de servicios.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

27. En la identificación de riesgos, se ha analizado la posibilidad que en un proceso de contratación se favorezca a un postor o postulante.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

28. Se ha determinado medidas de control al menos para todos los riesgos valorados que se encuentran en los niveles medio, alto y muy alto.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

Actividades de Control

29. El órgano o unidad orgánica responsable de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control cuenta con adecuados recursos financieros para cumplir con su función.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

30. Durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas permitirán reducir significativamente los correspondientes riesgos.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

31. Durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas son factibles de implementar por la UNI.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

32. Se han desarrollado talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

33. La UNI ha determinado los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de control contenidas en el Plan de Acción.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

III. Eje Supervisión

34. Los órganos y unidades orgánicas de la UNI realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que intervienen se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo).

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

35. Las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin de que se tomen las acciones necesarias para su corrección.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

36. La UNI cumple los plazos establecidos para la implementación de las medidas de remediación y medidas de control, contenidas en el Plan de Acción Anual para la implementación del Sistema de Control Interno.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

37. Al menos una vez al mes se reportan los resultados del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual para la implementación del sistema de control interno al titular de la UNI y demás miembros de la Alta Dirección.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

38. Se implementan las recomendaciones que formulan los órganos de control (Contraloría General, Órgano de Control Institucional y Sociedades de Auditoría designadas), las mismas que constituyen compromisos de mejoramiento.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos⁹

A continuación, encontrará proposiciones relacionadas al “*Ingreso de la persona al servicio civil de la UNI y su desarrollo*”, cuya gestión está a cargo de la Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI. Lea cuidadosamente cada proposición, las cuales tienen cinco opciones, y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su percepción del enunciado de acuerdo con la información que usted dispone. Por favor conteste todas las proposiciones.

I. Ingreso de la persona al servicio civil de la UNI

Perfiles de puesto

Respecto de las convocatorias de personal realizadas en el periodo enero a diciembre de 2019 en la UNI, bajo el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS, que tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes:

1. La Oficina Central de Recursos Humanos le brindó asesoramiento técnico en la elaboración de los perfiles de puesto para que la unidad orgánica a su cargo formule el requerimiento de personal.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

2. La Oficina Central de Recursos Humanos revisó y aprobó (previo a cada convocatoria) cada perfil de puesto que el Despacho que usted dirige remitió para la contratación de personal.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

Selección

Respecto de los procedimientos de selección mediante los cuales se incorporó personal bajo el régimen CAS a la unidad orgánica a su cargo, en el periodo enero a diciembre de 2019 ¿qué tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes?

3. Todos los ingresos de personal en el mencionado periodo se realizaron mediante concurso público de méritos conducido por la Oficina Central de Recursos Humanos.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

4. El (los) requerimiento (s) para la contratación de personal que remitió la unidad orgánica a su cargo a la Oficina Central de Recursos Humanos, contó con la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria otorgada por la Oficina Central de Planificación y Presupuesto.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

⁹ Se elaboró cautelando el cumplimiento de lo establecido en la Directiva n.º 004-2017-SERVIR/GDSRH (SERVIR, 2017); el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1057 aprobado por Decreto Supremo n.º 075-2008-PCM (PCM, 2008), modificado por Decreto Supremo n.º 065-2011-PCM (PCM, 2011); el Reglamento General de la Ley n.º 30057 (PCM, 2014); la Guía para la Gestión del Proceso de Inducción (SERVIR, 2017) y la Directiva n.º 002-2014-SERVIR/GDSRH (SERVIR 2014).

5. Las convocatorias se publicaron en el Portal de la UNI, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y en el Portal del Estado Peruano¹⁰

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

6. Todas las publicaciones de las convocatorias de personal realizadas en dicho periodo se mantuvieron mínimo por cinco (5) días hábiles previo al inicio de la etapa de selección.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

7. Las convocatorias de personal realizadas en el referido periodo, en la etapa de evaluación del postulante, consideraron como mínimo la evaluación curricular y la entrevista.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

8. El resultado de las evaluaciones de cada etapa se publicó en los medios utilizados para la convocatoria, conteniendo los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

Inducción

En relación con las inducciones al personal que ingresó a trabajar en la unidad orgánica a su cargo a través de concursos públicos en el periodo enero a diciembre de 2019 ¿qué tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes?

9. La Oficina Central de Recursos Humanos elaboró y aprobó el programa de inducción, considerando como mínimo: temas, modalidad, tiempos, plazos e indicadores de cumplimiento.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

10. La Oficina Central de Recursos Humanos, en todos los casos, brindó asistencia técnica a la unidad orgánica a su cargo para la determinación de los temas de la inducción específica.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

11. La Oficina Central de Recursos Humanos supervisó la ejecución de la inducción específica (presentación del servidor, objetivos y metas del área, funciones, responsabilidades, etc.) que realizó la unidad orgánica que usted dirige.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

II. Desarrollo de la persona del servicio civil

¹⁰ Artículo 8 del Decreto Legislativo n.º 1057, modificado por el artículo 3 de la Ley n.º 29849, publicada el 06 de abril de 2012.

Capacitación

En relación con las capacitaciones gestionadas por la Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI, en el periodo enero a diciembre de 2019, a favor de los servidores civiles de la UNI ¿Qué tan de acuerdo está usted con cada una de las preposiciones siguientes?

12. La Oficina Central de Recursos Humanos en el año 2019 realizó la sensibilización al personal del servicio civil de la UNI sobre la importancia de la capacitación.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

13. La Oficina Central de Recursos Humanos en coordinación con los órganos y unidades orgánicas efectuaron el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del año 2019.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

14. El referido Diagnóstico identificó brechas de capacitación considerando la pertinencia con relación a los perfiles de puesto y los objetivos estratégicos institucionales.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

15. En el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del 2019 se definió las acciones que debía realizar el servidor luego de concluida la capacitación.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

16. La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI elaboró el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del año 2019, el cual fue aprobado.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

17. La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI en el año 2019 gestionó las acciones de capacitación (actividades de enseñanza-aprendizaje).

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

18. La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI en el año 2019 gestionó y efectuó el seguimiento a la evaluación de la capacitación a cargo de las unidades orgánicas a las que pertenecen los servidores capacitados.

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)

III. Satisfacción del usuario de la Oficina Central de Recursos Humanos

Respecto del periodo enero a diciembre de 2019, usted como usuario de la Oficina Central de Recursos Humanos, en su calidad de Jefe de Órgano o de Unidad Orgánica de la UNI:

19. ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con el personal que ingresó a trabajar en la unidad orgánica a su cargo en el periodo enero a diciembre de 2019, satisface las necesidades del puesto en cuanto a **conocimiento** para el desempeño de las funciones del puesto?

Totalmente satisfecho (5)	Satisfecho (4)	Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	Insatisfecho (2)	Totalmente insatisfecho (1)

20. ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con el personal que ingresó a trabajar en la unidad orgánica a su cargo en el periodo enero a diciembre de 2019, satisface las necesidades del puesto en cuanto a **habilidades** para el desempeño de las funciones del puesto?

Totalmente satisfecho (5)	Satisfecho (4)	Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	Insatisfecho (2)	Totalmente insatisfecho (1)

21. ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con el personal que ingresó a trabajar en la unidad orgánica a su cargo en el periodo enero a diciembre de 2019, satisface las necesidades del puesto en cuanto a **capacidades** para el desempeño de las funciones del puesto?

Totalmente satisfecho (5)	Satisfecho (4)	Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	Insatisfecho (2)	Totalmente insatisfecho (1)

22. ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la Oficina Central de Recursos Humanos, con relación a la gestión que realizó en el periodo enero a diciembre de 2019 en el proceso de ingreso de personal para que labore en la unidad orgánica que usted dirige?

Totalmente satisfecho (5)	Satisfecho (4)	Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	Insatisfecho (2)	Totalmente insatisfecho (1)

23. Califique el nivel de conocimiento sobre gestión de ingreso de personal que demostró el personal de la Oficina Central de Recursos Humanos en las gestiones sobre dicho aspecto que realizó la unidad orgánica a su cargo ante la citada oficina.

Muy suficiente (5)	Suficiente (4)	Regular (3)	Insuficiente (2)	Muy insuficiente (1)

24. Califique el nivel de conocimiento sobre gestión de capacitaciones, que demostró el personal de la Oficina Central de Recursos Humanos en las gestiones sobre dicho aspecto que realizó la unidad orgánica a su cargo ante la citada oficina.

Muy suficiente (5)	Suficiente (4)	Regular (3)	Insuficiente (2)	Muy insuficiente (1)

25. Califique el nivel de rapidez en la atención a sus requerimientos relacionados con el **ingreso de personal** que tuvo la Oficina Central de Recursos Humanos.

Muy rápido (5)	Rápido (4)	Regular (3)	Lento (2)	Muy lento (1)

26. Califique el nivel de rapidez en la atención a sus requerimientos relacionados con **capacitaciones** que tuvo la Oficina Central de Recursos Humanos.

Muy rápido (5)	Rápido (4)	Regular (3)	Lento (2)	Muy lento (1)

27. Califique la calidad general de los servicios que brinda la Oficina Central de Recursos Humanos.

Muy suficiente (5)	Suficiente (4)	Regular (3)	Insuficiente (2)	Muy insuficiente (1)

Anexo 4

Validez de Instrumentos

Validez de contenido del instrumento a través del juicio de expertos								
Ítem	Jueces			Σxi	Mx	CVCi	Pei	CVCic
	Mg. Frank Mauricio	Mg. Silvia Cornejo	Mg. Oscar Zafra					
1	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
2	15	12	15	42	14.00	0.93	0.04	0.90
3	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
4	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
5	14	15	15	44	14.67	0.98	0.04	0.94
6	13	15	15	43	14.33	0.96	0.04	0.92
7	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
8	15	13	15	43	14.33	0.96	0.04	0.92
9	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
10	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
11	15	15	12	42	14.00	0.93	0.04	0.90
12	15	11	15	41	13.67	0.91	0.04	0.87
13	15	14	15	44	14.67	0.98	0.04	0.94
14	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
15	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
16	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
17	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
18	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
19	15	9	15	39	13.00	0.87	0.04	0.83
20	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
21	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
22	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
23	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
24	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
25	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
26	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
27	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
28	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
29	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
30	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
31	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
32	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
33	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
34	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
35	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
36	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
37	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
38	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
39	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
40	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96
							CVCt	0.95

Nota: Se utilizó el método definido por Rafael Hernández Nieto, en su libro "Instrumentos de Recolección de Datos en Ciencias Sociales y Biomédicas", donde:

Σxi = Sumatoria de los puntajes asignados por cada juez a cada uno de los ítems.

Mx = Nivel de valoración obtenido por cada ítem, entre los jueces = Σxi/J, donde J es el número de jueces.

CVCi = Coeficiente de validez de contenido por cada ítem = Mx/Vmx, donde Vmx es el valor máximo posible que podrían otorgar los jueces.

Pei = Probabilidad de error por cada ítem (probabilidad de concordancia aleatoria entre jueces) = (1/número de jueces) potencia por el número de jueces.

CVCic = Coeficiente de validez de contenido por cada ítem corregido = CVCi - Pei.

N = Número total de ítems del instrumento de recolección de datos.

CVCt = Coeficiente de validez de contenido total = Σ CVCic/N

Interpretación del CVC

Escala	Interpretación
Menor que 0.60	Validez y concordancia inaceptables
Igual o mayor de 0.60 y menor o igual que 0.70	Validez y concordancia deficientes
Mayor que 0.71 y menor o igual que 0.80	Validez y concordancia aceptables
Mayor que 0.80 y menor o igual que 0.90	Validez y concordancia buenas
Mayor que 0.90	Validez y concordancia excelentes

Conclusiones:

- Los ítems 12 y 19 alcanzó un CVCic de 0.87 y 0.83 respectivamente, lo que significa que la validez de su contenido es buena; en tanto que el resto de los ítems (38) alcanzaron un CVCic mayor a 0.90, lo que significa que la validez de contenido de cada una de ellas es excelente.
- El CVCt es de 0.95, lo que indica que la validez y concordancia del instrumento son excelentes.

Acción a tomar:

- Eliminar los ítems 12 y 19, de manera que todos los ítems tengan una validez de contenido excelentes.

Suficiencia del instrumento que mide el Sistema de Control Interno a través del juicio de expertos									
Dimensión	Jueces			Σxd	Mx	CVCd	Ped	CVCdc	
	Mg. Frank Mauricio	Mg. Silvia Cornejo	Mg. Oscar Zafra						
1	5	4	5	14	4.66667	0.93333	0.04	0.90	
2	5	4	5	14	4.66667	0.93333	0.04	0.90	
3	5	4	5	14	4.66667	0.93333	0.04	0.90	
							CVCt	0.90	
Nota:	Se utilizó el método definido por Rafael Hernández Nieto, en su libro "Instrumentos de Recolección de Datos en Ciencias Sociales y Biomédicas", donde:								
Σxd =	Sumatoria de los puntajes asignados por cada juez a cada uno de las dimensiones.								
Mx =	Nivel de valoración obtenido por cada dimensión, entre los jueces = $\Sigma xd/J$, donde J es el número de jueces.								
CVCd =	Coeficiente de validez de contenido por cada dimensión = Mx/Vmx , donde Vmx es el valor máximo posible que podrían otorgar los jueces.								
Ped =	Probabilidad de error por cada dimensión (probabilidad de concordancia aleatoria entre jueces) = $(1/\text{número de jueces})$ potencia por el número de jueces.								
CVCdc =	Coeficiente de validez de contenido por cada dimensión corregido = $CVCd - Ped$.								
N =	Número total de dimensiones del instrumento de recolección de datos.								
CVCt =	Coeficiente de validez de contenido total = $\Sigma CVCdc/N$								
Interpretación del CVC									
	Escala			Interpretación					
	Menor que 0.60			Validez y concordancia inaceptables					
	Igual o mayor de 0.60 y menor o igual que 0.70			Validez y concordancia deficientes					
	Mayor que 0.71 y menor o igual que 0.80			Validez y concordancia aceptables					
	Mayor que 0.80 y menor o igual que 0.90			Validez y concordancia buenas					
	Mayor que 0.90			Validez y concordancia excelentes					
Conclusiones:									
1.	Todas las dimensiones alcanzaron un CVCdc = 0.90 significando que la suficiencia de los ítems para obtener la medición de cada dimensión es buena.								
2.	El CVCt es de 0.90, lo que indica que la suficiencia de los ítems para obtener la medición del Grado de Madurez del Sistema de Control Interno es bueno.								

**EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL "GRADO DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO"**

Datos del Juez Evaluador

Apellidos y nombres: Mauricio Morales, Frank Almel DNI. N° 08435926
 Especialidad: Dynameo Cíel
 Cargo e Institución donde labora: Contraloría General

Criterios

Coherencia : El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.
Claridad : El ítem es comprensible (claro), no genera confusión o contradicciones.
Relevancia : El ítem es esencial o importante para la dimensión que va a medir.
Suficiencia : Los ítems que conforman una misma dimensión basta para obtener la medición de ésta.

Escala Evaluativa

1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Regular 4 = Bueno 5 = Excelente

Dimensiones / Ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones	
		1	2	3	4	5		
Dimensión 1: Eje Cultura Organizacional								
Ambiente de Control								
1	La UNI en el año 2019, ha realizado al menos una charla de sensibilización, dirigida a sus funcionarios y servidores, sobre ética, integridad y su importancia en la función pública.	Coherencia					5	
		Claridad					5	
		Relevancia					5	
2	La UNI cuenta con lineamientos o normas internas aprobadas que regulan la conducta de sus funcionarios y servidores en el ejercicio de sus funciones.	Coherencia					5	
		Claridad					5	
		Relevancia					5	
3	La UNI cuenta con un procedimiento aprobado que permite recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores que vulneran la ética o normas de conducta.	Coherencia					5	
		Claridad					5	
		Relevancia					5	
4	La Secretaría General como responsable de la implementación del Sistema de Control Interno en la UNI, en el año 2019 ha capacitado a los demás órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del Sistema de Control Interno sobre temas de control interno.	Coherencia					5	
		Claridad					5	
		Relevancia					5	
5	La UNI cuenta con al menos un funcionario o servidor que se dedica permanentemente, a la sensibilización, capacitación, orientación y soporte a los órganos o unidades orgánicas para la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					5	
		Claridad					5	
		Relevancia						
6	Se encuentran claramente identificados los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de los productos priorizados en el sistema de control interno.	Coherencia					5	
		Claridad			3			Definir "claramente"
		Relevancia					5	
7	La UNI ha difundido a sus colaboradores la información del cumplimiento de sus objetivos, metas o resultados, a través de los canales de comunicación e información que dispone (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros).	Coherencia					5	
		Claridad					5	
		Relevancia					5	
8	La UNI en el año 2019 realizó una evaluación anual del desempeño de los funcionarios.	Coherencia					5	
		Claridad					5	
		Relevancia					5	
9	Los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control reportan mensualmente sus avances al órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					5	
		Claridad					5	
		Relevancia					5	
10	La UNI utiliza indicadores de desempeño para medir el logro de sus objetivos, metas o resultados.	Coherencia					5	
		Claridad					5	
		Relevancia					5	
11	La UNI ha tipificado en su Reglamento de Infracciones y Sanciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					5	
		Claridad					5	
		Relevancia					5	

J. Morales

Dimensiones / Ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Información y Comunicación							
12	La UNI ha cumplido con difundir a la ciudadanía la información de su ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de los canales de comunicación que dispone (internet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros).	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
13	La UNI revisa mensualmente la relación de funcionarios inhabilitados en el Procedimiento Administrativo Sancionador, a fin de identificar si alguno de sus funcionarios se encuentra comprendido en dicha relación y proceder a cumplir con la correspondiente normativa.	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
14	La UNI a través de los canales de comunicación internos (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros), informa trimestralmente a los funcionarios y servidores sobre la importancia de contar con un sistema de control interno.	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
15	La UNI incorpora en una cláusula contractual con los proveedores o consultores la manifestación de ambas partes del "rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento, dádiva, forma de soborno nacional o transnacional, regalo, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos", o de ser el caso, solicita una declaración jurada bajo los mismos términos.	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
16	Se comunica formalmente la información del Plan de Acción Anual para la implementación del sistema de control interno, según corresponda, a los órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
Los ítems 1 al 16 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 1: Cultura Organizacional".		Suficiencia					5

Dimensiones / Ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Dimensión 2: Eje Gestión de Riesgos							
Evaluación de Riesgos							
17	Existe alineación entre el Plan Operativo Institucional, el cuadro de necesidades y el Presupuesto Institucional de Apertura.	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
18	La UNI asigna el presupuesto necesario para la ejecución de las principales acciones estratégicas institucionales del PEI.	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
19	El titular de la UNI ha participado en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno.	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
20	Se ha utilizado información de desempeño (productos que presentan bajo desempeño) y presupuesto público (productos cuya asignación presupuestal sea mayor) en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno.	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
21	Los productos priorizados en el control interno son los que contribuyen, en mayor medida, con el logro de los objetivos estratégicos institucionales tipo I del Plan Estratégico Institucional (bienes o servicios finales entregados a la población a la cual sirve la UNI y cuyas condiciones se busca mejorar).	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
22	En la identificación y valoración de riesgos, han participado los órganos o unidades orgánicas responsables de los productos priorizados con sus funcionarios y servidores con mayor conocimiento sobre el desarrollo de los mismos.	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
23	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si los riesgos identificados son los que afectan en mayor medida la provisión de dicho producto.	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5
24	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha identificado los factores que podrían afectar negativamente el cumplimiento de estándares y plazos establecidos en dicho producto.	Coherencia					5
		Claridad					5
		Relevancia					5

Dimensiones / Ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones	
		1	2	3	4	5		
25	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha identificado si existen riesgos de soborno (coima), fraudes financieros o contables, entre otras clases de riesgo de conductas irregulares.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
26	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si se presentan registros contables y administrativos falsos, sobrecostos o transferencia de recursos para fines distintos al original.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
27	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si los funcionarios y servidores pueden estar motivados, influenciados, inducidos o presionados a recibir sobornos (coimas).	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
28	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si es posible que actores o consultores externos influyeran sobre las decisiones de los funcionarios para realizar sus requerimientos de servicios.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
29	En la identificación de riesgos, se ha analizado la posibilidad que en un proceso de contratación se favorezca a un postor o postulante.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
30	Se ha determinado medidas de control al menos para todos los riesgos valorados que se encuentran en los niveles medio, alto y muy alto.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
Actividades de Control								
31	El órgano o unidad orgánica responsable de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control cuenta con adecuados recursos financieros para cumplir con su función.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
32	Durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas permitirán reducir significativamente los correspondientes riesgos.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
33	Durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas son factibles de implementar por la UNI.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
34	Se han desarrollado talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
35	La UNI ha determinado los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de control contenidas en el Plan de Acción.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
Los ítems del 17 al 35 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 2: Gestión de Riesgos".		Suficiencia					5	

5

Dimensiones / Ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones	
		1	2	3	4	5		
Dimensión 3: Eje Supervisión								
36	Los órganos y unidades orgánicas de la UNI realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que intervienen se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo).	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
37	Las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin de que se tomen las acciones necesarias para su corrección.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
38	La UNI cumple los plazos establecidos para la implementación de las medidas de remediación y medidas de control, contenidas en el Plan de Acción Anual para la implementación del Sistema de Control Interno.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	
39	Al menos una vez al mes se reportan los resultados del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual para la implementación del sistema de control interno al titular de la UNI y demás miembros de la Alta Dirección.	Coherencia					5	
	Claridad						5	
	Relevancia						5	

5Dimensiones / Ítems		Indicadores	Evaluación					Observaciones
			1	2	3	4	5	
40	Se implementa las recomendaciones que formulan los órganos de control (Contraloría General, Órgano de Control Institucional y Sociedades de Auditoría designadas), las mismas que constituyen compromisos de mejoramiento.	Coherencia					5	
		Claridad					5	
		Relevancia					5	
Los ítems del 36 al 40 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 3: Supervisión".		Suficiencia					5	

Lima, 25 de setiembre de 2020


Firma del Juez Experto

**EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL "GRADO DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO"**

Datos del Juez Evaluador

Apellidos y nombres: Cornejo Pérez Silvia Stephany

DNI. N° 41308778

Especialidad: Certificada en Control Interno por COSO Sponsoring Organizations.

Evaluador/validador de calidad en auditoría interna, certificada por el Instituto de Auditores Internos de Argentina.

Magister en Auditoría por la Universidad del Pacífico.

Egresada de la maestría en Banca y Finanzas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Diplomado en Gestión Pública y Gobierno por la Universidad de Piura.

Egresada del Programa de especialización en concesión, financiamiento y regulación de servicios públicos e infraestructuras por la Universidad del Pacífico.

Cargo e Institución donde labora: Jefe del Órgano de Control Institucional de Provias Nacional, designada por la Contraloría General de la República.

Docente a tiempo parcial de la Universidad del Pacífico.

Criterios**Coherencia** : El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.**Claridad** : El ítem es comprensible (claro), no genera confusión o contradicciones.**Relevancia** : El ítem es esencial o importante para la dimensión que va a medir.**Suficiencia** : Los ítems que conforman una misma dimensión basta para obtener la medición de ésta.**Escala Evaluativa**

1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Regular 4 = Bueno 5 = Excelente

Dimensiones / Ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones	
		1	2	3	4	5		
Dimensión 1: Eje Cultura Organizacional								
Ambiente de Control								
1	La UNI en el año 2019, ha realizado al menos una charla de sensibilización, dirigido a sus funcionarios y servidores, sobre ética, integridad y su importancia en la función pública.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
2	La UNI cuenta con lineamientos o normas internas aprobadas que regulan la conducta de sus funcionarios y servidores en el ejercicio de sus funciones.	Coherencia					X	La proposición puede generar confusión en el colaborador respecto a la valoración de las disposiciones internas, al no poder discriminar si esta se refiere solo a aspectos funcionales, a los conductuales, o a ambos, generándose distorsiones en la respuesta obtenida.
		Claridad			X			
		Relevancia				X		
3	La UNI cuenta con un procedimiento aprobado que permite recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores que vulneran la ética o normas de conducta.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
4	La Secretaría General como responsable de la implementación del Sistema de Control Interno en la UNI, en el año 2019 ha capacitado a los demás órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del Sistema de Control Interno sobre temas de control interno.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
5	La UNI cuenta con al menos un funcionario o servidor que se dedica permanentemente, a la sensibilización, capacitación, orientación y soporte a los órganos o unidades orgánicas para la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
6	Se encuentran claramente identificados los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de los productos priorizados en el sistema de control interno.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
7	La UNI ha difundido a sus colaboradores la información del cumplimiento de sus objetivos, metas o resultados, a través de los canales de comunicación e información que dispone (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos)	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	

Dimensiones / Ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
oficiales, entre otros).							
8 La UNI en el año 2019 realizó una evaluación anual del desempeño de los funcionarios.	Coherencia					X	La proposición puede generar confusión en el colaborador respecto a si las evaluaciones de desempeño solo deben circunscribirse a los funcionarios y no a los servidores.
	Claridad			X			
	Relevancia					X	
9 Los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control reportan mensualmente sus avances al órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					X	
	Claridad					X	
	Relevancia					X	
10 La UNI utiliza indicadores de desempeño para medir el logro de sus objetivos, metas o resultados.	Coherencia					X	
	Claridad					X	
	Relevancia					X	
11 La UNI ha tipificado en su Reglamento de Infracciones y Sanciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					X	
	Claridad					X	
	Relevancia					X	
Información y Comunicación							
12 La UNI ha cumplido con difundir a la ciudadanía la información de su ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de los canales de comunicación que dispone (internet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros).	Coherencia			X			Esta proposición no se asocia de manera directa con el objetivo de la investigación, dado que se relaciona con otros aspectos vinculados al cumplimiento del marco normativo de la transparencia en la gestión pública.
	Claridad					X	
	Relevancia			X			
13 La UNI revisa mensualmente la relación de funcionarios inhabilitados en el Procedimiento Administrativo Sancionador, a fin de identificar si alguno de sus funcionarios se encuentra comprendido en dicha relación y proceder a cumplir con la correspondiente normativa.	Coherencia					X	Es importante que la proposición precise si solo se refiere a funcionarios o la respuesta que se requiere involucra también a los servidores.
	Claridad				X		
	Relevancia					X	
14 La UNI a través de los canales de comunicación internos (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros), informa trimestralmente a los funcionarios y servidores sobre la importancia de contar con un sistema de control interno.	Coherencia					X	
	Claridad					X	
	Relevancia					X	
15 La UNI incorpora en una cláusula contractual con los proveedores o consultores la manifestación de ambas partes del "rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento, dádiva, forma de soborno nacional o transnacional, regalo, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos", o de ser el caso, solicita una declaración jurada bajo los mismos términos.	Coherencia					X	
	Claridad					X	
	Relevancia					X	
16 Se comunica formalmente la información del Plan de Acción Anual para la implementación del sistema de control interno, según correspondía, a los órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					X	
	Claridad					X	
	Relevancia					X	
Los ítems 1 al 16 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 1: Cultura Organizacional".	Suficiencia				X		Sería conveniente que alguna proposición considerara si la entidad cuenta con parámetros definidos que posibiliten el monitoreo del cumplimiento, por parte de los funcionario y servidores, respecto a situaciones vinculadas a la ética y normas de conducta; a fin de valorar los esfuerzos de la UNI, no solo por regular dichas materias, sino su interés por prevenir y/o cautelar posibles desviaciones relacionadas

Dimensiones / Ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
							a la actuación de su personal a todo nivel.

Dimensiones / Ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones		
		1	2	3	4	5			
Dimensión 2: Eje Gestión de Riesgos									
Evaluación de Riesgos									
17	Existe alineación entre el Plan Operativo Institucional, el cuadro de necesidades y el Presupuesto Institucional de Apertura.	Coherencia					X		
		Claridad					X		
		Relevancia					X		
18	La UNI asigna el presupuesto necesario para la ejecución de las principales acciones estratégicas institucionales del PEI.	Coherencia					X		
		Claridad					X		
		Relevancia					X		
19	El titular de la UNI ha participado en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno.	Coherencia			X			Es necesario tomar en consideración que el cuestionario será aplicado a colaboradores de la Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI, los que no necesariamente tienen conocimiento directo de la participación del titular en el proceso de priorización de los productos; situación que se asume como parte del instrumento y que tiene relación crítica con la respuesta a obtener.	
		Claridad			X				
		Relevancia			X				
20	Se ha utilizado información de desempeño (productos que presentan bajo desempeño) y presupuesto público (productos cuya asignación presupuestal sea mayor) en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno.	Coherencia					X		
		Claridad						X	
		Relevancia						X	
21	Los productos priorizados en el control interno son los que contribuyen, en mayor medida, con el logro de los objetivos estratégicos institucionales tipo I del Plan Estratégico Institucional (bienes o servicios finales entregados a la población a la cual sirve la UNI y cuyas condiciones se busca mejorar).	Coherencia					X		
		Claridad						X	
		Relevancia						X	
22	En la identificación y valoración de riesgos, han participado los órganos o unidades orgánicas responsables de los productos priorizados con sus funcionarios y servidores con mayor conocimiento sobre el desarrollo de los mismos.	Coherencia						X	
		Claridad						X	
		Relevancia						X	
23	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si los riesgos identificados son los que afectan en mayor medida la provisión de dicho producto.	Coherencia						X	
		Claridad						X	
		Relevancia						X	
24	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha identificado los factores que podrían afectar negativamente el cumplimiento de estándares y plazos establecidos en dicho producto.	Coherencia						X	
		Claridad						X	
		Relevancia						X	
25	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha identificado si existen riesgos de soborno (coima), fraudes financieros o contables, entre otras clases de riesgo de conductas irregulares.	Coherencia						X	
		Claridad						X	
		Relevancia						X	
26	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si se presentan registros contables y administrativos falsos, sobrecostos o transferencia de recursos para fines distintos al original.	Coherencia						X	
		Claridad						X	
		Relevancia						X	
27	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si los funcionarios y servidores pueden estar motivados, influenciados, inducidos o presionados a recibir sobornos (coimas).	Coherencia						X	
		Claridad						X	
		Relevancia						X	
28	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si es posible que actores o consultores externos influyeran sobre las decisiones de los funcionarios para realizar sus requerimientos de servicios.	Coherencia						X	
		Claridad						X	
		Relevancia						X	
29	En la identificación de riesgos, se ha analizado la posibilidad que en un proceso de contratación se favorezca a un pastor	Coherencia						X	
		Claridad						X	

Dimensiones / Ítems		Indicadores	Evaluación					Observaciones
			1	2	3	4	5	
	o postulante.	Relevancia					X	
30	Se ha determinado medidas de control al menos para todos los riesgos valorados que se encuentran en los niveles medio, alto y muy alto.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
Actividades de Control								
31	El órgano o unidad orgánica responsable de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control cuenta con adecuados recursos financieros para cumplir con su función.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
32	Durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas permitirán reducir significativamente los correspondientes riesgos.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
33	Durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas son factibles de implementar por la UNI.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
34	Se han desarrollado talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
35	La UNI ha determinado los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de control contenidas en el Plan de Acción.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
Los ítems del 17 al 35 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 2: Gestión de Riesgos".		Suficiencia					X	Sería conveniente que alguna proposición considerara si la entidad, además de haber tomado en cuenta si el órgano o unidad orgánica responsable de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control dispone de adecuados recursos financieros para cumplir con su función; ha incorporado, como parte de su evaluación, la "sostenibilidad de dichas actividades", tanto financieramente como técnicamente, premuniéndose del análisis técnico y legal correspondiente que le garantiza de manera razonable, la continuidad de las acciones dispuestas en el marco de una mejora continua de la implementación del Sistema de Control Interno.

Dimensiones / Ítems		Indicadores	Evaluación					Observaciones
			1	2	3	4	5	
Dimensión 3: Eje Supervisión								
36	Los órganos y unidades orgánicas de la UNI realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que intervienen se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo).	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
37	Las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin de que se tomen las acciones necesarias para su corrección.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
38	La UNI cumple los plazos establecidos para la implementación de las medidas de remediación y medidas de control, contenidas en el Plan de Acción Anual para la implementación del Sistema de Control Interno.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
39	Al menos una vez al mes se reportan los resultados del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual para la implementación del sistema de control interno al titular de la UNI y demás miembros de la Alta Dirección.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
40	Se implementan las recomendaciones que formulan los órganos de control (Contraloría General, Órgano de Control	Coherencia					X	
		Claridad					X	

Dimensiones / Ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Institucional y Sociedades de Auditoría designadas), las mismas que constituyen compromisos de mejoramiento.	Relevancia					X	
Los ítems del 36 al 40 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 3: Supervisión".	Suficiencia				X		Sería conveniente que alguna proposición considerara si la entidad, desarrolle las actividades vinculadas al eje Supervisión con base en el establecimiento y monitoreo de KRI "Indicadores claves de riesgo", habiendo definido previamente las actividades cuya criticidad requieren acciones inmediatas que coadyuven a superar eventualmente posibles desviaciones cuyo impacto sea de relevancia para la organización en su conjunto.

Lima, 28 de setiembre de 2020



Firma del Juez Experto

**EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL "GRADO DE MADUREZ DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO"**

Datos del Juez Evaluador
Apellidos y nombres: ZAFRA QUIROZ OSCAR DNI. N° 43420852
Especialidad: CONTADOR PÚBLICO
Cargo e Institución donde labora: SUPERVISOR GENERAL SUBGERENCIA SEGURIDAD INTERNA Y EXTERNA DE LA CONTRALORIA GENERAL. PROFESOR CONTROL INTERNO EN UNIVERSIDAD DEL CALLAO - PERU.

Criterios

Coherencia : El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.
Claridad : El ítem es comprensible (claro), no genera confusión o contradicciones.
Relevancia : El ítem es esencial o importante para la dimensión que va a medir.
Suficiencia : Los ítems que conforman una misma dimensión basta para obtener la medición de ésta.

Escala Evaluativa

1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Regular 4 = Bueno 5 = Excelente

Dimensiones / Ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones	
		1	2	3	4	5		
Dimensión 1: Eje Cultura Organizacional								
Ambiente de Control								
1	La UNI en el año 2019, ha realizado al menos una charla de sensibilización, dirigido a sus funcionarios y servidores, sobre ética, integridad y su importancia en la función pública.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
2	La UNI cuenta con lineamientos o normas internas aprobadas que regulan la conducta de sus funcionarios y servidores en el ejercicio de sus funciones.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
3	La UNI cuenta con un procedimiento aprobado que permite recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores que vulneran la ética o normas de conducta.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
4	La Secretaría General como responsable de la implementación del Sistema de Control Interno en la UNI, en el año 2019 ha capacitado a los demás órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del Sistema de Control Interno sobre temas de control interno.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
5	La UNI cuenta con al menos un funcionario o servidor que se dedica permanentemente, a la sensibilización, capacitación, orientación y soporte a los órganos o unidades orgánicas para la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
6	Se encuentran claramente identificados los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de los productos priorizados en el sistema de control interno.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
7	La UNI ha difundido a sus colaboradores la información del cumplimiento de sus objetivos, metas o resultados, a través de los canales de comunicación e información que dispone (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros).	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
8	La UNI en el año 2019 realizó una evaluación anual del desempeño de los funcionarios.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
9	Los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control reportan mensualmente sus avances al órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
10	La UNI utiliza indicadores de desempeño para medir el logro de sus objetivos, metas o resultados.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
11	La UNI ha tipificado en su Reglamento de Infracciones y Sanciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplimiento de las funciones relacionadas a la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	

Dimensiones / Ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Información y Comunicación							
12	La UNI ha cumplido con difundir a la ciudadanía la información de su ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de los canales de comunicación que dispone (internet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros).	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
13	La UNI revisa mensualmente la relación de funcionarios inhabilitados en el Procedimiento Administrativo Sancionador, a fin de identificar si alguno de sus funcionarios se encuentra comprendido en dicha relación y proceder a cumplir con la correspondiente normativa.	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
14	La UNI a través de los canales de comunicación internos (correo electrónico, intranet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros), informa trimestralmente a los funcionarios y servidores sobre la importancia de contar con un sistema de control interno.	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
15	La UNI incorpora en una cláusula contractual con los proveedores o consultores la manifestación de ambas partes del "rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento, dádiva, forma de soborno nacional o transnacional, regalo, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos", o de ser el caso, solicita una declaración jurada bajo los mismos términos.	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
16	Se comunica formalmente la información del Plan de Acción Anual para la implementación del sistema de control interno, según corresponda, a los órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del sistema de control interno.	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
Los ítems 1 al 16 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 1: Cultura Organizacional".		Suficiencia					✓

Dimensiones / Ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Dimensión 2: Eje Gestión de Riesgos							
Evaluación de Riesgos							
17	Existe alineación entre el Plan Operativo Institucional, el cuadro de necesidades y el Presupuesto Institucional de Apertura.	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
18	La UNI asigna el presupuesto necesario para la ejecución de las principales acciones estratégicas institucionales del PEI.	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
19	El titular de la UNI ha participado en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno.	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
20	Se ha utilizado información de desempeño (productos que presentan bajo desempeño) y presupuesto público (productos cuya asignación presupuestal sea mayor) en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno.	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
21	Los productos priorizados en el control interno son los que contribuyen, en mayor medida, con el logro de los objetivos estratégicos institucionales tipo I del Plan Estratégico Institucional (bienes o servicios finales entregados a la población a la cual sirve la UNI y cuyas condiciones se busca mejorar).	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
22	En la identificación y valoración de riesgos, han participado los órganos o unidades orgánicas responsables de los productos priorizados con sus funcionarios y servidores con mayor conocimiento sobre el desarrollo de los mismos.	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
23	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si los riesgos identificados son los que afectan en mayor medida la provisión de dicho producto.	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓
24	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha identificado los factores que podrían afectar negativamente el cumplimiento de estándares y plazos establecidos en dicho producto.	Coherencia					✓
		Claridad					✓
		Relevancia					✓

Dimensiones / Ítems		Indicadores	Evaluación					Observaciones
			1	2	3	4	5	
25	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha identificado si existen riesgos de soborno (coima), fraudes financieros o contables, entre otras clases de riesgo de conductas irregulares.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
26	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si se presentan registros contables y administrativos falsos, sobrecostos o transferencia de recursos para fines distintos al original.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
27	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si los funcionarios y servidores pueden estar motivados, influenciados, inducidos o presionados a recibir sobornos (coimas).	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
28	Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si es posible que actores o consultores externos influyan sobre las decisiones de los funcionarios para realizar sus requerimientos de servicios.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
29	En la identificación de riesgos, se ha analizado la posibilidad que en un proceso de contratación se favorezca a un postor o postulante.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
30	Se ha determinado medidas de control al menos para todos los riesgos valorados que se encuentran en los niveles medio, alto y muy alto.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
Actividades de Control								
31	El órgano o unidad orgánica responsable de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control cuenta con adecuados recursos financieros para cumplir con su función.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
32	Durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas permitirán reducir significativamente los correspondientes riesgos.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
33	Durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas son factibles de implementar por la UNI.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
34	Se han desarrollado talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
35	La UNI ha determinado los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de control contenidas en el Plan de Acción.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
Los ítems del 17 al 35 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 2: Gestión de Riesgos".		Suficiencia					✓	

Dimensiones / Ítems		Indicadores	Evaluación					Observaciones
			1	2	3	4	5	
Dimensión 3: Eje Supervisión								
36	Los órganos y unidades orgánicas de la UNI realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que intervienen se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo).	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
37	Las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin de que se tomen las acciones necesarias para su corrección.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
38	La UNI cumple los plazos establecidos para la implementación de las medidas de remediación y medidas de control, contenidas en el Plan de Acción Anual para la implementación del Sistema de Control Interno.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
39	Al menos una vez al mes se reportan los resultados del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual para la implementación del sistema de control interno al titular de la UNI y demás miembros de la Alta Dirección.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	

Dimensiones / ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
40 Se implementan las recomendaciones que formulan los órganos de control (Contraloría General, Órgano de Control Institucional y Sociedades de Auditoría designadas), las mismas que constituyen compromisos de mejoramiento.	Coherencia						✓
	Claridad						✓
	Relevancia						✓
Los ítems del 36 al 40 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 3: Supervisión".		Suficiencia					✓

Lima, 17 de setiembre de 2020


Firma del Juez Experto

Validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de Recursos Humanos a través del juicio de expertos									
Ítem	Jueces			Σxi	Mx	CVCi	Pei	CVCic	
	Dra. Uribe Kajat	Mg. Fernando Rosales	Mg. Oscar Zafra						
1	12	13	15	40	13.33	0.89	0.04	0.85	
2	15	14	15	44	14.67	0.98	0.04	0.94	
3		14	15	29	14.50	0.97	0.04	0.93	
4	14	15	15	44	14.67	0.98	0.04	0.94	
5	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96	
6	15	13	15	43	14.33	0.96	0.04	0.92	
7	15	14	15	44	14.67	0.98	0.04	0.94	
8	15	13	15	43	14.33	0.96	0.04	0.92	
9	14	14	15	43	14.33	0.96	0.04	0.92	
10	15	13	15	43	14.33	0.96	0.04	0.92	
11	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96	
12	15	14	15	44	14.67	0.98	0.04	0.94	
13	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96	
14	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96	
15	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96	
16	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96	
17	15	14	15	44	14.67	0.98	0.04	0.94	
18	15	14	15	44	14.67	0.98	0.04	0.94	
19	13	13	15	41	13.67	0.91	0.04	0.87	
20	15	14	15	44	14.67	0.98	0.04	0.94	
21	13	13	15	41	13.67	0.91	0.04	0.87	
22	14	14	15	43	14.33	0.96	0.04	0.92	
23	15	15	15	45	15.00	1.00	0.04	0.96	
							CVCt	0.93	
Nota:	Se utilizó el método definido por Rafael Hernández Nieto, en su libro "Instrumentos de Recolección de Datos en Ciencias Sociales y Biomédicas", donde:								
Σxi =	Sumatoria de los puntajes asignados por cada juez a cada uno de los ítems.								
Mx =	Nivel de valoración obtenido por cada ítem, entre los jueces = Σxi/J, donde J es el número de jueces.								
CVCi =	Coeficiente de validez de contenido por cada ítem = Mx/Vmx, donde Vmx es el valor máximo posible que podrían otorgar los jueces.								
Pei =	Probabilidad de error por cada ítem (probabilidad de concordancia aleatoria entre jueces) = (1/número de jueces) potencia por el número de jueces.								
CVCic =	Coeficiente de validez de contenido por cada ítem corregido = CVCi - Pei.								
N =	Número total de ítems del instrumento de recolección de datos.								
CVCt =	Coeficiente de validez de contenido total = Σ CVCic/N								
Interpretación del CVC									
Escala					Interpretación				
Menor que 0.60					Validez y concordancia inaceptables				
Igual o mayor de 0.60 y menor o igual que 0.70					Validez y concordancia deficientes				
Mayor que 0.71 y menor o igual que 0.80					Validez y concordancia aceptables				
Mayor que 0.80 y menor o igual que 0.90					Validez y concordancia buenas				
Mayor que 0.90					Validez y concordancia excelentes				
Conclusiones:									
1.	3 de los ítems alcanzaron un CVCic entre 0.85 y 0.87, significando que la validez de contenido de cada una de ellas es buena; y 20 ítems alcanzaron un CVCic mayor que 0.90, lo que significa que la validez de contenido de cada una de ellas es excelente.								
2.	El CVCt es de 0.93, lo que indica que la validez y concordancia del instrumento son excelentes.								

Suficiencia del instrumento que la Gestión de Recursos Humanos a través del juicio de expertos									
Dimensión	Jueces			Σxd	Mx	CVCd	Ped	CVCdc	
	Dra. Uribe Kajat	Mg. Fernando Rosales	Mg. Oscar Zafra						
1	5	5	5	15	5	1	0.04	0.96	
2	5	5	5	15	5	1	0.04	0.96	
3	5	5	5	15	5	1	0.04	0.96	
							CVCt	0.96	
Nota:	Se utilizó el método definido por Rafael Hernández Nieto, en su libro "Instrumentos de Recolección de Datos en Ciencias Sociales y Biomédicas", donde:								
Σxd =	Sumatoria de los puntajes asignados por cada juez a cada uno de las dimensiones.								
Mx =	Nivel de valoración obtenido por cada dimensión, entre los jueces = $\Sigma xd/J$, donde J es el número de jueces.								
CVCd =	Coeficiente de validez de contenido por cada dimensión = Mx/Vmx , donde Vmx es el valor máximo posible que podrían otorgar los jueces.								
Ped =	Probabilidad de error p por cada dimensión (probabilidad de concordancia aleatoria entre jueces) = $(1/\text{número de jueces})$ potencia por el número de jueces.								
CVCdc =	Coeficiente de validez de contenido por cada dimensión corregido = $CVCd - Ped$.								
N =	Número total de dimensiones del instrumento de recolección de datos.								
CVCt =	Coeficiente de validez de contenido total = $\Sigma CVCdc/N$								
Interpretación del CVC									
	Escala		Interpretación						
	Menor que 0.60		Validez y concordancia inaceptables						
	Igual o mayor de 0.60 y menor o igual que 0.70		Validez y concordancia deficientes						
	Mayor que 0.71 y menor o igual que 0.80		Validez y concordancia aceptables						
	Mayor que 0.80 y menor o igual que 0.90		Validez y concordancia buenas						
	Mayor que 0.90		Validez y concordancia excelentes						
Conclusiones:									
1.	Todas las dimensiones alcanzaron un CVCdc = 0.96 significando que la suficiencia de los ítems para obtener la medición de cada dimensión es excelente.								
2.	El CVCt es de 0.96, lo que indica que la suficiencia de los ítems para obtener la medición de la Calidad de la Gestión de Recursos Humanos es excelente.								

**EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL
INSTRUMENTO N° 1 PARA MEDIR LA "CALIDAD DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS"**

Datos del Juez Evaluador

Apellidos y nombres: _____ DNI. N° _____
Especialidad: _____
Cargo e Institución donde labora: _____

Criterios

Coherencia : El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.
Claridad : El ítem es comprensible (claro), no genera confusión o contradicciones.
Relevancia : El ítem es esencial o importante para la dimensión que va a medir.
Suficiencia : Los ítems que conforman una misma dimensión basta para obtener la medición de ésta.

Escala Evaluativa

1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Regular 4 = Bueno 5 = Excelente

Dimensiones / Ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones	
		1	2	3	4	5		
Dimensión 1: Ingreso de la Persona al Servicio Civil de la UNI								
Perfiles de puesto								
Respecto de las convocatorias de personal realizadas en el período enero a diciembre de 2019 en la UNI, bajo el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS, que tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes:								
1	La Oficina Central de Recursos Humanos le brindó acompañamiento técnico en la elaboración de los perfiles de puesto para que la unidad orgánica a su cargo formule el requerimiento de personal.	Coherencia			x			La función es asesoramiento y no acompañamiento .
	Claridad				x			
	Relevancia					x		
2	La Oficina Central de Recursos Humanos revisó y aprobó (previo a cada convocatoria) cada perfil de puesto que el Despacho que usted dirige remitió para la contratación de personal.	Coherencia					X	
	Claridad						X	
	Relevancia						x	
Selección								
Respecto de los procedimientos de selección mediante los cuales se incorporó personal bajo el régimen CAS a la unidad orgánica a su cargo, en el período enero a diciembre de 2019 ¿qué tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes?								
3	Todos los ingresos de personal en el mencionado período se realizaron mediante concurso público de méritos conducido por la Oficina Central de Recursos Humanos.	Coherencia						
		Claridad						
		Relevancia						
4	El (los) requerimiento (s) para la contratación de personal que remitió la unidad orgánica a su cargo a la Oficina Central de Recursos Humanos, contó con la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria otorgada por la Oficina Central de Planificación y Presupuesto.	Coherencia				x		El (los) requerimientos debe decir El (los) requerimiento (s)
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
5	Las convocatorias se publicaron en el Portal de la UNI, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y en el Portal del Estado Peruano ¹ .	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
6	Todas las publicaciones de las convocatorias de personal realizadas en dicho período se mantuvieron mínimo por cinco (5) días hábiles previo al inicio de la etapa de selección.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
7	Las convocatorias de personal realizadas en el referido período, en la etapa de evaluación del postulante, consideraron como mínimo la evaluación curricular y la entrevista.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	
8	El resultado de las evaluaciones de cada etapa se publicó en los medios utilizados para la convocatoria, conteniendo los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos.	Coherencia					X	
		Claridad					X	
		Relevancia					X	

¹ Artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 3 de la Ley N° 29849, publicada el 06 de abril de 2012.

Dimensiones / Ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Inducción							
En relación con las inducciones al personal que ingresó a trabajar en la unidad orgánica a su cargo a través de concursos públicos en el período enero a diciembre de 2019 ¿qué tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes?							
9	La Oficina Central de Recursos Humanos elaboró y aprobó el programa de inducción, el cual mínimo consideró temas, modalidad, tiempos, plazos e indicadores de cumplimiento.	Coherencia				X	El cual como mínimo consideró debe decir, considerando como mínimo .
	Claridad			X			
	Relevancia				X		
10	La Oficina Central de Recursos Humanos, en todos los casos, brindó asistencia técnica a la unidad orgánica a su cargo para la determinación de los temas de la inducción específica.	Coherencia				X	
		Claridad				X	
		Relevancia				X	
11	La Oficina Central de Recursos Humanos supervisó la ejecución de la inducción específica (presentación del servidor, objetivos y metas del área, funciones, responsabilidades, etc.) que realizó la unidad orgánica que usted dirige.	Coherencia				X	
		Claridad				X	
		Relevancia				X	
Los ítems del 1 al 11 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 1: Ingreso de la Persona al Servicio Civil de la UNF".		Suficiencia				X	Previa correcciones de las observaciones planteadas en cada caso.

Dimensiones / Ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Dimensión 2: Desarrollo de la Persona del Servicio Civil							
Capacitación							
En relación con las capacitaciones gestionadas por la Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI, en el período enero a diciembre de 2019, a favor de los servidores civiles de la UNI ¿Qué tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes?							
12	La Oficina Central de Recursos Humanos en coordinación con los órganos y unidades orgánicas efectuaron el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del año 2019.	Coherencia				X	
		Claridad				X	
		Relevancia				X	
13	El referido Diagnóstico identificó brechas de capacitación considerando la pertinencia con relación a los perfiles de puesto y los objetivos estratégicos institucionales.	Coherencia				X	
		Claridad				X	
		Relevancia				X	
14	En el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del 2019 se definió las acciones que debía realizar el servidor luego de concluida la capacitación.	Coherencia				X	
		Claridad				X	
		Relevancia				X	
15	La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI elaboró el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del año 2019, el cual fue aprobado.	Coherencia				X	
		Claridad				X	
		Relevancia				X	
16	La Oficina Central de Recursos Humanos en el año 2019 realizó la sensibilización al personal del servicio civil de la UNI sobre la importancia de la capacitación.	Coherencia				X	
		Claridad				X	
		Relevancia				X	
17	La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI en el año 2019 gestionó las acciones de capacitación (actividades de enseñanza-aprendizaje).	Coherencia				X	
		Claridad				X	
		Relevancia				X	
18	La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI en el año 2019 gestionó y efectuó el seguimiento a la evaluación de la capacitación a cargo de las unidades orgánicas a las que pertenecen los servidores capacitados.	Coherencia				X	
		Claridad				X	
		Relevancia				X	
Los ítems del 12 al 18 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 2: Desarrollo de la Persona del Servicio Civil".		Suficiencia				X	El numeral 16 debería ubicarse, se trata de la sensibilización a los beneficiarios de la capacitación.

Dimensiones / Ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Dimensión 3: Satisfacción del usuario de la Oficina Central de Recursos Humanos							
Respecto del período enero a diciembre de 2019, usted como usuario de la Oficina Central de Recursos Humanos, en su calidad de Jefe de Órgano o de Unidad Orgánica de la UNI:							

Dimensiones / ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
19 ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con el personal que ingresó a trabajar en la unidad orgánica a su cargo en el periodo enero a diciembre de 2019, satisface las necesidades del puesto en cuanto a conocimiento, habilidades y capacidades para el desempeño de las funciones del puesto?	Coherencia				X		Sobre cual responde el encuestado: 1) conocimientos, 2) habilidades y 3) capacidades.
	Claridad				X		
	Relevancia					X	
20 ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la Oficina Central de Recursos Humanos, con relación a la gestión que realizó en el periodo enero a diciembre de 2019 en el proceso de ingreso de personal para que labore en la unidad orgánica que usted dirige?	Coherencia				X		
	Claridad				X		
	Relevancia					X	
21 Califique el nivel de conocimiento sobre gestión de ingreso de personal y capacitaciones , que demostró el personal de la Oficina Central de Recursos Humanos en las gestiones sobre dichos aspectos que realizó la unidad orgánica a su cargo ante la citada oficina.	Coherencia				x		Ingreso y capacitación son dos sub procesos de la gestión de RRHH diferentes y cada uno de ellos tiene su propia dinámica, se recomienda desdoblar este ítem.
	Claridad				x		
	Relevancia					x	
22 Califique el nivel de rapidez en la atención a sus requerimientos relacionados con el ingreso de personal y capacitaciones que tuvo la Oficina Central de Recursos Humanos.	Coherencia				x		La misma recomendación que se ofrece en el ítem 21.
	Claridad				X		
	Relevancia				X		
23 Califique la calidad general de los servicios que brinda la Oficina Central de Recursos Humanos.	Coherencia				X		
	Claridad				X		
	Relevancia				x		
Los ítems del 19 al 23 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 3: Satisfacción del usuario de la Oficina Central de Recursos Humanos".		Suficiencia				x	Se sugiere tomar en cuenta las observaciones y recomendaciones que aparecen en cada caso.

Lima, 20 de setiembre de 2020



Firma del Juez Experto
SUSANA URBIKASAT

**EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL
INSTRUMENTO N° 1 PARA MEDIR LA "CALIDAD DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS"**

Datos del Juez EvaluadorApellidos y nombres: Rosales Quila Fernando L.DNI. N° 08053536Especialidad: Contador PúblicoCargo e Institución donde labora: Subgerente Sector Seguridad Interna / Contraloría(ex gerente de Capital Humano)**Criterios****Coherencia** : El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.**Claridad** : El ítem es comprensible (claro), no genera confusión o contradicciones.**Relevancia** : El ítem es esencial o importante para la dimensión que va a medir.**Suficiencia** : Los ítems que conforman una misma dimensión basta para obtener la medición de ésta.**Escala Evaluativa**

1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Regular 4 = Bueno 5 = Excelente

Dimensiones / ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Dimensión 1: Ingreso de la Persona al Servicio Civil de la UNI							
Perfiles de puesto							
Respecto de las convocatorias de personal realizadas en el periodo enero a diciembre de 2019 en la UNI, bajo el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS, que tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes:							
1	La Oficina Central de Recursos Humanos le brindó acompañamiento técnico en la elaboración de los perfiles de puesto para que la unidad orgánica a su cargo formule el requerimiento de personal.	Coherencia			✓		
		Claridad				✓	
		Relevancia			✓		
2	La Oficina Central de Recursos Humanos revisó y aprobó (previo a cada convocatoria) cada perfil de puesto que el Despacho que usted dirige remitió para la contratación de personal.	Coherencia			✓		
		Claridad				✓	
		Relevancia				✓	
Selección							
Respecto de los procedimientos de selección mediante los cuales se incorporó personal bajo el régimen CAS a la unidad orgánica a su cargo, en el periodo enero a diciembre de 2019 ¿qué tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes?							
3	Todos los ingresos de personal en el mencionado periodo se realizaron mediante concurso público de méritos conducido por la Oficina Central de Recursos Humanos.	Coherencia			✓		
		Claridad				✓	
		Relevancia				✓	
4	El (los) requerimientos para la contratación de personal que remitió la unidad orgánica a su cargo a la Oficina Central de Recursos Humanos, contó con la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria otorgada por la Oficina Central de Planificación y Presupuesto.	Coherencia			✓		
		Claridad				✓	
		Relevancia				✓	
5	Las convocatorias se publicaron en el Portal de la UNI, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y en el Portal del Estado Peruano ¹ .	Coherencia			✓		
		Claridad				✓	
		Relevancia				✓	
6	Todas las publicaciones de las convocatorias de personal realizadas en dicho periodo se mantuvieron mínimo por cinco (5) días hábiles previo al inicio de la etapa de selección.	Coherencia			✓		
		Claridad				✓	
		Relevancia				✓	
7	Las convocatorias de personal realizadas en el referido periodo, en la etapa de evaluación del postulante, consideraron como mínimo la evaluación curricular y la entrevista.	Coherencia			✓		
		Claridad				✓	
		Relevancia				✓	
8	El resultado de las evaluaciones de cada etapa se publicó en los medios utilizados para la convocatoria, conteniendo los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos.	Coherencia			✓		
		Claridad				✓	
		Relevancia				✓	

¹ Artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 3 de la Ley N° 29849, publicada el 06 de abril de 2012.

Dimensiones / ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Inducción							
En relación con las inducciones al personal que ingresó a trabajar en la unidad orgánica a su cargo a través de concursos públicos en el periodo enero a diciembre de 2019 ¿qué tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes?							
9	La Oficina Central de Recursos Humanos elaboró y aprobó el programa de inducción, el cual mínimo consideró: temas, modalidad, tiempos, plazos e indicadores de cumplimiento.	Coherencia			✓		
		Claridad			✓		
		Relevancia			✓		
10	La Oficina Central de Recursos Humanos, en todos los casos, brindó asistencia técnica a la unidad orgánica a su cargo para la determinación de los temas de la inducción específica.	Coherencia		✓			
		Claridad		✓			
		Relevancia			✓		
11	La Oficina Central de Recursos Humanos supervisó la ejecución de la inducción específica (presentación del servidor, objetivos y metas del área, funciones, responsabilidades, etc.) que realizó la unidad orgánica que usted dirige.	Coherencia			✓		
		Claridad			✓		
		Relevancia			✓		
Los ítems del 1 al 11 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 1: Ingreso de la Persona al Servicio Civil de la UNI".		Suficiencia			✓		

Dimensiones / ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Dimensión 2: Desarrollo de la Persona del Servicio Civil							
Capacitación							
En relación con las capacitaciones gestionadas por la Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI, en el periodo enero a diciembre de 2019, a favor de los servidores civiles de la UNI ¿Qué tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes?							
12	La Oficina Central de Recursos Humanos en coordinación con los órganos y unidades orgánicas efectuaron el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del año 2019.	Coherencia			✓		
		Claridad			✓		
		Relevancia			✓		
13	El referido Diagnóstico identificó brechas de capacitación considerando la pertinencia con relación a los perfiles de puesto y los objetivos estratégicos institucionales.	Coherencia			✓		
		Claridad			✓		
		Relevancia			✓		
14	En el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del 2019 se definió las acciones que debía realizar el servidor luego de concluida la capacitación.	Coherencia			✓		
		Claridad			✓		
		Relevancia			✓		
15	La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI elaboró el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del año 2019, el cual fue aprobado.	Coherencia			✓		
		Claridad			✓		
		Relevancia			✓		
16	La Oficina Central de Recursos Humanos en el año 2019 realizó la sensibilización al personal del servicio civil de la UNI sobre la importancia de la capacitación.	Coherencia			✓		
		Claridad			✓		
		Relevancia			✓		
17	La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI en el año 2019 gestionó las acciones de capacitación (actividades de enseñanza-aprendizaje).	Coherencia			✓		
		Claridad			✓		
		Relevancia			✓		
18	La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI en el año 2019 gestionó y efectuó el seguimiento a la evaluación de la capacitación a cargo de las unidades orgánicas a las que pertenecen los servidores capacitados.	Coherencia			✓		
		Claridad			✓		
		Relevancia			✓		
Los ítems del 12 al 18 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 2: Desarrollo de la Persona del Servicio Civil".		Suficiencia			✓		

Dimensiones / ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Dimensión 3: Satisfacción del usuario de la Oficina Central de Recursos Humanos							
Respecto del periodo enero a diciembre de 2019, usted como usuario de la Oficina Central de Recursos Humanos, en su calidad de Jefe de Órgano o de Unidad Orgánica de la UNI:							
19	¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con el personal que ingresó a trabajar en la unidad orgánica a su cargo en el periodo enero a diciembre de 2019, satisface las necesidades del puesto en cuanto a conocimiento, habilidades y capacidades para el desempeño de las funciones del puesto?	Coherencia			✓		
		Claridad			✓		
		Relevancia			✓		

Dimensiones / ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
20 ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la Oficina Central de Recursos Humanos, con relación a la gestión que realizó en el periodo enero a diciembre de 2019 en el proceso de ingreso de personal para que labore en la unidad orgánica que usted dirige?	Coherencia				✓	✓	
	Claridad				✓	✓	
	Relevancia				✓	✓	
21 Califique el nivel de conocimiento sobre gestión de ingreso de personal y capacitaciones, que demostró el personal de la Oficina Central de Recursos Humanos en las gestiones sobre dichos aspectos que realizó la unidad orgánica a su cargo ante la citada oficina.	Coherencia			✓	✓		
	Claridad			✓	✓		
	Relevancia				✓	✓	
22 Califique el nivel de rapidez en la atención a sus requerimientos relacionados con el ingreso de personal y capacitaciones que tuvo la Oficina Central de Recursos Humanos.	Coherencia			✓	✓		
	Claridad				✓	✓	
	Relevancia				✓	✓	
23 Califique la calidad general de los servicios que brinda la Oficina Central de Recursos Humanos.	Coherencia				✓	✓	
	Claridad				✓	✓	
	Relevancia				✓	✓	
Los ítems del 19 al 23 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 3: Satisfacción del usuario de la Oficina Central de Recursos Humanos".		Suficiencia				✓	

Lima, 18 de setiembre de 2020


Firma del Juez Experto

**EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL
INSTRUMENTO N° 1 PARA MEDIR LA "CALIDAD DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS"**

Datos del Juez Evaluador

Apellidos y nombres: ZAFRA QUIROZ OSCAR DNI. N° 43480852

Especialidad: CONTADOR PÚBLICO

Cargo e institución donde labora: SUPERVISOR GENERAL SUBGERENCIA SEGURIDAD INTERNA Y EXTERNA DE LA CONTRALORIA GENERAL. DOCENTE EN SISTEMAS ADMINISTRATIVOS - UNIV. CENTRAL

Criterios

Coherencia : El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.

Claridad : El ítem es comprensible (claro), no genera confusión o contradicciones.

Relevancia : El ítem es esencial o importante para la dimensión que va a medir.

Suficiencia : Los ítems que conforman una misma dimensión basta para obtener la medición de ésta.

Escala Evaluativa

1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Regular 4 = Bueno 5 = Excelente

Dimensiones / Ítems	Criterios	Evaluación					Observaciones	
		1	2	3	4	5		
Dimensión 1: Ingreso de la Persona al Servicio Civil de la UNI								
Perfiles de puesto								
Respecto de las convocatorias de personal realizadas en el periodo enero a diciembre de 2019 en la UNI, bajo el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS, que tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes:								
1	La Oficina Central de Recursos Humanos le brindó acompañamiento técnico en la elaboración de los perfiles de puesto para que la unidad orgánica a su cargo formule el requerimiento de personal.	Coherencia					4	
		Claridad					4	
		Relevancia					4	
2	La Oficina Central de Recursos Humanos revisó y aprobó (previo a cada convocatoria) cada perfil de puesto que el Despacho que usted dirige remitió para la contratación de personal.	Coherencia					4	
		Claridad					4	
		Relevancia					4	
Selección								
Respecto de los procedimientos de selección mediante los cuales se incorporó personal bajo el régimen CAS a la unidad orgánica a su cargo, en el periodo enero a diciembre de 2019 ¿qué tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes?								
3	Todos los ingresos de personal en el mencionado periodo se realizaron mediante concurso público de méritos conducido por la Oficina Central de Recursos Humanos.	Coherencia					4	
		Claridad					4	
		Relevancia					4	
4	El (los) requerimientos para la contratación de personal que remitió la unidad orgánica a su cargo a la Oficina Central de Recursos Humanos, contó con la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria otorgada por la Oficina Central de Planificación y Presupuesto.	Coherencia					4	
		Claridad					4	
		Relevancia					4	
5	Las convocatorias se publicaron en el Portal de la UNI, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y en el Portal del Estado Peruano ¹ .	Coherencia					4	
		Claridad					4	
		Relevancia					4	
6	Todas las publicaciones de las convocatorias de personal realizadas en dicho periodo se mantuvieron mínimo por cinco (5) días hábiles previo al inicio de la etapa de selección.	Coherencia					4	
		Claridad					4	
		Relevancia					4	
7	Las convocatorias de personal realizadas en el referido periodo, en la etapa de evaluación del postulante, consideraron como mínimo la evaluación curricular y la entrevista.	Coherencia					4	
		Claridad					4	
		Relevancia					4	
8	El resultado de las evaluaciones de cada etapa se publicó en los medios utilizados para la convocatoria, conteniendo los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos.	Coherencia					4	
		Claridad					4	
		Relevancia					4	

¹ Artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 3 de la Ley N° 29849, publicada el 06 de abril de 2012.

Dimensiones / Ítems		Criterios	Evaluación					Observaciones
			1	2	3	4	5	
Inducción								
En relación con las inducciones al personal que ingresó a trabajar en la unidad orgánica a su cargo a través de concursos públicos en el periodo enero a diciembre de 2019 ¿qué tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes?								
9	La Oficina Central de Recursos Humanos elaboró y aprobó el programa de inducción, el cual mínimo consideró: temas, modalidad, tiempos, plazos e indicadores de cumplimiento.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
10	La Oficina Central de Recursos Humanos, en todos los casos, brindó asistencia técnica a la unidad orgánica a su cargo para la determinación de los temas de la inducción específica.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
11	La Oficina Central de Recursos Humanos supervisó la ejecución de la inducción específica (presentación del servidor, objetivos y metas del área, funciones, responsabilidades, etc.) que realizó la unidad orgánica que usted dirige.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
Los ítems del 1 al 11 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 1: Ingreso de la Persona al Servicio Civil de la UNI".		Suficiencia					✓	

Dimensiones / Ítems		Indicadores	Evaluación					Observaciones
			1	2	3	4	5	
Dimensión 2: Desarrollo de la Persona del Servicio Civil								
Capacitación								
En relación con las capacitaciones gestionadas por la Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI, en el periodo enero a diciembre de 2019, a favor de los servidores civiles de la UNI ¿Qué tan de acuerdo está usted con cada una de las proposiciones siguientes?								
12	La Oficina Central de Recursos Humanos en coordinación con los órganos y unidades orgánicas efectuaron el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del año 2019.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
13	El referido Diagnóstico identificó brechas de capacitación considerando la pertinencia con relación a los perfiles de puesto y los objetivos estratégicos institucionales.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
14	En el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del 2019 se definió las acciones que debía realizar el servidor luego de concluida la capacitación.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
15	La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI elaboró el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del año 2019, el cual fue aprobado.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
16	La Oficina Central de Recursos Humanos en el año 2019 realizó la sensibilización al personal del servicio civil de la UNI sobre la importancia de la capacitación.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
17	La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI en el año 2019 gestionó las acciones de capacitación (actividades de enseñanza-aprendizaje).	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
18	La Oficina Central de Recursos Humanos de la UNI en el año 2019 gestionó y efectuó el seguimiento a la evaluación de la capacitación a cargo de las unidades orgánicas a las que pertenecen los servidores capacitados.	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	
Los ítems del 12 al 18 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 2: Desarrollo de la Persona del Servicio Civil".		Suficiencia					✓	

Dimensiones / Ítems		Indicadores	Evaluación					Observaciones
			1	2	3	4	5	
Dimensión 3: Satisfacción del usuario de la Oficina Central de Recursos Humanos								
Respecto del periodo enero a diciembre de 2019, usted como usuario de la Oficina Central de Recursos Humanos, en su calidad de Jefe de Órgano o de Unidad Orgánica de la UNI:								
19	¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con el personal que ingresó a trabajar en la unidad orgánica a su cargo en el periodo enero a diciembre de 2019, satisfacen las necesidades del puesto en cuanto a conocimiento, habilidades y capacidades para el desempeño de las funciones del puesto?	Coherencia					✓	
		Claridad					✓	
		Relevancia					✓	

Dimensiones / Ítems	Indicadores	Evaluación					Observaciones
		1	2	3	4	5	
20 ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la Oficina Central de Recursos Humanos, con relación a la gestión que realizó en el periodo enero a diciembre de 2019 en el proceso de ingreso de personal para que labore en la unidad orgánica que usted dirige?	Coherencia					✓	
	Claridad					✓	
	Relevancia					✓	
21 Califique el nivel de conocimiento sobre gestión de ingreso de personal y capacitaciones, que demostró el personal de la Oficina Central de Recursos Humanos en las gestiones sobre dichos aspectos que realizó la unidad orgánica a su cargo ante la citada oficina.	Coherencia					✓	
	Claridad					✓	
	Relevancia					✓	
22 Califique el nivel de rapidez en la atención a sus requerimientos relacionados con el ingreso de personal y capacitaciones que tuvo la Oficina Central de Recursos Humanos.	Coherencia					✓	
	Claridad					✓	
	Relevancia					✓	
23 Califique la calidad general de los servicios que brinda la Oficina Central de Recursos Humanos.	Coherencia					✓	
	Claridad					✓	
	Relevancia					✓	
Los ítems del 19 al 23 son suficientes para obtener la medición de la "Dimensión 3: Satisfacción del usuario de la Oficina Central de Recursos Humanos".	Suficiencia					✓	

Lima, 17 de setiembre de 2020



Firma del Juez Experto

Anexo 5*Confiabilidad de Instrumentos***Confiabilidad del instrumento que mide el Sistema de Control Interno****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,977	,977	38

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Escala	Nivel de confiabilidad
0.90 a más	Excelente
> 0.80 y < 0.90	Muy bueno
> 0.70 y < 0.80	Satisfactorio
> 0.60 y < 0.69	Deficiente
< 0.60	Inaceptable

Nota. Datos tomados de Hernández (s.f.).

Como se advierte, el Alfa de Cronbach alcanzó el valor de 0,977, que indica que la confiabilidad del instrumento es excelente.

Confiabilidad del instrumento que mide la Gestión de Recursos Humanos**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,821	,837	27

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Escala	Nivel de confiabilidad
0.90 a más	Excelente
> 0.80 y < 0.90	Muy bueno
> 0.70 y < 0.80	Satisfactorio
> 0.60 y < 0.69	Deficiente
< 0.60	Inaceptable

Nota. Datos tomados de Hernández (s.f.).

Como se advierte, el Alfa de Cronbach alcanzó el valor de 0,821, que indica que la confiabilidad del instrumento es muy buena.

