



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVA
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



**EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO, PERIODOS 2021 - 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

BENEDICTO VIZCARRA CALANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2024



Benedicto Vizcarra Calani

EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NA

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::8254:416998685

181 Páginas

Fecha de entrega

17 dic 2024, 2:42 p.m. GMT-5

35,069 Palabras

Fecha de descarga

17 dic 2024, 3:30 p.m. GMT-5

195,481 Caracteres

Nombre de archivo

BENEDICTO-VIZCARRA-CALANI.pdf

Tamaño de archivo

3.4 MB

Dr. Rodolfo Ancco Loza
DOCENTE

Dr. Edgar Cario Calchayanos Avalos
Director de la Unidad de Investigación de la FOC



7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 5% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 4% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

- Texto oculto**
33 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Firmado digitalmente por ANCCO
LUZA Rodolfo PAUJ 28145456170.pdf
Motivo: Sign el texto del documento
Fecha: 17.12.2024 13:44:19 -05:00

Dr. Rodolfo Ancco Loza
DOCENTE

Dr. Eddy Danilo Callizumcca Avalos
Catedrático de Investigación de la UTA





DEDICATORIA

Este proyecto de investigación está dedicado a mis amados padres, Juan y Rufina, y a mi hermana Elsa, quienes han sido una fuente constante de apoyo, inspiración y sabiduría a lo largo de mi trayectoria académica y personal. Sus consejos, amor incondicional y ejemplo de perseverancia han sido esenciales para lograr esta meta. Con profundo agradecimiento y afecto, les dedico este trabajo de Investigación.



AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento a mi familia, a mis padres y a mi hermana, por su apoyo y amor incondicional, los cuales fueron pilares esenciales a lo largo de este proceso, brindándome aliento y motivación constantes.

*Mi más sincero agradecimiento a los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, quienes han sido clave en mi crecimiento personal y profesional a través de sus valiosos consejos y enseñanzas. En especial, quiero agradecer al director de Tesis, **D.Sc. Rodolfo Ancco Loza**, por su guía y paciencia durante todo el proceso de investigación. Sus sabias recomendaciones fueron determinantes para el desarrollo y éxito de este trabajo.*

Asimismo, expreso mi gratitud al personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, por su amable apoyo, lo que facilitó la realización de mi investigación sin inconvenientes.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	18
ABSTRACT	19

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	22
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	24
1.2.1. Problema general	24
1.2.2. Problemas específicos	24
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.3.1. Hipótesis General.....	24
1.3.2. Hipótesis Especifica	25
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	25
1.5. OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	26
1.5.1. Objetivo general.....	26
1.5.2. Objetivos específicos	26

CAPÍTULO II



REVISIÓN DE LITERATURA

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	27
2.1.2.	Antecedentes Nacionales.....	28
2.1.3.	Antecedentes Locales.....	30
2.2.	MARCO TEÓRICO.....	32
2.2.1.	Sistema de Control Interno.....	32
2.2.2.	Gestión de Recursos Humanos.....	38
2.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	45

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	48
3.2.	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO.....	48
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	49
3.3.1.	Población.....	49
3.3.2.	Muestra.....	49
3.4.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
3.4.1.	Enfoque de la Investigación.....	50
3.5.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.5.1.	Investigación Descriptiva.....	51
3.5.2.	Investigación Explicativa.....	51
3.5.3.	No Experimental.....	52
3.6.	MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
3.6.1.	Método Deductivo.....	52
3.6.2.	Método Analítico.....	52



3.6.3. Método Sintético	53
3.7. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	53
3.7.1. Encuestas.....	53
3.7.2. Análisis de Documentos	54
3.8. INSTRUMENTOS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS.....	54
3.9. CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO O INSTRUMENTO	55
3.9.1. Estadísticas de fiabilidad alfa de Cronbach	56
3.10. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	57
3.11. VARIABLES.....	59
3.11.1. Variable de la Hipótesis General.....	59
3.11.2. Variable de la Hipótesis Especifica.....	59
3.12. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	59

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	60
4.1.1. Objetivo General.....	60
4.1.2. Objetivo Específicos	106
4.1.3. Objetivo Específico 3.....	143
4.1.4. Evaluación de las Interpretaciones, análisis de las tablas, figuras y Resultados obtenidos de Aplicativo del Sistema de Control Interno....	144
4.1.5. Evaluación de acuerdo a la Resolución de la Contraloría N° 073, Tendencias Principales.....	146
4.1.6. Contratación de Hipótesis	150
4.2. DISCUSIONES	156
4.2.1. Discusiones en relación al objetivo general.....	156



4.2.2. Discusiones en relación al objetivo Especifico 1.....	157
4.2.3. Discusiones en relación al objetivo Especifico 2.....	159
V. CONCLUSIONES.....	162
VI. RECOMENDACIONES.....	164
VII. REFERENCIAS	166
ANEXOS	170

AREA: Auditoria Pública y Privada

TEMA: “El Sistema de Control Interno y su Influencia en la Gestión De Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, Periodos 2021 – 2022”

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 20 de diciembre del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Componentes del Sistema de Control Interno	36
Tabla 2 Rangos del alfa de Cronbach	56
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad alfa de Cronbach	56
Tabla 4 ¿Existe un compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno?	61
Tabla 5 Documentos normativos de gestión institucional	62
Tabla 6 Implementación y el mantenimiento del sistema de control interno	64
Tabla 7 Importancia del sistema de control interno para la Gestión de Recursos Humanos.....	66
Tabla 8 Funcionamiento del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos.....	68
Tabla 9 Capacitación al personal	70
Tabla 10 Proceso formal para identificar los riesgos en la Gestión de Recursos Humanos	72
Tabla 11 Identificación de Riesgos.....	74
Tabla 12 Conflicto de Interés.....	76
Tabla 13 Evaluación de riesgos en la gestión de recursos humanos	78
Tabla 14 Aplicación de las normativas y procedimientos establecidos en Recursos Humanos	80
Tabla 15 Implementación de Controles Preventivos en la Gestión de Recursos Humanos	83
Tabla 16 Revisión Periódica de Normativas en la Gestión de Recursos Humanos....	85
Tabla 17 Uso de información de Recursos Humanos para Mejorar Procesos.....	87



Tabla 18	Suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades para los funcionarios y Servidores	89
Tabla 19	Frecuencia de Uso del Canal de Denuncias Laborales.....	91
Tabla 20	Uso de Información del Sistema de Control Interno en Toma de Decisiones.	93
Tabla 21	Frecuencia de Revisión Continua de los Procesos de RR.HH.....	95
Tabla 22	Herramienta esencial para mejorar los procesos de gestión de personal.....	97
Tabla 23	Rendimiento en recursos humanos para evaluar la eficacia de los controles internos	99
Tabla 24	Reuniones de seguimiento con la alta dirección.....	102
Tabla 25	La Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, cumple con los requisitos establecidos en la Resolución de Contraloría N° 073-2023-C	104
Tabla 26	Canales de reclutamiento para atraer candidatos calificados	106
Tabla 27	Evaluación exhaustiva de las habilidades y competencias de los candidatos durante el proceso de selección	108
Tabla 28	Comunicación y Capacitación en el Proceso de Contratación	111
Tabla 29	Periodo de Prueba de los servidores recién contratados.....	113
Tabla 30	Registros de los empleados en la organización	115
Tabla 31	Almacenamiento y la gestión de los documentos del personal	117
Tabla 32	Acceso adecuado a los legajos de los empleados	119
Tabla 33	Comunican claramente de las políticas, directivas, reglamentos y procedimientos relacionados con la asistencia	121
Tabla 34	Control de Asistencia.....	123
Tabla 35	Medidas Disciplinarias	126



Tabla 36	Desplazamientos de Personal	128
Tabla 37	Procedimientos Disciplinarios	130
Tabla 38	Desvinculación de los servidores.....	132
Tabla 39	Desempeño Laboral	134
Tabla 40	Sistema de Gestión del Rendimiento.....	137
Tabla 41	Evaluación formal de desempeño	139
Tabla 42	Capacitación para Mejorar el Rendimiento Laboral.....	141
Tabla 43	Coeficiente de Correlación de Pearson, para la Hipótesis General	151
Tabla 44	Coeficiente de Correlación de Pearson, para la Hipótesis Especifica 1	153
Tabla 45	Coeficiente de Correlación de Pearson, para la Hipótesis Especifica 2	155



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 ¿Existe un compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno?	61
Figura 2 Documentos normativos de gestión institucional.....	63
Figura 3 Implementación y el mantenimiento del sistema de control interno.....	65
Figura 4 Importancia del sistema de control interno para la Gestión de Recursos Humanos.....	67
Figura 5 Funcionamiento del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos	69
Figura 6 Capacitación al personal.....	71
Figura 7 Proceso formal para identificar los riesgos en la Gestión de Recursos Humanos.....	73
Figura 8 Identificación de Riesgos	75
Figura 9 Conflicto de Interés	77
Figura 10 Evaluación de riesgos en la gestión de recursos humanos	79
Figura 11 Aplicación de las normativas y procedimientos establecidos en Recursos Humanos.....	81
Figura 12 Implementación de Controles Preventivos en la Gestión de Recursos Humanos.....	83
Figura 13 Revisión Periódica de Normativas en la Gestión de Recursos Humanos ..	85
Figura 14 Uso de información de Recursos Humanos para Mejorar Procesos	87
Figura 15 Suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades para los funcionarios y Servidores.....	89
Figura 16 Frecuencia de Uso del Canal de Denuncias Laborales	91



Figura 17	Uso de Información del Sistema de Control Interno en Toma de Decisiones.	93
Figura 18	Frecuencia de Revisión Continua de los Procesos de RR.HH	95
Figura 19	Herramienta esencial para mejorar los procesos de gestión de personal ...	97
Figura 20	Rendimiento en recursos humanos para evaluar la eficacia de los controles internos	100
Figura 21	Reuniones de seguimiento con la alta dirección	102
Figura 22	La Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, cumple con los requisitos establecidos en la Resolución de Contraloría N° 073-2023-C.....	104
Figura 23	Canales de reclutamiento para atraer candidatos calificados	107
Figura 24	Evaluación exhaustiva de las habilidades y competencias de los candidatos durante el proceso de selección.....	109
Figura 25	Comunicación y Capacitación en el Proceso de Contratación.....	111
Figura 26	Periodo de Prueba de los servidores recién contratados	113
Figura 27	Registros de los empleados en la organización.....	115
Figura 28	Almacenamiento y la gestión de los documentos del personal.....	117
Figura 29	Acceso adecuado a los legajos de los empleados.....	119
Figura 30	Comunican claramente de las políticas, directivas, reglamentos y procedimientos relacionados con la asistencia.....	121
Figura 31	Control de Asistencia	124
Figura 32	Medidas Disciplinarias	126
Figura 33	Desplazamientos de Personal.....	128
Figura 34	Procedimientos Disciplinarios.....	130
Figura 35	Desvinculación de los servidores	132



Figura 36	Desempeño Laboral.....	135
Figura 37	Sistema de Gestión del Rendimiento	137
Figura 38	Evaluación formal de desempeño	139
Figura 39	Capacitación para Mejorar el Rendimiento Laboral	142



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1: Cuestionario.	170
ANEXO 2: Solicitud para realizar la encuesta	173
ANEXO 3: Autorización para realizar la encuesta	174
ANEXO 4: Reporte de cumplimiento de la presentación de entregables para la Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades públicas - Directiva N° 006-2019-CG/INTEG	175
ANEXO 5: Cuestionario llegando por los encuestados	177
ANEXO 6: Matriz de Consistencia	179
ANEXO 7: Declaración jurada de autenticidad de tesis	180
ANEXO 8: Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional ...	181



ACRÓNIMOS

UNA:	Universidad Nacional del Altiplano
SCI:	Sistema de Control Interno
COSO:	Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway
GRH:	Gestión de Recursos Humanos



RESUMEN

El trabajo de investigación titulada "El Sistema de Control Interno y su Influencia en la Gestión De Recursos Humanos de la Universidad Nacional Del Altiplano – Puno, Periodos 2021 – 2022" se realizó en la UNA - Puno, con el objetivo de determinar la Influencia del SCI en la Gestión de Recursos Humanos de la UNA - Puno, analiza como el SCI influye en la GRH en la entidad en mención. La investigación surge de la necesidad de identificar deficiencias en los procesos administrativos y proponer mejoras sostenibles. Los objetivos específicos incluyeron evaluar compontes específicos como gestión de empleo y gestión de rendimiento. Se utilizo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo y explicativo. La población son los servidores y funcionarios seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Se utilizo un cuestionario validado con un alto coeficiente de confiabilidad α de Cronbach que fue procesada mediante el software IBMV SPSS V.26, con análisis descriptivo e inferenciales y correlación de Pearson. Los resultados indican que el SCI presenta una implementación parcial en varios aspectos, como el compromiso de la alta dirección y la provisión de recursos necesarios, las capacitaciones fueron consideradas insuficientes. Los análisis estadísticos revelaron una correlación positiva media entre el SCI y la efectividad en la GRH, resaltando la importancia de fomentar una cultura organizacional sólida y establecer políticas de control interno más efectivos. En conclusión, el SCI tiene un impacto positivo pero limitada en la GRH de la UNA - Puno. Se recomienda fortalecer el compromiso de la alta dirección, capacitación del personal en sistema de control interno y establecer procesos formales y sistemático para la evaluación de riesgo.

Palabras clave: Control interno, Empleo, Influencia, Recursos Humanos y Rendimiento



ABSTRACT

The research work titled "The Internal Control System and its Influence on Human Resource Management at the National University of the Altiplano – Puno, Periods 2021 – 2022" was conducted at UNA - Puno, with the objective of determining the influence of the ICS on Human Resource Management (HRM) at UNA - Puno, analyzing how the ICS impacts HRM in the aforementioned institution. The research arises from the need to identify deficiencies in administrative processes and propose sustainable improvements. The specific objectives included evaluating specific components such as employment management and performance management. A quantitative approach was used, with a non-experimental, descriptive, and explanatory design. The population consisted of employees and officials selected through simple random probability sampling. A validated questionnaire with a high Cronbach's alpha reliability coefficient was used and processed using IBM SPSS V.26 software, employing descriptive and inferential analyses and Pearson correlation. The results indicate that the ICS shows partial implementation in various aspects, such as top management commitment and the provision of necessary resources, while training was considered insufficient. Statistical analyses revealed a moderate positive correlation between the ICS and effectiveness in HRM, highlighting the importance of fostering a strong organizational culture and establishing more effective internal control policies. In conclusion, the ICS has a positive but limited impact on HRM at UNA - Puno. It is recommended to strengthen top management's commitment, provide staff training on the internal control system, and establish formal and systematic processes for risk assessment

Keywords: Internal Control, Employment, Influence, Human Resources, and Performance



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El sistema de control interno es una herramienta esencial de la gestión, organización, especialmente en las entidades públicas, donde su implementación de acuerdo a la Directiva N° 006-2019-CG-INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado” busca garantizar la eficiencia, eficacia y transparencia en el manejo de los recursos de la entidad. En ese contexto la gestión de recursos humanos juega un papel fundamental como eje articulador de los procesos interno, asegurando que las políticas y procedimientos estén alineados con los objetivos estratégico de la entidad, sin embargo, en muchas entidades del sector público la implementación del sistema de control interno presenta deficiencias significativas afectando directamente la calidad de la gestión administrativa. Este problema no es ajeno para la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Por ende, se desarrolló el trabajo de investigación titulada “El Sistema de Control Interno y su Influencia en La Gestión De Recursos Humanos De La Universidad Nacional Del Altiplano – Puno, Periodos 2021 – 2022”, cuyo objetivo principal fue explorar como las limitaciones en el sistema de control interno afectan la gestión de recursos humanos en la UNA – Puno, durante los periodos mencionados. Estas limitaciones no solo representan un obstáculo para la correcta administración del del personal, sino que también compromete la administración en Gestión de Recursos Humanos, sino que también compromete la transparencia y la confianza en la gestión pública de la UNA – Puno. En este contexto, se identificó problemas relacionados con la insuficiencia en el compromiso de la alta dirección, en la supervisión, asignación irregular de recursos y falta de capacitaciones al personal.



De acuerdo con la Ley N° 28716 “Ley de Control Interno de las Entidades del Estado”, se establece la necesidad de que las organizaciones implementen y apliquen de manera adecuada un Sistema de Control Interno, ya que constituye una herramienta esencial para garantizar una gestión eficiente. Este sistema tiene como propósito principal brindar seguridad en el desarrollo de las actividades, alcanzar metas y objetivos, así como asegurar el cumplimiento de las normas y reglamentos aplicables en las entidades públicas. En ese contexto, para abordar la problemática y contrastar los objetivos e hipótesis planteadas, la presente investigación se estructuró en siete capítulos organizados de forma secuencial como se detalla a continuación.

Capítulo I: Se analizó la problemática, presentado el problema general y los problemas específicos, las hipótesis de la investigación, además de la justificación y relevancia del Sistema de Control Interno y su influencia en la Gestión de recursos humanos, junto con la definición de los objetivos de la investigación.

Capítulo II: En el capítulo en mención se exploró los antecedentes tanto internacionales, nacionales y locales, además se desarrolló el marco teórico y conceptual sobre Sistema de Control Interno y Gestión de Recurso Humanos.

Capítulo III: Se desarrolla los materiales y métodos detallando el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, población, muestra, instrumentos y procedimientos para la recolección y análisis de datos estadísticos.

Capítulo IV: Se presenta el análisis y la interpretación de los resultados a través de tablas y figuras, acompañado de una discusión que compara los hallazgos con los antecedentes y teoría revisados en la literatura, también, se llevó a cabo la contrastación de las hipótesis planteadas en la investigación.



Capítulo V: Se presenta la conclusión de los hallazgos más importantes de la investigación, relacionados directamente con los objetivos planteados. Destacando las implicancias del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos.

Capítulo VI: Se presenta las recomendaciones en el cual se propone estrategias específicas basadas en los resultados.

Capítulo VII: Se presenta las fuentes bibliográficas utilizadas, incluyendo artículos, tesis, libros y normativas relevantes.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Perú, existen 46 universidades públicas que han obtenido su licencia por parte de la SUNEDU. Estas instituciones están sujetas a diversas normas, leyes, directivas y reglamentos que rigen el desarrollo de sus funciones, así como a una asignación presupuestaria proveniente del Tesoro público y un ingreso propio generado por las propias universidades. Estos recursos se destinan al cumplimiento de metas y objetivos institucionales. En ese contexto, el Sistema de Control Interno tiene como objetivo principal promover y optimizar la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía de las operaciones de la entidad. Asimismo, busca garantizar la calidad de los servicios prestados por las entidades públicas, salvaguardar los recursos y bienes del Estado, fomentar y promover los valores institucionales, así como el cumplimiento de la normativa aplicable a la entidad y sus operaciones. Todo esto permite que dichos aspectos puedan ser analizados y evaluados de manera periódica.

Considerando la importancia crucial del Sistema de Control Interno en las entidades públicas del estado, La Ley N° 28716, encargada de regular el control interno en estas entidades, establece como objetivo principal la creación de normas que regulen todos los aspectos relacionados con la elaboración, aprobación, implementación,



funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno. Su propósito fundamental es proteger y fortalecer los sistemas administrativos y operativos, a través de acciones de control previo, simultáneo y posterior, con el fin de prevenir conductas indebidas, prácticas corruptas y fomentar la transparencia en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Además, el artículo 10 de la Ley N° 28716 establece que la Contraloría General de la República es responsable de establecer la normativa técnica de control, proporcionando orientación para la implementación y funcionamiento efectivo del control interno en las entidades del estado, así como su correspondiente evaluación. En línea con esto, la Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG aprobó la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, titulada "Implementación del sistema de control interno en las entidades del estado". El principal objetivo de esta directiva es garantizar que las entidades del estado implementen el sistema de control interno como una herramienta de gestión permanente, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueva una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.

Al respecto, la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, al igual que otras instituciones del sector público, tiene la responsabilidad de establecer e implementar un Sistema de Control Interno. En cumplimiento de esta responsabilidad, la universidad ha desarrollado su Sistema de Control Interno en conformidad con la directiva N° 006-2019-CG/INTEG, esto ayudara a la entidad en el cumplimiento de los objetivos institucionales y promueva una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente, además el SCI está compuesto por 3 ejes (Cultura Organizacional, Gestión de Riesgo y Supervisión), el eje de cultura organizacional es de suma importancia para la Gestión de Recursos Humanos ya que está integrada por los componentes de ambiente de control e información y comunicación, este eje promueve el proceso para la gestión del empleo, gestión del rendimiento y retención de personal calificado. Como resultados, la percepción de los



trabajadores sobre la influencia del sistema de control interno refleja inconsistencias en su implementación. Se identifican limitaciones de recursos, insuficiencia de recursos, bajo nivel de capacitación del personal, alta de identificación de riesgos y una falta de compromiso constante por parte de la alta dirección en la promoción y mantenimiento de este sistema. Estas carencias comprometen la capacidad de la universidad y la gestión de recursos humanos para garantizar una gestión eficiente y efectiva del proceso administrativo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo Influye el Sistema de Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno periodos 2021-2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo Influye el Sistema de Control Interno en la Gestión de Empleo en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?
- ¿Cómo Influye el Sistema de Control Interno en la Gestión de Rendimiento de los funcionario, Servidores y Servidoras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis General

El Sistema de Control Interno Influye significativamente en la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, periodos 2021-2022



1.3.2. Hipótesis Especifica

- El empleo del Sistema de Control Interno Influye Directamente en la Gestión de Empleo en la Universidad Nacional del Altiplano – puno.
- El empleo del Sistema de Control Interno Influye directamente en la Gestión del Rendimiento de los funcionario y servidores/as de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Todas las entidades públicas deben regirse por leyes, normas que guíen el desarrollo de sus funciones, asegurando el cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales. En ese contexto, el sistema de control interno está diseñado para garantizar el adecuado uso y administración de los recursos económicos, promoviendo la eficacia, eficiencia y transparencia, de manera que puedan ser analizados y evaluado periódicamente.

Por lo tanto, esta investigación es relevante por que aborda una problemática critica en las instituciones públicas: la influencia del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos, un factor esencial para garantizar la eficiencia y transparencia administrativa. En el caso de la Universidad Nacional del Altiplano, la implementación parcial de este sistema afecta la toma de decisiones en la Gestión de Recursos Humanos, comprometiendo los objetivos de la institución. Esta tesis no solo aporta un diagnóstico preciso, sino también propone estrategias de mejora aplicables, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional y la optimización de los procesos administrativos.



1.5. OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, periodos 2021 – 2022

1.5.2. Objetivos específicos

- Evaluar la Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Empleo en Universidad Nacional del Altiplano – Puno
- Determinar la Influencia de Sistema de Control Interno en la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores/as de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno
- Evaluar la implementación del Sistema de Control Interno conforme a la normativa actual (Resolución de Contraloría N° 073-2023-CG) de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Durante el desarrollo de este trabajo de investigación, se realizó una búsqueda exhaustiva de bibliografía y se investigaron temas relacionados con el campo de estudio. Como antecedentes, se identificaron trabajos de investigación a nivel local, nacional e internacional que abordaron temáticas similares y sirvieron como base para esta investigación, que son las siguientes:

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Jaime Flores y Gonzáles García (2021), en el trabajo de investigación que realizaron denominada: “Subsistema de Auditoría y Control de Recursos Humanos”, en el cual concluyeron que, el control es una función administrativa que permite la supervisión y evaluación del personal, estableciendo los estándares deseados, manteniendo el equilibrio entre lo deseado y lo planeado a través de la auditoria de recursos humanos con el propósito de medir el desempeño, estableciendo medidas de corrección, determinar y analizar las causas que pueden originar desviaciones en el plan y reduciendo tiempo/costo que ayudan a evitar errores y fortalecer las posteriores tomas de decisiones para el desempeño de la administración de los recursos humanos de una organización.

Rivera Acevedo y Villacrés Moreno (2021), en el trabajo de investigación que realizaron denominada: “Medición del control interno en la gestión de recursos humanos de la empresa Comercializadora Nacional, S.A.S”, en el cual concluyeron que, Los resultados demuestran que en efecto la empresa tiene altos



estándares de cumplimiento de elementos de control interno orientados a garantizar que la información sea fiel en la gestión de recursos humanos; acorde a los requerimientos para la preparación de los estados financieros. Entre los aspectos a resaltar se encuentran: iniciativa para ejercer el control previo en las actividades operativas de talento humano, específicamente en todo lo relacionado a compromisos laborales y ejecución de pagos. Del mismo modo, el fomento de la cultura de control, la retención de colaboradores con amplias competencias en los procesos; así como las acciones orientadas a detectar y corregir errores u omisiones; son fortalezas de la entidad objeto de estudio y que deben potencializarse de cara a atender aquellas situaciones pendientes a mejorar.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Cortez Moreno & Llanos Gutierrez (2022), concluyeron que el nivel de implementación del sistema de control interno presenta una calificación de baja con un ponderación integral de 0.43 evidenciando la falta de controles internos en la Unidad de Recursos Humanos, como también evaluaron las dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos, donde concluyeron que el estado situacional se encuentra en el 26% siendo calificado como regular, pues la entidad cuenta con un plan estratégico sobre integración de personal pero no se encuentra vigente, además los encuestados manifestaron que hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo, pero que falta un plan de capacitación actualizado.

Quiñones Ccalla, (2022), en su investigación “El sistema de control interno en el área de recursos humanos y su relación con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Calana, Tacna 2020”, en el cual concluye que, el



sistema de control interno en el área de recursos humanos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana – Tacna 2020, como también el sistema de control interno en el área de RR.HH. es regularmente adecuado según el 56.1% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Calana. Por lo que existe una correlación directa, es decir hay una mejora del sistema de control en el área de recursos humanos, asimismo, la entidad muestra deficiencias en cuanto a las labores que viene realizando el área de recursos humanos no siendo exigente en las contrataciones de personal ni el desarrollo que las normas les atribuye.

Taboada Allende (2022), en su tesis de Maestría denominada: “Control interno en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017, en el cual concluye que, el control interno es un proceso complejo, compuesto, integral, sistemático, etc. De diversos componentes en el Instituto de Ciencias Neurológicas para una gestión pública de las operaciones, de los recursos, entre otros para alcanzar las metas y objetivos establecidos a través de un sistema de control interno realizado por todo el personal (Alta Gerencia, Gerencia Media y Niveles Operativos), además el Ambiente de Control, del Sistema de Control Interno se relaciona con la Eficiencia y Eficacia de la Gestión Pública con la finalidad para organizar el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas y Sensibilizar al personal respecto al Control Interno, requiriendo fomentar una Cultura Organizacional basada en Valores Éticos.

Luna Salvador (2019), en su tesis denominada: “El sistema del control interno en el área de recursos humanos, de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz – 2018”, en el cual concluye que, en la Red Salud de Huaylas Sur, Huaras, existen deficiencias con respecto al sistema de control interno en el área de recursos



humanos, tal como se evidencia en los resultados del cuestionario aplicado a la población específica, además en el área de Recursos Humanos el sistema de control interno se cumple parcialmente en algunos procesos, así como se observa que la integración y armonía entre los trabajadores solo el 40%, cumplen deficientemente y el 60% no cumple con este proceso. Así mismo no cumplen con prevención de riesgo y accidentes que afectan al personal, pese que la protección de su recurso humano para su cumplimiento de sus funciones, es un punto muy importante, ya que el potencial humano es el eje de toda entidad, tampoco existe un ambiente laboral adecuado en relaciones y comunicaciones ya que el 90% respondieron negativamente, sin embargo, si cumplen con la evaluación periódica del desempeño laboral del personal y el cronograma de pagos de remuneraciones del personal en un 90%.

Pujay Escobal et al. (2019), en el trabajo de investigación que realizaron denominada: “El control interno y su influencia en el desarrollo organizacional de recursos humanos en la municipalidad distrital de Amarilis año – 2017”, en el cual concluyeron que, el Control Interno influye en el desarrollo organizacional de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis – año 2017, además, la ejecución de control interno mejora el comportamiento organizacional de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

2.1.3. Antecedentes Locales.

Mamani Mamani (2022) ,quien realizo el trabajo de investigación titulada el sistema de control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2020 – 2021, en el cual concluye que el sistema de control interno si incide en la gestión de recursos humanos de la



Municipalidad Provincial de Puno, puesto que en los resultados obtenidos en la tabla 2 refleja que el 65.62% de los trabajadores respondieron que el sistema de control interno influye a que la Municipalidad Provincial de Puno tengo una gestión eficaz.

Nuñez Paucar (2022), quien realizo el trabajo de investigación titulada Sistema de Control Interno en la Gestión Municipal del Distrito de Macari 2019-2020, en el cual concluye que el mayor porcentaje registrado con 53.9% de los encuestados indican que la Cultura Organizacional del SCI en la gestión municipal del distrito de Macari 2019- 2020 se aplica parcialmente y su incidencia es regular. Como consecuencia de contar con los servicios de los trabajadores que desconocen el SCI, la comunicación y coordinación entre trabajadores tiene limitaciones y el entorno organizacional es regularmente favorable para realizar Control Interno por el desinterés de los altos funcionarios. Todo ello conlleva a que la incidencia y los resultados del SCI se encuentren en las mismas situaciones que en los años anteriores a la investigación.

Mamani Toma Deisy Roxana (2019), quien realizo el trabajo de investigación titulada La Aplicación Del Sistema de Control Interno y su Incidencia en la Toma de Decisiones en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial Chucuito Juli, Periodo 2018, en el cual concluye que en cuanto al Sistema de Control Interno y su incidencia en las actividades que, realizada en la Gerencia de Administración, dentro de lo cual se obtuvo información de la Sub Gerencia de Logística y de la Sub Gerencia de Tesorería se llega a las siguientes conclusiones. En la Sub Gerencia de Logística se ha evidenciado que existe muy poca aplicación y conocimiento de esta, como se puede apreciar el 44.44% en estado “Bueno” y 19.44% en estado “Regular”, estas



afirmaciones nos hacen dilucidar que la oficina de Logística, no cuenta con la suficiente información del Sistema de Control Interno, por otra parte, En la Sub Gerencia de Tesorería se ha evidenciado que existe una aplicación de esta, como se puede apreciar el 47.22% en estado “Muy bueno” y 36.11% en estado “Bueno”, estas afirmaciones nos hacen dilucidar que aun la oficina de Tesorería, no cuenta con la suficiente información de los componentes de control interno, por lo tanto, viendo estas dos situaciones de la Gerencia de Administración, se puede afirmar que el nivel de desarrollo del Sistema de Control Interno no está en su totalidad aplicada en la Municipalidad Provincial Chucuito Juli, lo que impide que las actividades se realicen con responsabilidad.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Sistema de Control Interno.

2.2.1.1. Definición de Control.

Según la Contraloría General de la República (2014), el control se define como la acción y el efecto de verificar, inspeccionar, supervisar o intervenir. En el ámbito académico, específicamente en los estudios del ciclo gerencial y sus funciones, se define el control como el proceso de medir y corregir el rendimiento para garantizar que los objetivos de la entidad se hayan cumplido y que se hayan ejecutado los planes diseñados para alcanzarlos.

Por otro lado, Meléndez Torres (2016), define que, en auditoría, el término control interno comprende la organización, políticas y procedimientos adoptados por los directores y gerentes de las entidades,



para administrar las operaciones y promover el cumplimiento de las responsabilidades asignadas para el logro de los resultados deseados.

2.2.1.2. Control Gubernamental.

De acuerdo a la Ley N° 27785 promulgada por El Congreso de la República (2002), en su artículo 6° define que , El control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de políticas y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes. Como también, el control gubernamental es desarrollada de manera interna y externa.

2.2.1.3. Control Interno.

Según Meléndez Torres (2016), define que, el control interno es una herramienta de gestión, comprende el plan organizacional y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan o se implementan en las empresas dentro de un proceso continuo realizado por la dirección, gerencia y el personal de la empresa, para la custodia y protección de sus activos y patrimonio, promoción de la eficiencia en sus operaciones, promoviendo el mayor grado de rentabilidad.



2.2.1.4. El Control Interno en el Sector Publico.

El autor Meléndez Torres (2016), manifiesta que se ha planeado diversas definiciones de 241 Control Interno:

El informe COSO brinda el enfoque de una estructura común para comprender al control interno, que puede ayudar a cualquier entidad ya sea pública o privada a alcanzar logros en sus metas y objetivos institucionales, evitar el despilfarro de recursos, garantizar informes financieros confiables coherentes y garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos, tanto en las organizaciones públicas como privadas. El concepto de control interno incluye cinco elementos: Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación, y Supervisión o Monitoreo.

En el sector público, la definición de control interno se toma del “Seminario Internacional de Auditoría Gubernamental” Austria (1971), que plantean de la siguiente manera: Es un plan organizacional y un conjunto de medidas y métodos coordinados, aplicadas dentro de una entidad pública para proteger sus recursos, verificar la precisión y el grado de confiabilidad de los datos contables, promover la eficiencia en las operaciones y fomentar el cumplimiento de las políticas de la entidad.

Así mismo de acuerdo a la Ley N° 27785 promulgada por El Congreso de la República (2002), en su artículo 7° establece que, el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultanea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectuó correcta y



eficientemente, además establece que el control previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos, siendo de responsabilidad propia de las funciones, sobre la base de las normas que rigen las actividades y sus planes, además establece que el control interno posterior es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario ejecutor, de acuerdo al cumplimiento de las disposiciones establecidas, así como por el órgano de control institucional.

2.2.1.5. El Sistema de Control Interno.

Según la Contraloría General de la República (2014), define que, El sistema de control interno es un conjunto de elementos organizacionales interconectados cuyo fin es lograr los objetivos y políticas de la organización de manera armónica. No es un proceso secuencial, sino multidireccional, en el que cada componente afecta a los demás, creando un sistema integrado que se adapta a las condiciones cambiantes. Es importante entender que este sistema fomenta la participación activa de todas las áreas de la organización en la implementación de los controles, contribuyendo de manera eficaz y efectivamente el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas en cada dependencia y cumplir con los fines del estado de acuerdo a las funciones designadas.

2.2.1.6. Componentes del Sistema de Control Interno.

La Contraloría General de la República (2023), mediante la Directiva N° 006-2019- CG/INTEG, 274 (2019), aprobada con Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que en su número 6.3, establece que, La Ley N° 28716, que aprueba la Ley de Control Interno de las Entidades del

Estado, establece siete componentes para el SCI; y con el enfoque establecido por el modelo COSO, mediante Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, que aprueba las Normas de Control Interno, que agruparon 3 componentes en uno solo, obteniendo como resultado 5 componentes.

De las normas citadas en el precedente párrafo incorporaron el marco del SCI utilizado por el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission – COSO, cuya versión actualizada en el año 2013 (Modelo COSO 2013) comprende los siguientes componentes:

- Ambiente de control
- Evaluación de riesgo
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Supervisión

De acuerdo al siguiente gráfico.

Tabla 1
Componentes del Sistema de Control Interno

Ley de Control Interno (Ley N° 28716)	Normas de Control Interno (R.C. N° 320-2006-CG)	Modelo COSO 2013
1. Ambiente de Control	1. Ambiente de Control	1. Ambiente de Control
2. Evaluación de Riesgos	2. Evaluación de Riesgos	2. Evaluación de Riesgos
3. Actividades de Control Gerencial	3. Actividades de Control Gerencial	3. Actividades de Control
4. Sistemas de Información y Comunicación	4. Información y Comunicación	4. Información y Comunicación
5. Actividades de Prevención y Monitoreo	5. Supervisión	5. Supervisión
6. Seguimiento de los Resultados		
7. Compromisos de Mejoramiento		

Nota. Datos tomados de la Contraloría General de la República (2023).



2.2.1.7. Descripción de los componentes del SCI

- **Ambiente de control.** La Contraloría General de la República (2016), define que, el ambiente de control se refiere a un conjunto de reglas, procesos y estructuras que forman la base para llevar a cabo el apropiado Control Interno dentro de una organización. Aplicación transversal a la organización.
- **Evaluación de riesgo.** La Contraloría General de la República (2016), define que, la evaluación de riesgo se refiere a un proceso continuo mediante el cual una organización puede prepararse para tales eventos. El riesgo es la posibilidad que un evento ocurra u afecte desfavorablemente las metas y objetivos de la entidad.
- **Actividades de control.** La Contraloría General de la República (2016) define que, la actividad de control refiere a las políticas y procedimientos establecidos por una organización para reducir los riesgos que puedan afectar el logro de las metas de la organización.
- **Información y comunicación.** La Contraloría General de la República (2016), define que, la información y comunicación se refiere a la información (interna y externa) que una organización necesita para cumplir con sus responsabilidades de control interno en apoyo del logro de los objetivos y metas de la organización.
- **Supervisión.** La Contraloría General de la República (2016), define que, la supervisión Se refiere a un conjunto de actividades de control que se incluyen en los procesos de una organización y actividades de seguimiento para la evaluación y mejora continua.



2.2.2. Gestión de Recursos Humanos.

2.2.2.1. Recursos humanos.

De acuerdo a Maristany (2007), define que, La disciplina de Recursos Humanos se enfoca en el estudio de las relaciones entre individuos y organizaciones, así como su impacto en la sociedad. Dentro de las empresas, esta área se encarga de los asuntos relacionados con el personal. Su función es brindar asesoramiento y proveer herramientas a la línea de mando. Aunque no es responsable directamente de la relación entre supervisores y trabajadores, ni del índice de accidentes laborales, tiene la capacidad de señalar situaciones problemáticas y ofrecer asesoramiento para mejorar las condiciones.

2.2.2.2. Gestión de Recursos Humanos.

Según Rodríguez Serrano (2004), define que, La gestión de recursos humanos implica un conjunto de acciones, técnicas y herramientas que se implementan en una empresa para asegurar que la persona adecuada ocupe el puesto correcto en el momento preciso, esté capacitada y motivada para contribuir eficientemente al logro de los objetivos de la organización. También incluye actividades destinadas a facilitar una transición ordenada de aquellos empleados que ya no son necesarios para alcanzar los resultados de negocio.

Por otro lado, de Soto (2006), define que, Los recursos humanos son clave para la productividad, competitividad y éxito de las organizaciones. Por lo tanto, es esencial desarrollar una gestión de recursos humanos que asegure la disponibilidad de personal capacitado, competente, actualizado y



comprometido con el futuro de la empresa. Para lograrlo, es necesario definir claramente los objetivos de la gestión de recursos humanos y la función que cumplirá la organización en este ámbito.

2.2.2.3. Sistemas Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

- **Gestión de Empleo.** De acuerdo al Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (2014), aprobada por la Presidencia del Consejo de Ministros - Perú (2014), en su numeral 3.3 establece que, la gestión de empleo es un subsistema de gestión de recursos humanos incluye políticas y prácticas para administrar el movimiento de los servidores en el sistema, desde su ingreso hasta su salida. Los procesos dentro de este subsistema se dividen en lo siguiente:
 - a) **Gestión de Incorporación.**
 - **Selección.** Según Rodríguez Serrano (2004), define que, La selección es una de las áreas más antiguas y profesionalizadas de la gestión de recursos humanos. Esto se debe a la naturaleza humana de temer al riesgo. Elegir a alguien para un puesto de trabajo conlleva un riesgo, por lo que es importante tener un alto grado de profesionalización en esta área.
 - **Vinculación.** Según Servir (2016), define que, El término proceso de vinculación se refiere al momento en que se suscribe el



contrato o se formaliza la relación laboral entre el nuevo empleado y la organización. Con el fin de alcanzar sus metas, esta fase requiere de un contrato estándar que debe ser aprobado por la entidad correspondiente.

- **Inducción.** Según Servir (2017), define que, La administración del proceso de inducción ayuda a las empresas a integrar y fomentar la interacción y adaptación de manera organizada de los nuevos empleados en un puesto de la empresa, proporcionándoles información sobre el funcionamiento general del Estado, su institución, sus reglas internas y su puesto.
- **Periodo de Prueba.** Servir (2016), define que, Durante el periodo de prueba, se lleva a cabo una evaluación para determinar si el nuevo empleado ha logrado adecuarse a la organización. Es responsabilidad de las entidades proporcionar un formato de evaluación específico para este periodo.

b) Gestión de Administración de Personal.

- **La administración de legajos.** De acuerdo a Servir (2016), establece que, Este proceso implica la responsabilidad de mantener y



proteger la información y documentación generada durante la relación laboral con cada empleado público. Esta documentación puede estar archivada físicamente o en formato digital e incluye registros como actas de selección, declaraciones juradas al inicio y durante el empleo, resultados de evaluaciones, resoluciones de ascensos, documentación relacionada con beneficios otorgados, convenios individuales, entre otros.

- **El Registro y Control de Asistencia.** Según Servir (2016), define que, Se examina el tiempo que los empleados permanecen en el lugar de trabajo para controlar el tiempo efectivo de trabajo, ausencias justificadas e injustificadas, descansos, compensaciones por horas extras, registro de vacaciones, permisos, licencias, etc. Todos estos datos son necesarios para verificar el desempeño laboral y otorgar beneficios basados en el tiempo de trabajo.
- **El desplazamiento o Movimiento de Personal a Otros Puestos o Funciones Dentro o Fuera de la Entidad.** Según Servir



(2016), Este proceso involucra el registro y seguimiento de las distintas modalidades de designación, rotación, destacamento, asignación de funciones y comisiones de servicio de los empleados públicos, de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos para cada tipo de movimiento o desplazamiento.

- **Del régimen disciplinario.** Según Servir (2016), la Ley del Servicio Civil establece diferentes tipos de sanciones, como la amonestación verbal, la amonestación escrita, la suspensión y la destitución. Estas sanciones requieren un procedimiento disciplinario, excepto la amonestación verbal. Este régimen garantiza más el derecho al debido proceso en comparación con el régimen privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, que solo regula el procedimiento para faltas laborales graves que resultan en despido. A diferencia del régimen general, la Ley del Servicio Civil tiene un procedimiento con dos etapas de decisión en las sanciones. En el caso de la amonestación escrita y la suspensión, la primera instancia está a cargo del jefe



inmediato del servidor, y la segunda etapa, mediante recurso de apelación, es responsabilidad del jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad. En el caso de la destitución, la primera instancia corresponde al jefe de la Oficina de Recursos Humanos y la segunda etapa al Tribunal del Servicio Civil. Desde el 14 de septiembre de 2014, todos los procedimientos disciplinarios deben realizarse de acuerdo con la Ley del Servicio Civil y las regulaciones emitidas al respecto. Las sanciones deben registrarse en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), siguiendo las instrucciones emitidas por SERVIR y disponibles en su portal institucional.

- **Desvinculación.** Según Servir (2016), Este proceso abarca la finalización del vínculo laboral entre el empleado público y la entidad correspondiente. Como resultado de esta desvinculación, se debe emitir un registro que documente la entrega del cargo, así como la resolución oficial de desvinculación. Además, es importante realizar una encuesta de salida con el fin de comprender las razones de la



desvinculación, evaluar la relación entre el empleado y la entidad, y buscar oportunidades de mejora.

- **Gestión del Rendimiento.** De acuerdo Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021), define que, El Subsistema de Gestión del Rendimiento, parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos institucionales. Este sistema va más allá de la evaluación, alineando el desempeño con las metas institucionales, desarrollándose a lo largo del año, promoviendo retroalimentación constante y recogiendo información para mejorar el desempeño individual y colectivo. Las metas asignadas son asumidas por quien ocupe el puesto, fomentando la objetividad y el cumplimiento de lo planificado. Por lo tanto, en este subsistema se considera el siguiente proceso.

a) Evaluación del Desempeño.

Según Autoridad Nacional del Servicio Civil (2014), este proceso se trata de un proceso completo, organizado y constante de evaluación imparcial y verificable del desempeño del empleado civil en relación con las responsabilidades y tareas de su cargo. Comprende las siguientes fases: planificación,



definición de objetivos y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Control: El control se define como el proceso mediante el cual se evalúa el desempeño de diversas áreas o funciones dentro de una organización. Generalmente, este proceso implica la comparación entre los resultados previstos y los resultados obtenidos, con el propósito de determinar si los objetivos establecidos están siendo alcanzados de manera eficiente y eficaz. Asimismo, el control facilita la implementación de medidas correctivas cuando se identifican desviaciones o inconsistencias en el desempeño.

Koontz O'Donnell (2024)

Cultura Organizacional:

La cultura organizacional se refiere al conjunto de normas, valores y principios que orientan el funcionamiento de una empresa. Estos fundamentos están vinculados tanto con la estructura organizativa como con los métodos de trabajo y las dinámicas de interacción entre los miembros del equipo. En esencia, constituye la esencia psicológica de la organización, su núcleo fundamental que define su identidad y comportamiento colectivo. (Bizneo, 2024)

Evaluación de Riesgo: La Contraloría General de la República (2016), define que, la evaluación de riesgo se refiere a un proceso continuo mediante el cual una organización puede prepararse para tales eventos. El riesgo es la posibilidad que un evento ocurra u afecte desfavorablemente las metas y objetivos de la entidad.

Supervisión: La Contraloría General de la República (2016), define que, la supervisión se refiere a un conjunto de actividades de control que se incluyen en los



procesos de una organización y actividades de seguimiento para la evaluación y mejora continua.

Transparencia: Implica que la información relativa a las actividades de los organismos públicos esté accesible para la ciudadanía de manera oportuna y en formatos de datos abiertos, sin restricciones que limiten su reutilización. (López, 2017)

Eficiencia: La eficacia se define como la habilidad para identificar y establecer objetivos apropiados, es decir, "hacer lo correcto". Asimismo, se refiere a la capacidad de lograr los resultados esperados o deseados como consecuencia de la ejecución de una acción. (Robbins, 2002)

Eficacia: La eficiencia se refiere a la realización adecuada de una tarea y está relacionada con la optimización de la relación entre los insumos utilizados y los productos obtenidos. Su objetivo principal es minimizar los costos asociados a los recursos empleados. (Robbins, 2002)

Capacitación: Se trata de un proceso educativo orientado a proporcionar a los trabajadores la información necesaria para ampliar sus conocimientos, habilidades y destrezas. Este proceso tiene como propósito mejorar su desempeño laboral y facilitar el logro de los objetivos establecidos. (Mondy,2010)

Desempeño: El desempeño se refiere tanto al acto de cumplir con una obligación o llevar a cabo una actividad, como a la dedicación a una tarea específica. Asimismo, esta acción puede asociarse con la interpretación o ejecución de un rol determinado.(Pérez Porto Julián & Merino María, 2021)

Rendimiento: El concepto de rendimiento se refiere a la relación entre los recursos utilizados para lograr un objetivo y el resultado obtenido. Asimismo, el término



también se utiliza para describir el beneficio o la utilidad que algo o alguien proporciona.(Pérez Porto Julián & Merino María, 2021)

Recursos Públicos: El concepto abarca la gestión centralizada de los recursos financieros provenientes de todas las fuentes de financiamiento generadas por el Estado y contempladas en el presupuesto del Sector Público. Esta administración es llevada a cabo por el nivel central y las oficinas de tesorerías institucionales, de forma racional y óptima, con el objetivo de minimizar costos, basándose en una planificación adecuada.(MEF, 2024)

Corrupción: La corrupción se define como la acción y el efecto de corromper, lo cual implica depravar, deteriorar, sobornar, pervertir o dañar. Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE), este término se emplea para referirse al vicio o abuso presente tanto en los textos como en aspectos intangibles.(Pérez Porto Julián & Merino María, 2021)

Políticas públicas: La noción de política pública abarca un extenso conjunto de leyes gubernamentales, reglamentos, decisiones judiciales y ordenanzas locales. En este sentido, describe de qué manera el gobierno influye en diversos aspectos de la vida cotidiana de la población.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La investigación se realizó en la ciudad de Puno, que es la capital del departamento, provincia y distrito del mismo nombre. El estudio se llevó a cabo en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, ubicada a 3827 metros sobre el nivel del mar, en las cercanías del Lago Titicaca, el lago navegable más alto del mundo. Puno se encuentra en la región de la sierra, en las coordenadas 15° 50' 26" de latitud sur y 70° 01' 28" de longitud oeste. La ciudad abarca un área de 460.63 km² y limita al norte con las provincias de San Román, Huancané y parte del Lago Titicaca; al sur con la provincia de El Collao y el departamento de Moquegua; al este con la provincia de El Collao y el Lago Titicaca; y al oeste con el departamento de Moquegua y la provincia de San Román.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El tiempo total destinado para la realización del proyecto de investigación y la tesis fue de 14 meses, distribuidos de la siguiente manera:

- Desarrollo del proyecto de investigación: 3 meses.
- Presentación y aprobación del proyecto: 3 meses.
- Aplicación del instrumento de investigación: 3 mes.
- Procesamiento y análisis de los datos: 1 mes.
- Redacción de la tesis: 3 meses.
- Presentación y aprobación de la tesis: 1 meses.



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.3.1. Población.

En esta investigación, la población objeto de estudio es la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, de acuerdo a la información proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos - Sub Unidad de Escalafón cuenta con un total de 851 trabajadores, incluyendo tanto funcionarios como personal administrativo. Estos empleados se distribuyen en los siguientes subgrupos o estratos:

- Funcionarios
 - Funcionarios: 128
- Servidores Administrativos
 - Nombrados: 549
 - Contratados: 100
 - Servidores CAS: 74

Carrasco Diaz (2006), define como una totalidad de los elementos que componen el espacio territorial que está asociado el problema de investigación.

3.3.2. Muestra

Carrasco Diaz (2006), define como una porción representativa de la población que debe tener las mismas propiedades y características que esta. Para ser objetivo, es necesario que sea seleccionada utilizando técnicas apropiadas.

3.3.2.1. Tipo de Muestreo.

El método de muestreo elegido para esta investigación es el muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual resulta apropiado ya que todos los individuos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Este enfoque asegura la representatividad de la muestra y permite extrapolar los resultados al conjunto de la población.

3.3.2.2. Determinación del Tamaño de la Muestra.

Para calcular el tamaño de la muestra, se empleó la fórmula correspondiente al muestreo probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas, que se expresa de la siguiente forma:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * (1 - p)}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * (1 - p)}$$

Donde:

- n = Tamaño de la Muestra Buscada
- N = Tamaño de la población total (851)
- Z = Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza ()
- E = Error de estimación máxima aceptada (5%)
- p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (0.5, por maximizar la variabilidad)

Sustituyendo los valores:

$$n = \frac{851 * (1.96)^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}{(0.05)^2 * (851 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

Resolviendo:

$$n = \frac{851 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 850 + 3.8416 * 0.25}$$
$$n = \frac{819.1696}{2.125 + 0.9604}$$
$$n = 266$$

En consecuencia, el tamaño de muestra determinado para esta investigación fue de 266 trabajadores.

3.4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.4.1. Enfoque de la Investigación

En el presente trabajo de Investigación se utilizará el tipo de investigación cuantitativo, en virtud de que se aplicará un cuestionario en la recolección de datos.



De acuerdo a los metodólogos mexicanos Hernández Sampieri et al. (2014), el enfoque de investigación cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación se utilizará los diseños de investigación descriptivo, explicativo y no experimental.

3.5.1. Investigación Descriptiva.

Hernandez Sampieri et al. (2014), define que, el propósito de la investigación descriptiva es identificar las cualidades, atributos y perfiles de individuos, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos que se someten a análisis. En otras palabras, su objetivo principal es recolectar y medir información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables que se están investigando.

3.5.2. Investigación Explicativa.

Hernandez Sampieri et al. (2014), sostienen que, la investigación explicativa tiene como objetivo principal indagar acerca de las causas que generan eventos y fenómenos tanto en el ámbito físico como social. Su enfoque radica en proporcionar explicaciones sobre por qué ocurre un fenómeno y bajo qué circunstancias se manifiesta, así como también en comprender las relaciones existentes entre dos o más variables.



3.5.3. No Experimental

De acuerdo a los metodólogos Hernández Sampieri et al. (2014), El diseño no experimental se puede describir como una forma de investigación en la que no se manipulan deliberadamente las variables. En otras palabras, se refiere a estudios en los que no se realizan cambios deliberados en las variables independientes para observar su impacto en otras variables.

3.6. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de tesis se usó los métodos de investigación analítico, deductivo y sintético a continuación se describen.

3.6.1. Método Deductivo

Bernal Torres (2010), define que, el método deductivo se utiliza como un proceso de razonamiento para obtener explicaciones específicas a partir de conclusiones generales. Se comienza analizando los postulados, teoremas, leyes, principios, etc., que son universalmente aplicables y validados, para luego aplicarlos a soluciones o hechos particulares.

3.6.2. Método Analítico

Gómez Bastar (2012), sostiene que, el método analítico implica separar las diferentes partes de un conjunto con el propósito de examinarlas y estudiarlas por separado. Es un método de investigación que implica descomponer un todo en sus componentes individuales con el único propósito de observar la naturaleza y los efectos del fenómeno en cuestión.



3.6.3. Método Sintético

Gómez Bastar (2012), Señala que, el objetivo principal es alcanzar una síntesis de la investigación, lo cual implica un enfoque progresivo que busca formular una teoría para unificar los diferentes elementos del fenómeno estudiado. Por otro lado, el método sintético es un proceso de razonamiento que integra todos los aspectos considerados en el método analítico, generando una visión completa y global del tema en cuestión.

3.7. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. Encuestas

En primer lugar, según Gómez Bastar (2012), esta técnica se utiliza con frecuencia como una alternativa frente a las restricciones que presenta la observación directa. Su esencia radica en la formulación de preguntas concretas, orientadas a obtener información específica.

Por otro parte, Bernal Torres (2010), señala que, Esta técnica se basa en un cuestionario, es decir, un conjunto de preguntas diseñadas con el fin de obtener datos relevantes de los encuestados.

En consecuencia, la técnica de recolección de información mediante encuestas fue aplicada en el grupo de servidores y funcionarios públicos de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. El objetivo principal de su aplicación fue analizar los datos obtenidos para corroborar o refutar las hipótesis formuladas en el estudio, contribuyendo así a una comprensión más precisa de los fenómenos investigados y proporcionando una base empírica sólida para las conclusiones de la investigación.



3.7.2. Análisis de Documentos

De acuerdo Bernal Torres (2010), el análisis de documentos es una técnica que se fundamenta en el uso de fichas bibliográficas, con el objetivo de examinar la literatura y las normativas relevantes. Esta técnica es crucial en la construcción del marco teórico del estudio, así como en la garantía de la calidad de la investigación, ya que permite sistematizar y organizar la información necesaria para sustentar las argumentaciones. Además, contribuye a la contextualización del tema de estudio, fortaleciendo así la base teórica de la investigación.

3.8. INSTRUMENTOS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS.

De acuerdo a Bernal Torres (2016), En la actualidad, la investigación científica proporciona una amplia gama de técnicas e instrumentos destinados a la recolección de datos en el trabajo de campo de cualquier estudio. La selección de las técnicas más adecuadas depende del método y tipo de investigación a realizar. Según Muñoz Giraldo et al. (2001), en el enfoque cuantitativo se suelen emplear diversas herramientas y técnicas para la obtención de información, ajustadas a las necesidades específicas de cada estudio que son las siguientes: Encuestas, Entrevistas, Observación sistemática, Escalas de actitudes, Análisis de contenido, Grupos focales y grupos de discusión, Pruebas de rendimiento, Inventarios, cuestionarios y otros.

De acuerdo con lo expuesto por los autores, en esta investigación de enfoque cuantitativo se empleó el cuestionario como técnica principal de recolección de datos, seleccionada en función de los objetivos y la naturaleza del problema de investigación. Esta herramienta permitió obtener información precisa y estructurada para el análisis posterior.

Las respuestas del cuestionario se organizaron utilizando una escala de Likert, donde se asignan valores numéricos a cada categoría de respuesta: “Siempre” corresponde a 5, “Casi siempre” a 4, “En ocasiones” a 3, “Casi nunca” a 2, y “Nunca” a 1, lo que permitió clasificar y medir las percepciones o actitudes de los encuestados de manera estructurada y gradual. Esta categorización facilitó el análisis cuantitativo de los datos, proporcionando una comprensión más detallada de las opiniones recogidas en la investigación.

3.9. CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO O INSTRUMENTO

En esta investigación se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach para analizar la confiabilidad o consistencia interna de las escalas o ítems presentes en el cuestionario. En términos sencillos, el alfa de Cronbach evalúa la fiabilidad de un cuestionario. Este coeficiente, propuesto por Lee Cronbach en 1951, se calcula mediante la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_r^2} \right)$$

Donde:

- K = Numero de Ítems del instrumento
- $\sum s_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems
- S_r^2 = Varianza total del Instrumento
- α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

Según Pérez León (2024), los resultados del coeficiente de confiabilidad se interpretan de manera detallada en el cuadro siguiente. Este cuadro facilita la comprensión de los diferentes niveles de confiabilidad, ofreciendo un marco referencial útil para evaluar la calidad de los instrumentos empleados en la investigación.

Tabla 2
Rangos del alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$a \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq a < 0.9$	Buena
$0.7 \leq a < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq a < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq a < 0.6$	Pobre
$a < 0.5$	Inaceptable

Para la presente investigación, se empleó el software estadístico IBM SPSS V.26 para calcular el coeficiente alfa de Cronbach, lo que facilitó la evaluación de la confiabilidad de las escalas presentes en el cuestionario. Mediante este análisis, se obtuvo el resultado siguiente, que resulta crucial para garantizar la validez del instrumento de medición utilizado en el estudio.

3.9.1. Estadísticas de fiabilidad alfa de Cronbach

Tabla 3
Estadísticas de fiabilidad alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	39

Nota: Base de datos de IBM SPSS V.26

El análisis muestra que las 39 preguntas aplicadas a 266 servidores y funcionarios de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno alcanzaron un valor de 0.973 en el coeficiente Alfa de Cronbach, lo que indica una excelente consistencia interna. Este resultado avala la calidad del instrumento utilizado, asegurando que los datos recolectados a través de la encuesta sean considerados fiables y válidos para su análisis.



3.10. PROCESAMIENTO DE DATOS

En este estudio se aplicó la estadística descriptiva para examinar los datos obtenidos de una encuesta realizada a 266 servidores y funcionarios de la Universidad Nacional del Altiplano. Con el propósito de interpretar los resultados de manera efectiva, se utilizaron frecuencias, porcentajes y porcentajes acumulados. Las frecuencias indican la cantidad de veces que cada respuesta aparece en los datos, proporcionando una visión clara de las tendencias predominantes. Los porcentajes convierten estas frecuencias en proporciones relativas al total de respuestas, facilitando la comparación entre diferentes categorías. Por último, los porcentajes acumulados reflejan la suma progresiva de los porcentajes, permitiendo visualizar la distribución acumulada de las respuestas y comprender mejor el comportamiento general de los datos en cada categoría. Estos resultados fueron presentados en tablas y figuras, lo cual facilita su interpretación y comprensión de los patrones detectados.

En este estudio también se aplicó la estadística inferencial mediante un análisis de correlación para examinar la relación entre la variable independiente (Sistema de Control Interno) y la variable dependiente (Gestión de Recursos Humanos). La correlación es una técnica que cuantifica el grado y dirección de asociación entre dos variables, siendo el coeficiente de correlación de Pearson la medida más utilizada para este fin. Este análisis permitió evaluar la relación entre las variables, así como aceptar o rechazar la hipótesis de investigación con base en la significancia estadística del coeficiente obtenido, lo que aporta una base objetiva para validar o refutar las hipótesis planteadas. Todo el proceso se realizó utilizando el software SPSS versión 26. A continuación, se presenta la fórmula del coeficiente de correlación de Pearson.



$$r = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2] [N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Donde:

- N = Número de elementos
- Σxy = La suma de los productos de las puntuaciones
- Σx = La suma de puntuación x
- Σy = La suma de puntuación y
- Σx^2 = Suma de cuadrados puntuación x
- Σy^2 = Suma de cuadrados puntuación y

De acuerdo Hernández Sampieri et al. (2014), la interpretación de los valores del coeficiente de correlación de Pearson es la siguiente:

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



3.11. VARIABLES

3.11.1. Variable de la Hipótesis General

- Variable Independiente
 - Sistema de Control Interno
- Variable Dependiente
 - Gestión de Recursos Humanos

3.11.2. Variable de la Hipótesis Específica

- Hipótesis Específica 1
 - Variable Independiente
 - Sistema de Control Interno
 - Variable Dependiente
 - Gestión de Empleo
- Hipótesis Específica 2
 - Variable Independiente
 - Sistema de Control Interno
 - Variable Dependiente
 - Gestión del Rendimiento

3.12. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Los resultados obtenidos en este estudio han sido analizados e interpretados a través de tablas estadísticas y figuras diseñadas para facilitar una comprensión clara y detallada. La presentación visual de los datos permite observar patrones y tendencias relevantes, lo que contribuye a alcanzar conclusiones sólidas y fundamentadas en la información presentada.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentarán los resultados obtenidos de la investigación llevada, junto con un análisis, evaluación e interpretación detallada de los mismos. Este enfoque permitirá responder a las preguntas planteadas al inicio del estudio, en función de los objetivos establecidos, asegurando así que cada hallazgo se alinee con los objetivos de investigación propuestas.

4.1. RESULTADOS

A partir de los datos recolectados en el transcurso de esta investigación, se presentan a continuación los resultados obtenidos, con el propósito de responder a cada una de las preguntas formuladas. Este análisis permitirá alcanzar los objetivos propuestos y, finalmente, confirmar o refutar las hipótesis establecidas en el estudio.

Con el fin de cumplir con los objetivos propuestos, se utilizó como referencia el cuestionario de la Directiva del Sistema de Control Interno en el área de Recursos Humanos. Esta herramienta facilitó una visión más amplia sobre el estado actual del Sistema de Control Interno, cuyos resultados se presentan a continuación.

4.1.1. Objetivo General

Determinar la Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, periodos 2021 – 2022.

Pregunta N° 01. ¿En la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, existe un compromiso de la alta dirección con el Sistema de Control Interno

Tabla 4

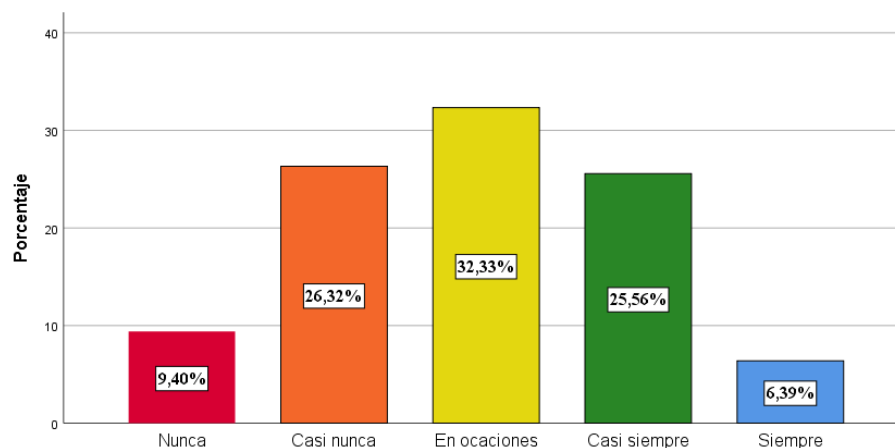
¿Existe un compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	25	9.4	9.4	9.4
Casi nunca	70	26.3	26.3	35.7
En ocasiones	86	32.3	32.3	68.0
Casi siempre	68	25.6	25.6	93.6
Siempre	17	6.4	6.4	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 1

¿Existe un compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno?



Nota: Tabla N° 4

Interpretación y Análisis

De acuerdo a la Tabla N° 3 y la Figura N° 1 se presentan los resultados obtenidos. La categoría En ocasiones mostró la mayor frecuencia, con 86 respuestas que representa el 32.3%, lo que indica que un número significativo de funcionarios y servidores percibe que el compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno es intermitente y no constante. La categoría Casi nunca,



con 70 respuestas equivale al 26.3%, refleja que una parte considerable de los encuestados considera este compromiso insuficiente.

Asimismo, Casi siempre fue seleccionada por 68 trabajadores que representa el 25.6%, sugiriendo que un grupo notable percibe un compromiso más frecuente, pero no plenamente constante. Finalmente, las categorías extremas, Nunca y Siempre, registraron 25 (9.4%) y 17 (6.4%) respuestas, respectivamente, evidenciando que solo un pequeño porcentaje de participantes percibe el compromiso de manera completamente negativa o positiva.

Pregunta N° 2. ¿Usted conoce los documentos normativos de gestión institucional? (MOF, ROF, CAP, ORGANIGRAMA).

Tabla 5

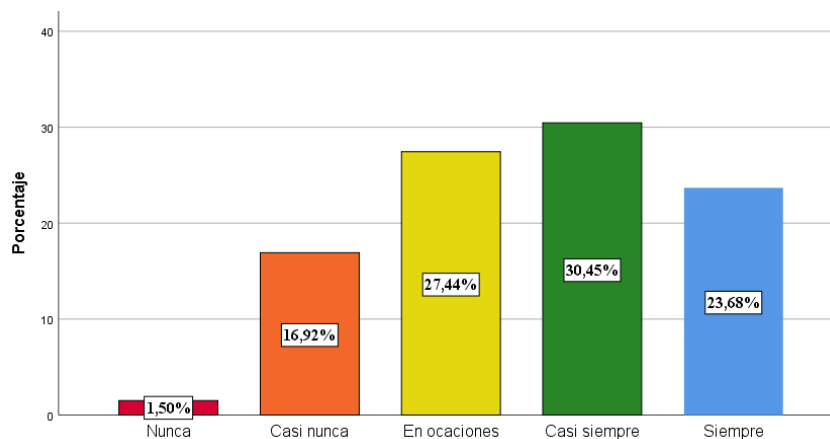
Documentos normativos de gestión institucional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	1.5	1.5	1.5
Casi nunca	45	16.9	16.9	18.4
En ocasiones	73	27.4	27.4	45.9
Casi siempre	81	30.5	30.5	76.3
Siempre	63	23.7	23.7	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 2

Documentos normativos de gestión institucional



Nota: Tabla N° 5

Interpretación y Análisis

Según el análisis de la Tabla N° 4 y la Figura N° 2, la categoría Casi siempre alcanzó la mayor frecuencia con 81 respuestas que representa el 30.5%, lo cual indica que una porción significativa de los encuestados tiene un conocimiento relativamente frecuente sobre los documentos normativos de gestión institucional. No obstante, el porcentaje muestra que aún hay oportunidad para ampliar este conocimiento entre los servidores. La categoría En ocasiones se ubica en segundo lugar con 73 respuestas equivale el 27.4%, lo que refleja que varios participantes solo están familiarizados con estos documentos de manera esporádica.

Asimismo, Siempre fue elegida por 63 personas que representa 23.7%, representando un grupo notable que afirma conocer plenamente estos documentos. Por otro lado, las categorías Casi nunca y Nunca registraron 45 (16.9%) y 4 (1.5%) respuestas, respectivamente, señalando un sector menor pero relevante que

manifiesta no tener un conocimiento adecuado de estos documentos. En conjunto, los resultados sugieren que, aunque la mayoría de los encuestados posee algún nivel de familiaridad con los documentos normativos, es necesario reforzar su difusión y ofrecer capacitaciones para lograr una comprensión uniforme en toda la institución.

Pregunta N° 3 ¿La alta dirección de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, promueve la implementación y el mantenimiento del sistema de control interno?

Tabla 6

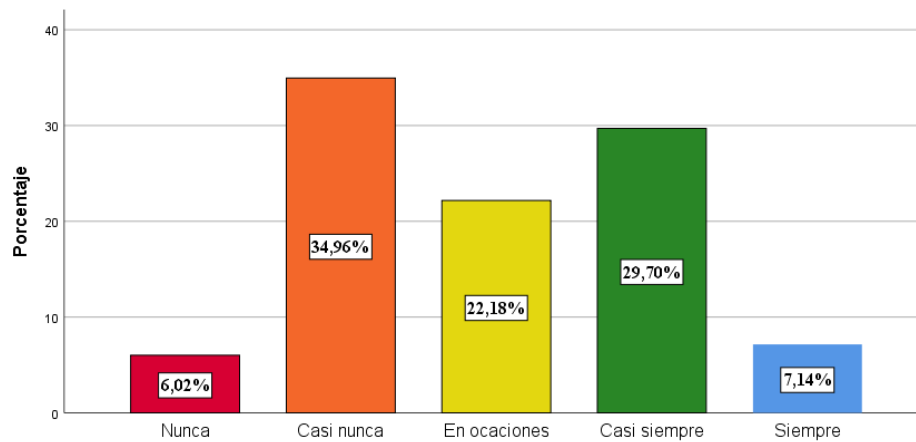
Implementación y el mantenimiento del sistema de control interno

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	6.0	6.0	6.0
Casi nunca	93	35.0	35.0	41.0
En ocasiones	59	22.2	22.2	63.2
Casi siempre	79	29.7	29.7	92.9
Siempre	19	7.1	7.1	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 3

Implementación y el mantenimiento del sistema de control interno



Nota: Tabla N° 6

Interpretación y Análisis

De acuerdo con el análisis de la Tabla N° 6 y la Figura N° 3, la categoría Casi nunca presenta la mayor frecuencia, con 93 respuestas representa el 35.0%, lo que indica que una parte significativa de los funcionarios y servidores percibe una falta de compromiso constante de la alta dirección en cuanto a la promoción del sistema de control interno. Este hallazgo sugiere una percepción general de insuficiencia en los esfuerzos en esta área. La segunda categoría más frecuente, Casi siempre, fue seleccionada por 79 trabajadores que representa el 29.7%, lo cual muestra que un grupo considerable percibe ciertos esfuerzos por parte de la alta dirección, aunque de forma no totalmente consistente. La categoría En ocasiones, con 59 respuestas representa el 22.2%, sugiere que una proporción relevante observa este compromiso de manera intermitente. En los extremos, “Siempre” y “Nunca” registraron 19 (7.1%) y 16 (6.0%) respuestas, respectivamente, reflejando que solo una pequeña porción de los encuestados percibe el compromiso de forma completamente positiva o negativa.



En conjunto, estos resultados sugieren que la percepción generalizada sobre el compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno es parcial o inconsistente, lo que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer y mantener un compromiso más constante y visible para consolidar una cultura organizacional sólida en torno a este sistema.

Pregunta N° 4 ¿En la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, la alta dirección establece y comunica la importancia del sistema de control interno para la gestión de recursos humanos?

Tabla 7

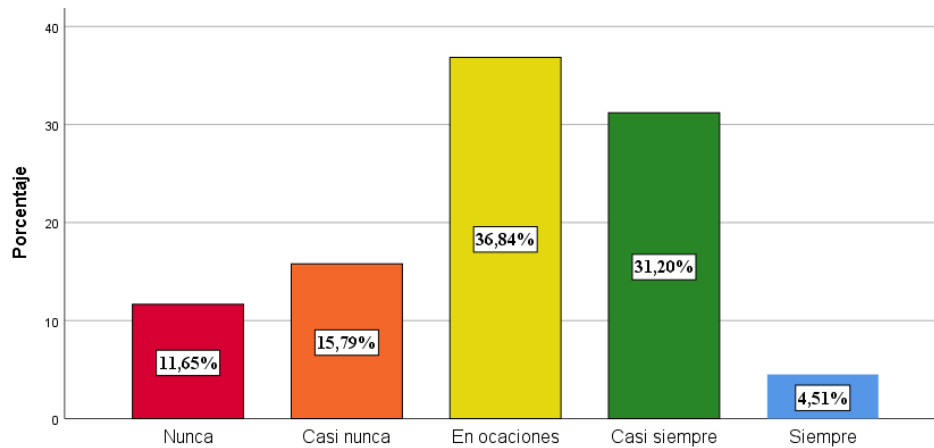
Importancia del sistema de control interno para la Gestión de Recursos Humanos.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	31	11.7	11.7	11.7
Casi nunca	42	15.8	15.8	27.4
En ocasiones	98	36.8	36.8	64.3
Casi siempre	83	31.2	31.2	95.5
Siempre	12	4.5	4.5	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 4

Importancia del sistema de control interno para la Gestión de Recursos Humanos.



Nota: Tabla N° 7

Interpretación y Análisis

Según el análisis de la Tabla N° 7 y la Figura N° 4, la categoría En ocasiones representa la mayor frecuencia, con 98 respuestas que representa el 36.8%. Esto sugiere que una parte significativa de los funcionarios y servidores percibe que la alta dirección establece y comunica la importancia del sistema de control interno de manera esporádica, sin una continuidad suficiente. La categoría Casi siempre, con 83 respuestas que representa el 31.2%, indica que un grupo relevante observa una promoción más regular, aunque no totalmente consistente, por parte de la alta dirección.

Las categorías Casi nunca y Nunca tuvieron 42 (15.8%) y 31 (11.7%) respuestas, respectivamente, lo que muestra que una proporción significativa de los encuestados considera que la comunicación de la alta dirección sobre la relevancia del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos es insuficiente o nula. Por último, solo 12 personas que representa el 4.5%



seleccionaron Siempre, indicando que pocos perciben un compromiso continuo en este ámbito.

En conjunto, estos resultados apuntan a que, si bien existe cierto nivel de comunicación sobre la importancia del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos, este esfuerzo parece ser inconsistente. Esto resalta la necesidad de una estrategia de comunicación más clara y sostenida por parte de la alta dirección.

Pregunta N° 5 ¿En la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, la alta dirección proporciona los recursos necesarios para el funcionamiento del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos?

Tabla 8

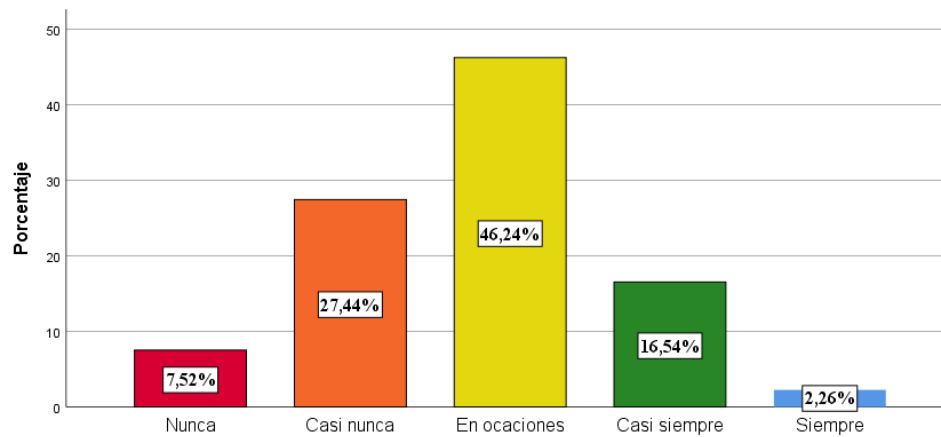
Funcionamiento del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	20	7.5	7.5	7.5
Casi nunca	73	27.4	27.4	35.0
En ocasiones	123	46.2	46.2	81.2
Casi siempre	44	16.5	16.5	97.7
Siempre	6	2.3	2.3	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 5

Funcionamiento del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos



Nota: Tabla N° 8

Interpretación y Análisis

De acuerdo con el análisis de la Tabla N° 8 y la Figura N° 5, la categoría En ocasiones es la de mayor frecuencia, con 123 respuestas que representa el 46.2%. Esto indica que casi la mitad de los trabajadores administrativos perciben que la alta dirección proporciona recursos para el sistema de control interno de manera esporádica y sin una regularidad constante. Este resultado sugiere una percepción de falta de consistencia en el respaldo de la alta dirección hacia los recursos destinados al control interno en el área de recursos humanos.

La categoría Casi nunca fue seleccionada por 73 trabajadores representa el 27.4%, revelando que un sector significativo de los encuestados percibe un apoyo limitado en cuanto a recursos para el sistema de control interno. La categoría Casi siempre, con 44 respuestas equivale el 16.5%, representa a una minoría que percibe un respaldo más frecuente, aunque no completamente constante, de parte de la alta dirección. En los extremos, Nunca y Siempre registraron 20 (7.5%) y 6 (2.3%) respuestas, respectivamente, lo cual muestra que solo una pequeña



fracción de los encuestados percibe el respaldo de la alta dirección como totalmente ausente o plenamente presente.

En conjunto, estos resultados reflejan que, aunque se asignan algunos recursos al control interno en recursos humanos, la percepción generalizada es de insuficiencia y falta de consistencia en dicho apoyo. Esto resalta la necesidad de un compromiso más estructurado y constante por parte de la alta dirección para asegurar la adecuada provisión de recursos y el buen funcionamiento del sistema de control interno.

Pregunta N° 6 ¿La Universidad Nacional del Altiplano - Puno proporciona capacitación al personal en los controles internos y en las políticas y procedimientos de la organización?

Tabla 9

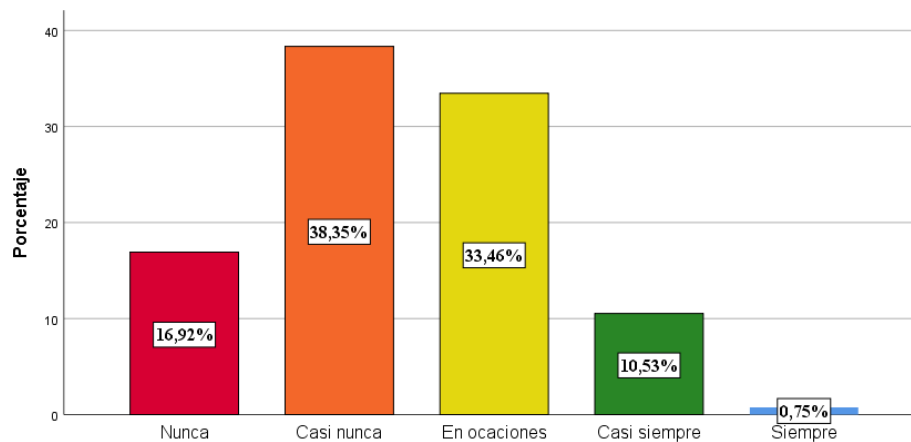
Capacitación al personal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	45	16.9	16.9	16.9
Casi nunca	102	38.3	38.3	55.3
En ocasiones	89	33.5	33.5	88.7
Casi siempre	28	10.5	10.5	99.2
Siempre	2	0.8	0.8	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 6

Capacitación al personal



Nota: Tabla N° 9

Interpretación y Análisis

De acuerdo con el análisis de la Tabla N° 9 y la Figura N° 6, la categoría Casi nunca es la de mayor frecuencia, con 102 respuestas que representa el 38.3%. Esto indica que una proporción considerable de los encuestados percibe que la capacitación en temas de control interno es prácticamente inexistente, lo cual sugiere una falta de atención sostenida hacia un aspecto clave para la eficacia organizacional y el cumplimiento normativo.

La siguiente categoría en frecuencia, En ocasiones, fue seleccionada por 89 trabajadores equivale al 33.5%, lo que refuerza la percepción de que la capacitación se ofrece solo de forma esporádica, sin establecerse como una política continua ni como un compromiso regular por parte de la institución.

Las categorías Nunca y Casi siempre muestran una diferencia notable, con 45 respuestas (16.9%) y 28 respuestas (10.5%), respectivamente. En el extremo opuesto, Siempre obtuvo apenas 2 respuestas que representa el 0.8%, lo que indica que solo un mínimo porcentaje considera la capacitación como una práctica constante y bien integrada en la institución.

Por lo descrito en los párrafos precedentes, estos resultados evidencian una percepción clara de insuficiencia en la capacitación del personal en controles internos y en políticas organizacionales. La alta frecuencia de respuestas en Casi nunca y En ocasiones subraya la necesidad de una política más sólida y estructurada de formación continua, que permita al personal estar mejor preparado para cumplir con los estándares de control interno y las políticas institucionales.

Pregunta N° 7 ¿La Universidad Nacional del Altiplano - Puno cuenta con un proceso formal para identificar los riesgos que pueden afectar a la gestión de recursos humanos?

Tabla 10

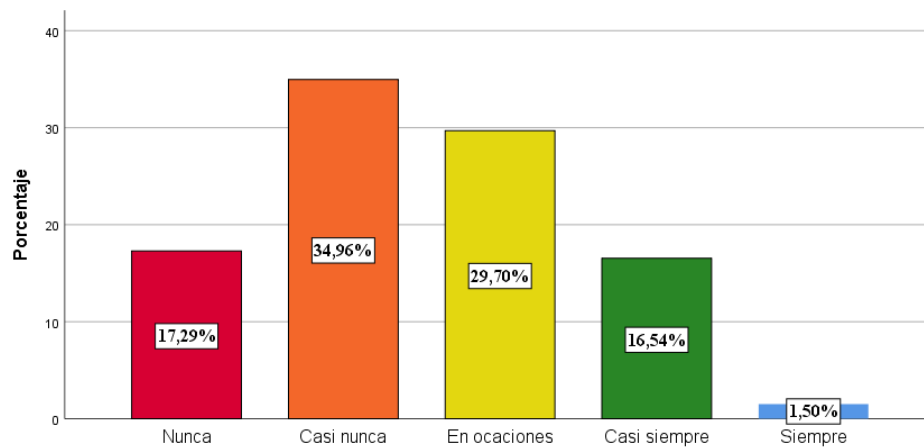
Proceso formal para identificar los riesgos en la Gestión de Recursos Humanos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	46	17.3	17.3	17.3
Casi nunca	93	35.0	35.0	52.3
En ocasiones	79	29.7	29.7	82.0
Casi siempre	44	16.5	16.5	98.5
Siempre	4	1.5	1.5	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 7

Proceso formal para identificar los riesgos en la Gestión de Recursos Humanos



Nota: Tablan N° 10

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 10 y la Figura N° 7 muestra que la categoría Casi nunca presenta la mayor frecuencia, con 93 respuestas que representa el 35.0%. Esto sugiere que un número significativo de encuestados percibe que la universidad cuenta rara vez con un proceso formal para identificar riesgos en la gestión de recursos humanos, reflejando una percepción de falta de procedimientos formales y de prevención estructurada en esta área.

La segunda categoría en frecuencia, En ocasiones, con 79 respuestas que representa el 29.7%, sugiere que algunos empleados consideran que existen ciertos procesos de identificación de riesgos, aunque se aplican de manera esporádica y sin consistencia, lo que afecta la efectividad de la gestión de riesgos.

En las categorías extremas, Nunca recibió 46 respuestas que representa el 17.3%, mientras que Casi siempre y Siempre obtuvieron 44 (16.5%) y 4 (1.5%) respuestas, respectivamente. Esto indica que solo una pequeña fracción de encuestados percibe un compromiso regular o constante en la identificación de

riesgos, mientras que una minoría significativa considera que estos procesos están completamente ausentes.

En conjunto, estos resultados sugieren una percepción de insuficiencia en la identificación de riesgos en la gestión de recursos humanos, con una mayoría de encuestados señalando que los esfuerzos son intermitentes o casi inexistentes. Este hallazgo resalta la necesidad de establecer y formalizar un proceso continuo y bien estructurado de gestión de riesgos, que fortalezca la capacidad de la universidad para mitigar posibles impactos adversos en su área de recursos humanos.

Pregunta N° 8 ¿El proceso de identificación de riesgos de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno se realiza de manera periódica?

Tabla 11

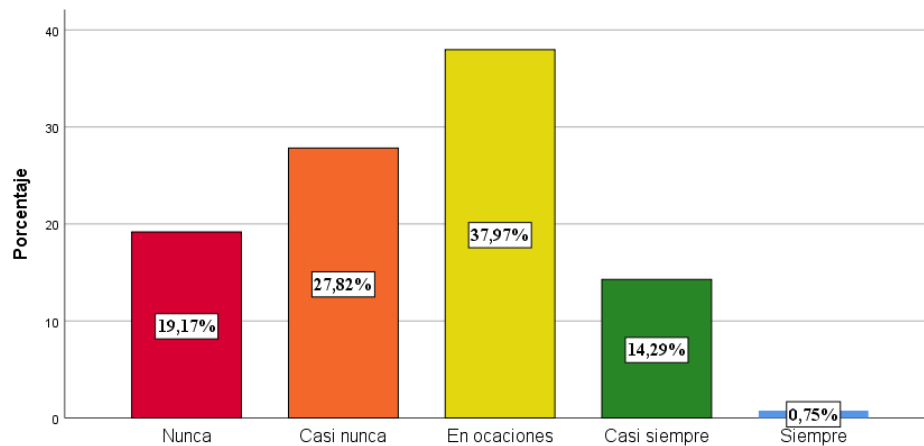
Identificación de Riesgos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	51	19.2	19.2	19.2
Casi nunca	74	27.8	27.8	47.0
En ocasiones	101	38.0	38.0	85.0
Casi siempre	38	14.3	14.3	99.2
Siempre	2	0.8	0.8	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 8

Identificación de Riesgos



Nota: Tabla N° 11

Interpretación y Análisis

De acuerdo con el análisis de la Tabla N° 11 y la Figura N° 8, la categoría En ocasiones tiene la mayor frecuencia, con 101 respuestas que representa el 38.0%. Esto indica que, para una gran parte de los encuestados, el proceso de identificación de riesgos en la universidad se lleva a cabo de manera esporádica, evidenciando una falta de consistencia en la aplicación regular de este proceso fundamental para la gestión de riesgos.

La segunda categoría en frecuencia, Casi nunca, con 74 respuestas representa el 27.8%, sugiere que otro grupo significativo percibe que este proceso casi no se implementa, lo cual refleja una percepción de informalidad en la periodicidad de su aplicación.

Además, la categoría Nunca obtuvo 51 respuestas que equivale el 19.2%, lo que señala que una proporción considerable de encuestados no observa que se realice el proceso de identificación de riesgos en absoluto. En los extremos, las categorías Casi siempre y Siempre registraron 38 (14.3%) y 2 (0.8%) respuestas,



respectivamente, mostrando que solo una pequeña minoría percibe el proceso como regular o constante.

En conjunto, estos resultados revelan una percepción general de falta de periodicidad en la identificación de riesgos en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. La alta frecuencia de respuestas en las categorías En ocasiones y Casi nunca resalta la necesidad de establecer un proceso de identificación de riesgos periódico y sistemático, fortaleciendo así la capacidad de la universidad para anticipar y mitigar riesgos de manera efectiva.

Pregunta N° 9 ¿en el proceso de análisis de riesgo se analiza si los funcionarios y servidores podrían sentirse motivados, influenciados, inducidos o presionados a aceptar sobornos (coimas) o experimentar conflicto de intereses?

Tabla 12

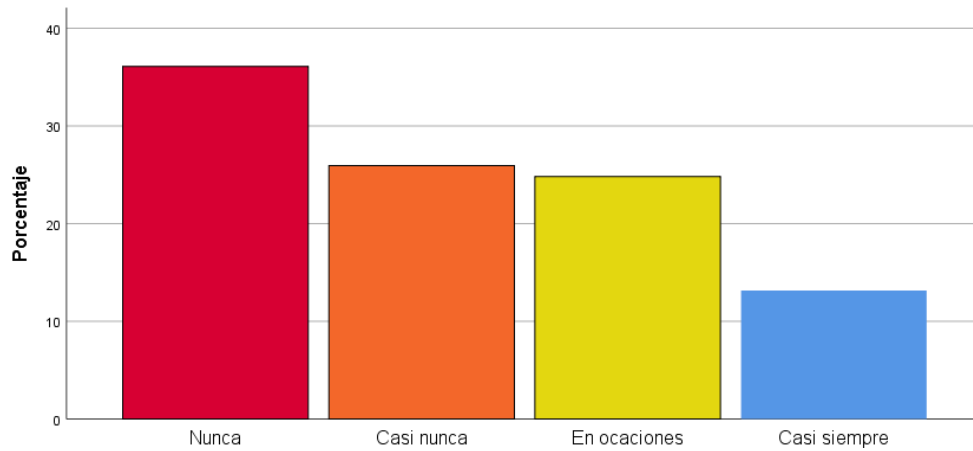
Conflicto de Interés

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	96	36.1	36.1	36.1
Casi nunca	69	25.9	25.9	62.0
En ocasiones	66	24.8	24.8	86.8
Casi siempre	35	13.2	13.2	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 9

Conflicto de Interés



Nota: Tabla N° 12

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 12 y la Figura N° 9 muestra que la categoría Nunca es la de mayor frecuencia, con 96 respuestas que representa el 36.1%, lo que indica que una proporción significativa de funcionarios y servidores perciben que el análisis de riesgos no contempla la posibilidad de que puedan surgir situaciones de soborno o conflictos de interés que afecten su desempeño. Esto evidencia una importante deficiencia en el proceso de evaluación de riesgos, particularmente en el ámbito de ética e integridad.

La categoría Casi nunca, seleccionada por 69 personas que equivale el 25.9%, refuerza la percepción de que, en la práctica, la revisión de riesgos rara vez considera influencias indebidas o conflictos de interés en la conducta de los servidores y funcionarios.

Por otro lado, la categoría "En ocasiones", con 66 respuestas que representa el 24.8%, señala que, para un número considerable de encuestados, el análisis de estos aspectos se realiza de manera esporádica, sin consistencia ni regularidad. Finalmente, Casi siempre fue marcada por 35 trabajadores que



representa el 13.2%, lo cual muestra que una pequeña minoría percibe que, en ciertos casos, el análisis de riesgos incluye factores éticos y de integridad.

En conjunto, estos resultados evidencian una considerable falta de atención a los aspectos éticos en el análisis de riesgos de la universidad. La alta frecuencia de respuestas en Nunca y Casi nunca subraya la necesidad urgente de integrar un enfoque sistemático que aborde posibles vulnerabilidades a la corrupción y conflictos de interés, promoviendo así una gestión de riesgos más sólida y ética en la institución.

Pregunta N° 10 ¿La evaluación de riesgos en la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno se utiliza para priorizar las acciones de mitigación de riesgo?

Tabla 13

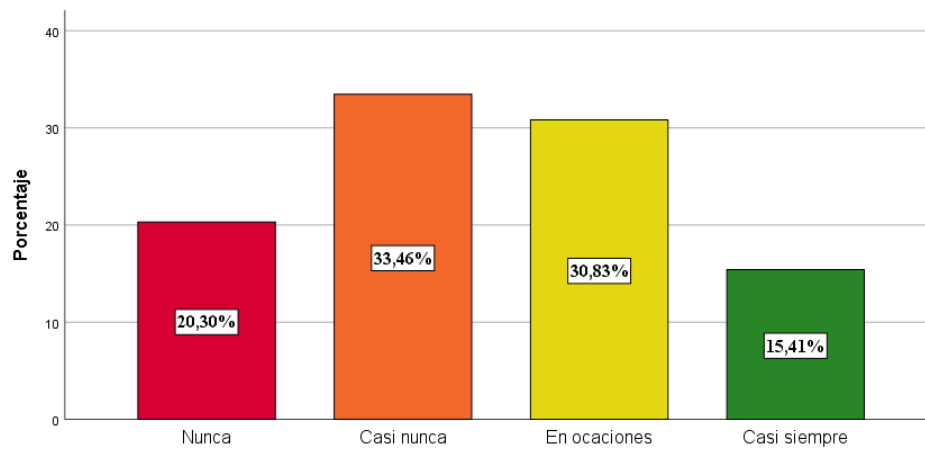
Evaluación de riesgos en la gestión de recursos humanos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	54	20.3	20.3	20.3
Casi nunca	89	33.5	33.5	53.8
En ocasiones	82	30.8	30.8	84.6
Casi siempre	41	15.4	15.4	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 10

Evaluación de riesgos en la gestión de recursos humanos



Nota: Tabla N° 13

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 13 y la Figura N° 10 revela que la categoría Casi nunca es la más frecuente, con 89 respuestas que representa el 33.5%. Esto sugiere que una proporción importante de funcionarios y servidores percibe que la evaluación de riesgos rara vez se utiliza como herramienta de priorización para reducir posibles impactos negativos. Este hallazgo refleja una percepción de poca aplicabilidad del análisis de riesgos en la toma de decisiones de gestión.

La segunda categoría más común, En ocasiones, con 82 respuestas que representa el 30.8%, indica que algunos encuestados consideran que la evaluación de riesgos se usa de manera intermitente, sin constituir un proceso constante o prioritario dentro de la gestión de recursos humanos.

En las categorías extremas, Nunca recibió 54 respuestas que equivale el 20.3%, lo que refleja que una parte significativa de los encuestados no observa que la evaluación de riesgos se aplique en absoluto para mitigar riesgos en el área de recursos humanos. Por otro lado, "Casi siempre", con 41 respuestas representa



el 15.4%, muestra que una pequeña minoría percibe que el análisis de riesgos se usa regularmente para guiar las acciones de mitigación.

Lo descrito, estos resultados evidencian una percepción general de insuficiencia en el uso de la evaluación de riesgos como herramienta práctica para orientar las decisiones de mitigación en la gestión de recursos humanos. La elevada frecuencia de respuestas en las categorías Casi nunca y En ocasiones destaca la necesidad de establecer un enfoque más sistemático y constante, que permita una priorización más efectiva de las acciones de mitigación de riesgos en la universidad.

Pregunta N° 11 ¿Con qué frecuencia se siguen las normativas y procedimientos establecidos en Recursos Humanos para la toma de decisiones en la contratación de personal?

Tabla 14

Aplicación de las normativas y procedimientos establecidos en Recursos Humanos

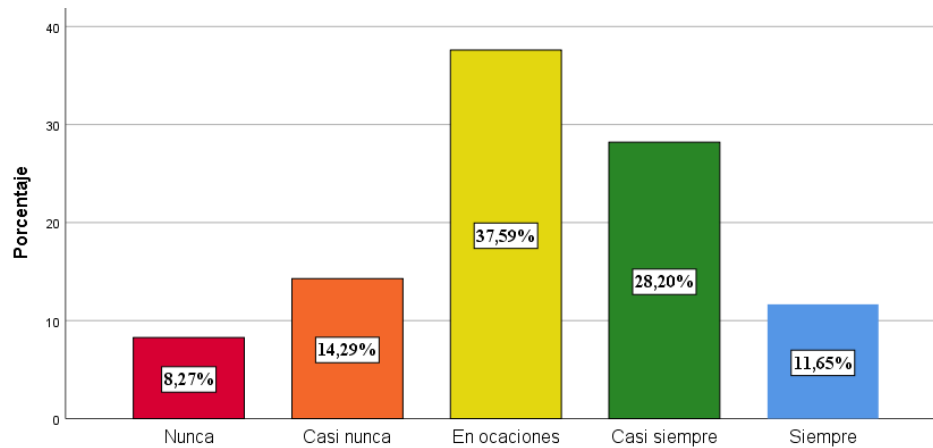
Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	8.3	8.3	8.3
Casi nunca	38	14.3	14.3	22.6
En ocasiones	100	37.6	37.6	60.2
Casi siempre	75	28.2	28.2	88.3
Siempre	31	11.7	11.7	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 11

Aplicación de las normativas y procedimientos establecidos en Recursos

Humanos



Nota: Tabla N° 14

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 14 y la Figura N° 11 indica que la categoría En ocasiones presenta la mayor frecuencia, con 100 respuestas que representa el 37.6%, lo cual sugiere que una parte significativa de los empleados percibe que los procedimientos en Recursos Humanos se cumplen de forma intermitente. Esta percepción implica una falta de aplicación sistemática de las normativas, lo que podría dar lugar a variaciones en la calidad y equidad de las decisiones de contratación. Este hallazgo es relevante, ya que la adherencia a las normativas de contratación facilita procesos estandarizados que minimizan el riesgo de decisiones subjetivas o basadas en criterios inconsistentes.

La segunda categoría con mayor frecuencia, Casi siempre, con 75 respuestas que representa el 28.2%, sugiere que un grupo considerable de encuestados percibe un cumplimiento más frecuente de las normativas, aunque no total. Esto podría reflejar esfuerzos en algunas áreas de la universidad por



implementar los procedimientos de forma continua, aunque parece que esta intención no se extiende uniformemente en toda la institución.

Por otra parte, las categorías Nunca y Casi nunca suman 60 respuestas que presenta el 22.6%, lo cual es significativo, ya que una porción relevante de los encuestados considera que las normativas se siguen rara vez. Este hallazgo resulta preocupante, pues alrededor de una cuarta parte de los participantes percibe una ausencia de normativas en la toma de decisiones, lo que sugiere puntos débiles en la implementación de procesos formales en Recursos Humanos.

Finalmente, la categoría “Siempre” fue seleccionada por 31 trabajadores que representa el 11.7%, lo que indica que solo una minoría percibe que la aplicación de normativas y procedimientos de contratación es una práctica constante. Esta baja proporción refleja una falta de consistencia en la adhesión a las normativas, lo cual es preocupante desde el punto de vista de la calidad y eficiencia organizacional.

De la interpretación obtenidos indican una aplicación inconsistente de las normativas y procedimientos en recursos humanos. Aunque un porcentaje relevante de los encuestados considera que el cumplimiento es frecuente o constante (con las categorías Casi siempre y Siempre acumulando un 39.9%, la mayoría muestra una inclinación hacia opciones que reflejan un cumplimiento irregular o limitado. Esto sugiere una divergencia en la percepción del personal sobre la adherencia normativa, lo cual podría reflejar una cultura organizacional disgregada en términos de cumplimiento de los procedimientos formales de contratación.

Pregunta 12 ¿Con qué frecuencia se implementan controles preventivos para reducir el riesgo de errores en la gestión de recursos humanos?

Tabla 15

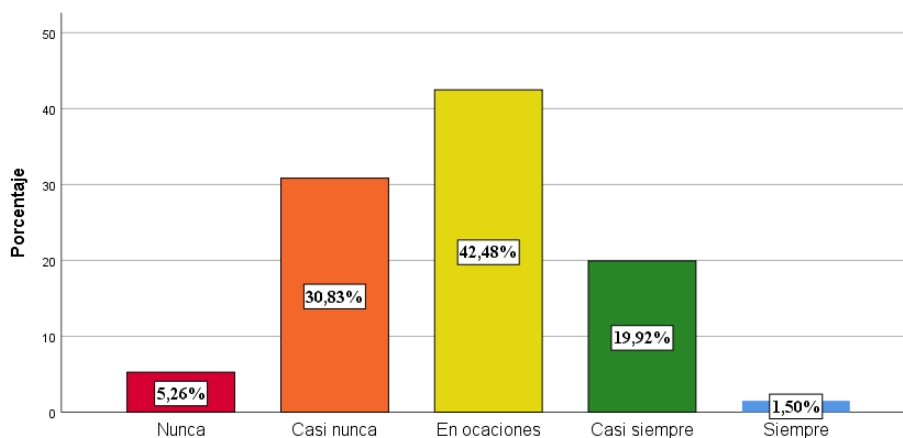
Implementación de Controles Preventivos en la Gestión de Recursos Humanos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	5.3	5.3	5.3
Casi nunca	82	30.8	30.8	36.1
En ocasiones	113	42.5	42.5	78.6
Casi siempre	53	19.9	19.9	98.5
Siempre	4	1.5	1.5	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 12

Implementación de Controles Preventivos en la Gestión de Recursos Humanos



Nota: Tabla N° 15

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 15 y la Figura N° 12 muestra que la opción más seleccionada fue En ocasiones, con 113 respuestas que representa el 42.5%, lo cual sugiere que los controles preventivos se aplican de forma intermitente y sin una regularidad establecida. Este resultado apunta a que la mayoría de los



encuestados percibe una falta de consistencia en la implementación de controles preventivos, lo que podría dejar la gestión de recursos humanos más expuesta a errores y riesgos operativos.

La segunda respuesta más frecuente fue Casi nunca, con 82 respuestas que representa el 30.8%, lo que refuerza la percepción de que estos controles se emplean con poca frecuencia. Esto puede interpretarse como una indicación de que una proporción importante del personal considera insuficiente el compromiso con la mitigación de riesgos en recursos humanos, situación que podría afectar la efectividad en la administración de este recurso esencial.

En los extremos de la escala, Nunca y Siempre registraron 14 (5.3%) y 4 (1.5%) respuestas, respectivamente, reflejando que solo una pequeña minoría observa una implementación completa o nula de los controles preventivos. La categoría Casi siempre, con 53 respuestas que representa el 19.9%, indica que algunos encuestados perciben una frecuencia de aplicación cercana a la regularidad, aunque sin llegar a una implementación continua.

En síntesis, los resultados sugieren una aplicación inconsistente de los controles preventivos en la gestión de recursos humanos. La alta proporción de respuestas en “En ocasiones” y “Casi nunca” (sumando un 73.3%) pone de relieve una percepción generalizada de insuficiencia en las prácticas de prevención de errores, lo que podría deberse a la ausencia de procedimientos estandarizados y una cultura organizacional que no enfatiza uniformemente la importancia de la prevención de riesgos en todos los niveles de la universidad.

Pregunta N° 13 ¿Con qué frecuencia se realizan revisiones periódicas de las normativas y procedimientos de gestión de recursos humanos para asegurar su eficacia?

Tabla 16

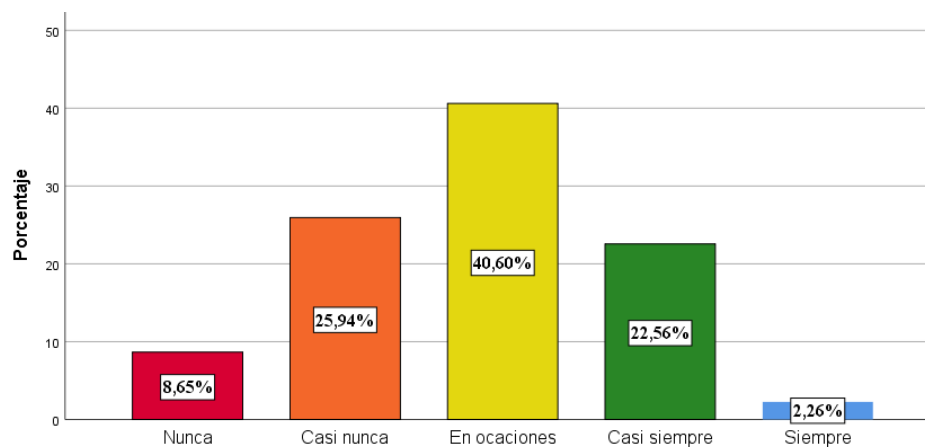
Revisión Periódica de Normativas en la Gestión de Recursos Humanos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	23	8.6	8.6	8.6
Casi nunca	69	25.9	25.9	34.6
En ocasiones	108	40.6	40.6	75.2
Casi siempre	60	22.6	22.6	97.7
Siempre	6	2.3	2.3	100.0
Total	266	100.0	100.0	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 13

Revisión Periódica de Normativas en la Gestión de Recursos Humanos



Nota: Tabla N° 16

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 16 y la Figura N° 13 revela que la opción más seleccionada fue En ocasiones, con 108 respuestas que representa el 40.6%, lo que sugiere que una parte considerable de los encuestados percibe que las



revisiones de normativas se realizan de manera esporádica. Este resultado señala una posible falta de consistencia en los esfuerzos por evaluar y mejorar los procedimientos en el área de recursos humanos, lo cual podría limitar la capacidad de la universidad para adaptarse a las demandas cambiantes y optimizar la gestión de RR.HH.

La segunda categoría más frecuente fue Casi nunca, con 69 respuestas que representa el 25.9%, reforzando la percepción de que el proceso de revisión de normativas se lleva a cabo de forma irregular. Esto sugiere que, para una parte significativa de los encuestados, las normativas en recursos humanos no pasan por un proceso de evaluación continua, lo cual podría resultar en la permanencia de prácticas desactualizadas o poco efectivas dentro de la institución.

En cuanto a las categorías extremas, Nunca obtuvo 23 respuestas que acumula un 8.6%, indicando que un grupo menor de encuestados considera que estas revisiones no se realizan en absoluto. Por otro lado, Casi siempre y Siempre alcanzaron 60 repuestas (22.6%) y 6 (2.3%) respuestas, respectivamente, lo cual muestra que solo un pequeño sector percibe cierta constancia en la revisión de normativas, aunque no en el marco de una práctica estandarizada.

Estos resultados apuntan a una percepción general de irregularidad en la revisión de normativas y procedimientos en el área de recursos humanos, con un 66.5% de las respuestas concentradas En ocasiones y Casi nunca. Esto sugiere que, aunque existen algunos esfuerzos, no se cuenta con una política robusta que asegure revisiones periódicas, lo cual podría afectar la efectividad en la gestión de esta área.

Pregunta N° 14 ¿En qué medida se utiliza la información producida en recursos humanos para mejorar los procesos y la eficiencia organizativa?

Tabla 17

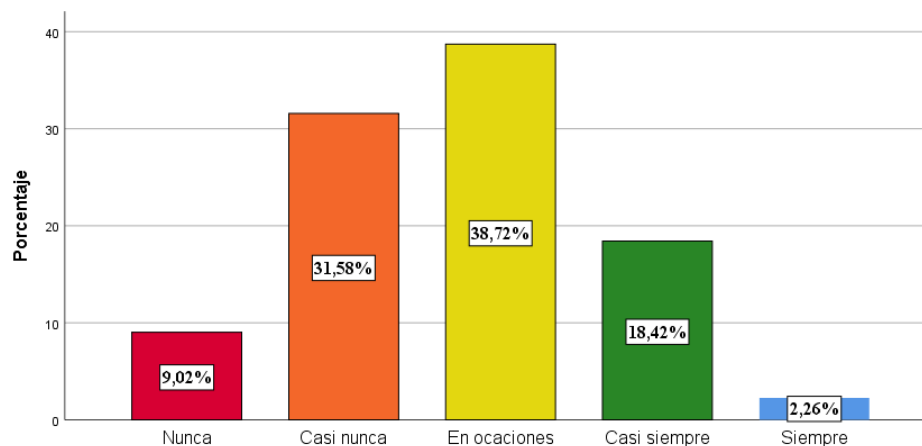
Uso de información de Recursos Humanos para Mejorar Procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	24.00	9.02	9.02	9.02
Casi nunca	84.00	31.58	31.58	40.60
En ocasiones	103.00	38.72	38.72	79.32
Casi siempre	49.00	18.42	18.42	97.74
Siempre	6.00	2.26	2.26	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 14

Uso de información de Recursos Humanos para Mejorar Procesos



Nota: Tabla N° 17

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 17 y la Figura N° 14 muestra que el 38.72% de los encuestados seleccionó la categoría En ocasiones, lo cual indica que, para muchos, la información generada en el área de recursos humanos es utilizada de manera esporádica, sin una aplicación constante o sistemática en los esfuerzos de mejora organizativa. Este hallazgo sugiere que, si bien se produce información



relevante, esta no se emplea de forma continua para impulsar la eficiencia organizativa, lo cual podría reflejar una ausencia de procesos formalizados para el aprovechamiento de dichos datos en la toma de decisiones.

La segunda categoría más frecuente fue Casi nunca, con un 31.58%, reforzando la percepción de que la información generada en recursos humanos tiene un uso limitado y no se integra de manera consistente en la planificación y mejora de los procesos organizacionales. En las categorías extremas, Nunca y Siempre recibieron un 9.02% y un 2.26% de las respuestas, respectivamente. Esto indica que, para algunos encuestados, la información de recursos humanos nunca es utilizada en la mejora organizativa, mientras que solo un pequeño porcentaje considera que este tipo de información se emplea de forma regular y sistemática.

La categoría Casi siempre fue seleccionada por el 18.42% de los encuestados, lo que sugiere que, aunque algunos perciben un esfuerzo visible para utilizar los datos de recursos humanos, aún no se logra un uso consistente y prioritario en los procesos de mejora.

En conjunto, estos resultados reflejan una tendencia hacia un uso ocasional o restringido de la información generada en recursos humanos. Las respuestas en las categorías En ocasiones y Casi nunca suman un 70.3%, lo cual evidencia una carencia en la integración de la información en la gestión y mejora organizacional de forma continua. Esto sugiere que, aunque la universidad está generando datos valiosos sobre recursos humanos, estos no se aprovechan de manera óptima para potenciar la eficiencia organizativa.

Pregunta N° 15 ¿La UNA - Puno mediante la Gestión de recursos humanos, cuenta con mecanismos que garantizan el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?

Tabla 18

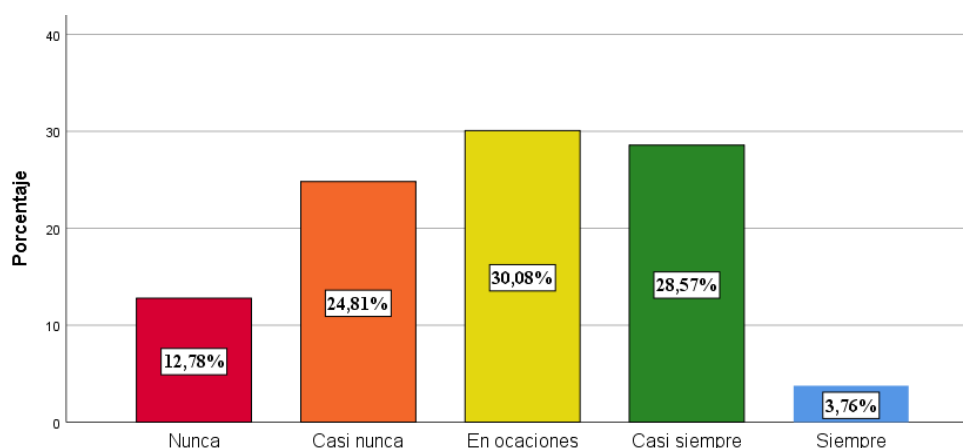
suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades para los funcionarios y Servidores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	34.00	12.78	12.78	12.78
Casi nunca	66.00	24.81	24.81	37.59
En ocasiones	80.00	30.08	30.08	67.67
Casi siempre	76.00	28.57	28.57	96.24
Siempre	10.00	3.76	3.76	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 15

Suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades para los funcionarios y Servidores



Nota: Tabal N° 18



Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 18 y la Figura N° 15 revela que la categoría más seleccionada es En ocasiones, con 80 respuestas que representa el 30.08%, lo que sugiere que, para muchos encuestados, los mecanismos de suministro de información en el área de recursos humanos funcionan de manera intermitente, sin una consistencia o regularidad establecida.

La segunda categoría con mayor frecuencia es Casi siempre, alcanzando 76 respuestas que representa el 28.57%, lo cual indica que una parte significativa de los encuestados percibe un uso más constante de estos mecanismos, aunque sin llegar a ser completamente regular. Esto podría interpretarse como la existencia de ciertos canales de información que operan con eficacia en algunas áreas, pero no de manera uniforme en toda la organización.

En los extremos, Nunca y Siempre recibieron 34 (12.78%) y 10 (3.76%) respuestas, respectivamente. Esto sugiere que una minoría considera que los mecanismos de información son prácticamente inexistentes, mientras que solo un pequeño porcentaje percibe que estos funcionan de manera óptima y continua. La categoría Casi nunca, con 66 respuestas que representa el 24.81%, también resulta significativa, indicando que, para un sector considerable, dichos mecanismos rara vez aseguran una disponibilidad adecuada de información para el desempeño de sus funciones.

En resumen, los resultados reflejan una percepción generalizada de insuficiencia o falta de consistencia en los mecanismos de suministro de información en la universidad. Las respuestas acumuladas en las categorías En ocasiones y Casi siempre, que suman un 58.65%, sugieren que, aunque los canales

de comunicación existen, su funcionamiento es irregular. Esto podría evidenciar una carencia de estandarización en los procesos de recursos humanos relacionados con la comunicación de información, afectando potencialmente la eficiencia en el cumplimiento de funciones en diversas áreas de la universidad.

Pregunta 16 ¿Con qué frecuencia se utilizando el canal de denuncias para informar sobre conductas inapropiadas en el entorno laboral?

Tabla 19

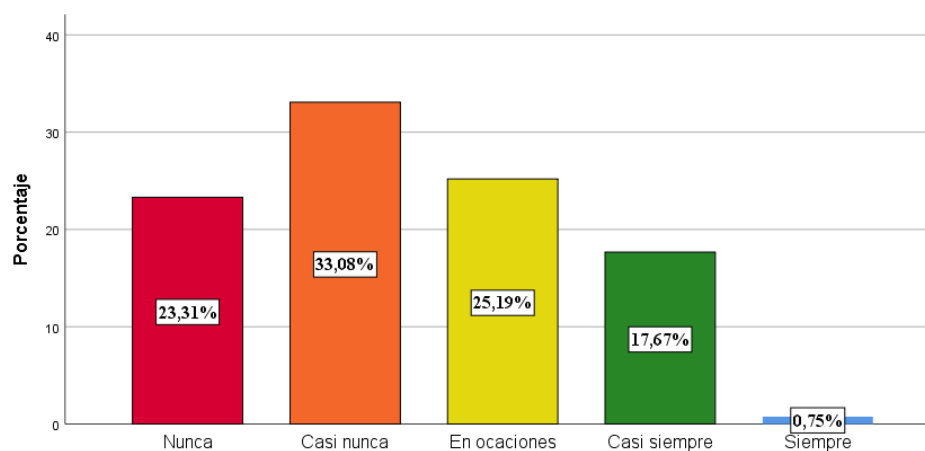
Frecuencia de Uso del Canal de Denuncias Laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	62.00	23.31	23.31	23.31
Casi nunca	88.00	33.08	33.08	56.39
En ocasiones	67.00	25.19	25.19	81.58
Casi siempre	47.00	17.67	17.67	99.25
Siempre	2.00	0.75	0.75	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 16

Frecuencia de Uso del Canal de Denuncias Laborales



Nota: Tabla N° 19



Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 19 y la Figura N° 16 revela que la categoría Casi nunca fue la más seleccionada, con 88 respuestas que representa el 33.08%, lo que indica que una proporción considerable de los encuestados utiliza el canal de denuncias solo en contadas ocasiones. Esta tendencia sugiere que dicho canal no se emplea de manera regular para reportar conductas inapropiadas, lo cual podría ser consecuencia de una falta de confianza en su efectividad o de una promoción insuficiente sobre su disponibilidad y accesibilidad.

La segunda categoría más frecuente fue Nunca, con 62 respuestas acumula el 23.31%, lo que refuerza la percepción de que una porción significativa de los encuestados considera que el canal de denuncias no se utiliza en absoluto o no recurren a él. Asimismo, la categoría En ocasiones obtuvo 67 respuestas que representa el 25.19%, lo que señala que, para algunos, el uso de este canal es esporádico y depende de situaciones particulares, en lugar de ser una herramienta constante y eficaz.

En los extremos, las categorías Casi siempre y Siempre recibieron 47 (17.67%) y 2 (0.75%) respuestas, respectivamente. Esto indica que solo una pequeña fracción percibe el canal de denuncias como una opción viable y utilizada con regularidad, mientras que una minoría reporta su uso continuo.

La tendencia predominante en los resultados apunta a un uso infrecuente o nulo del canal de denuncias en el entorno universitario, con un 56.39% de las respuestas concentradas en las categorías Nunca y Casi nunca. Esto refleja una percepción generalizada de que este mecanismo no se considera una herramienta activa o confiable dentro de la cultura organizacional actual, lo que podría estar

relacionado con barreras en su acceso, el temor a represalias o una percepción de ineficacia en la gestión de las denuncias.

Pregunta N° 17 ¿La alta dirección utiliza la información del Sistema de Control Interno para tomar decisiones?

Tabla 20

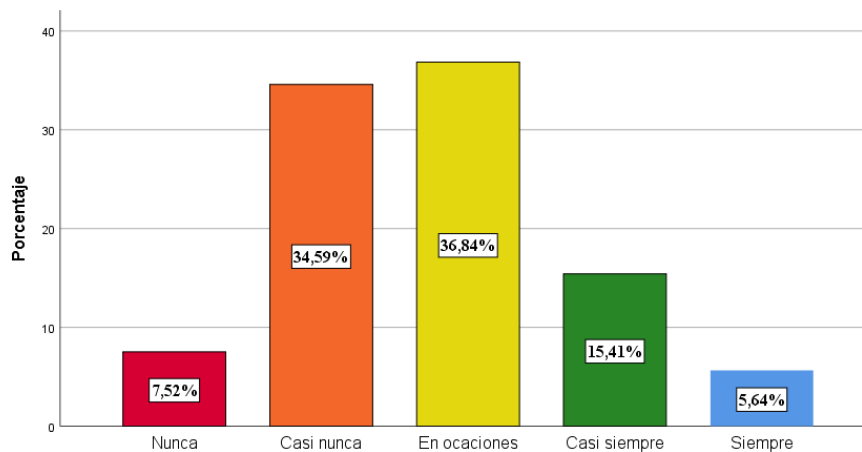
Uso de Información del Sistema de Control Interno en Toma de Decisiones.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	20.00	7.52	7.52	7.52
Casi nunca	92.00	34.59	34.59	42.11
En ocasiones	98.00	36.84	36.84	78.95
Casi siempre	41.00	15.41	15.41	94.36
Siempre	15.00	5.64	5.64	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 17

Uso de Información del Sistema de Control Interno en Toma de Decisiones.



Nota: Tabla N° 20



Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 20 y la Figura N° 17 indica que la opción más seleccionada fue En ocasiones, con 98 respuestas que representa el 36.84%, lo que sugiere que, para un buen número de encuestados, la alta dirección utiliza la información del Sistema de Control Interno de forma esporádica en su proceso de toma de decisiones. Este resultado refleja una percepción de falta de regularidad en el uso de dicha información, que podría ser fundamental para una gestión más efectiva y para reducir los riesgos institucionales.

La segunda categoría más frecuente fue Casi nunca, con 92 respuestas que representa 34.59%, lo cual refuerza la idea de que el Sistema de Control Interno desempeña un papel limitado en las decisiones estratégicas. Esto indica que, para muchos encuestados, la alta dirección rara vez recurre a esta herramienta de gestión para fundamentar sus decisiones, lo que sugiere una posible desconexión entre la información generada y el proceso de decisión ejecutiva.

En los extremos, las categorías Nunca y Siempre obtuvieron 20 (7.52%) y 15 (5.64%) respuestas, respectivamente, lo que indica que solo una minoría percibe que la información del Sistema de Control Interno se emplea de manera sistemática o no se utiliza en absoluto. La opción Casi siempre, con 41 respuestas acumula un total de 15.41%, revela que algunos encuestados consideran que el uso de esta información es relativamente frecuente, aunque aún carece de consistencia total.

En conjunto, los resultados apuntan a un uso poco frecuente o irregular del Sistema de Control Interno en la toma de decisiones por parte de la alta dirección, con un 71.43% de las respuestas agrupadas en las categorías de En ocasiones y

Casi nunca. Este patrón sugiere que la universidad podría estar desaprovechando un recurso importante que podría fortalecer la efectividad de la gestión y la mitigación de riesgos institucionales.

Pregunta N° 18 ¿Con qué frecuencia se realizan revisiones continuas de los procesos de recursos humanos para identificar posibles desviaciones de los controles establecidos?

Tabla 21

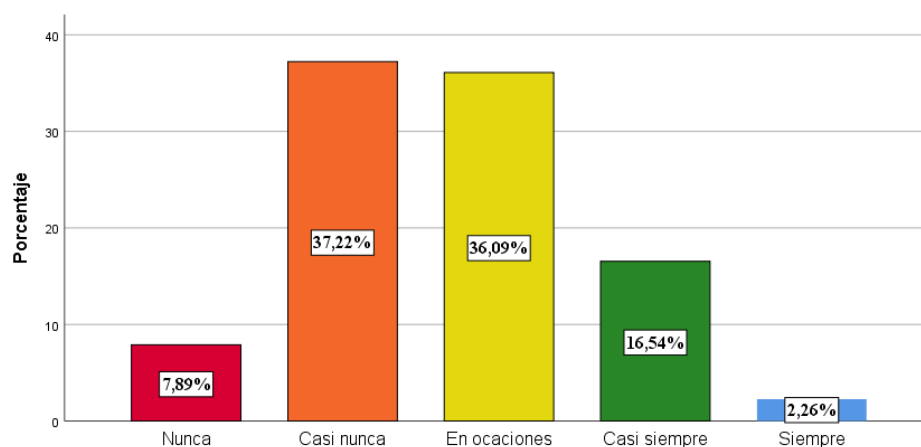
Frecuencia de Revisión Continua de los Procesos de RR.HH

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21.00	7.89	7.89	7.89
Casi nunca	99.00	37.22	37.22	45.11
En ocasiones	96.00	36.09	36.09	81.20
Casi siempre	44.00	16.54	16.54	97.74
Siempre	6.00	2.26	2.26	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 18

Frecuencia de Revisión Continua de los Procesos de RR.HH



Nota: Tabal N° 21



Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 21 y la Figura N° 18 revela que la categoría predominante es Casi nunca, con 99 respuestas que representa el 37.22%, lo que indica que una proporción considerable de los funcionarios y servidores consideran que las revisiones continuas de los procesos en recursos humanos se realizan muy esporádicamente. Este hallazgo sugiere que los controles establecidos en esta área no se verifican de manera regular, lo que podría conllevar una acumulación de desviaciones y errores en la gestión de recursos humanos.

La segunda categoría más seleccionada, En ocasiones, con 96 respuestas que representa el 36.09%, refuerza la idea de que estas revisiones se llevan a cabo solo de manera intermitente y sin una frecuencia definida. Esto implica que, aunque se realiza cierta supervisión de los procesos, esta no es constante ni ha sido institucionalizada.

En los extremos, las respuestas Nunca y Siempre obtuvieron 21 (7.89%) y 6 (2.26%) respuestas, respectivamente, reflejando que una minoría considera que estas revisiones no se realizan en absoluto, mientras que solo un pequeño porcentaje cree que se llevan a cabo de manera regular y continua. La categoría Casi siempre, seleccionada por 44 encuestados que representa el 16.54%, indica que algunos perciben un esfuerzo algo más consistente, aunque sin llegar a ser plenamente regular.

De los párrafos precedentes, los resultados reflejan una percepción generalizada de insuficiencia en la revisión continua de los procesos de recursos humanos, con un 73.31% de respuestas combinadas en las categorías Casi nunca y En ocasiones. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados percibe que las

revisiones de los procesos no son lo suficientemente frecuentes para detectar y corregir desviaciones de forma eficaz. La falta de regularidad en estas revisiones podría estar vinculada a la ausencia de un sistema estructurado de monitoreo, lo cual podría comprometer la eficacia de los controles establecidos en el área de recursos humanos.

Pregunta N° 19 ¿Se considera la evaluación periódica como una herramienta esencial para mejorar los procesos de gestión de personal?

Tabla 22

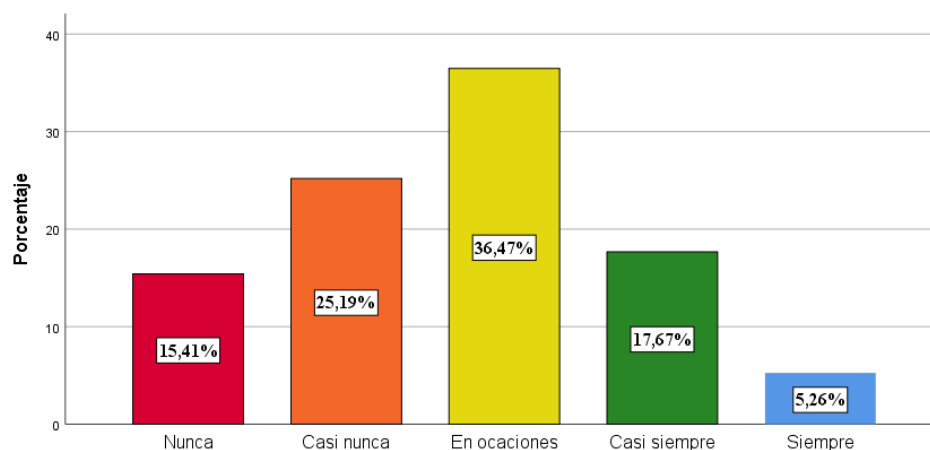
Herramienta esencial para mejorar los procesos de gestión de personal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	41.00	15.41	15.41	15.41
Casi nunca	67.00	25.19	25.19	40.60
En ocasiones	97.00	36.47	36.47	77.07
Casi siempre	47.00	17.67	17.67	94.74
Siempre	14.00	5.26	5.26	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 19

Herramienta esencial para mejorar los procesos de gestión de personal



Nota: Tabla N° 22



Interpretación y Análisis

De acuerdo con el análisis de la Tabla N° 22 y la Figura N° 19, la categoría predominante fue En ocasiones, con 97 respuestas que representa el 36.47%, lo que indica que muchos servidores y funcionarios consideran que la evaluación periódica es una herramienta útil, aunque su aplicación en la mejora de los procesos de gestión de personal parece ser irregular y no sistemática. Esto sugiere que, si bien la evaluación periódica tiene un papel en el ámbito de recursos humanos, su uso no es constante ni plenamente institucionalizado.

La segunda categoría en frecuencia fue Casi nunca, con 67 respuestas que representa el 25.19%, reflejando que un grupo de trabajadores considerable de encuestados percibe que la evaluación periódica se utiliza de forma limitada como mecanismo central para la mejora de la gestión de personal. Esto implica una percepción de insuficiencia en la aplicación de evaluaciones regulares, lo cual podría restringir el desarrollo y la eficiencia en esta área dentro de la universidad.

En los extremos, las categorías Nunca y Siempre obtuvieron 41 (15.41%) y 14 (5.26%) respuestas, respectivamente. Esto señala que una minoría de servidores y funcionarios perciben que la evaluación periódica no se emplea en absoluto, mientras que solo un pequeño porcentaje considera que se aplica de manera continua y prioritaria en la optimización de procesos. La categoría Casi siempre, seleccionada por 47 trabajadores que representa 17.67%, sugiere que algunos encuestados observan un uso más regular de la evaluación, aunque no constante ni exhaustivo.

En general, los resultados reflejan una tendencia hacia un uso ocasional y limitado de la evaluación periódica como herramienta de mejora en la gestión de

personal, con un 61.66% de respuestas combinadas en las categorías En ocasiones y Casi nunca. Esto sugiere que, para la mayoría de los encuestados, la evaluación periódica no se realiza con la frecuencia ni con el enfoque necesarios para tener un impacto significativo en la gestión de personal. Esta percepción podría estar vinculada a la falta de políticas o directrices claras sobre la importancia de la evaluación periódica en los esfuerzos de optimización organizacional.

Pregunta N° 20 ¿Con qué frecuencia se monitorean indicadores clave de rendimiento en recursos humanos para evaluar la eficacia de los controles internos?

Tabla 23

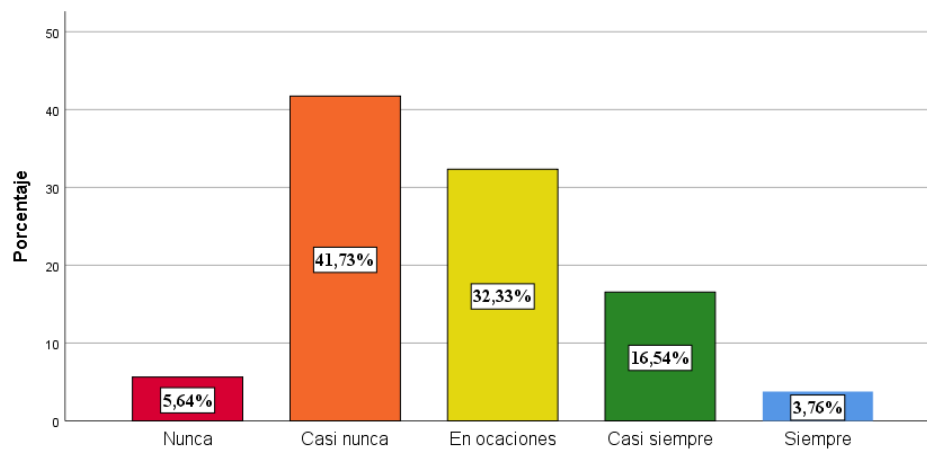
Rendimiento en recursos humanos para evaluar la eficacia de los controles internos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15.00	5.64	5.64	5.64
Casi nunca	111.00	41.73	41.73	47.37
En ocasiones	86.00	32.33	32.33	79.70
Casi siempre	44.00	16.54	16.54	96.24
Siempre	10.00	3.76	3.76	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 20

Rendimiento en recursos humanos para evaluar la eficacia de los controles internos



Nota: Tabla N° 23

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 23 y la Figura N° 20 muestra que la categoría predominante es Casi nunca, con 111 respuestas que representa el 41.73%, lo cual indica que una proporción considerable de los funcionarios y servidores perciben que el monitoreo de indicadores clave en recursos humanos es poco frecuente. Este hallazgo sugiere una posible deficiencia en la supervisión de los procesos de control interno, lo que podría dificultar la capacidad de la universidad para detectar y corregir desviaciones en la gestión de recursos humanos de manera oportuna.

La segunda categoría en frecuencia, En ocasiones, con 86 respuestas que representa el 32.33%, refuerza la percepción de un monitoreo esporádico e irregular. Esto implica que, aunque existen algunos esfuerzos para evaluar el desempeño en recursos humanos, estos no se realizan de manera continua ni han sido institucionalizados, limitando así la efectividad del control interno.



En los extremos, las categorías Nunca y Siempre obtuvieron 15 (5.64%) y 10 (3.76%) respuestas, respectivamente, lo cual indica que solo una minoría considera que el monitoreo de indicadores clave de rendimiento es constante o, en el caso opuesto, que no se realiza en absoluto. La categoría Casi siempre, seleccionada por 44 servidores y funcionarios que acumulan el 16.54%, sugiere que algunos encuestados observan un esfuerzo más regular, aunque aún sin alcanzar plena consistencia.

De lo descrito, los resultados reflejan una tendencia hacia la percepción de insuficiencia en el monitoreo continuo de los indicadores clave de rendimiento en el área de recursos humanos. Con un 74.06% de respuestas combinadas en las categorías “Casi nunca” y “En ocasiones”, queda claro que la mayoría de los funcionarios y servidores perciben que el seguimiento de los indicadores de control interno no está plenamente institucionalizado ni se realiza de manera sistemática. Esta falta de monitoreo regular podría evidenciar una carencia de procesos definidos o de herramientas efectivas para evaluar la eficacia de los controles en recursos humanos.

Pregunta N° 21 ¿Con qué frecuencia se realizan reuniones de seguimiento con la alta dirección para discutir los resultados y las mejoras necesarias?

Tabla 24

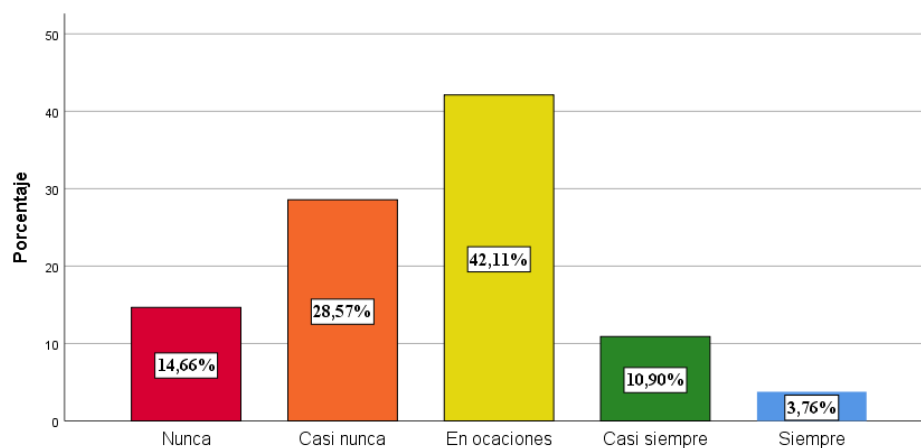
Reuniones de seguimiento con la alta dirección

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	39.00	14.66	14.66	14.66
Casi nunca	76.00	28.57	28.57	43.23
En ocasiones	112.00	42.11	42.11	85.34
Casi siempre	29.00	10.90	10.90	96.24
Siempre	10.00	3.76	3.76	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 21

Reuniones de seguimiento con la alta dirección



Nota: Tabal N° 24

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 24 y la Figura N° 21 indica que la categoría En ocasiones fue la más seleccionada, con 112 respuestas que representa el 42.11%, lo cual sugiere que, para una gran parte de los encuestados, estas reuniones de revisión se realizan de manera esporádica y no representan una práctica sistemática ni regular. Este hallazgo apunta a una falta de consistencia en el diálogo entre el personal y la alta dirección para revisar resultados y discutir



posibles mejoras, lo que podría limitar la capacidad de la institución para llevar a cabo cambios efectivos.

La segunda categoría en frecuencia, Casi nunca, con 76 respuestas que acumula el 28.57%, refuerza la percepción de insuficiencia en la comunicación con la alta dirección respecto a asuntos de desempeño y áreas de mejora. Esto sugiere que, para muchos encuestados, dichas reuniones son infrecuentes, lo cual podría impactar negativamente la toma de decisiones y el seguimiento de los objetivos estratégicos en la universidad.

En los extremos, Nunca y Siempre obtuvieron 39 (14.66%) y 10 (3.76%) respuestas, respectivamente, lo que revela que una minoría percibe que estas reuniones de seguimiento no ocurren en absoluto, mientras que solo un pequeño porcentaje considera que se realizan de forma continua y sistemática. La categoría Casi siempre, seleccionada por 29 personas que representa el 10.90%, indica que algunos encuestados perciben un esfuerzo más constante en la comunicación por parte de la alta dirección, aunque este aún no está plenamente consolidado.

En términos generales, los resultados reflejan una percepción de insuficiencia y falta de regularidad en las reuniones de seguimiento con la alta dirección, con un 70.68% de las respuestas acumuladas en las categorías En ocasiones y Casi nunca. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores consideran que la comunicación con la alta dirección no es una práctica constante, lo cual podría evidenciar la ausencia de una estructura formal para el monitoreo y la revisión de resultados dentro de la universidad.

Pregunta N° 22 ¿Con qué frecuencia observa usted que el Sistema de Control Interno se está implementado en la Unidad de Recursos Humanos de la

Universidad Nacional del Altiplano – Puno, cumple con los requisitos establecidos en la Resolución de Contraloría N° 073-2023-C?

Tabla 25

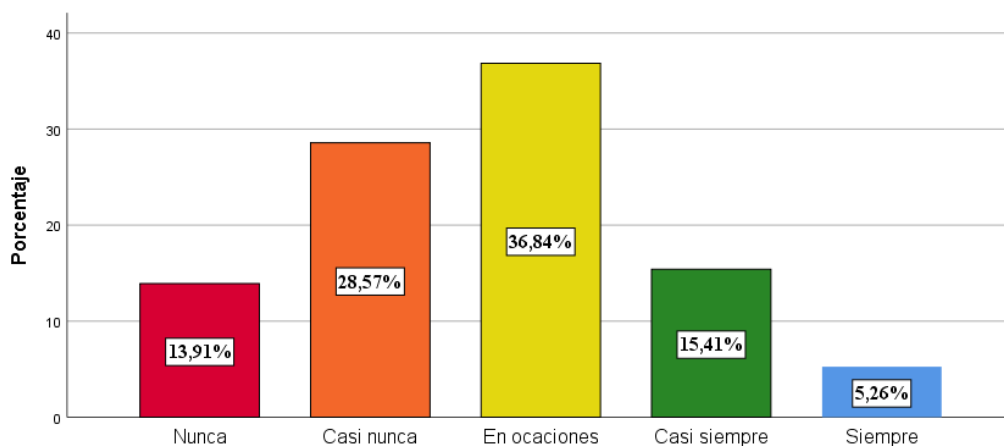
la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, cumple con los requisitos establecidos en la Resolución de Contraloría N° 073-2023-C

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	37.00	13.91	13.91	13.91
Casi nunca	76.00	28.57	28.57	42.48
En ocasiones	98.00	36.84	36.84	79.32
Casi siempre	41.00	15.41	15.41	94.74
Siempre	14.00	5.26	5.26	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 22

La Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, cumple con los requisitos establecidos en la Resolución de Contraloría N° 073-2023-C



Nota: Tabla N° 25



Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 25 y la Figura N° 22 muestra que la categoría En ocasiones fue la opción más seleccionada, con 98 respuestas que representa 36.84%, lo cual indica que una gran parte de los encuestados percibe el Sistema de Control Interno en el área de recursos humanos como un esfuerzo intermitente, aplicado de manera esporádica y sin un carácter plenamente sistemático.

La segunda categoría en frecuencia, Casi nunca, con 76 respuestas que representa el 28.57%, refuerza la percepción de que el cumplimiento de los requisitos de control establecidos en la normativa es insuficiente. Este resultado sugiere que, para muchos encuestados, el sistema de control se implementa raramente de manera consistente, lo que podría señalar posibles deficiencias en la gestión o en la supervisión de dicho cumplimiento.

En los extremos, Nunca y Siempre obtuvieron 37 (13.91%) y 14 (5.26%) respuestas, respectivamente, indicando que una minoría considera que el Sistema de Control Interno no se implementa en absoluto, mientras que solo un pequeño porcentaje cree que se cumple de manera plena y constante. La categoría Casi siempre, seleccionada por 41 personas que representa el 15.41%, sugiere que algunos encuestados perciben un esfuerzo de cumplimiento relativamente consistente, aunque no completo ni continuo.

En general, los resultados reflejan una tendencia hacia una percepción de insuficiencia o falta de regularidad en la implementación de los requisitos del Sistema de Control Interno, con un 65.41% de las respuestas concentradas en las categorías En ocasiones y Casi nunca. Esto indica que la mayoría de los encuestados considera que el sistema de control no se aplica de manera continua

ni con el rigor necesario para ajustarse a la normativa establecida por la Resolución de Contraloría N° 073-2023-C. La falta de cumplimiento sistemático podría reflejar deficiencias en la capacitación, supervisión o claridad de las directrices para el personal responsable.

4.1.2. Objetivo Específicos

4.1.2.1. Objetivo Específico 1

Evaluar la Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Empleo en Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Pregunta N° 23 ¿Se utilizan múltiples canales de reclutamiento para atraer candidatos calificados?

Tabla 26

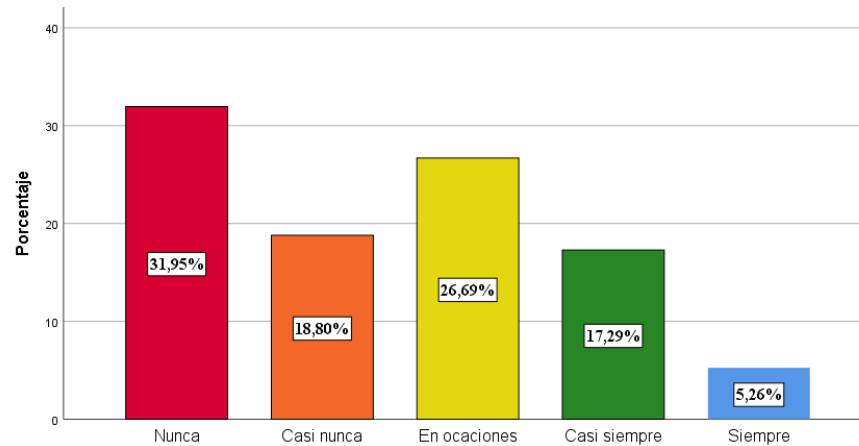
Canales de reclutamiento para atraer candidatos calificados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	85.00	31.95	31.95	31.95
Casi nunca	50.00	18.80	18.80	50.75
En ocasiones	71.00	26.69	26.69	77.44
Casi siempre	46.00	17.29	17.29	94.74
Siempre	14.00	5.26	5.26	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 23

Canales de reclutamiento para atraer candidatos calificados



Nota: Tabla N° 26

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 26 y la Figura N° 23 revela que la categoría Nunca fue la más seleccionada, con 85 respuestas representa el 31.95%, lo que indica que una parte significativa de los encuestados perciben que la universidad no utiliza una variedad de canales de reclutamiento para captar talento calificado. Esta percepción podría reflejar una dependencia en unos pocos métodos de reclutamiento, lo cual podría limitar la capacidad de la institución para atraer candidatos con el perfil adecuado para sus necesidades.

La segunda categoría en frecuencia, En ocasiones, con 71 respuestas representa el 26.69%, sugiere que, para algunos encuestados, el uso de múltiples canales de reclutamiento ocurre solo esporádicamente y sin una estrategia integral ni una aplicación constante. Esto implica que, aunque hay ciertos esfuerzos en esta área, estos no se llevan a cabo de manera sistemática o estandarizada.



La categoría Casi nunca, con 50 respuestas representa el 18.80%, refuerza la percepción de un uso limitado de diversos canales de reclutamiento. En los extremos, Casi siempre y Siempre obtuvieron 46 (17.29%) y 14 (5.26%) respuestas, respectivamente, lo que muestra que solo una minoría considera que la universidad aplica de manera consistente y diversificada una estrategia para atraer talento calificado.

En general, los resultados reflejan una tendencia hacia la percepción de que el uso de múltiples canales de reclutamiento es escaso o inexistente en la universidad, con un 50.75% de respuestas acumuladas en las categorías Nunca y Casi nunca. Esto sugiere que los encuestados no perciben una estrategia de reclutamiento amplia en la institución, lo que podría limitar su capacidad de competir en la captación de talento y restringir el acceso a candidatos de alta calidad. La falta de diversidad en los canales de reclutamiento podría estar impactando negativamente la capacidad de la universidad para identificar y atraer a profesionales con habilidades y competencias especializadas.

Pregunta N° 24 ¿Se realiza una evaluación exhaustiva de las habilidades y competencias de los candidatos durante el proceso de selección?

Tabla 27

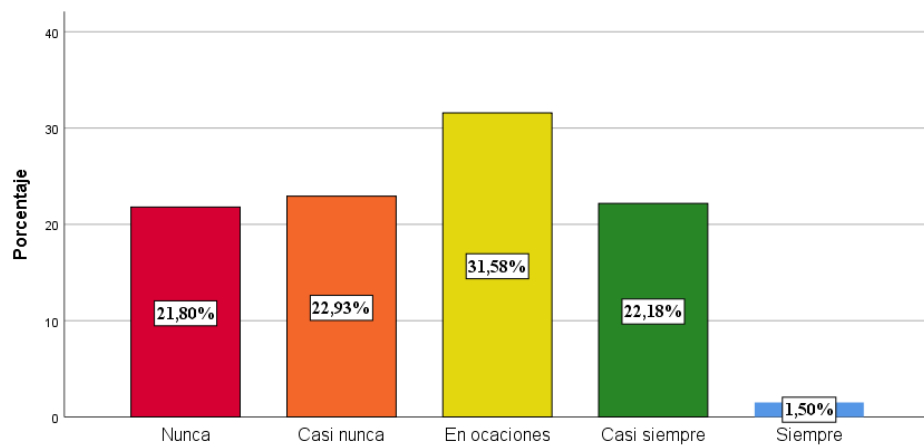
Evaluación exhaustiva de las habilidades y competencias de los candidatos durante el proceso de selección

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	58.00	21.80	21.80	21.80
Casi nunca	61.00	22.93	22.93	44.74
En ocasiones	84.00	31.58	31.58	76.32
Casi siempre	59.00	22.18	22.18	98.50
Siempre	4.00	1.50	1.50	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 24

Evaluación exhaustiva de las habilidades y competencias de los candidatos durante el proceso de selección



Nota: Tabla N° 27

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 27 y la Figura N° 24 indica que las categorías En ocasiones y Casi nunca son las más seleccionadas, con 84 respuestas que representa el 31.58% y 61 respuestas que representa el 22.93%, respectivamente, lo cual suma un 54.51% de los encuestados que perciben que la evaluación exhaustiva se aplica de manera limitada o esporádica. Este resultado sugiere una falta de consistencia en el uso de una evaluación exhaustiva en el proceso de selección, lo que podría comprometer la calidad de las contrataciones al no permitir una



identificación completa de las competencias y habilidades clave en los candidatos.

Además, la categoría Nunca recibió un número considerable de respuestas, con 58 respuestas que representa el 21.80%, lo que implica que una proporción significativa de encuestados considera que no se realiza ninguna evaluación exhaustiva de competencias en absoluto. En contraste, las categorías Casi siempre y Siempre recibieron 59 (22.18%) y 4 (1.50%) respuestas, respectivamente, lo que muestra que solo una pequeña fracción de los encuestados percibe que la evaluación exhaustiva se lleva a cabo consistentemente en el proceso de selección.

Lo descrito, los resultados revelan una percepción predominante de insuficiencia y esporadicidad en la evaluación exhaustiva de habilidades y competencias dentro del proceso de selección. Con un 76.31% de respuestas combinadas en las categorías Nunca, Casi nunca y En ocasiones, se deduce que el proceso de selección en la universidad no se implementa de manera consistente una metodología rigurosa para evaluar a los candidatos. Esta falta de evaluación exhaustiva podría resultar en contrataciones que no se alinean completamente con los perfiles requeridos, afectando tanto el desempeño individual como la eficiencia de los equipos de trabajo.

Pregunta N° 25 ¿Se comunica sobre roles, responsabilidades y beneficios durante el proceso de contratación y se ofrece capacitación específica en habilidades técnicas y blandas necesarias para el desempeño del puesto a los nuevos servidores y servidoras?

Tabla 28

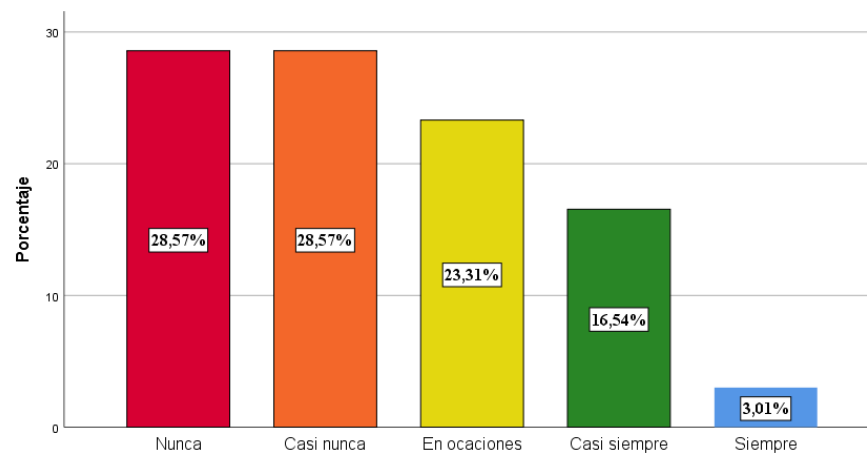
Comunicación y Capacitación en el Proceso de Contratación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	76.00	28.57	28.57	28.57
Casi nunca	76.00	28.57	28.57	57.14
En ocasiones	62.00	23.31	23.31	80.45
Casi siempre	44.00	16.54	16.54	96.99
Siempre	8.00	3.01	3.01	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 25

Comunicación y Capacitación en el Proceso de Contratación



Nota: Tabla N° 28

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 28 y la Figura N° 25 muestra que las categorías Nunca y Casi nunca fueron las más seleccionadas, con 76 respuestas cada una que representa el 28.57%, sumando un total del 57.14% de los encuestados. Esto indica que más de la mitad de los participantes percibe una comunicación limitada o casi inexistente sobre roles y responsabilidades, así como una falta de capacitación específica para el desempeño en el puesto. Tal percepción sugiere que el proceso de



incorporación y capacitación inicial carece de un enfoque estructurado, lo cual podría afectar negativamente la comprensión del rol, la adaptación, y el rendimiento de los nuevos empleados.

La tercera categoría en frecuencia, En ocasiones, recibió 62 respuestas que representa el 23.31%, lo que refuerza la percepción de insuficiencia en este aspecto, aunque algunos encuestados reconocen ciertos esfuerzos en esta área. Solo una minoría considera que la comunicación y la capacitación ocurren con regularidad; Casi siempre y Siempre obtuvieron 44 (16.54%) y 8 (3.01%) respuestas, respectivamente, lo cual indica que pocos encuestados perciben que la orientación sobre responsabilidades y la capacitación son prácticas constantes en el proceso de contratación.

De lo expuesto, los resultados sugieren una percepción de falta de claridad y apoyo en el proceso de integración de nuevos empleados en la universidad, con un 80.45% de las respuestas distribuidas en las categorías Nunca, Casi nunca y En ocasiones. Esto refleja una posible ausencia de protocolos definidos para la comunicación de roles y beneficios, así como de programas de capacitación técnica y en habilidades blandas, elementos fundamentales para un buen desempeño y una adaptación efectiva en el puesto.

Pregunta N° 26 ¿Se lleva a cabo el período de prueba de los servidores recién contratados en la Universidad Nacional del Altiplano?

Tabla 29

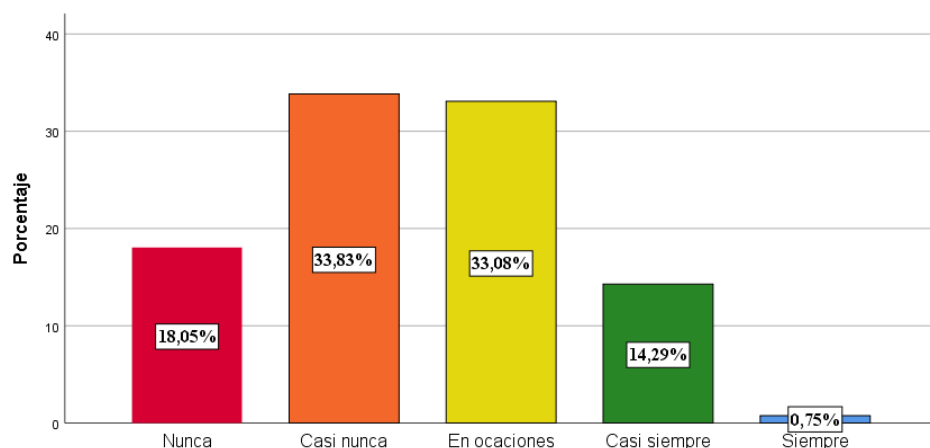
Periodo de Prueba de los servidores recién contratados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	48.00	18.05	18.05	18.05
Casi nunca	90.00	33.83	33.83	51.88
En ocasiones	88.00	33.08	33.08	84.96
Casi siempre	38.00	14.29	14.29	99.25
Siempre	2.00	0.75	0.75	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 26

Periodo de Prueba de los servidores recién contratados



Nota: Tabla N° 29

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 29 y la Figura N° 26 revela que las categorías Casi nunca y En ocasiones concentran la mayoría de las respuestas, con 90 (33.83%) y 88 (33.08%) respuestas, respectivamente. Esto sugiere que el 66.91% de los encuestados percibe que el período de prueba para los nuevos empleados se implementa de manera esporádica o casi inexistente, lo cual evidencia una posible falta de consistencia en la aplicación de este proceso dentro de la universidad.



Asimismo, la categoría Nunca tiene una frecuencia significativa, con 48 respuestas que representa el 18.05%, lo que indica que un número considerable de encuestados considera que no se realiza un período de prueba en absoluto. Solo un pequeño grupo de participantes percibe que el período de prueba se aplica regularmente: Casi siempre y Siempre recibieron 38 (14.29%) y 2 (0.75%) respuestas, respectivamente. Este resultado apunta a una posible carencia de políticas o procedimientos claros para evaluar a los nuevos empleados durante su fase de incorporación, lo que podría repercutir en la calidad del proceso de selección y en la integración del personal en sus roles.

En términos generales, los resultados reflejan una percepción de insuficiencia en la implementación del período de prueba, con un 84.96% de respuestas acumuladas en las categorías de Nunca, Casi nunca y En ocasiones. Esto sugiere que la universidad no aplica de manera sistemática el período de prueba como herramienta para evaluar el desempeño de los nuevos empleados antes de formalizar su contratación definitiva. La falta de un período de prueba efectivo podría limitar la capacidad de la universidad para identificar competencias y facilitar la adaptación del personal, afectando negativamente tanto la eficiencia como la cohesión del equipo de trabajo.

Pregunta N° 27 ¿Con qué frecuencia se actualizan y mantienen los registros de los empleados en la organización?

Tabla 30

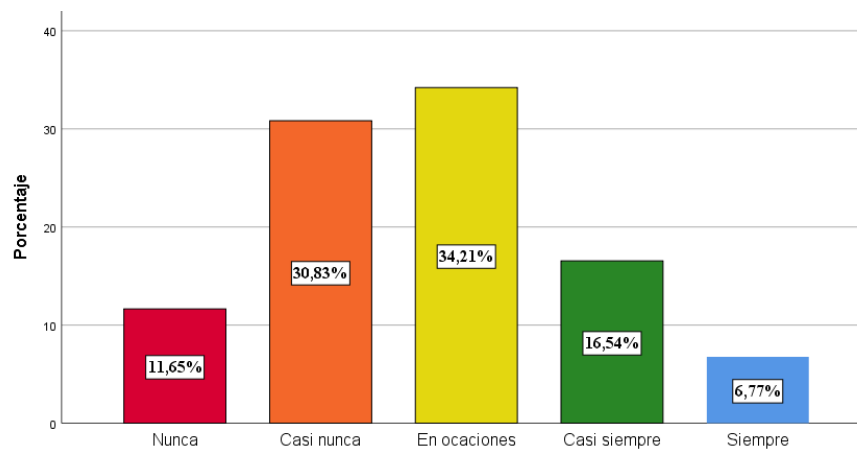
Registros de los empleados en la organización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	31.00	11.65	11.65	11.65
Casi nunca	82.00	30.83	30.83	42.48
En ocasiones	91.00	34.21	34.21	76.69
Casi siempre	44.00	16.54	16.54	93.23
Siempre	18.00	6.77	6.77	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 27

Registros de los empleados en la organización



Nota: Tabla N° 30

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 30 y la Figura N° 27 muestra que la categoría En ocasiones es la más seleccionada, con 91 respuestas que representa el 34.21%. Esto sugiere que, para muchos trabajadores, la actualización de los registros de empleados se realiza de forma irregular y sin una frecuencia establecida, evidenciando una falta de consistencia en los esfuerzos para mantener actualizada la información de personal, un



aspecto esencial para una gestión administrativa y de recursos humanos eficiente.

La segunda categoría en frecuencia, Casi nunca, cuenta con 82 respuestas que representa el 30.83%, lo cual refuerza la percepción de que la actualización de registros se lleva a cabo de forma inadecuada. Al sumar esta respuesta con la categoría Nunca que es el 11.65%, se obtiene un 42.48% de encuestados que perciben una baja o nula frecuencia en la actualización de registros. Este dato refleja una debilidad en el sistema de gestión de recursos humanos, ya que una actualización insuficiente de la información puede perjudicar la toma de decisiones y la capacidad de la institución para gestionar de forma efectiva sus recursos.

Por otro lado, solo una minoría percibe que la actualización de registros se realiza de forma regular o continua: las categorías Casi siempre y Siempre cuentan con 44 (16.54%) y 18 (6.77%) respuestas, respectivamente. Esto sugiere que apenas una pequeña proporción de la población considera que los registros de los empleados se mantienen al día de manera constante.

En términos generales, los resultados apuntan a una percepción predominante de insuficiencia y falta de regularidad en la actualización de los registros de empleados, con un 76.69% de respuestas en las categorías Nunca, Casi nunca y En ocasiones. Esto implica que, para la mayoría, no existe un proceso sistemático para el mantenimiento de los registros de personal, lo cual podría llevar a la existencia de datos desactualizados o incompletos que dificultan una gestión eficaz de recursos humanos.

Pregunta N° 28 ¿Se cuenta con un sistema eficiente para el almacenamiento y la gestión de los documentos del personal?

Tabla 31

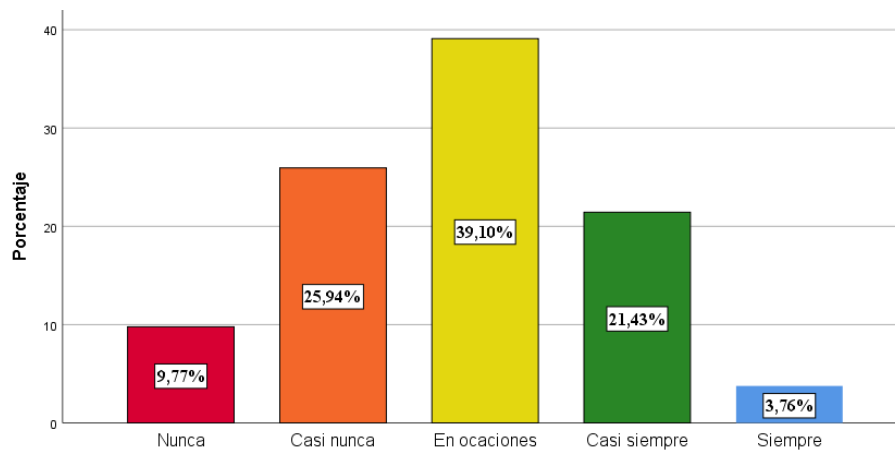
Almacenamiento y la gestión de los documentos del personal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	26.00	9.77	9.77	9.77
Casi nunca	69.00	25.94	25.94	35.71
En ocasiones	104.00	39.10	39.10	74.81
Casi siempre	57.00	21.43	21.43	96.24
Siempre	10.00	3.76	3.76	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 28

Almacenamiento y la gestión de los documentos del personal



Nota: Tabla N° 31

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 31 y la Figura N° 28 revela que la categoría En ocasiones es la más seleccionada, con 104 respuestas que representa el 39.10%. Este resultado sugiere que muchos encuestados perciben que el sistema de gestión de documentos funciona de forma



intermitente o parcial, lo que refleja una falta de consistencia en su eficiencia y uso. Esta situación es crítica en la gestión de recursos humanos, ya que la disponibilidad y el acceso a los documentos de personal son esenciales para una administración eficaz.

La segunda categoría en frecuencia, Casi nunca, con 69 respuestas que representa el 25.94%, indica que un número considerable de encuestados considera que el sistema eficiente de almacenamiento está rara vez operativo o accesible. Sumando esta respuesta a Nunca que equivale al 9.77%, se observa que un 35.71% de los participantes percibe el sistema de gestión documental como deficiente o inexistente, lo que puede comprometer tanto la eficiencia operativa como la transparencia en la administración de personal, al dificultar el acceso oportuno a información clave.

Por otra parte, solo una minoría considera que el sistema es regularmente eficaz, ya que Casi siempre y Siempre recibieron 57 (21.43%) y 10 (3.76%) respuestas, respectivamente. Este hallazgo apunta a una posible falta de inversión en infraestructura o en procesos de digitalización de archivos, lo cual limita la operatividad del sistema.

En general, los resultados sugieren una percepción dominante de insuficiencia en el sistema de gestión de documentos, con un 74.81% de respuestas en las categorías Nunca, Casi nunca y En ocasiones. Esto implica que, para la mayoría de los encuestados, el sistema de gestión documental en la universidad carece de la eficacia necesaria, lo cual puede afectar negativamente el acceso y la organización de la información de

personal, impactando tanto la rapidez como la calidad de los procesos administrativos.

Pregunta N° 29 ¿Se brinda acceso adecuado a los legajos de los empleados según sea necesario para fines legales y administrativos?

Tabla 32

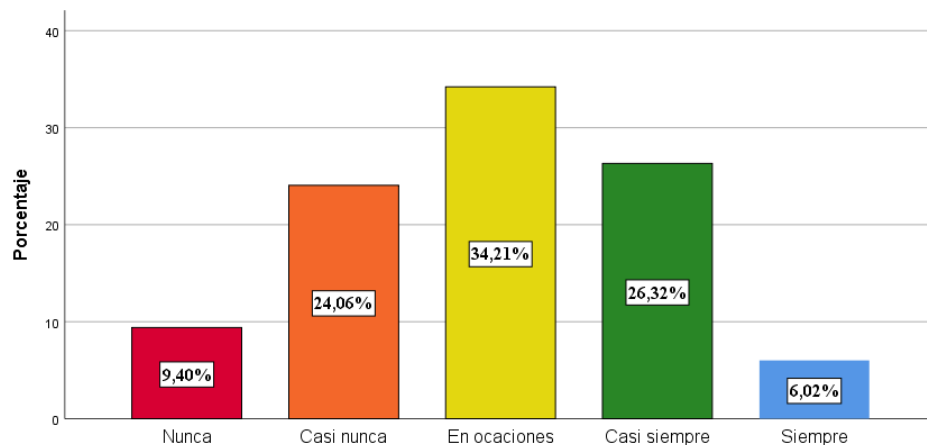
Acceso adecuado a los legajos de los empleados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	25.00	9.40	9.40	9.40
Casi nunca	64.00	24.06	24.06	33.46
En ocasiones	91.00	34.21	34.21	67.67
Casi siempre	70.00	26.32	26.32	93.98
Siempre	16.00	6.02	6.02	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 29

Acceso adecuado a los legajos de los empleados



Nota: Tabla N° 32

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 32 y la Figura N° 29 muestra que la categoría En ocasiones fue la opción más seleccionada, con 91 respuestas



que presenta el 34.21%. Esto indica que una porción significativa de los encuestados considera que el acceso adecuado a los legajos de empleados ocurre de manera intermitente, sin un nivel de disponibilidad constante. Este hallazgo sugiere que la universidad carece de un sistema confiable que permita el acceso regular y oportuno a los archivos de personal cuando se necesita para fines administrativos o legales.

La segunda categoría en frecuencia fue Casi siempre, con 70 respuestas que representa el 26.32%, lo que revela que algunos encuestados perciben un acceso más frecuente, aunque no plenamente constante. En contraste, un 33.46% de los encuestados seleccionó las opciones Casi nunca 24.06% y Nunca 9.40%, lo cual sugiere que un tercio de los participantes percibe que el acceso a los legajos es infrecuente o inexistente, lo que podría afectar la eficiencia y la capacidad de respuesta de la institución ante situaciones que requieren información precisa o urgente para propósitos legales.

Solo 16 encuestados que representa el 6.02% indicaron que el acceso a los legajos es Siempre adecuado, lo que refleja que una minoría percibe un sistema bien implementado y constante en este aspecto.

En resumen, los resultados sugieren una percepción de insuficiencia y falta de regularidad en el acceso a los legajos de los empleados, con un 67.67% de respuestas acumuladas en las categorías Nunca, Casi nunca y En ocasiones. Esto sugiere que, para la mayoría de los encuestados, el acceso a la documentación del personal no está garantizado de manera eficiente para cumplir con los requisitos legales o

administrativos, lo cual puede comprometer tanto la eficacia operativa de la universidad como su capacidad para cumplir con normativas aplicables.

Pregunta N° 30 ¿Se comunican claramente las políticas, directivas, reglamentos y procedimientos relacionados con la asistencia y la puntualidad a los servidores/as?

Tabla 33

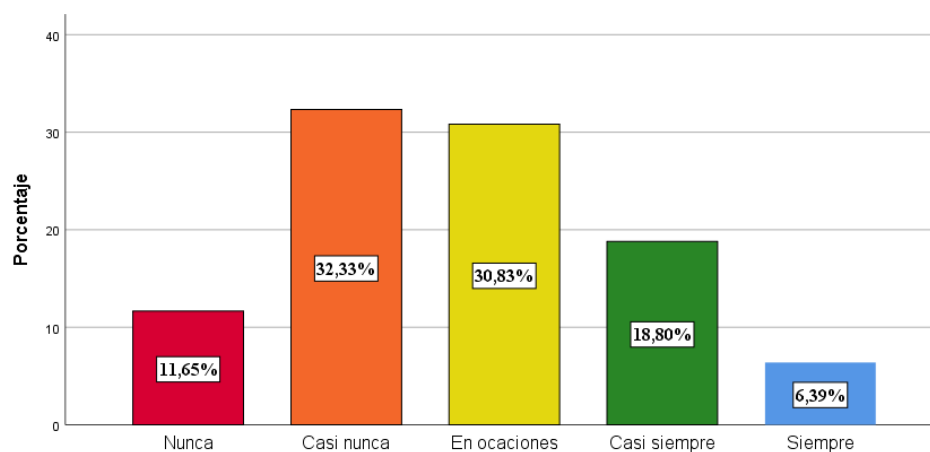
Comunican claramente de las políticas, directivas, reglamentos y procedimientos relacionados con la asistencia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	31.00	11.65	11.65	11.65
Casi nunca	86.00	32.33	32.33	43.98
En ocasiones	82.00	30.83	30.83	74.81
Casi siempre	50.00	18.80	18.80	93.61
Siempre	17.00	6.39	6.39	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 30

Comunican claramente de las políticas, directivas, reglamentos y procedimientos relacionados con la asistencia



Nota: Tabla N° 33



Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 33 y la Figura N° 30 revela que la categoría Casi nunca es la más seleccionada, con 86 respuestas que representa el 32.33%, lo que sugiere que una proporción considerable de los encuestados percibe que las políticas y normativas sobre asistencia y puntualidad se comunican con poca frecuencia y de manera imprecisa. Esta percepción indica que la escasa claridad y regularidad en la transmisión de estas normativas podría estar influyendo negativamente en la comprensión y en el cumplimiento de las expectativas de asistencia dentro de la institución.

La segunda categoría más frecuente es En ocasiones, con 82 respuestas que representa el 30.83%, lo que refuerza la idea de una comunicación esporádica y no sistemática de estas políticas. Sumando las respuestas de Nunca 11.65%, Casi nunca 32.33% y En ocasiones 30.83%, se observa que el 74.81% de los encuestados percibe una falta de consistencia en la comunicación de las normas de asistencia y puntualidad.

Por otro lado, solo una minoría considera que la comunicación es adecuada y frecuente: las opciones Casi siempre y Siempre recibieron 50 (18.80%) y 17 (6.39%) respuestas, respectivamente. Esto indica que una pequeña fracción de los encuestados percibe que las políticas de asistencia se comunican de manera efectiva y constante.

En resumen, los resultados apuntan a una percepción generalizada de insuficiencia en la comunicación de las políticas de asistencia y puntualidad, con el 74.81% de las respuestas concentradas en las



categorías de Nunca, Casi nunca y En ocasiones. Este hallazgo sugiere que la universidad podría carecer de un mecanismo eficaz de comunicación para difundir estas normativas entre sus colaboradores. La falta de claridad y consistencia en esta área puede generar confusión respecto a las expectativas de asistencia y puntualidad, lo que afecta tanto la adherencia a las normas como la eficiencia en la gestión del personal.

Pregunta N° 31 ¿Se lleva un registro preciso de la asistencia y la puntualidad de los servidores?

Tabla 34

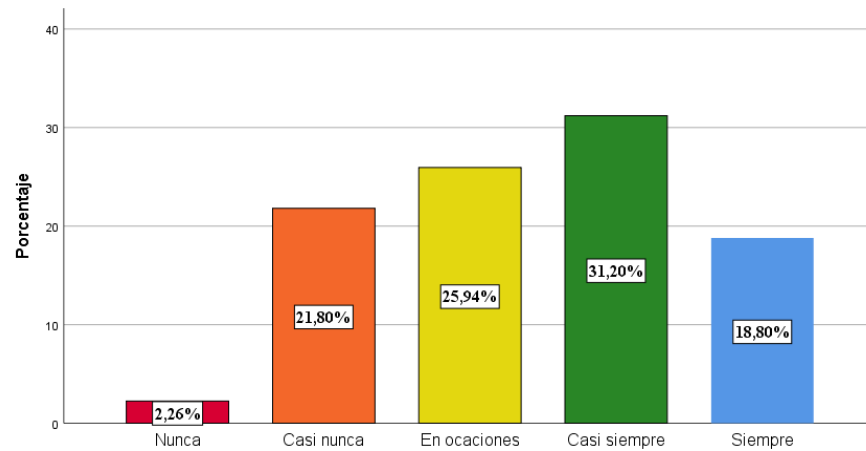
Control de Asistencia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6.00	2.26	2.26	2.26
Casi nunca	58.00	21.80	21.80	24.06
En ocasiones	69.00	25.94	25.94	50.00
Casi siempre	83.00	31.20	31.20	81.20
Siempre	50.00	18.80	18.80	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 31

Control de Asistencia



Nota: Tabla N° 34

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 34 y la Figura N° 31 revela que la categoría Casi siempre es la más seleccionada, con 83 respuestas que representa el 31.20%, lo que sugiere que una parte significativa de los encuestados considera que la universidad lleva un registro relativamente regular y preciso de asistencia y puntualidad. Sin embargo, esta percepción no es unánime, ya que la regularidad en el monitoreo de estos aspectos no parece ser uniforme en toda la institución.

La segunda categoría más frecuente es En ocasiones, con 69 respuestas que representa el 25.94%, lo que indica que una cantidad importante de encuestados percibe que este registro se realiza de forma intermitente, sin una aplicación sistemática. Al sumar estas respuestas con las de Casi nunca 21.80%, se observa que un 47.74% de los participantes percibe una falta de consistencia en el registro de asistencia y puntualidad. Esta irregularidad en el monitoreo podría afectar tanto la precisión de los



datos obtenidos como la eficacia de las medidas de control en la gestión de recursos humanos.

Por otro lado, 50 encuestados que presentan 18.80% indicaron que el registro de asistencia se realiza Siempre, mientras que solo 6 encuestados acumulan el 2.26% eligieron Nunca. Esto refleja que, aunque existe un grupo que percibe una implementación continua y consistente de este registro, también hay una pequeña fracción que considera que dicha práctica es inexistente.

En términos generales, los resultados sugieren una inclinación hacia la percepción de cierta regularidad en el control de asistencia y puntualidad, con un 50% de las respuestas en las categorías de Casi siempre y Siempre. No obstante, una proporción considerable de encuestados que es el 47.74% percibe que el registro no se realiza de manera constante, lo cual indica que, si bien existen prácticas de monitoreo, estas podrían no estar estandarizadas en todas las áreas o en todos los periodos de tiempo.

Pregunta N° 32 ¿Se aplican medidas disciplinarias en caso de ausencias no justificadas o tardanzas recurrentes?

Tabla 35

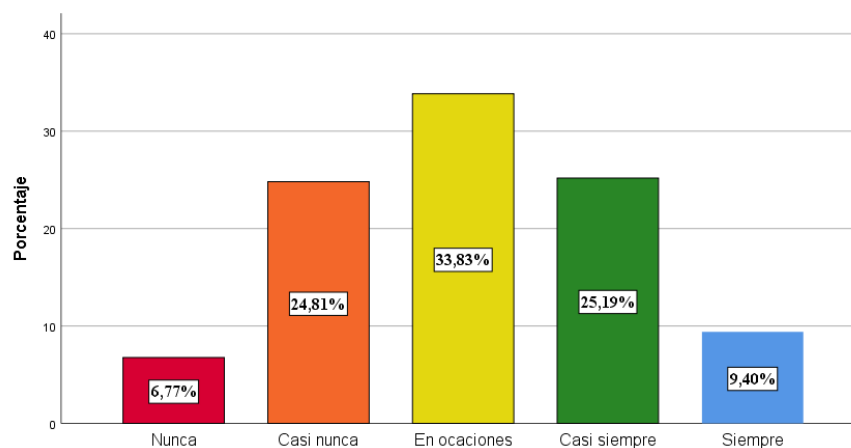
Medidas Disciplinarias

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	18.00	6.77	6.77	6.77
Casi nunca	66.00	24.81	24.81	31.58
En ocasiones	90.00	33.83	33.83	65.41
Casi siempre	67.00	25.19	25.19	90.60
Siempre	25.00	9.40	9.40	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 32

Medidas Disciplinarias



Nota: Tabla N° 35

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 35 y la Figura N° 32 revela que la categoría En ocasiones fue la más seleccionada, con 90 respuestas que presenta el 33.83%. Esto sugiere que un gran número de encuestados percibe que las medidas disciplinarias se aplican de forma esporádica y sin consistencia. Esta percepción apunta a la ausencia de un sistema disciplinario rigurosamente implementado, lo cual podría provocar falta de claridad y predictibilidad en la gestión de asistencia y puntualidad.



En segundo lugar, en frecuencia aparece la categoría Casi siempre, con 67 respuestas 25.19%, lo que indica que una porción significativa de encuestados percibe cierta regularidad en la aplicación de medidas disciplinarias, aunque esta no es percibida como completamente consistente. Al sumar las respuestas en las categorías Nunca 6.77% y Casi nunca 24.81%, un 31.58% de los encuestados manifiesta que las medidas disciplinarias se aplican de manera rara o inexistente en algunos casos. Esto sugiere que una parte considerable de los encuestados percibe que las ausencias injustificadas y las tardanzas frecuentes no son abordadas con acciones disciplinarias constantes.

Por otro lado, solo 25 encuestados que representa el 9.40% afirmaron que las medidas disciplinarias se aplican Siempre, lo cual indica que una minoría percibe que el sistema de control disciplinario opera de forma constante y efectiva ante incumplimientos de asistencia.

En conjunto, estos resultados reflejan una tendencia hacia la percepción de insuficiencia e inconsistencia en la aplicación de medidas disciplinarias ante ausencias injustificadas y tardanzas recurrentes. Con un 65.41% de respuestas agrupadas en las categorías Nunca, Casi nunca y En ocasiones, se sugiere que la mayoría de los encuestados considera que las sanciones disciplinarias relacionadas con la asistencia no se aplican de manera sistemática. Esto podría llevar a un desincentivo en el cumplimiento de la asistencia y puntualidad, así como a una percepción de falta de responsabilidad en la gestión del personal.

Pregunta N° 33 ¿Se llevan a cabo los desplazamientos de personal de acuerdo con las regulaciones vigentes de manera transparente y con un procedimiento claro?

Tabla 36

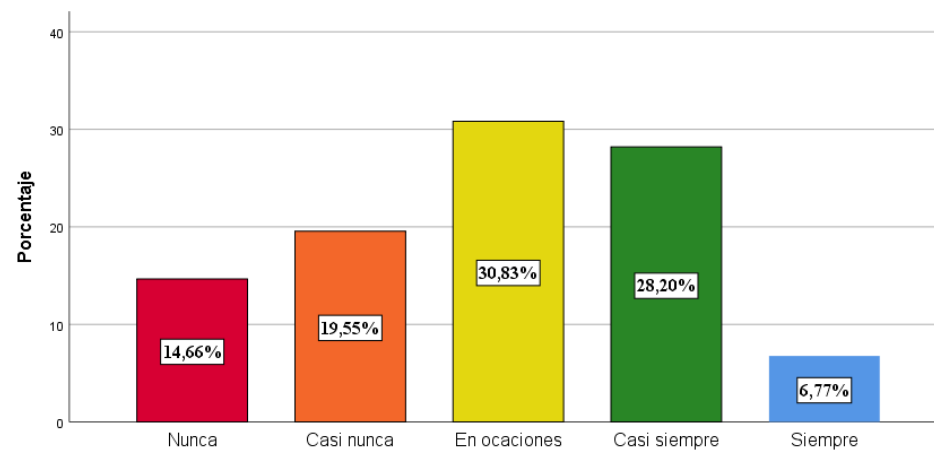
Desplazamientos de Personal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	39.00	14.66	14.66	14.66
Casi nunca	52.00	19.55	19.55	34.21
En ocasiones	82.00	30.83	30.83	65.04
Casi siempre	75.00	28.20	28.20	93.23
Siempre	18.00	6.77	6.77	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 33

Desplazamientos de Personal



Nota: Tabla N° 36

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 36 y la Figura N° 33, permite observar que dentro de las opciones planteadas la más seleccionada es la categoría en ocasiones, concentra 82 respuestas, es decir, el 30.83%. Esto indica que



una porción importante de los encuestados tiene la impresión de que los procedimientos de desplazamiento se ajustan a los requerimientos legales en forma esporádica. Esta visión de intermitencia implica que la movilización de personal como un proceso bastante estandarizado no se puede afirmar que sea la situación actual, y ello puede debilitar la confianza en el sistema.

La siguiente categoría que tiene una gran cantidad de participantes es Casi siempre, en donde 75 encuestados el 28.20% manifestaron su acuerdo, lo que implica que, para algunos encuestados, hay observación de la realización efectiva de la protección y claridad de estas acciones con una alta regularidad, pero excesivamente sistemática y fiable no son todavía. Por otra parte, el 34.21% de los encuestados que se encuentran en las categorías Nunca (14.66%) y Casi nunca (19.55%) en su mayoría, consideran que la lealtad y claridad en los desplazamientos ocurre muy raramente. Solamente 18 encuestados que representa el 6.77% respondieron Siempre que da a suponer que muy pocas funcionarios y servidores piensan que esta clase de procedimiento es bien regulada y es completamente transparente.

Los resultados dan lugar a una imagen de falta de coherencia en el uso de las reglas que regulan el traslado del personal, ya que un 65.04% de las respuestas se encuentra en las categorías Nunca, Casi nunca o En ocasiones. Esto quiere decir que los trabajadores que participaron en la encuesta creen que los movimientos no siempre se ajustan a las regulaciones vigentes, lo que puede socavar la imagen adecuada de la institución en términos de justicia y transparencia.

Pregunta N° 34 ¿Se aplican consistentemente procedimientos disciplinarios en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno?

Tabla 37

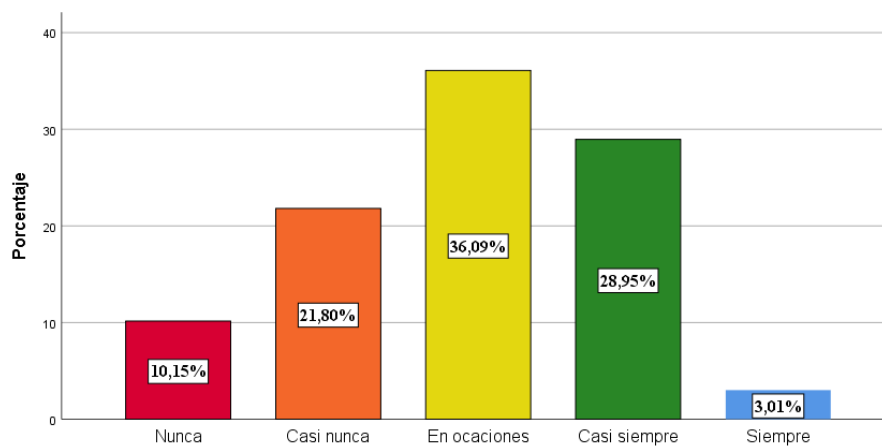
Procedimientos Disciplinarios

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	27.00	10.15	10.15	10.15
Casi nunca	58.00	21.80	21.80	31.95
En ocasiones	96.00	36.09	36.09	68.05
Casi siempre	77.00	28.95	28.95	96.99
Siempre	8.00	3.01	3.01	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 34

Procedimientos Disciplinarios



Nota: Tabla N° 37

Interpretación y Análisis

El análisis de los datos presentados en la Tabla N° 37 y la Figura N° 34 revela que la opción "En ocasiones" fue la más elegida, con un total de 96 respuestas, lo que representa el 36.09%. Este resultado sugiere que una parte significativa de los encuestados considera que los



procedimientos disciplinarios se implementan de manera irregular y sin un patrón claro. Esto podría indicar la ausencia de un sistema estandarizado para aplicar medidas disciplinarias en la universidad, lo que genera incertidumbre y falta de previsibilidad en la gestión de estos casos.

La segunda categoría más frecuente es Casi siempre, con 77 respuestas, lo que equivale al 28.95%. Este dato refleja que algunos encuestados perciben que existe un esfuerzo por aplicar los procedimientos disciplinarios de forma más regular, aunque no de manera completamente consistente. Al combinar las respuestas de Nunca 10.15% y Casi nunca 21.80%, se observa que un 31.95% de los encuestados considera que los procedimientos disciplinarios rara vez o nunca se aplican con regularidad. Esta percepción de falta de uniformidad y claridad en los procesos podría tener un impacto negativo en la moral del personal y en la equidad dentro de la institución.

En contraste, solo 8 encuestados que representa el 3.01% afirmaron que los procedimientos disciplinarios se aplican Siempre, lo que indica que una minoría pequeña considera que la aplicación disciplinaria es completamente confiable y constante.

En resumen, los resultados globales muestran una percepción generalizada de insuficiencia en la aplicación coherente de los procedimientos disciplinarios, ya que el 68.05% de las respuestas se distribuyen en las categorías de Nunca, Casi nunca y En ocasiones. Esto indica que, para la mayoría de los encuestados, los procedimientos disciplinarios no se llevan a cabo de manera sistemática, lo cual puede

afectar negativamente la percepción de justicia e imparcialidad en el ámbito laboral universitario.

Pregunta N° 35 ¿Se lleva a cabo la desvinculación de los servidores conforme a las normas y regulaciones establecidas?

Tabla 38

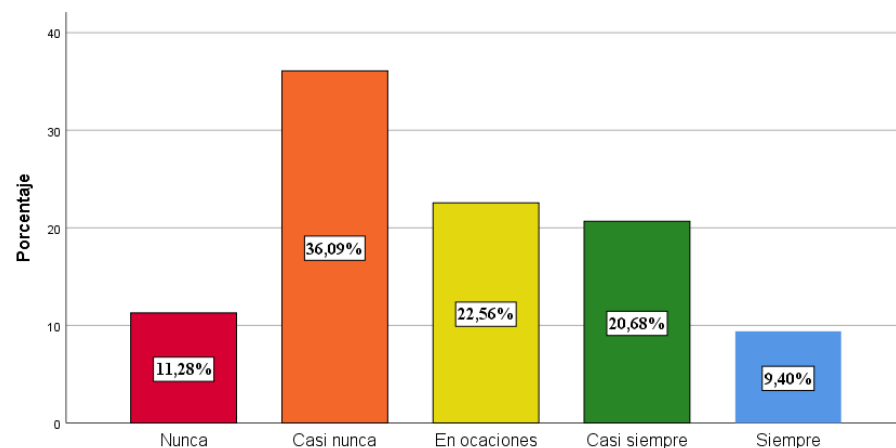
Desvinculación de los servidores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	30.00	11.28	11.28	11.28
Casi nunca	96.00	36.09	36.09	47.37
En ocasiones	60.00	22.56	22.56	69.92
Casi siempre	55.00	20.68	20.68	90.60
Siempre	25.00	9.40	9.40	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 35

Desvinculación de los servidores



Nota: Tabla N° 38

Interpretación y Análisis

de acuerdo al análisis de la Tabla N° 38 y la Figura N° 35 evidencia que la categoría Casi nunca fue la opción más seleccionada, con 96



respuestas, equivalente al 36.09%; Esto revela que una parte considerable de los encuestados percibe que el proceso de desvinculación cumple con las normativas establecidas.

La segunda categoría con mayor frecuencia es En ocasiones, con 60 respuestas, que representan el 22.56%, lo que refuerza la percepción de que el cumplimiento de las normas de desvinculación es esporádico. Al considerar conjuntamente las respuestas de Nunca, con un 11.28%, y Casi nunca, con un 36.09%, se observa que el 47.37% de los encuestados opina que las normas de desvinculación rara vez o nunca se cumplen de forma consistente. Esta proporción indica que casi la mitad del personal percibe los procedimientos de desvinculación como no sistemáticos, lo cual podría generar una percepción de falta de transparencia y equidad en las decisiones de desvinculación.

Por último, solo una minoría, compuesta por 25 encuestados que representa el 9.40%, considera que el proceso de desvinculación se realiza Siempre conforme a las normativas. La categoría Casi siempre obtuvo 55 respuestas, es decir, un 20.68%, lo que se interpreta que, aunque algunos perciben una aplicación más regular de las normas en el proceso de desvinculación, esta no es lo suficientemente extendida para representar una práctica constante.

De lo expuesto, los resultados muestran una percepción generalizada de falta de regularidad en la aplicación de las normas para la desvinculación de personal, ya que un 69.92% de las respuestas se agrupan en las categorías Nunca, Casi nunca y En ocasiones. Esta percepción de

inconsistencia en el proceso de desvinculación indica que la entidad podría carecer de un protocolo claro y uniforme para la terminación de contratos o el cumplimiento de las normativas, lo cual puede impactar de forma negativa en la confianza del personal y en la percepción de justicia dentro de la organización.

4.1.2.2. Objetivo Específico 2

Determinar la Influencia de Sistema de Control Interno en la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores/as de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Pregunta N° 36 ¿Qué tan frecuentemente el Sistema de Control Interno contribuye a la mejora del desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?

Tabla 39

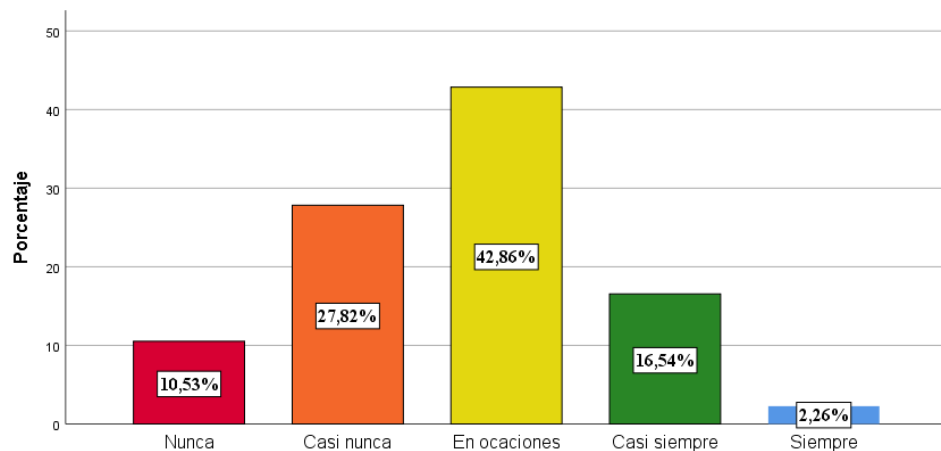
Desempeño Laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	28.00	10.53	10.53	10.53
Casi nunca	74.00	27.82	27.82	38.35
En ocasiones	114.00	42.86	42.86	81.20
Casi siempre	44.00	16.54	16.54	97.74
Siempre	6.00	2.26	2.26	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 36

Desempeño Laboral



Nota: Tabla N° 39

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 39 y la Figura N° 36 La categoría “En ocasiones” fue la opción con mayor selección, acumulando 114 respuestas y representando el 42.86%. Esto sugiere que, para una gran proporción de los encuestados, el sistema de control interno contribuye de manera esporádica, sin constancia, a la mejora de su rendimiento laboral. Este hallazgo podría indicar que el sistema no adopta un enfoque regular y proactivo para promover mejoras sustanciales en las competencias y la productividad de los servidores y funcionarios.

La segunda categoría en frecuencia es Casi nunca, con 74 respuestas, lo que representa un 27.82% y muestra que una parte significativa de los encuestados percibe que el Sistema de Control Interno rara vez influye positivamente en su desempeño. Al considerar en conjunto las categorías Nunca, con un 10.53%, y Casi nunca, con un 27.82%, se observa que el 38.35% de los participantes opina que el sistema casi nunca o nunca contribuye a la mejora en su ámbito laboral. Este resultado sugiere



que, para muchos empleados, el sistema no cumple adecuadamente su rol de apoyo en el desarrollo de un entorno de mejora continua.

Por otro lado, solo una pequeña minoría percibe una contribución constante del sistema, con 44 respuestas que representa el 16.54% en la categoría Casi siempre y 6 respuestas que representa el 2.26% en Siempre. Esto indica que apenas una fracción reducida considera que el sistema es efectivo para fomentar de manera continua la mejora de su desempeño.

De lo interpretado los resultados reflejan una percepción predominante de ineficacia en el Sistema de Control Interno para cumplir su función de apoyo al desarrollo del rendimiento laboral, con un 81.21% de respuestas concentradas en las categorías “Nunca”, “Casi nunca” y “En ocasiones”. Esta tendencia señala que, para la mayoría de los encuestados, el sistema no resulta lo suficientemente funcional o proactivo para incentivar mejoras constantes en la calidad del trabajo y en las competencias del personal.

Pregunta N° 37 ¿la Universidad Nacional del Altiplano - Puno tiene implementado un sistema de gestión del rendimiento que cumple con las normativas establecidas?

Tabla 40

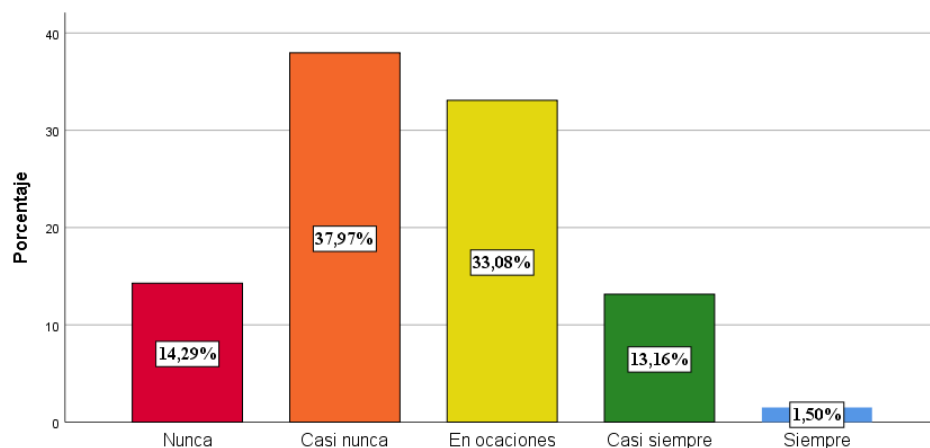
Sistema de Gestión del Rendimiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	38.00	14.29	14.29	14.29
Casi nunca	101.00	37.97	37.97	52.26
En ocasiones	88.00	33.08	33.08	85.34
Casi siempre	35.00	13.16	13.16	98.50
Siempre	4.00	1.50	1.50	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 37

Sistema de Gestión del Rendimiento



Nota: Tabla N° 40

Interpretación y Análisis

El análisis de los datos en la Tabla N° 40 y la Figura N° 37 indica que la opción *Casi nunca* fue la más seleccionada, con 101 respuestas, lo que equivale al 37.97%. Esto refleja que una proporción significativa de los encuestados considera que la universidad rara vez cuenta con un sistema de gestión del rendimiento que cumpla con las regulaciones establecidas. Este resultado sugiere que el sistema actual es insuficiente o



no está suficientemente visible para el personal, lo que podría afectar negativamente la percepción de justicia, responsabilidad y transparencia en la evaluación del desempeño.

La segunda opción más frecuente fue En ocasiones, con 88 respuestas, representando el 33.08%, lo cual muestra que una parte considerable de los encuestados percibe el sistema de gestión del rendimiento como esporádico y no constante en su aplicación. Al combinar las respuestas de Nunca (14.29%) y Casi nunca (37.97%), se obtiene que más de la mitad de los encuestados acumulan un 52.26% considera que el sistema es poco efectivo o no cumple con su función de manera consistente. Este dato resalta la necesidad de revisar y fortalecer la implementación de las normativas dentro del sistema de gestión de rendimiento.

Por otro lado, una minoría de encuestados, 35 trabajadores es el 13.16% para la opción Casi siempre y solo 4 personas que es el 1.50% para Siempre, opina que el sistema cumple regularmente con las normativas, lo cual revela una confianza limitada en la efectividad del sistema actual.

En general, los resultados muestran una percepción predominante de ineficacia en el sistema de gestión del rendimiento en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, ya que un 85.34% de las respuestas se concentran en las categorías de Nunca, Casi nunca y En ocasiones. Esta falta de confianza en la efectividad y regularidad del sistema podría afectar negativamente la motivación, la percepción de justicia y la satisfacción laboral, dado que un sistema de gestión del rendimiento adecuado es

fundamental para medir el desempeño, establecer metas y recompensar equitativamente al personal.

Pregunta N° 38 ¿Con qué frecuencia se lleva a cabo una evaluación formal de desempeño en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno?

Tabla 41

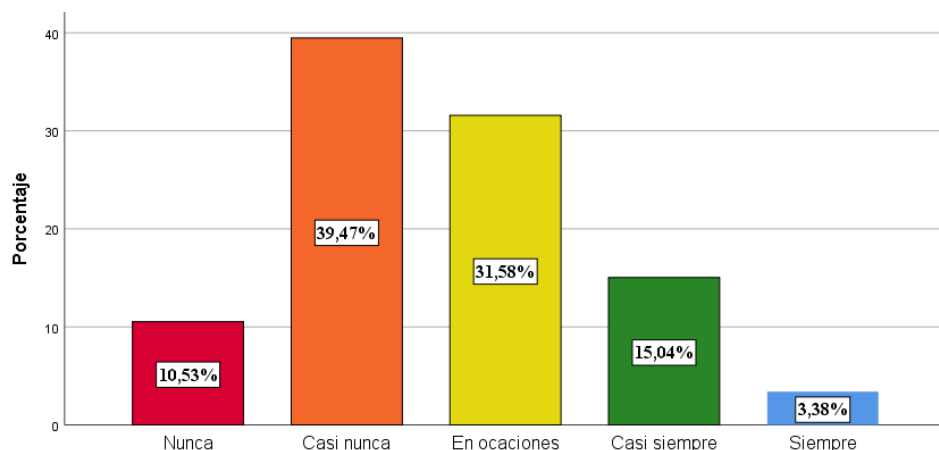
Evaluación formal de desempeño

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	28.00	10.53	10.53	10.53
Casi nunca	105.00	39.47	39.47	50.00
En ocasiones	84.00	31.58	31.58	81.58
Casi siempre	40.00	15.04	15.04	96.62
Siempre	9.00	3.38	3.38	100.00
Total	266.00	100.00	100.00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 38

Evaluación formal de desempeño



Nota: Tabla N° 41



Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 41 y la Figura N° 37 muestra que la opción Casi nunca fue la más seleccionada, con 105 respuestas, lo que representa el 39.47%. Esto sugiere que una proporción considerable de los encuestados percibe que las evaluaciones de desempeño se realizan de manera muy infrecuente. Esta percepción indica una falta de sistematicidad en el proceso evaluativo, lo cual podría impactar tanto en la motivación del personal como en la capacidad de la universidad para gestionar el rendimiento de forma eficaz.

La segunda categoría más frecuente fue En ocasiones, con 84 respuestas, equivalente al 31.58%, lo que refuerza la percepción de intermitencia en la aplicación de evaluaciones formales. Al sumar las categorías Nunca, que representa un 10.53%, y Casi nunca, con un 39.47%, se concluye que el 50% de los encuestados considera que las evaluaciones de desempeño se realizan rara vez o nunca en la institución, lo que revela una percepción mayoritaria de falta de consistencia en este proceso.

En contraste, solo una minoría de encuestados percibe que las evaluaciones de desempeño se realizan de forma más frecuente, con 40 personas que representa el 15.04% respondiendo Casi siempre y solo 9 personas con el 3.38% optando por Siempre. Esto indica que apenas una pequeña fracción del personal considera que el sistema de evaluación de desempeño se lleva a cabo de manera regular y continua.



En general, los resultados reflejan una percepción predominante de inconsistencia en la realización de evaluaciones formales de desempeño en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, con un 81.58% de las respuestas concentradas en las categorías de Nunca, Casi nunca y En ocasiones. Para la mayoría de los encuestados, la evaluación formal de desempeño es un proceso irregular o esporádico, lo que podría tener repercusiones significativas en la cultura organizacional, afectando tanto la claridad en la fijación de metas como el reconocimiento de logros y el desarrollo de competencias entre los empleados.

Pregunta N° 39 ¿La Universidad Nacional del altiplano brindan oportunidades adecuadas de desarrollo y capacitación para mejorar su rendimiento laboral?

Tabla 42

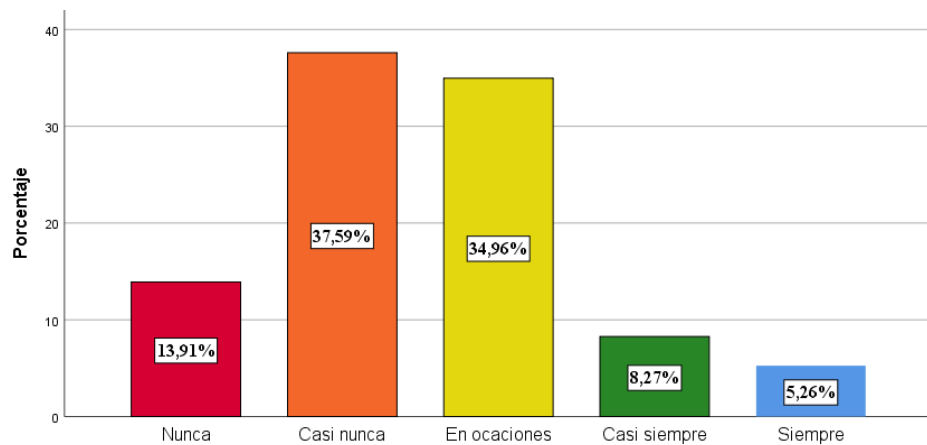
Capacitación para Mejorar el Rendimiento Laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	37,00	13,91	13,91	13,91
Casi nunca	100,00	37,59	37,59	51,50
En ocasiones	93,00	34,96	34,96	86,47
Casi siempre	22,00	8,27	8,27	94,74
Siempre	14,00	5,26	5,26	100,00
Total	266,00	100,00	100,00	

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

Figura 39

Capacitación para Mejorar el Rendimiento Laboral



Nota: Tabla N° 42

Interpretación y Análisis

El análisis de la Tabla N° 42 y la Figura N° 39 muestra que la opción *Casi nunca* fue la más seleccionada, con 100 respuestas, equivalente al 37.59%. Este dato sugiere que una parte considerable de los encuestados percibe que la universidad ofrece oportunidades de desarrollo y capacitación con muy poca frecuencia. Tal percepción de limitadas instancias de formación continua podría impactar tanto en la motivación del personal como en su capacidad para mejorar el rendimiento y adaptarse a nuevas exigencias laborales.

La segunda opción en frecuencia es *En ocasiones*, con 93 respuestas que representan el 34.96%, lo que reafirma la percepción de intermitencia en la disponibilidad de oportunidades de capacitación. Al combinar las respuestas de *Nunca* (13.91%) y *Casi nunca* (37.59%), se observa que un 51.50% de los encuestados considera que la universidad brinda pocas o ninguna oportunidad de desarrollo profesional, lo que



indica una marcada necesidad de mejorar el acceso a capacitaciones y a oportunidades de crecimiento en la carrera.

En contraste, una minoría de encuestados percibe que las oportunidades de desarrollo son más frecuentes, con 22 respuestas que representa el 8.27% en la categoría Casi siempre y solo 14 respuestas con el 5.26% en la categoría Siempre. Esto refleja que una fracción muy pequeña del personal percibe las oportunidades de capacitación y desarrollo como adecuadas y constantes.

En conjunto, los resultados evidencian una percepción generalizada de insuficiencia en las oportunidades de desarrollo profesional en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, con un 86.47% de respuestas concentradas en las categorías de Nunca, Casi nunca y En ocasiones. Este hallazgo sugiere que la mayoría de los encuestados considera que la institución no proporciona un acceso suficiente a programas de formación y desarrollo, lo cual podría tener efectos negativos en la productividad, en la satisfacción laboral y en el compromiso de los empleados.

4.1.3. Objetivo Específico 3

Evaluar la implementación del Sistema de Control Interno conforme a la normativa actual (Resolución de Contraloría N° 073-2023-CG) en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

El Sistema de Control Interno es un conjunto de políticas y procedimientos establecidos para asegurar la eficiencia operativa de una entidad, la confiabilidad de la información y cumplimiento normativo en las entidades del estado. La



implementación del Sistema de Control Interno de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, evaluada conforme a los lineamientos establecidos en la resolución de la Contraloría N° 073-2023-CG y la Directiva N° 006-2019-CG/Integral, esto brinda una oportunidad para evaluar el grado de cumplimiento de la implementación del SCI en la Gestión de Recursos Humanos de la UNA – Puno que a continuación se detalla.

4.1.4. Evaluación de las Interpretaciones, análisis de las tablas, figuras y Resultados obtenidos de Aplicativo del Sistema de Control Interno.

a) Compromiso de alta dirección con el SCI

De acuerdo a la tabla N° 4 y figura N° 1 el 32.33% de los trabajadores perciben el compromiso de la alta dirección como en ocasiones, por otro lado, que un 26.32% considera casi nunca, estos resultados reflejan una percepción general de compromiso poco consistente, lo cual afecta directamente la implementación del eje cultura organizacional del Sistema de Control Interno; esta inconsistencia en el liderazgo compromete la creación necesaria de un entorno ético, sólido y el fortalecimiento de valores institucionales, que son importantes para una gestión eficaz y transparente, De acuerdo al modelo COSO 2013 y la Directiva N° 006-2019-CG-INTEG, sostiene que el liderazgo visible y constante es importante para fortalecer una cultura organizacional de acuerdo a los objetivos establecidos en el SCI.

Por otro lado, se tiene los resultados de la evaluación obtenidas del aplicativo de Sistema de Control Interno (Anexo 5), los resultados del nivel de madurez del SCI alcanzado por la universidad nacional del altiplano – puno confirman la tendencia descrita en el párrafo precedente.



En el año 2021, el nivel de madurez es de 43.75% esto se califica como intermedio o en desarrollo, esto indica que el sistema mostraba cierto grado de desarrollo careciendo de estandarización y formación formal. Sin embargo, para el año 2022, el nivel cayo drásticamente a 12% calificándose como inicial o básico lo que evidencia un retroceso en la implantación. Por lo tanto, esta caída del nivel de madurez sugiere que las acciones emprendidas no se sostuvieron, afectado la capacidad de la alta dirección para liderar el proceso continuo formal.

b) Conocimiento de los Documentos normativos de gestión institucional

De acuerdo a la Tabla N° 5 y Figura N° 2, en el cual se evidencia que el 30.45% de los trabajadores encuestados afirman tener un conocimiento casi siempre de los documentos de gestión, por otro lado, un 16.92% de los encuestados respondieron casi nunca. Y la otra parte demuestra que tiene un nivel de familiaridad, la proporción que señala un conocimiento limitado es significativa y por ende pone de manifiesto una debilidad en la difusión y acceso a los documentos esenciales para la implantación de Sistema de Control Interno. por lo tanto, esta situación afecta el cumplimiento de los objetivos y principios normativos relacionados con la capacitación y preparación del personal para llevar actividades de control interno. La directiva establece que un conocimiento insuficiente de los documentos puede generar inconsistencia en la aplicación de medidas de control y supervisión.

c) Identificación y gestión de riesgos

De acuerdo a las Tablas N° 10 y 11 revelan que el 34.96 % y 27.82% de los encuestados eligieron la opción casi nunca se realizan procesos



formales para la identificación de riesgo, y un 29.70 y 37.97 consideran que estos procesos se realizan en ocasiones. Lo descrito sugiere una falta de procedimientos estandarizados y una aplicación esporádica de las evaluaciones de riesgo, lo que hace vulnerable la capacidad de la institución para anticipar y mitigar impactos negativos en la gestión de la entidad.

por lo descrito en el párrafo precedente, se evalúa que esta debilidad puede estar relacionada con la ausencia de liderazgo en la supervisión y la falta de asignación de presupuesto al área de gestión de riesgos.

d) Control Previo y Capacitación del Personal

De acuerdo a la tabla 6 y 15 detallan que el 38.35% de los encuestados señalan que las capacitaciones casi nunca se realizan, mientras que un 42.48% de los encuestados perciben que los controles previos se realizan en ocasiones, estas cifras destacan una falta de regularidad en las prácticas formativas y preventivas, esto limita la capacidad del personal para cumplir con las exigencias del Sistema de Control Interno. Por lo tanto, se puede decir que las capacitaciones irregulares afectan la efectividad de los controles internos y expone a la entidad a riesgos operativos y de cumplimiento con las normativas. De acuerdo a la directiva aplicable, las capacitaciones son un pilar fundamental del eje supervisión u debe ser prioridad estratégica para la universidad.

4.1.5. Evaluación de acuerdo a la Resolución de la Contraloría N° 073, Tendencias Principales.

De acuerdo de la evaluación en base a la directiva y las tendencias principales relacionadas con la implementación del Sistema de Control Interno en



la Universidad Nacional del Altiplano – Puno refleja avances, pero también se evidencia importantes deficiencias que obstaculizan el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Directiva N° 006-2019-CG-INTEG. Esta evaluación aborda los tres ejes establecidos por el Sistema de Control Interno que son: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgo y Supervisión, para destacar las áreas críticas y poniendo acciones de mejora para su fortalecimiento que a continuación se detallan.

a) Eje Cultura Organizacional

De la evaluación realizada se evidencia una falta de nutrición con los principios de compromiso, ético y valores institucionales. Los resultados sugieren que el compromiso de la alta dirección es percibido como irregular, lo que afectaría negativamente a la cultura organizacional para su implementación del Sistema de Control Interno eficiente. De lo que las deficiencias detectadas son la baja percepción de liderazgo por parte de la alta dirección y vías de comunicación interna bajas para transmitir los valores y objetivos del Sistema de control Interno.

Impacto en lo Normativo: de acuerdo al Modelo COSO 2013 y la Directiva, el eje Cultura Organizacional establece un ambiente de control que fomente la integridad, ética y transparencia. Si embargo, la falta de liderazgo constante esto debilita la capacidad de las Universidad y de la Gestión de recursos Humanos para promover una cultura organizacional sólida.

Relación con el nivel de madurez: la caída en el nivel de madurez del sistema de control interno de 43.75% que califica como intermedio o en desarrollo y en 2021 a 12% en 2022 califica como inicial o básico, en el año 2022 refleja una desconexión decreciente entre los principios éticos y la cultura organizacional.



Este retroceso evidencia que la promoción de valores institucionales no se ha sostenido y la alta dirección no ha logrado transmitir de manera efectiva su compromiso ético, afectando negativamente el ambiente de control necesario para la implementación eficaz del sistema de control interno.

Acciones de Mejora: las acciones de mejora es fortalecer el liderazgo ético mediante talleres o capacitaciones semestrales y la implementación de indicadores de ética en los procesos de evaluación de desempeño, optimizar la comunicación interna mediante afiches, flayers, difusión mediante las redes sociales de la entidad mensuales y reuniones periódicas esto alineen las expectativas entre la alta dirección y el personal de la entidad y por ultimo promover los valores institucionales con campañas internas que resalten ejemplos y políticas de incentivos que reconozcan la practicas alineadas con los valores del Sistema de Control Interno.

b) Gestión de Riesgo.

De acuerdo a la evaluación realizad conforme a la normativa mencionada la gestión de riesgo presenta deficiencias significativas en la identificación de riesgos, esto incumple el paso de que es el eje de Gestión de Riesgo. Los datos reflejan que la identificación de riesgos es percibida como casi nunca por un gran porcentaje de los funcionarios y servidores encuestados, lo cual limita la capacidad institucional para anticipar y mitigar los impactos negativos. De lo mencionado se puede detectar deficiencias como la ausencia de un enfoque sistemático para la identificación y evaluación de riesgos y la falta de capacitación específica en la gestión de riesgos.



Impacto en la Normativa: de acuerdo a la Directiva N° 006-2019-CG-INTEG exige la priorización de productos y riesgos críticos esto vinculado a los objetivos estratégicos del plan de acción anual. Sin embargo, la falta de procesos estandarizados en la identificación de riesgos compromete la capacidad de cumplir con los requerimientos establecidos del SIC.

Relación con el nivel de madurez: De acuerdo al reporte del aplicativo del Sistema de Control interno la disminución del nivel de madurez del SCI resalta las deficiencias críticas en la gestión de riesgo, mientras que en el 2021 el nivel intermedio o en desarrollo evidencia un enfoque informal, mientras que el nivel básico alcanzo en el año 2022 esto muestra que las actividades relacionadas con la identificación de riesgos se han vuelto aún más esporádicas y carentes de formalidad, vulnerando el paso 2 del eje Gestión de riesgos según la directivas N° 006-2019-CG-INTEG.

Acciones de Mejora: establecer un sistema formal de gestión de riesgos, establecer un comité especializado y utilizando herramientas tecnológicas para documentar y monitorear riesgos, priorizar riesgos basados en impacto y probabilidad mediante matrices específicas que guíen la asignación de recursos hacia los riesgos más críticos y por ultimo implementar un programa de capacitación continua, con simulaciones prácticas que mejoren las habilidades del personal en la identificación y mitigación de riesgos.

c) Supervisión

En el eje de supervisión establecido en la directiva, la evaluación revela una insuficiencia en las realizaciones de evaluación continua y la comunicación de deficiencias. Estas carencias dificultan la identificación oportuna de problemas



y limitan la capacidad de implementar medidas correctivas eficaces. Por lo tanto, las deficiencias más destacadas son la falta de auditorías internas y evaluaciones continuas.

Impacto Normativo: la directiva exige evaluaciones periódicas para medir el nivel de madurez del Sistema de Control Interno y la implementación de planes correctivos basados en las deficiencias identificadas. Sin un sistema de supervisión robusta, estas metas no pueden alcanzarse de manera eficiente.

Relación con el nivel de madurez: el descenso del nivel de madurez del SCI confirma una supervisión deficiente. En el año 2021, el sistema aun permitía procedimientos replicables sin estandarización. Sin embargo, el nivel alcanzado en el año 2022 revela que no se han implantado mecanismos de evaluación ni se han establecido canales efectivos para comunicar deficiencias, esto debilita significativamente la capacidad de supervisión de la universidad.

Acciones de mejora. Implementar evaluaciones continuas mediante auditorías internas y semestrales y un sistema de retroalimentación, fortalecer la comunicación de deficiencias utilizando informáticos del sistema de control interno y definir indicadores claves de desempeño.

4.1.6. Contrastación de Hipótesis

4.1.6.1. Contrastación de Hipótesis General

Para verificar la hipótesis general planteada en este estudio, se detallan tanto la hipótesis de investigación como la hipótesis nula; La hipótesis de investigación pretendió demostrar la existencia de una relación específica entre las variables analizadas, mientras que la hipótesis nula



establece que dicha relación no existe. Mediante el análisis y la recolección de datos, se ha evaluado ambas hipótesis con el fin de determinar si se puede aceptar o rechazar la hipótesis de investigación, contribuyendo de este modo al conocimiento en el área de estudio.

Hi: El Sistema de Control Interno Influye significativamente en la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, periodo 2021-2022

H0: El Sistema de Control Interno no Influye significativamente en la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, periodo 2021-2022

Para lo cual, se utilizó la estadística inferencial y el análisis paramétrico, lo mencionado se desarrolló mediante el coeficiente de correlación de Pearson, esto fue calculado a través del software estadístico IBM SPSS V.26, de lo cual se llegó al siguiente resultado.

Tabla 43

Coefficiente de Correlación de Pearson, para la Hipótesis General

Variable Independiente (V.I.) Variable Dependiente (V.D.)		Sistema de Control Interno	Gestión de Recursos Humanos
Sistema de Control Interno	Correlación de Pearson	1	,861**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	266	266
Gestión de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	,861**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	266	266

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

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

De acuerdo al análisis de la Tabla N° 43 sobre el valor del Coeficiente de Pearson (r) muestra un coeficiente de correlación de 0.861



entre el Sistema de Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos; este valor refleja una correlación positiva alta entre ambas variables, lo que indica que un incremento en la eficacia o implementación del Sistema de Control Interno está relacionado con una mejora significativa en la Gestión de Recursos Humanos.

Por otro lado, en cuanto a la significancia estadística, el valor bilateral de 0.000 es inferior al nivel estándar de 0.01. Este resultado confirma que la relación observada es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99%; Dicho de otro modo, la probabilidad de que esta correlación sea producto del azar es menor al 1%, lo que proporciona evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0).

Finalmente interpretando estos resultados, se puede decir que el alto coeficiente de correlación y la sólida significancia estadística demuestran una influencia notable del Sistema de Control Interno sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. Estos hallazgos respaldan la hipótesis general de la investigación (H_i) y permiten rechazar la hipótesis nula (H_0).

4.1.6.2. Contrastación de Hipótesis Específica 1

Para verificar la hipótesis Específica 1 planteada en este estudio, se detallan tanto la hipótesis de investigación como la hipótesis nula:

H_i : El empleo del Sistema de Control Interno Influye Directamente en la Gestión de Empleo en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno

H0: El empleo del Sistema de Control Interno no Influye Directamente en la Gestión de Empleo en la Universidad Nacional del Altiplano – puno

Para lo cual, se utilizó la estadística inferencial y el análisis paramétrico, lo mencionado se desarrolló mediante el coeficiente de correlación de Pearson, esto fue calculado a través del software estadístico IBM SPSS V.26, de lo cual se llegó al siguiente resultado.

Tabla 44

Coefficiente de Correlación de Pearson, para la Hipótesis Especifica 1

Variable Independiente (V.I.) Variable Dependiente (V.D.)		Sistema de Control Interno	Gestión de Empleo
Sistema de Control Interno	Correlación de Pearson	1	,848**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	266	266
Gestión de Empleo	Correlación de Pearson	,848**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	266	266

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

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

El análisis de la Tabla N° 44 revela un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.848 entre el Sistema de Control Interno y la Gestión de Empleo, lo que indica una correlación positiva alta. Este resultado sugiere que la implementación efectiva del Sistema de Control Interno guarda una estrecha relación con una mejora sustancial en la gestión del empleo.

Por otro lado, en cuanto a la significancia estadística, el valor bilateral de 0.000 es inferior al nivel estándar de 0.01. Este resultado confirma que la relación observada es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99%; Dicho de otro modo, la probabilidad de que



esta correlación sea producto del azar es menor al 1%, lo que proporciona evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0).

Finalmente interpretando estos resultados, se puede decir que el alto coeficiente de correlación y la sólida significancia estadística demuestran una influencia positiva del Sistema de Control Interno sobre el Gestión de Empleo en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. Estos hallazgos respaldan la hipótesis Especifica 1 de la investigación (H_i) y permiten rechazar la hipótesis nula (H_0).

4.1.6.3. Contrastación de Hipótesis Especifica 2

Para verificar la hipótesis Especifica 2 planteada en este estudio, se detallan tanto la hipótesis de investigación como la hipótesis nula:

H_i : El empleo del Sistema de Control Interno Influye directamente en la Gestión del Rendimiento de los funcionario y servidores/as de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno

H_0 : El empleo del Sistema de Control Interno no Influye directamente en la Gestión del Rendimiento de los funcionario y servidores/as de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno

Para lo cual, se utilizó la estadística inferencial y el análisis paramétrico, lo mencionado se desarrolló mediante el coeficiente de correlación de Pearson, esto fue calculado a través del software estadístico IBM SPSS V.26, de lo cual se llegó al siguiente resultado.

Tabla 45*Coefficiente de Correlación de Pearson, para la Hipótesis Específica 2*

Variable Independiente (V.I.) Variable Dependiente (V.D.)		Sistema de Control Interno	Gestión del Rendimiento
Sistema de Control Interno	Correlación de Pearson	1	,762**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	266	266
Gestión del Rendimiento	Correlación de Pearson	,762**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	266	266

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

Nota: Obtenido del software IBM SPSS (versión 26).

El análisis de la Tabla N° 45 revela un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.762 entre el Sistema de Control Interno y la Gestión del Rendimiento, lo que indica una correlación positiva alta. Este resultado sugiere que la implementación efectiva del Sistema de Control Interno guarda una estrecha relación con una mejora sustancial en la gestión del Rendimiento.

Por otro lado, en cuanto a la significancia estadística, el valor bilateral de 0.000 es inferior al nivel estándar de 0.01. Este resultado confirma que la relación observada es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99%; Dicho de otro modo, la probabilidad de que esta correlación sea producto del azar es menor al 1%, lo que proporciona evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0).

Finalmente interpretando estos resultados, se puede decir que el alto coeficiente de correlación y la sólida significancia estadística demuestran una influencia positiva del Sistema de Control Interno sobre el Gestión del Rendimiento en la Universidad Nacional del Altiplano -



Puno. Estos hallazgos respaldan la hipótesis Especifica 2 de la investigación (Hi) y permiten rechazar la hipótesis nula (H0).

4.2. DISCUSIONES

4.2.1. Discusiones en relación al objetivo general

El objetivo general de la investigación era Determinar la Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, periodo 2021 – 2022. Los resultados obtenidos de los hallazgos revelan una percepción generalizada de compromiso insuficiente y variable por parte de la alta dirección en relación al Sistema de Control Interno. De acuerdo a los resultados de la tabla N° 1 de la encuesta realizada a los funcionarios y servidores de la universidad el 32.33% de los encuestados indicaron que este compromiso ocurre en ocasiones, mientras que el 26.32% señaló que casi nunca y solo un 6.39% considera que la alta dirección tiene siempre un compromiso.

Estos hallazgos se alinean con los señalados por Cortez Moreno & Llanos Gutierrez (2022), concluyeron que el nivel de implementación del sistema de control interno presenta una calificación de baja con una ponderación integral de 0.43 evidenciando la falta de controles internos en la Unidad de Recursos Humanos, como también evaluaron las dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos, donde concluyeron que el estado situacional se encuentra en el 26% siendo calificado como regular. Sin embargo, este estudio aporta una dimensión adicional al identificar que no solo la implementación técnica es un desafío, sino que también las percepciones de un compromiso bajo sobre el liderazgo institucional limitan significativamente la efectividad del Sistema de Control Interno. Estos factores se observan en los resultados de la pregunta N° 4, donde



un 36.84% de los encuestados indico que la alta dirección solo en ocasiones establecen una comunicación de la importancia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos.

Además, la relación entre el liderazgo de la alta dirección y el funcionamiento efectivo de Sistema de Control Interno se ve reflejado en la provisión de recursos. De acuerdo a los resultados de la pregunta N° 5, el 46.24% señalan que la asignación de recursos necesario para el funcionamiento del Sistema de Control Interno ocurre en ocasiones, mientras que un 27.44% indica que casi nunca se realiza. Estos resultados confirman que el apoyo inconsistente no solo afecta la implementación del SCI, sino también su capacidad para generar sostenibilidad en la Gestión de Recurso Humanos.

De lo descrito en los párrafos precedente se puede decir que aún existe cierta implementación del Sistema de Control Interno en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, los resultados reflejan que su influencia en la Gestión de Recursos Humanos es limitada por la falta de liderazgo y la falta de asignación adecuada de los recursos.

4.2.2. Discusiones en relación al objetivo Especifico 1

La discusión de desarrolla al objetivo específico 1 es. Evaluar la Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Empleo en Universidad Nacional del Altiplano – Puno, los resultados obtenidos de los hallazgos en relación al uso de canales diversificados de reclutamiento de acuerdo a la pregunta N° 23 el 31.95% de los encuestados responde que nunca se usa los canales de reclutamiento, mientras que el 26.69% de los encuestados responde que en ocasiones se usas múltiples canales de reclutamiento. Esta falta de diversificación



refleja una estrategia de reclutamiento limitada, lo que dificultaría atraer candidatos con perfil adecuado. Estos resultados coinciden con lo señalado por Quiñones Ccalla, (2022), en su investigación “El sistema de control interno en el área de recursos humanos y su relación con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Calana, Tacna 2020” señala que la entidad muestra deficiencias en cuanto a las labores que viene realizando el área de recursos humanos no siendo exigente en las contrataciones de personal ni el desarrollo que las normas les atribuye.

Respecto al proceso de inducción los resultados de la tabla 28 reflejan que el 23.31% de los encuestados la comunicación y la capacitación se realiza en ocasiones y casi nunca el 28.57%. estos hallazgos revelan una falta de solidez en el proceso de inducción, lo que dificulta que el Sistema de Control Interno garantice que los nuevos servidores y funcionarios comprendan sus funciones y responsabilidades, así como su rápida adaptación al entorno laboral de la entidad. De acuerdo a Rivera Acevedo y Villacrés Moreno (2021), en el trabajo de investigación que realizaron denominada: “Medición del control interno en la gestión de recursos humanos de la empresa Comercializadora Nacional, S.A.S”, en el cual destacan que un sistema de control interno eficaz debe garantizar que las actividades de inducción estén alineadas con políticas de la organización y promueva la rápida adaptación de los empleados.

Por otro lado, tenemos lo que es el periodo de prueba, de acuerdo a la tabla N° 29 el 33.08% de las encuestas considera que el periodo de prueba se lleva a cabo en ocasiones y el 33.83% se lleva estas pruebas casi nunca, estos resultados evidencian una implementación irregular deficientes, lo que afecta la capacidad de la entidad para evaluar de manera adecuada la capacidad de los nuevos



empleados antes de su incorporación definitiva, por lo tanto, la falta de periodos de prueba constituido genera riesgos significativos, como la contratación de personal no apto y la pérdida de recursos. De acuerdo a Jaime Flores y Gonzáles García (2021), respalda los hallazgos obtenidos, destacando que el control interno debe supervisar y evaluar el desempeño de los servidores y funcionarios mediante estándares claros que permitirían detectar desviaciones y tomar decisiones correctivas. En este caso la falta de consistencia en la implementación de periodos de prueba refleja una debilidad en la gestión de recursos humanos, limita su capacidad para optimizar el talento humano. Es necesario establecer controles internos mas efectivos que garanticen la regularidad de estes procesos, mejorados la calidad del personal contratado y esto reduce los costos asociados aplicados en el proceso de evaluación de desempeño.

De lo descrito en los párrafos precedentes, los resultados reflejan que la influencia del sistema de control interno en la gestión de empleo es limitada debido a fallas en la diversificación de los canales de Gestión de la Incorporación y Administración de Personal.

4.2.3. Discusiones en relación al objetivo Especifico 2

El objetivo específico 2 de la investigación busca determinar la Determinar la Influencia de Sistema de Control Interno en la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores/as de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno lo resultados obtenidos con respecto a la Pregunta N° 36, se observó en los resultados que el 42.86% de los encuestados opinó que el Sistema de Control Interno contribuye en ocasiones y un 27.82% respondió casi nunca. Estos resultados sugieren que, para un parte del personal, el sistema de control interno tiene una



ampliación ocasional o insuficiente en lo que respecta al rendimiento laboral. Esto resalta que el sistema no está proporcionando un apoyo constante para la mejora de las competencias y productividad de los trabajadores. Estos hallazgos son consistentes con la colusión de la investigación desarrollada por Jaime Flores y Gonzáles García (2021), quienes llegaron a la conclusión de que un Sistema de Control Interno bien implantando debe establecer estándares claros y medir el desempeño de manera continua. La influencia del SCI en este aspecto es limitada la efectividad del Sistema en la universidad.

Por otro lado, de acuerdo a la tabla N° 40, que refleja los resultados de si la universidad tiene implementado un sistema de gestión de rendimiento conforme a las normativas establecidas, revela que el 33.08% en ocasiones y un 37.97% casi nunca consideran que el sistema no cumple de manera consistente con las normativas. Estos resultados reflejan que el sistema de gestión del rendimiento es la universidad es insuficiente. Cortez Moreno & Llanos Gutierrez (2022), concluyeron que la implementación deficiente del control interno en las entidades del estado afecta la efectividad de los sistemas de gestión, lo que refleja en los resultados de la universidad. La falta de consistencia en la implantación de las normativas en el Sistema de Control Interno.

Finalmente, en relación a la tabla N° 41 los resultados de las evaluaciones formales de desempeño, muestran que el 31,58% de los encuestados expresan que en ocasiones se realiza las evaluaciones formales mientras que el 39.47% de los trabajadores responde casi nunca se lleva a cabo las evaluaciones formales de desempeño, lo que refleja una falta de implantación adecuada en el proceso de evaluación de desempeño. Estos datos sugieren que la universidad no está aplicando el sistema de manera estructurada para asegurar que las evaluaciones se



realicen de forma consistente y transparente. De acuerdo Cortez Moreno & Llanos Gutierrez (2022), quienes concluyeron que la falta de controles interno adecuados limitan la efectividad de la gestión de recursos humanos, por lo tanto, en el contexto de la universidad, la ausencia de evaluaciones regulares impide medir el desempeño laboral de manera objetiva, establecer metas claras y retroalimentación constante, elementos esenciales para la mejora continua y la productividad de los servidores y funcionarios.

En resumen, los resultados obtenidos son consistentes con los antecedentes revisados, que subrayan que un sistema de control interno inadecuado genera deficiencias significativas en la supervisión, evaluación y desarrollo de los trabajadores. La implementación limitada del sistema de control interno en la universidad nacional de altiplano – puno refleja una falta de consistencia y proactividad, lo que impacta negativamente en la gestión del rendimiento.



V. CONCLUSIONES

Primera: el análisis de la influencia del Sistema de control Inter en la Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno para los periodos 2021 – 2022 reveló que el sistema tiene una influencia positiva pero limitada sobre la Gestión de Recursos Humanos. La correlación es positiva ($r=0.861$, $p<0.005$) indica que, cuando el Sistema de Control Interno esta implementado correctamente, tiene un impacto directo sobre la mejora de los procesos clave en la Gestión de Recursos Humanos. Por ejemplo, este impacto se ve reducido por una implementación irregular y la falta de compromiso constante de la alta dirección. El 32.33% de los funcionarios y servidores considera que el compromiso de la alta dirección ocurre en ocasiones, mientras que el 26.32% lo considera casi nunca. Esto afecta la efectividad global del sistema, ya que la alta dirección es clave para liderar el proceso de implementación y garantizar su sostenibilidad.

Segunda: En cuanto a la Gestión de Empleo, los resultados muestran una correlación positiva ($r=0.848$, $p<0.05$) entre el Sistema de Control Interno y la efectividad en el proceso algunos proceso de Gestión de empleo, por ejemplo, se evidencia que los canales de reclutamiento utilizado no son lo suficientemente diversos, ya que el 31.95% de los servidores y funcionarios indicaron que nunca se utiliza múltiples canales de reclutamiento, además, un 28.37% de los encuestados consideran que las capacitaciones en el Sistema de Control Interno se realizan casi nunca, lo que resalta falta de una estructura formativa solida que asegure la correcta incorporación y adaptación de los nuevos empleados.

Tercera: Respecto a la Gestión del Rendimiento, se identificó una correlación positiva moderada ($r=0.762$, $p<0.05$), lo que indica que el Sistema de Control Interno



influye en la mejora del desempeño de los trabajadores públicos, pero en ocasiones. Por ejemplo, el 42.86% de los encuestados afirmo que el sistema influye en el desempeño en ocasiones, mientras que el 27.82% indico que casi nunca. Esta falta de retroalimentación constante y la escasa formalización en la evaluación del rendimiento limitan el potencial de mejora del desempeño individual y colectivo. Se debe implementar un sistema de evaluación estructurada que garantice retroalimentación constate y alineación con los objetivos estratégico.

Cuarta: En los generales, el Sistema de Control Interno presenta una influencia positiva, su implementación no ha sido sistemático ni adecuado, lo que impide que sus beneficios se materialicen de manera plena. La falta de compromiso de la alta dirección, la insuficiencia de recursos asignados, evaluación de riesgos, capacitación y falta de evaluación continua son barreras claves que deben superarse para optimizar el funcionamiento del Sistema de Control Interno y mejorar los procesos de Recesos de Recursos Humanos en la Universidad.



VI. RECOMENDACIONES

Primera: Reforzar el compromiso de la alta dirección con el Sistema de Control Interno a través de políticas claras y medidas concretas que aseguren su aplicación sistemática. Por ejemplo, se recomienda la asignación de presupuesto necesario para la implementación eficaz del Sistema de Control Interno, tanto en términos de presupuesto como en la contratación de servidores especializados en auditorías y control interno. También se recomienda que la alta dirección establezca un cronograma de supervisión periódica para evaluar la efectividad de las acciones de control implementadas y el cumplimiento del Reporte de la presentación de entregables para la Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades públicas - Directiva N° 006-2019-CG/INTEG que son evaluación semestral, anual y el seguimiento de plan de acción anula.

Segunda: Diversificar los canales de reclutamiento y fortalecer la capacitación. Por ejemplo, se debe Implementar un programa de capacitación integral y continua en Sistema de Control Interno para todo los servidores y funcionario de la entidad, con énfasis en la evaluación de riesgo, el cumplimiento normativo y la aplicación efectiva del Sistema de Control Interno. Estas capacitaciones deben ser trimestral, adoptando a las funciones específicas de cada área vinculada con las actividades operativas de la entidad. Para garantizar su efectividad se proponga iniciar un plan de seis meses que incluya un sistema de retroalimentación a través de encuestas de satisfacción o medición de impacto en la mejora de los procesos administrativos. Es importante que esta capacitación está vinculada a la evaluación de desempeño, de modo que el aprendizaje y la mejora continua sea factores evaluados en la gestión de empleo y gestión del rendimiento. Además, se debe diversificar los canales de reclutamiento, utilizando canales digitales.



Tercera: establecer un proceso formal y sistemático para la evaluación de riesgo en todos los niveles de la universidad y de acuerdo Directiva N° 006-2019-CG/INTEG. Por ejemplo, este proceso deber ser realizado de forma continua y documentada, con la participación activa de un equipo diversificado que identifique, evalúe y proponga soluciones para mitigar los riesgos asociados a la gestión de recursos humanos y de la entidad. También, se debe garantizar que los riesgos sean evaluados no solo desde el punto de vista operativo, sino también ético y normativo, con el fin de prevenir posibilidad de conflicto de intereses o situaciones de corrupción.

Cuarta: Diseñar e implementar un sistema convencional o un sistema basado en las tendencias más avanzadas de Inteligencia Artificial para el monitoreo y evaluación continuo del Sistema de Control Interno, Por ejemplo, este sistema debe estar basado en indicadores de desempeño específico que mida la eficiencia de los controles interno, la capacidad, la identificación y mitigación de riesgo, y el cumplimiento de las normativas del sistema de control interno, el cumplimiento normativo en gestión de recursos humanos u otros afectos a la entidad, este sistema debe ser desarrollado por un equipo técnico que se encargue de analizar y reportar trimestralmente los resultados a la alta dirección, para que pueda tomar decisiones sobre las posibilidades de mejora del sistema de control interno. También, se debe considerar la contratación de auditores externas para evaluar de forma independiente el funcionamiento del sistema y proponer recomendaciones de mejora.



VII. REFERENCIAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento . *El Peruano*.
https://storage.servir.gob.pe/gdr/archivos/Res_076-2021-SERVIR-PE_GUIA.pdf
- Bernal Torres, C. A. (2010a). *Metodología de la Investigación Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera Edición). PEARSON EDUCACION.
- Bernal Torres, C. A. (2010b). *Metodología de la Investigación Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera Edición). PEARSON EDUCACION.
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Cuarta).
- Bizneo. (2024). *Cultura organizacional*. Bizneo.Com.
- Carrasco Diaz, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marco.
- Contraloría General de la República. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Contraloría General de la República.
https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Contraloría General de la República. (2016). *Control Interno. Departamento de Estudios e Investigaciones* .
https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTROL_INTERNO_2016.pdf
- Contraloría General de la República. (2023). *Directiva N° 006-2019- CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado.”*
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4345200/Versi%C3%B3n%20006-2019-CG-INTEG-Implementaci%C3%B3n%20del%20Sistema%20de%20Control%20Interno%20en%20las%20Entidades%20del%20Estado.pdf>



[20integrada%20de%20la%20Directiva%20N%C2%B0%20006-2019-CG-INTEG.PDF.PDF?v=1680134785](https://repositorio.unap.edu.pe/handle/11537/30944)

Cortez Moreno, M., & Llanos Gutierrez, J. (2022). *El sistema de control interno como herramienta de gestión de la unidad de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de La Encañada, Cajamarca, 2019* [Universidad Nacional Privada del Norte].

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/11537/30944>

de Soto, F. C. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*, 12(Ext), 10–27.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109902>

El Congreso de la Republica. (2002). Ley N° 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica. *Diario Oficial El Peruano*.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=24>

Gómez Bastar, S. (2012a). *Metodología de la Investigación* (Primera Edición). RED TERCER MILENIO S.C.

Gómez Bastar, S. (2012b). *Metodología de la Investigación* (Primera Edición). RED TERCER MILENIO S.C.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014a). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014b). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Jaime Flores, J. J., & Gonzáles García, Y. J. (2021). *Subsistema de Auditoría y Control de Recursos Humanos* [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/14607/1/14607.pdf>

Koontz y O'Donnel. (2024). *Concepto de Control*. Zona Económica .



- Luna Salvador, R. E. (2019). *El sistema del control interno en el área de recursos humanos, de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz – 2018* [Universidad Católica los Angeles Chimbote]. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/23047>
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Segunda edición). Pearson Educación.
- MEF. (2024). *Recursos Públicos*. MEF.
- Meléndez Torres, J. B. (2016). *Control Interno* (Primera Edición). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Pérez León, G. (n.d.). *Coeficiente Alfa de Cronbach*. GPL Research Consultores. Retrieved October 19, 2024, from <https://gplresearch.com/coeficiente-alfa-de-cronbach/>
- Pérez Porto Julián, & Merino María. (2021). *Desempeño*. Definicion.
- Presidencia del Consejo de Ministros - Perú. (2014). DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM, Aprobación del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. *El Peruano*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios_web/conectamef_quechua/pdf/normas_legales_2012/NL20140613.pdf
- Pujay Escobal, L. A., Farro Espinoza, M. de L., & Gallardo Rojas, E. (2019). *El control interno y su influencia en el desarrollo organizacional de recursos humanos en la municipalidad distrital de Amarilis año - 2017*.
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/4897>
- Quiñones Ccalla, G. M. (2022). *El sistema de control interno en el área de recursos humanos y su relación con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Calana, Tacna 2020* [Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2257/Quñones-Ccalla-Grazia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera Acevedo, A. E., & Villacrés Moreno, D. A. (2021). *Medición del control interno en la gestión de recursos humanos de la empresa Comercializadora*



Nacional, S.A.S. *Accounting and Management Research*, 1(1), 1–16.

<https://doi.org/10.22209/amr.v1n1a03>

Rodríguez Serrano, J. C. (2004). *El modelo de Gestión de Recursos Humanos* (Primera Edición). Editorial UOC.

Servir. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526155/Gu%C3%ADa%20Sistema%20Administrativo%20Gesti%C3%B3n%20RR%20HH%20Sector%20P%C3%ABlico.pdf>

Servir. (2017). *Herramientas Del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res265-2017-SERVIR-PE.pdf>

Taboada Allende, V. L. (2022). *Control interno en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/17673>



ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO.

CUESTIONARIO

a. PRESENTACIÓN

Estimado colaborador el presente cuestionario es parte de una investigación académica que tiene como finalidad conocer su opinión, sobre "EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO, PERIODOS 2021 – 2022"

b. INSTRUCCIONES

Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad. Leer pausadamente cada uno de los siguientes enunciados e indique su apreciación sobre "EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO, PERIODOS 2021 – 2022" en mención líneas arriba.

INSTRUCCIONES

Marque su respuesta con una equis (X) en la parte derecha de cada pregunta; según se detalla en el siguiente cuadro.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre

1. VARIABLE INDEPENDIENTE: SISTEMA DE CONTROL INTERNO

ÍTEM	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	1	2	3	4	5
Ambiente de control						
1	¿En la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, existe un compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno?					
2	¿Usted conoce los documentos normativos de gestión institucional? (MOF, ROF, CAP, ORGANIGRAMA).					
3	¿La alta dirección de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, promueve la implementación y el mantenimiento del sistema de control interno?					



4	¿En la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, la alta dirección establece y comunica la importancia del sistema de control interno para la gestión de recursos humanos?					
5	¿En la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, la alta dirección proporciona los recursos necesarios para el funcionamiento del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos?					
6	¿La Universidad Nacional del Altiplano - Puno proporciona capacitación al personal en los controles internos y en las políticas y procedimientos de la organización?					
Evaluación de riesgo						
7	¿La Universidad Nacional del Altiplano - Puno cuenta con un proceso formal para identificar los riesgos que pueden afectar a la gestión de recursos humanos?					
8	¿El proceso de identificación de riesgos de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno se realiza de manera periódica?					
9	¿en el proceso de análisis de riesgo se analiza si los funcionarios y servidores podrían sentirse motivados, influenciados, inducidos o presionados a aceptar sobornos (coimas) o experimentar conflicto de intereses?					
10	¿La evaluación de riesgos en la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno se utiliza para priorizar las acciones de mitigación de riesgo?					
Actividades de control		1	2	3	4	5
11	¿Con qué frecuencia se siguen las normativas y procedimientos establecidos en Recursos Humanos para la toma de decisiones en la contratación de personal?					
12	¿Con qué frecuencia se implementan controles preventivos para reducir el riesgo de errores en la gestión de recursos humanos?					
13	¿Con qué frecuencia se realizan revisiones periódicas de las normativas y procedimientos de gestión de recursos humanos para asegurar su eficacia?					
Información y comunicación		1	2	3	4	5
14	¿En qué medida se utiliza la información producida en recursos humanos para mejorar los procesos y la eficiencia organizativa?					
15	¿La UNA - Puno mediante la Gestión de recursos humanos, cuenta con mecanismos que garantizan el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?					
16	¿Con qué frecuencia se utilizando el canal de denuncias para informar sobre conductas inapropiadas en el entorno laboral?					
17	¿La alta dirección utiliza la información del Sistema de Control Interno para tomar decisiones?					
Supervisión y monitoreo		1	2	3	4	5
18	¿Con qué frecuencia se realizan revisiones continuas de los procesos de recursos humanos para identificar posibles desviaciones de los controles establecidos?					
19	¿Se considera la evaluación periódica como una herramienta esencial para mejorar los procesos de gestión de personal?					
20	¿Con qué frecuencia se monitorean indicadores clave de rendimiento en recursos humanos para evaluar la eficacia de los controles internos?					
21	¿Con qué frecuencia se realizan reuniones de seguimiento con la alta dirección para discutir los resultados y las mejoras necesarias?					



22	¿Con qué frecuencia observa usted que el Sistema de Control Interno se está implementado en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, cumple con los requisitos establecidos en la Resolución de Contraloría N° 073-2023-CG y contribuye a una gestión eficaz y transparente de los recursos humanos en la institución?					
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

2. VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ITEM	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
Gestión de Empleo						
1	¿Se utilizan múltiples canales de reclutamiento para atraer candidatos calificados?					
2	¿Se realiza una evaluación exhaustiva de las habilidades y competencias de los candidatos durante el proceso de selección?					
3	¿Se comunica sobre roles, responsabilidades y beneficios durante el proceso de contratación y Se ofrece capacitación específica en habilidades técnicas y blandas necesarias para el desempeño del puesto a los nuevos servidores y servidoras?					
4	¿Se lleva a cabo el período de prueba de los servidores recién contratados en la Universidad Nacional del Altiplano?					
5	¿Con qué frecuencia se actualizan y mantienen los registros de los empleados en la organización?					
6	¿Se cuenta con un sistema eficiente para el almacenamiento y la gestión de los documentos del personal?					
7	¿Se brinda acceso adecuado a los legajos de los empleados según sea necesario para fines legales y administrativos?					
8	¿Se comunican claramente las políticas, directivas, reglamentos y procedimientos relacionados con la asistencia y la puntualidad a los servidores/as?					
9	¿Se lleva un registro preciso de la asistencia y la puntualidad de los servidores?					
10	¿Se aplican medidas disciplinarias en caso de ausencias no justificadas o tardanzas recurrentes?					
11	¿Se llevan a cabo los desplazamientos de personal de acuerdo con las regulaciones vigentes de manera transparente y con un procedimiento claro?					
12	¿Se aplican consistentemente procedimientos disciplinarios en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno?					
13	¿Se lleva a cabo la desvinculación de los servidores conforme a las normas y regulaciones establecidas?					
Gestión del Rendimiento		1	2	3	4	5
14	¿qué tan frecuentemente el Sistema de Control Interno contribuye a la mejora del desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?					
15	¿la Universidad Nacional del Altiplano - Puno tiene implementado un sistema de gestión del rendimiento que cumple con las normativas establecidas?					
16	¿Con qué frecuencia se lleva a cabo una evaluación formal de desempeño en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno?					
17	¿La Universidad Nacional del altiplano brindan oportunidades adecuadas de desarrollo y capacitación para mejorar su rendimiento laboral?					



ANEXO 2: SOLICITUD PARA REALIZAR LA ENCUESTA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SUMILLA: Solicito Autorización, para realizar encuesta a los funcionario y servidores administrativos de la entidad y recabar información.

SR. DR. PAULINO MACHA ARI RECTOR DE LA "UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO"

3092 - 18/07

IF. 1537
18/07
Ricardo J. G.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO			
SUB UNID TRAMITE DOCUMENTARIO			
INGRESADO			
27 MAY 2024			
Reg.	Folio	Hora	Firma
3096			<input checked="" type="checkbox"/>

Rectoría 27/05
09/07

Yo, **Benedicto Vizcarra Calani**, ex alumno de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Escuela Profesional de Ciencias Contables de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, identificado con DNI N°, 73613246, Cel. 950146403 con domicilio real ubicado en el Jr. Vela Vela N° 108 en del distrito de Puno, provincia de Puno, departamento de Puno, con el debido respeto me presento y expongo:

Que, siendo Bachiller de la E.P. de Ciencias Contables, y en pleno desarrollo de mi trabajo de investigación de tesis universitario titulado **"EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO, PERIODOS 2021 – 2022"**, cuya población de estudio he determinado la UNA PUNO, la muestra los servidores administrativos de la entidad, por estas consideraciones. Solicito a usted autorice por la instancia que corresponde y se me permita realizar las encuestas correspondientes y se me brinde la información suficiente y necesaria para poder realizar dicha labor; Las encuestas se realizara a través de cuestionarios y serán aplicadas a los funcionarios y servidores que se encuentra laborando en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

POR LO EXPUESTO:

Sírvase usted acceder a mi petición y a la espera de una respuesta satisfactoria aprovecho la ocasión para expresarle mi más cordial saludo.

Puno, 24 de mayo del 2024

Atentamente.

Nombre y Apellidos: Benedicto Vizcarra Calani
DNI : 73613246



ANEXO 3: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
"Licenciada por la SUNEDU"
www.unap.edu.pe



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Puno, 22 de julio de 2024

Carta N° 079-2024-R-UNA-PUNO

Señor
Benedicto Vizcarra Calani
Egresado de la Escuela Profesional Ciencias Contables
Puno. -
Ref.: Solicitud de fecha 27/05/24

De mi consideración,

Mediante la presente y en atención al documento de referencia, se le autoriza la aplicación de la encuesta a los funcionarios y servidores administrativos de la UNA Puno, para el desarrollo de trabajo de investigación de tesis titulado "EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO- PUNO PERIODOS 2021-2022".

Sin otro particular, expreso mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente,



Paulino Machaca Ari
Dr. Paulino Machaca Ari
RECTOR

Reg. 3430-2024
C.c.: Arch.
PMA Ifad

Teléfono:
(051)352206

Correo:
rectorado@unap.edu.pe

Av. El Sol N° 329 (Edificio de administración)
Av. Floral N° 1153 (Ciudad Universitaria)

ANEXO 4: REPORTE DE CUMPLIMIENTO DE LA PRESENTACIÓN DE ENTREGABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS - DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG

Reporte de cumplimiento de la presentación de entregables para la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades públicas - Directiva N° 006-2019-CG/INTEG

17/11/2024 08:26 p.m.

PERÍODO	CÓDIGO DE ENTIDAD	NOMBRE DE ENTIDAD	DEPARTAMENTO	NIVEL DE GOBIERNO	GRUPO	DATOS DEL TITULAR DE LA ENTIDAD	ENTREGABLE	NIVEL DE MADUREZ (1)	CANTIDAD DE PRODUCTOS (2)	ESTADO
2021	0202	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO	PUNO	NACIONAL	GRUPO 1	MACHACARI PAULINO	EVALUACIÓN SEMESTRAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SCI	43,75		ENVIADO
2021	0202	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO	PUNO	NACIONAL	GRUPO 1	MACHACARI PAULINO	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL			ENVIADO
2021	0202	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO	PUNO	NACIONAL	GRUPO 1	MACHACARI PAULINO	PLAN DE ACCIÓN ANUAL - SECCIÓN MEDIDAS DE CONTROL	3		ENVIADO
2021	0202	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO	PUNO	NACIONAL	GRUPO 1	MACHACARI PAULINO	PLAN DE ACCIÓN ANUAL - SECCIÓN MEDIDAS DE REMEDIACIÓN			ENVIADO
2021	0202	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO	PUNO	NACIONAL	GRUPO 1	MACHACARI PAULINO	EVALUACIÓN ANUAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	0		ENVIADO

NOTAS:
 (1) Se calcula sólo para el entregable "Evaluación Anual de la Implementación del SCI".
 (2) Se muestra sólo para el entregable "Plan de Acción - Sección Medidas de control".



N°	NOMBRE DE ENTIDAD	NIVEL DE GOBIERNO	REGIÓN	PROVINCIA	DISTRITO	GRUPO	SEGUNDO REPORTE DE SEGUIMIENTO DE EJECUCIÓN DE LOS PLANES DE ACCIÓN (PERIODO 2022)	EVALUACIÓN ANUAL DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SICI (PERIODO 2022)	GRADO DE IDENTIFICACIÓN DE DEFICIENCIAS (PERIODO 2022)
NIVEL DE GOBIERNO NACIONAL									
1	MODERNIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO DE LAS EPSS	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	SAN ISIDRO	GRUPO 1	OMISO	OMISO	0
2	UNIDAD EJECUTORA 012 - OFICINA GENERAL DE INVERSIONES Y PROYECTOS (MEF)	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	LIMA	GRUPO 1	OMISO	OMISO	0
3	UE 005: PROGRAMA MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE JUSTICIA EN MATERIA PENAL EN EL PERÚ (MINJUSDH)	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	SAN ISIDRO	GRUPO 1	OMISO	ENVIADO FUERA DEL PLAZO	0
4	UNIDAD EJECUTORA 003: CREACIÓN DEL SERVICIO DE CATASTRO URBANO EN DISTRITOS PRIORIZADOS DE LAS PROVINCIAS DE CHICLAYO Y LAMBAYEQUE DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE; LA PROVINCIA DE LIMA DEL DEPARTAMENTO DE LIMA Y LA PROVINCIA DE PIURA DEL DEPARTAMENTO DE PIURA (COFOPRI-MVCS)	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	SAN ISIDRO	GRUPO 1	OMISO	OMISO	0
5	UNIDAD EJECUTORA 004: FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE VIGILANCIA EN SALUD PÚBLICA (INSTITUTO NACIONAL DE SALUD)	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	CHORRILLOS	GRUPO 1	OMISO	OMISO	0
6	FOMENTO Y GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA PRODUCCIÓN FORESTAL EN EL PERÚ	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	MAGDALENA D	GRUPO 1	OMISO	OMISO	0
7	HOSPITAL VITARTE	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	ATE	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	90.74
8	HOSPITAL EMERGENCIA ATE VITARTE	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	ATE	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	81.48
9	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	LIMA	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	100
10	SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES (EX- CONASEV)	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	MIRAFLORES	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	100
11	MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	LA MOLINA	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	95.54
12	MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	SAN BORJA	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	68.23
13	INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA INIA	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	LA MOLINA	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	98.21
14	CENTRO DE FORMACIÓN EN TURISMO	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	BARRANCO	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	100
15	INSTITUTO GEOLOGICO MINERO Y METALURGICO - INGEMMET	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	SAN BORJA	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	99.07
16	INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR - IPEN	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	SAN BORJA	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	98.21
17	INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ	NACIONAL	P. C. DEL CALL	PROV. CONSTI	CALLAO	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	97.32
18	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN - ITP	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	SAN ISIDRO	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	90.18
19	CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA - CGR	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	JESUS MARIA	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	90.91
20	MINISTERIO DE EDUCACIÓN	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	SAN BORJA	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	97.27
21	MINISTERIO DE SALUD	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	JESUS MARIA	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	87.96
22	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	JESUS MARIA	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	95.54
23	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA - AYACUCHO	NACIONAL	AYACUCHO	HUAMANGA	AYACUCHO	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	83.93
24	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ - HUANCAYO	NACIONAL	JUNIN	HUANCAYO	EL TAMBO	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	86.36
25	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA	NACIONAL	LIMA MET	LIMA	LA MOLINA	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	41.96
26	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA PERUANA	NACIONAL	LORETO	MAYNAS	SAN JUAN BAUT	GRUPO 1	OMISO	OMISO	0
27	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PIURA	NACIONAL	PUÑO	PUÑO	PUÑO	GRUPO 1	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	ENVIADO FUERA DEL PLAZO	12
28	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	NACIONAL	PIURA	PIURA	CASTILLA	GRUPO 1	ENVIADO FUERA DEL PLAZO	ENVIADO DENTRO DEL PLAZO	31.37

ANEXO 4: CUESTIONARIO LLEGANDO POR LOS ENCUESTADOS

5	¿En la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, la alta dirección proporciona los recursos necesarios para el funcionamiento del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos?								X							
6	¿La Universidad Nacional del Altiplano – Puno proporciona capacitación al personal en los controles internos y en las políticas y procedimientos de la organización?								X							
Evaluación de riesgo																
7	¿La Universidad Nacional del Altiplano – Puno cuenta con un proceso formal para identificar los riesgos que pueden afectar a la gestión de recursos humanos?									X						
8	¿El proceso de identificación de riesgos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno se realiza de manera periódica?									X						
9	¿En el proceso de análisis de riesgo se analiza si los funcionarios y servidores podrían sentirse motivados, influenciados, inducidos o presionados a aceptar sobornos (coimas) o experimentar conflicto de intereses?									X						
10	¿La evaluación de riesgos en la gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno se utiliza para priorizar las acciones de mitigación de riesgo?									X						
Actividades de control																
										1	2	3	4	5		
11	¿Con qué frecuencia se siguen las normativas y procedimientos establecidos en Recursos Humanos para la toma de decisiones en la contratación de personal?										X					
12	¿Con qué frecuencia se implementan controles preventivos para reducir el riesgo de errores en la gestión de recursos humanos?										X					
13	¿Con qué frecuencia se realizan revisiones periódicas de las normativas y procedimientos de gestión de recursos humanos para asegurar su eficacia?											X				
Información y comunicación																
												1	2	3	4	5
14	¿En qué medida se utiliza la información producida en recursos humanos para mejorar los procesos y la eficiencia organizativa?												X			
15	¿La UNA - Puno mediante la Gestión de recursos humanos, cuenta con mecanismos que garanticen el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?													X		

CUESTIONARIO

A. PRESENTACIÓN

Estimado colaborador el presente cuestionario es parte de una investigación académica que tiene como finalidad conocer su opinión, sobre "EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO, PERIODOS 2021 – 2022".

B. INSTRUCCIONES

Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad. Leer pausadamente cada uno de los siguientes enunciados e indique su apreciación sobre "EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO, PERIODOS 2021 – 2022" en mención líneas arriba.

INSTRUCCIONES

Marque su respuesta con una equis (X) en la parte derecha de cada pregunta; según se detalla en el siguiente cuadro.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre

1. VARIABLE INDEPENDIENTE: SISTEMA DE CONTROL INTERNO

ÍTEM	SISTEMA DE CONTROL INTERNO				
	1	2	3	4	5
Ambiente de control					
1	¿En la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, existe un compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno?				
					X
2	¿Usted conoce los documentos normativos de gestión institucional? (MOF, ROF, CAP, ORGANIGRAMA).				
					X
3	¿La alta dirección de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, promueve la implementación y el mantenimiento del sistema de control interno?				
					X
4	¿En la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, la alta dirección establece y comunica la importancia del sistema de control interno para la gestión de recursos humanos?				
					X

4	¿Se lleva a cabo el período de prueba de los servidores recién contratados en la Universidad Nacional del Altiplano?	X				
5	¿Con qué frecuencia se actualizan y mantienen los registros de los empleados en la organización?				X	
6	¿Se cuenta con un sistema eficiente para el almacenamiento y la gestión de los documentos del personal?				-	X
7	¿Se brinda acceso adecuado a los legajos de los empleados según sea necesario para fines legales y administrativos?				X	
8	¿Se comunican claramente las políticas, directivas, reglamentos y procedimientos relacionados con la asistencia y la puntualidad a los servidores/as?		X			X
9	¿Se lleva un registro preciso de la asistencia y la puntualidad de los servidores?				X	
10	¿Se aplican medidas disciplinarias en caso de ausencias no justificadas o tardanzas recurrentes?				X	
11	¿Se llevan a cabo los desplazamientos de personal de acuerdo con las regulaciones vigentes de manera transparente y con un procedimiento claro?				X	
12	¿Se aplican consistentemente procedimientos disciplinarios en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno?				X	
13	¿Se lleva a cabo la desvinculación de los servidores conforme a las normas y regulaciones establecidas?				X	
Gestión del Rendimiento						
		1	2	3	4	5
14	¿qué tan frecuentemente el Sistema de Control Interno contribuye a la mejora del desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?				X	
15	¿la Universidad Nacional del Altiplano - Puno tiene implementado un sistema de gestión del rendimiento que cumple con las normativas establecidas?		X			
16	¿Con qué frecuencia se lleva a cabo una evaluación formal de desempeño en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno?			X		
17	¿La Universidad Nacional del Altiplano brindan oportunidades adecuadas de desarrollo y capacitación para mejorar su rendimiento laboral?		X			

16	¿Con qué frecuencia se utilizando el canal de denuncias para informar sobre conductas inapropiadas en el entorno laboral?	X				
17	¿La alta dirección utiliza la información del Sistema de Control Interno para tomar decisiones?				X	
Supervisión y monitoreo						
		1	2	3	4	5
18	¿Con qué frecuencia se realizan revisiones continuas de los procesos de recursos humanos para identificar posibles desviaciones de los controles establecidos?			X		
19	¿Se considera la evaluación periódica como una herramienta esencial para mejorar los procesos de gestión de personal?				X	
20	¿Con qué frecuencia se monitorean indicadores clave de rendimiento en recursos humanos para evaluar la eficacia de los controles internos?			X		
21	¿Con qué frecuencia se realizan reuniones de seguimiento con la alta dirección para discutir los resultados y las mejoras necesarias?		X			
22	¿Con qué frecuencia observa usted que el Sistema de Control Interno se está implementado en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, cumple con los requisitos establecidos en la Resolución de Contraloría N° 073-2023-CG y contribuye a una gestión eficaz y transparente de los recursos humanos en la institución?		X			X

2. VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ITEM	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	1	2	3	4	5
Gestión de Empleo					
1	¿Se utilizan múltiples canales de reclutamiento para atraer candidatos calificados?			X	
2	¿Se realiza una evaluación exhaustiva de las habilidades y competencias de los candidatos durante el proceso de selección?			X	
3	¿Se comunica sobre roles, responsabilidades y beneficios durante el proceso de contratación? ¿Se ofrece capacitación específica en habilidades técnicas y blandas necesarias para el desempeño del puesto a los nuevos servidores y servidoras?			X	

ANEXO 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cómo Influye el Sistema de Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno periodos 2021-2022?	OBJETIVOS GENERALES Determinar la Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, periodos 2021 – 2022	HIPÓTESIS GENERAL El Sistema de Control Interno Influye significativamente en la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, periodos 2021-2022	V.I. • Sistema de Control Interno V. D. • Gestión de Recursos Humanos	• ambiente de Control • Evaluación de Riesgo • Actividades de Control • Información y Comunicación • Supervisión y Monitoreo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLES	INDICADORES
1. ¿Cómo Influye el Sistema de Control Interno en la Gestión de Empleo en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?	1. Evaluar la Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión de Empleo en Universidad Nacional del Altiplano - Puno	1. El empleo del Sistema de Control Interno Influye Directamente en la Gestión de Empleo en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno	V.I. • Sistema de Control Interno V. D. • Gestión de Empleo	• Gestión de Incorporación • Gestión de administración de personal
2. ¿Cómo Influye el Sistema de Control Interno en la Gestión del Rendimiento de los funcionario, Servidores y Servidoras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno?	2. Determinar la Influencia de Sistema de Control Interno en la Gestión del Rendimiento de los funcionarios y servidores/as de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno	2. El empleo del Sistema de Control Interno Influye directamente en la Gestión del Rendimiento de los funcionario y servidores/as de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno	V.I. • Sistema de Control Interno V. D. • Gestión del Rendimiento	• Evaluación del desempeño
	3. Evaluar la implementación del Sistema de Control Interno conforme a la normativa actual (Resolución de Contraloría N° 073-2023-CG) de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.			



ANEXO 7: DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Benedicto Viccarra Calani
, identificado con DNI 73613246 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Ciencias Contables

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

“El Sistema de Control Interno y su Influencia en la Gestión de Recursos de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, Periodo 2021-2022”

“ Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 17 de Diciembre del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 9: AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Benedicto Vizcarra Calani
, identificado con DNI 73673246 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Ciencias Contables

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

"El Sistema de Control Interno y su Influencia en la Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, periodos 2021-2022"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 17 de Diciembre del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella