

EL CONTROL INTERNO GUBERNAMENTAL EN LOS PROCESOS DE CONCURSO PUBLICO DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS

por KELVIN TERRONES HUATANGARE

Fecha de entrega: 09-abr-2024 05:00p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2344978745

Nombre del archivo: T-A_KELVIN-TERRONES_HUATANGARE_T_1_1_.docx (764.23K)

Total de palabras: 8483

Total de caracteres: 53009

⁷
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA
Y GOVERNABILIDAD**



**EL CONTROL INTERNO GUBERNAMENTAL EN LOS PROCESOS
DE CONCURSO PÚBLICO DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS⁷**

**Trabajo Académico para obtener el título profesional de
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOVERNABILIDAD**

AUTOR

Br. Kelvin Terrones Huatangare

ASESORA

Dra. Maribel Mercedes Zamora Carranza

¹
<https://orcid.org/0000-0002-3170-2852>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública y desarrollo Local y regional

TRUJILLO – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Maribel Mercedes Zamora Carranza con DNI N° 409213036, como asesor (a) del trabajo de investigación titulado “EL CONTROL INTERNO GUBERNAMENTAL EN LOS PROCESOS DE CONCURSO PUBLICO DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS”, desarrollado (a) por el (la) egresado (a) Kelvin Terrones Huatangare con DNI 73660646, del Programa de estudios de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Asesor (a)

Dra. Maribel Mercedes Zamora Carranza

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

1

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora (e) de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

1
Vicerrectora Académica

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación

Dr. Jaime Roberto Ramírez García

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín

Secretaria General

DEDICATORIA

A mis padres Marleni e Ynocente por brindarme su apoyo, cariño, comprensión siempre y por los valores que me inculcaron en casa para ser un profesional a carta cabal, con ganas de salir adelante. De la misma manera a mis 4 hermanos junto a mis 3 sobrinos por el amor y cariño que me brindaron a lo largo del proceso de mis estudios que haces que cada día este más cerca de mis metas.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer al padre creador todo poderoso por brindarme salud y guiarme por el camino correcto para alcanzar mis sueños a la Arquitecta Priscilla por apoyarme en el desarrollo profesional y a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI por acogerme en sus aulas y permitir realizarlo.

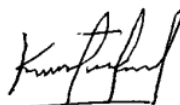
El Autor.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Terrones Huatangare Kelvin con DNI 73660646, egresado del Programa de Estudios de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del trabajo académico: “EL CONTROL INTERNO GUBERNAMENTAL EN LOS PROCESOS DE CONCURSO PUBLICO DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS”, el cual consta de un total de 34 páginas, en las que se incluyen 0 tablas y 1 figura, más un total de 4 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

El autor



Terrones Huatangare Kelvin
DNI 73660646

INDICE DE CONTENIDO

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Formulación de objetivos	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Justificación de la investigación	14
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOS	28
IV. CONCLUSIONES TEORICAS	30
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
VIII. ANEXOS	39

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar el control interno Gubernamental en los procesos de nombramiento del personal administrativo, en el cual se podrá describir no sólo los componentes; sino, también los procesos y las políticas del control interno. Utilizando la metodología de enfoque cualitativo de tipo básico descriptiva no experimental, con una revisión bibliográfica tomando en cuenta diversos trabajos de investigación y las realidades problemáticas que existen a nivel internacional, nacional y local; estos resultados se demuestran la importancia de implementar un control interno en los procesos de nombramiento de las universidades públicas; además que un correcto plan de ejecución de los cinco componentes regulan los estándares y a su vez ayudan a identificar los riesgos que se producen por la falta de gestión. Concluyendo que el control preventivo es el más necesario en un proceso; pues teniendo un control preventivo se evitará la ocurrencia de desviaciones que interfieran en el cumplimiento de los objetivos de la Entidad, además favorece a la transparencia institucional y evitar posteriores actos correctivos y así evitar conflictos sociales, que perjudicando la imagen institucional.

PALABRAS CLAVES: ambiente de control, evaluación del riesgo concursos públicos, nombramiento, proceso de selección.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the internal governmental control in the processes of appointment of administrative personnel, in which not only the components but also the processes and policies of internal control can be described. Using the methodology of qualitative approach of non-experimental descriptive basic type, with a bibliographic review taking into account various research works and the problematic realities that exist at international, national and local level; these results demonstrate the importance of implementing an internal control in the appointment processes of public universities; also that a correct implementation plan of the five components regulate the standards and in turn help to identify the risks that occur due to lack of management. Concluding that the preventive control is the most necessary in a process: because having a preventive control will avoid the occurrence of deviations that interfere in the fulfillment of the objectives of the Entity, also favors the institutional transparency and avoid subsequent corrective acts and thus avoid social conflicts, which harming the institutional image.

KEY WORDS: *control environment, risk assessment, public tenders, appointment, selection process.*

I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1. Realidad problemática

El control interno gubernamental está considerado como una de las piedras angulares para hacer que la gobernabilidad sea transparente desde un nivel mundial, ya que esta es una herramienta valiosa para corregir errores, identificar anomalías, cuestionar las decisiones de autoridades, funcionarios, servidores públicos y, además, mejorar la administración pública, despejando dudas de todos los involucrados o el comité de evaluación de los procesos de nombramiento en las entidades públicas. (Contraloría General de la República, 2016)

Nivel Internacional

Es importante entender los temas relacionados al control interno gubernamental, específicamente en las etapas de nombramientos de las instituciones estatales, las mismas que describiremos a continuación:

En Estados Unidos Mexicanos, se evidenció durante los procesos de nombramiento no lograban cumplirse con los objetivos planteados en todas las entidades, esto por el deficiente control interno que se subsista en las fases del proceso, lo que, a su vez, acarrea con actos de corrupción, incompetencia e impunidad que se pueden suscitar por parte de los funcionarios involucrados en estos procesos (Serrano, 2016)

Solís y Vizúete, (2020) menciona que la improductividad laboral es causada por los deficientes procesos técnicos que poseen el cumplimiento efectivo de los procesos ejecutados, no sólo para el reclutamiento y selección de personal, sino a demás, para operatividad pública. La Ley Orgánica de Servicio Público determina si las etapas de selección además del desempeño laboral y personal son los adecuados, atreves del costo y tiempo que requiere.

Contreras, y Díaz-Barros, (2020), se evidencia la dificultad en la aplicación, además destaca la importancia del control interno es que no sólo forma parte de la política empresarial, sino también una herramienta de apoyo para promover la eficiencia, garantizar la eficacia y prevenir violaciones legales a través del establecimiento de disposiciones de seguridad de seguridad, gestión y autorregulación, mediante normas y políticas organizacionales que enmarcan el funcionamiento organizacional. Universidad de Zuria (LUZ).

Orizaga, (2011) en su investigación destaca las instituciones como las instructoras de los próximos profesionales, por esta razón la selección de personal calificado estará basado en un estándar y adaptarlo de la mejor manera debido a la responsabilidad que representa con esto se mejora la calidad de educación, a través en los diferentes estudios que se han realizado se puede determinar que una institución pública tiene distintas consideraciones para la elección del personal encargado de los asuntos administrativos, los mismos que se dan a través de entrevistas por competencia, técnicas, pruebas, entre otras sin embargo no siempre se basan en las necesidades de las instituciones que se está realizando dicho proceso. (Tünnermann, 2008)

Nivel Nacional

Maquera, (2017) se identificó las deficiencias y las relaciones que existen entre los controles internos y la gestión universitaria; además, del bajo desempeño y preparación profesional que tiene el personal; lo que a su vez afecta el desarrollo laboral y la gestión organizacional de la entidad, además, el nivel académico y el nivel gerencial.

Meza y Canchari, (2019) nos indica en su problemática que el control interno del Perú incorpora el avance de actividades administrativas, financieros y económicas que están integrados en una entidad. Haciendo mención que la gestión administrativa se puede mejorar teniendo un control interno en la institución para garantizar una programación eficiente y eficaz de los recursos que serán utilizados de acuerdo con la asignación de las entidades públicas.

Khoury, (2010) manifiesta que estas se enfocan en la comprensión y práctica de las herramientas metodológicas para para la mitigación de riesgos enfocados en las funciones gerenciales. De este modo, los recursos no requieren de un incremento de un presupuesto y gasto si no se suscita la necesidad de implementar un control preventivo a través de la responsabilidad y voluntad de los altos cargos y políticos.

Debido a las medidas de austeridad fiscal a lo largo de la década de los 80s, las normativas de presupuesto establecieron limitantes de la contratación y nombramiento del personal a través de cualquier tipo de modalidad. (Múnera, 2011) Las limitaciones del presupuesto que se han establecido para el reclutamiento del personal necesario han

originado estas consecuencias: La existencia de una amplia variedad de puestos vacantes en todas las entidades públicas, además de que numerosas entidades hayan sido obligadas a ocupar los puestos directivos con profesionales que no se encuentran en la carrera administrativa. (Instituto Latinoamericano, del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES, 2018)

Nivel Local

El Control Interno habilita la mitigación de riesgos de riesgos, irregularidades y actos de corruptela en las entidades gubernamentales. Se trata de la agrupación organizacional de elementos, como el planeamiento, Gestión, Organización, Evaluación, Normas y Procedimientos del personal, Sistemas de Información y Comunicación, que persiguen una conexión y así lograr los objetivos y políticas establecidas de forma armónica en las instituciones. (Controlaría General de la República, 2016)

Cuando se hace referencia a la gestión pública en los asuntos de control, contrataciones del estado, a un nivel local estos procesos no establecen una fiscalización enfocados en incrementar el valor monetario del contribuyente relacionados a las contrataciones. En la región, se ha desarrollado un crecimiento del empleo gracias a la actividad a la que se dedica la población, sin embargo, no existe un instrumento que, mediante la implementación eficiente para las contrataciones, esto es consecuencia de la falta de ética y honestidad de los encargados de los procesos, los cuales velan por sus propios intereses. (Umpire, 2019)

La universidades públicas presentan limitaciones para la ejecución en los procesos de nombramientos de personal administrativo, lo cual dificulta el logro de un proceso transparente para las personas que postulan a las diferentes plazas generando conflictos entre las partes interesadas; además, del desprestigio de las personas que llevan a cabo el proceso y por lo mismo a la la entidad universitaria llegando a un punto de volverlo a foja cero con el cual generaría un problema no sólo financiero sino, también la posible anulación de los procesos debido al mal manejo, o a la falta de un control interno gubernamental en estos procesos.

2

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo el control interno gubernamental se desarrolla en los procesos de concursos públicos de nombramiento del personal administrativo de las universidades públicas?

5

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son los componentes del control interno gubernamental que desarrolla las universidades públicas?
- ¿Cuáles son los procesos de concursos públicos de nombramiento del personal administrativo que desarrolla las universidades públicas?
- ¿Cuáles son las políticas de control interno gubernamental que se desarrolla en los procesos de concursos públicos de nombramiento del personal administrativo que se desarrolla en las universidades públicas?

1

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Analiza el control interno gubernamental en los procesos de concursos públicos de nombramiento del personal administrativo de las universidades públicas.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir los componentes del control interno gubernamental que desarrolla las universidades públicas.
- Describir los procesos de concursos públicos de nombramiento del personal administrativo que desarrolla las universidades públicas.
- Describir las políticas de control interno gubernamental que se desarrolla en los procesos de concursos públicos de nombramiento del personal administrativo en las universidades públicas.

1.4. Justificación de la investigación

- **Valor teórico.** - Este trabajo permite enriquecer el marco teórico con respecto a los procesos de nombramiento a través del control interno gubernamental en las universidades públicas, esta investigación se desarrolla basada en la revisión bibliográfica de los diferentes proyectos de investigación, artículos y revistas publicadas en los diferentes repositorios. Al finalizar esta investigación se convertirá en una fuente de información para futuras investigaciones que desarrollen este mismo tema en diferentes instituciones. (Melgarejo, 2017)
- **Implicancia y prácticas.** - Este trabajo busca resolver los conflictos que se generan durante años y hace que exista denuncias al comité de selección, funcionarios de las universidades públicas por parte de los trabajadores evitando que se llegue a la nulidad del proceso y tenga que volverse a convocar ya que esto demanda un tiempo, costo adicional y también se genera suspicacias entre los postulantes. (Morón, 2016)
- **Utilidad metodológica.** - Esta investigación contribuye a que los procesos sean más transparentes y aportara a la forma tradicional ya que se realizara una supervisión antes, durante y después del proceso con una verificación minuciosa de toda la documentación que se presente por parte de los postulantes para que estos confíen en la comisión encargada de realizar el proceso y no existan conflictos ni denuncias una vez este haya finalizado. (Parra, 2020)
- **Relevancia social-** El alcance que tendrá esta investigación dentro de la Universidades Públicas será que existirá un ente fiscalizador a los miembros del comité cada vez que exista un proceso de nombramiento dentro de una institución pública. (Gallegos, 2019)

¹ II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Antecedentes Internacionales

González y Pirela (2021), su investigación tuvo como propósito es estudiar los factores de desempeño de los administrativos universitarios nacionales porque estos factores actitudinales o personales ayudan a determinar la efectividad o eficiencia de los administrativos institucionales. El estudio fue descriptivo y utilizó un diseño no experimental; la obtención de datos se realizó mediante una encuesta de opción múltiple; luego se concluyó que los factores de desempeño laboral reflejan el alcance, las conductas y los comportamientos que contribuyen al desempeño de la función laboral de un asociado; es un elemento fundamental del normal funcionamiento de la empresa.

²⁴ Solís (2020), en su investigación para optar por el grado académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; tuvo como objetivo principal es centrarse en la elección del personal administrativo amparado por la Ley de Organizaciones del Servicio Civil y que ocupe puestos permanentes; la metodología se desarrolló tomando en cuenta estudios cuantitativos, tal como se define en las Normas Técnicas para la Selección de Empleados Públicos. Información numérica sobre el número de funcionarios permanentes involucrados en procedimientos establecidos basados en méritos y no competitivos aptos para su uso con una matriz de Excel. Señala que, en el caso de la adjudicación de un puesto permanente, el proceso comprende las siguientes fases: invitación, distribución, postulación, verificación de resultados, evaluación del concurso, prueba psicométrica, prueba de desarrollos técnicos, entrevista y publicación del ganador; en el caso de los directivos temporales, esto es necesario. Fase telefónica completa, revisión de perfil y entrevista técnica. La conclusión final es que existe una baja correlación entre los procesos de contratación realizados según normas técnicas y los contratos de empleo indefinidos o temporales.

⁵ Contreras y Díaz-Barrios, (2013) en su investigación que tiene como objetivo analizar el control interno en la administración de las universidades antes mencionadas; El enfoque analiza cuatro aspectos relacionados con el proceso de control de gestión como medio para establecer estándares de desempeño, medir la gestión y comparar los estándares definidos con los resultados reales. Se puede concluir que el control paralelo se basa básicamente en la supervisión para asegurar que los empleados cumplan de

buena fe con sus deberes y responsabilidades, reduciendo así la necesidad de una supervisión estricta; Además, también encontramos que los mecanismos de rendición de cuentas y las organizaciones externas brindan asesoramiento a los organismos descentralizados y que estos organismos no son penalizados por presentaciones tardías porque no se discuten regularmente con ellos sobre cuestiones de auditoría y no pueden evaluar si están funcionando correctamente, entre autoridades de supervisión y entidades descentralizadas.

Orizaga (2011), en su investigación tiene como objetivo de analizar los componentes teóricos y gerenciales de la selección, reclutamiento y capacitación del capital humano para crear un modelo con datos teóricos y empíricos que pueda guiar las decisiones universitarias y hacer que la inversión en capital humano sea beneficioso. La investigación es de tipo revisión teórica que se llevará a cabo mediante dos enfoques, utilizando metodología cualitativa y cuantitativa que obtendrá las formas de ingreso y formación continua de personal académico comparándola con el modelo académico. Por último, se concluyó que los Parámetros para la contratación y nombramiento de docentes seleccionados sobre la base de criterios específicos basados en su mérito demostrado en el desempeño de funciones administrativas.

Antecedentes Nacionales

Meza y Canchari (2023), En su investigación tiene como objetivo general es establecer un vínculo entre los controles internos apropiados dentro de la universidad y los procesos de contratación. Este método de investigación es cuantitativo, se aplica con propósito de acuerdo con los principios y procesos establecidos; además, el método específico utiliza un enfoque deductivo, ya que pasa de conocimientos extensos a situaciones menos comunes; además, para obtener información que refuerce datos informativos importantes con un método sociológico de recopilación de información a través de un cuestionario. Posteriormente, los resultados hallados, guardan relación con la teoría de control interno, nombra la teoría del equilibrio económico de intereses iguales. Finalmente, este estudio concluye que el proceso de contratación pública adolece de diversas dificultades, como una mala formulación de requisitos y falta de filtros en el desarrollo de bibliotecas estándar. para que los recursos del estado reflejan transparencia en la gestión.

Revilla, (2019) en la investigación que tiene como objetivo general determinar en qué medida los controles internos contribuyen al desarrollo de la gestión universitaria; en el aspecto metodológico tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo puesto que, diseñado para observar y describir el funcionamiento del control interno en la gestión administrativa. Se utilizó técnicas de recolección de datos basada en fuentes documentales, además del cuestionario elaborado en forma de escala, la cual fue valida por expertos. Los resultados muestran que los comités que gestionan estos procesos deben centrarse en dos principios y procesos básicos basados en recursos humanos que deben guiar las actividades de desarrollo para la introducción de nuevas tecnologías. Finalmente, Revilla concluyó que las deficiencias identificadas en las prácticas administrativas, además de en infraestructura y procedimientos, afectaron los recursos financieros y la calidad de los servicios educativos, generando una disminución de la calidad. Los estándares de gestión se han estancado, obstaculizando el desarrollo de la gestión administrativa.

Ramos (2017), en su investigación para obtener el grado de maestro en gestión pública tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión universitaria en la universidad en cuestión. Además, se utiliza como metodología un diseño no experimental que observa fenómenos que ocurren en condiciones naturales. Este estudio es de tipo transversal o correlacional transversal, y estos factores nuevamente indican relaciones entre controles que son exploratorias y demostrativas, y administración universitaria. Se concluyó entonces que el nivel medio de comunicación e información tiene un impacto en los resultados alcanzados por la gestión y administración, debido principalmente a las consideraciones ambientales motivadoras de la situación del desempeño de la tarea administrativa o incluso a las exigencias del contexto actual, y diversas etapas del proceso de promoción.

Antecedentes Locales

Revilla, (2019) en la investigación tien como objetivo principal determinar en qué medida los controles internos contribuyen al desarrollo de la gestión universitaria; en el aspecto metodológico tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo puesto que, diseñado para observar y describir el funcionamiento del control interno en la gestión administrativa. Se utilizó técnicas de recolección de datos basada en fuentes documentales, además del cuestionario elaborado en forma de escala, la cual fue valida por expertos. Los resultados muestran que los comités que gestionan estos procesos

deben centrarse en dos principios y procesos básicos basados en recursos humanos que deben guiar las actividades de desarrollo para la introducción de nuevas tecnologías. Finalmente, Revilla concluyó que las deficiencias identificadas en las prácticas administrativas, además de en infraestructura y procedimientos, afectaron los recursos financieros y la calidad de los servicios educativos, generando una disminución de la calidad. Los estándares de gestión se han estancado, obstaculizando el desarrollo de la gestión administrativa.

Márquez (2018), en su investigación tiene como objetivo determinar qué efecto tiene la introducción del nuevo sistema de función pública en el comportamiento de los administradores universitarios. en mención. Por otra parte, el estudio es de tipo observacional por su intervención, prospectivo, esta se apoyó en conocimientos no experimental, pues no se manipularon las variables de estudio. Además, la población estaba conformada por los trabajadores en condición de nombrados y contratados (CAS). Los resultados obtenidos condujeron a la demostración de la hipótesis: sensibilizar y motivar a las personas a comprender los objetivos del control interno y adaptarse a los estándares de control "interno" de su organización gubernamental. Márquez concluyó que la introducción del nuevo sistema de servicio civil afectó el comportamiento de los administradores; Además, la implementación del sistema disciplinario tuvo un efecto positivo en el comportamiento de los empleados.

Sotomayor (2009) en su investigación que tiene como objetivo desarrollar programas de capacitación relacionados con el control interno en el gobierno para fortalecer los sistemas de control interno, promover la economía, la eficiencia y eficacia, el desempeño y la calidad de los servicios, y ayudar a superar cualquier problema que surja en la "aplicación" de los métodos de investigación; la razón es que el desarrollo de su parte Conceptual se sustenta en el conocimiento de los sistemas de control interno de los organismos públicos, los cuales se utilizan como parte del control externo del control estatal. Esto se explica por el uso de encuestas y entrevistas, por lo que el control gubernamental incluye monitorear, monitorear y verificar el desempeño y resultados de la administración pública, tomando en cuenta la eficiencia, eficacia, transparencia y economía de la administración pública. El uso y ubicación de los recursos y bienes públicos y concluye que el control gubernamental es tarea de todos y se da de dos (2) formas o momentos, el primero se denomina "control interno" y es responsabilidad de todos los miembros de la organización. el segundo método de rendición de cuentas se

denomina "control externo" y lo llevan a cabo la Oficina de Auditoría de Suecia, sus auditores designados y cualquier otro organismo gubernamental.

2.2. REFERENCIAL TEORICO

Control interno gubernamental

Esto consiste en la supervisión ⁶ de las actividades y resultados de la administración estatal, la supervisión e inspección de la transparencia de la asignación de los fondos y recursos del estado y a su vez con la eficiencia y cumplimiento de las leyes reglamentarias. (C.G.R.,2016, p. 6)

Componente del control interno

Está conformado por componentes interrelacionados los cuales se integran a procesos administrativos a través de la administración del ente, clasificados en: (Gestiopolis, 2023)

- ¹³ • **Ambiente de control:** Consiste en un conjunto de estándares, procesos y estructuras que aseguran una base para dirigir el control interno dentro de una organización (Serrano, 2018, p.147).
- **Evaluación del riesgo:** Comprende un proceso proactivo y continuo que identifica y analiza los riesgos que pueden surgir por no cumplir con los objetivos corporativos y forma la base para decidir cómo gestionarlos. (Serrano, 2018, p.148).
- **Actividades de control:** Son acciones que las organizaciones toman para ayudar a sus directivos a reducir el riesgo de no alcanzar sus objetivos. Estas actividades ocurren en todos los niveles, procesos y tecnologías de la organización. (Serrano, 2018, p.148).
- **Información y comunicación:** Se requiere información y comunicación para permitir a la organización cumplir con su responsabilidad de control. La comunicación se lleva a cabo interna y externamente y proporciona una organización que cuenta con la información necesaria para las actividades de control diario (Serrano, 2018, p.148).

- **Supervisión:** Es la última etapa de la cadena de estructuras de control interno es la revisión, evaluación y actualización periódica de los resultados obtenidos. para mantenerlo en óptimas condiciones de funcionamiento. (Serrano, 2018, p.150)

Etapas del control

- **Control previo:** Es realizado exclusivamente por el máximo ente que es la C.G.R, debido que esta acción se verificar la distribución y el correcto uso de los fondos públicos y bienes antes que estos ingresen o egresen con el fin de evitar malos manejos por parte de los funcionarios y se garantice una correcta inversión evitando acciones ilegales por parte de los funcionarios; además, con esta acción se logra identificar los riesgos de corrupción, conflicto de intereses, en los servidores públicos. (Berbey, et al., 2018, p.6)
- **Control simultáneo:** Es parte del control público, que incluye puntos de referencia de control que examinan objetiva y sistemáticamente el proceso en curso con el objetivo evaluar el desarrollo de estas verificando y marcando una alerta oportunamente a la entidad o quien haga sus veces y no sea perjudicial al logro de sus objetivos. Además, presenta las siguientes características: Expeditivo, Oportuno, Preventivo, orientado a la ciudadanía (C.G.R,2022, p.5).
- **Control posterior:** Un control posterior donde se evaluación los resultados de Gestión que permite la investigación, verificación, evaluación y aseguramiento de las acciones realizadas dentro del proceso si estas se realizaron de acuerdo con los requisitos o normas establecidas; con la finalidad que es la rendición de cuentas y buen gobierno, además de demostrar la transparencia y la buena gestión. (García, 2018, p.31)

Concursos públicos de nombramiento del personal administrativo

En el Perú el servicio civil incluye a todos los que trabajan por el país en las distintas unidades del Perú. Actualmente existen 15 sistemas laborales, incluyendo sistemas laborales generales y sistemas laborales especiales,

cada uno de los cuales implica diferentes derechos y obligaciones para los funcionarios estatales. Esto hace que se vuelva tedioso la gestión del personal de las diferentes instituciones públicas. (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2012).

Conforme se vaya implementando ²⁶ la Ley del Servicio Civil N° 30057. El sistema de gestión de personal incluirá 3 sistemas de trabajo. 1 ocupación administrativa, 2 actividades privadas, 3 servicios de contratista administrativo y 1 ocupación especial. maestro, 2. enseñanza, 3. especialistas en atención médica, 4. atención médica y 5. Profesores universitarios. (SERVIR, 2012,p.19)

Existen algunos sistemas de carrera específicos que no forman parte del sistema de gestión de personal, pero se siguen a sus normas y están a cargo de su jurisdicción de estas instituciones, ³² como: Militares y Policías, Magistrados, Fiscales y Diplomáticos. (SERVIR, 2012,p.20)

Dentro del regimen general encontramos a la carrera administrativa de acuerdo al D.L N° 276 creado por niveles y se ingresa mediante concurso publico por meritos y se inicia desde el ultimo nivel, y esta organizado por ² tres grupos (profesionales, tecnicos y auxiliares); los funcionarios y directivos ² no ingresan en este grupo y su promocion se da por antigüedad, capacitacione y evaluaciones, y su remuneracion de mayor ² dispersión de ingresos medios por incompatibilidad legal, tambien persiben un ² concepto no remunerativo de CAFAE y su desvinculacion de da por ² causales de ley ademas este no tiene un periodo de prueba.

Según la Ley Universitaria 23733, en el capítulo X “DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE LOS SERVICIOS”, menciona lo siguiente:

- ³⁷ **Artículo 70.-** Personal de administración y servicios de la universidad ² está sujeto al régimen de servicio civil, con excepción de los empleados que se dedican a labores productivas, los cuales están regulados por la legislación laboral pertinente. (Congreso de la República del Perú, 1979)
- **Artículo 71.-** Los administrativos de las universidades públicas con educación superior universitaria, tiene derecho a que el estado reconozca que los hombres pueden solicitar formación profesional hasta cuatro años después de completar quince años de servicio efectivo y las mujeres

después de doce años y medio de servicio efectivo, siempre que este servicio no sea concurrente con otro servicio del sector público. (CRP, 1979).

Según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo 276)²⁸, menciona lo siguiente: La profesión administrativa es una institución social que permite a los ciudadanos ejercer sus derechos y responsabilidades, servir al Estado y asegurar el desarrollo espiritual, moral, económico y material de los servidores públicos de acuerdo con sus logros y calificaciones. dentro de la estructura unificada de funciones y grupos y niveles profesionales. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1984, p.3)

⁸**Título I de la carrera administrativa**

- **Artículo 8.-** Las carreras gerenciales se estructuran según grupo y nivel ocupacional. Los cargos no forman parte de la carrera directiva. En cada nivel, la estructura organizativa de cada unidad tiene tareas compatibles con ella. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1984,p.3)
- **Decreto Legislativo N.º 1023.-** Es el reglamento que crea una autoridad nacional de servicio civil, encargada de administrar el sistema de gestión de personal. (Decreto Legislativo N°1023, 2008)
- **Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.** – Regulan el desempeño de las funciones administrativas gubernamentales y los procedimientos administrativos básicos incluyendo los procesos especiales. (Ley N° 27444, 2001)

Etapas del Proceso

Para identificar un modelo de cómo se realizan los procesos de nombramiento, se ha creído conveniente citar a las diferentes universidades públicas.

UNI. NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA

- **Convocatoria.** - ¹⁸ La dirección de recursos humanos publicara la convocatoria en la página web de la universidad pública conforme al cronograma del proceso de nombramiento de personal administrativo contratado para servicios no personales, bajo el Régimen D.L N.º 276 en el marco de la ley N.º 30879. (UNTRM, 2019)

- **Plazas a convocar.** - se detallada las plazas de acuerdo al clasificador institucional de la universidad que este realizando el proceso, los cargos equivalentes a cada grupo ocupacional. (UNTRM, 2019)

- **Verificación de los Requisitos.** - la dirección de RH, Para la verificación del cumplimiento de la Ley de Profesiones y Remuneración de las Profesiones Administrativas del Sector Público, Decreto No. 276 Los requisitos del artículo 3.5 tienen un plazo de 30 días hábiles, aprobado mediante resolución ejecutiva N.º 075-2019-SERVIR/PE la dirección de recursos humanos tendrá 20 días hábiles. (UNTRM, 2019)

- **Publicación de relación Nominal de Aptos para nombramiento.** - la relación de recursos humanos publicara la relación nominal del personal que se encuentre en condición de APTO habiendo cumplido con los requisitos mínimos exigidos en los lineamientos establecidos. (UNTRM, 2019)

- **Presentación de Reconsideraciones.** - Publicar la lista del personal administrativo que se encuentre en la condición de APTO para el nombramiento, el personal que no se encuentre comprendido en dicha condición podrá presentar su reconsideración, el mismo que será absuelto por la dirección de recursos humanos en un plazo establecido en el cronograma. (UNTRM, 2019)

- **Resultado Final y Resolución de Nombramiento.** - el consejo universitario será el ente que apruebe los resultados con la finalidad de emitir la resolución. (UNTRM, 2019)

UNI. NACIONAL DE PIURA

3 La Universidad Nacional de Piura para los procesos de nombramiento de personal administrativo, consta de etapas y fases:

Etapas del proceso:

- **Inscripción de Postulantes.** – Es la etapa en la que los postulantes se registran con su DNI, indicando el puesto al que postula (U.N.P, 2022)
- **Revisión de Cumplimientos de Requisitos.** – Es el proceso de determinar si los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en el proceso de selección para los diferentes puestos. (U.N.P, 2022)
- **Evaluación Curricular.** - la evaluación curricular es el proceso en el que se valida los documentos presentados por los postulantes de acuerdo a la puesto que se han presentado, ejemplo: título, profesional, certificado de estudios, experiencia solicitada entre otros.
- **Evaluación de Conocimientos.** - es la prueba que se les realiza a los postulantes de acuerdo al puesto que postulan. (U.N.P, 2022)
- **Evaluación psicométrica.** - es el examen que se le realiza a los postulantes realizados por un profesional del área psicología. (U.N.P, 2022)
- **Entrevista personal.** -Es un dialogo entre el entrevistador con el propósito de recolectar información y ver si es la persona adecuada para el puesto. (U.N.P, 2022)

Fases del proceso:

- **Convocatoria.** - 18 La dirección de recursos humanos publicará la convocatoria en la página web de la universidad pública conforme al cronograma del proceso para servicios no personales, bajo el Régimen D.L N.º 276, de la ley N.º 30879, además este será difundido en un diario Nacional, Regional y el portal de la universidad. (U.N.P, 2022)

- **Publicación del reglamento y Bases del Concurso.** -se realiza en el portal de la universidad.
- **Venta de Bases y Recepción de Documentos.** - es el proceso en el cual la oficina de secretaria general es la encargada de la venta y recepción de las mismas. (U.N.P, 2022)
- **Etapa de Selección del Personal.** - este proceso se divide en 4 etapas
 - Etapa 1**
 - Evaluación curricular, calificación de requisitos.
 - Publicación de personas APTAS en la evaluación.
 - Presentación de reclamos o recursos de reconsideración.
 - Absolución y publicación de respuestas a los reclamos.
 - Etapa 2**
 - Los postulantes declarados Aptos en la I etapa se realizará una evaluación que mide los conocimientos
 - Publicación de Evaluación
 - Presentación de controversias o recursos de reconsideración de la etapa II.
 - Absolución y publicación de respuestas a los reclamos.
 - Etapa 3**
 - Evaluación Psicométrica, para las personas consideradas APTOS
 - Publicación de resultados
 - Presentación de reclamos o recursos de reconsideración de III.
 - Absolución y publicación de respuestas a controversia
 - Etapa 4**
 - Entrevista personal
 - Publicación de resultados
 - Presentación de reclamos o recursos de reconsideración de IIII
 - Absolución y publicación de respuestas a los reclamos
 - Publicación de resultados finales de los ganadores.
 - Informe final y aprobación mediante consejo universitario

UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA

La Universidad Nacional de Frontera para los procesos de nombramiento de personal administrativo, consta de etapas:

- **Presentación de expedientes.** - los postulantes reúnen los requisitos establecidos en las bases y los presentan de forma virtual. (U.N.F, 2022)
- **Revisión de cumplimiento de requisitos.** La comisión encargada de llevar a cabo el proceso realiza la revisión de acuerdo a las bases para declarar APTOS O NO APTOS a los postulantes. (U.N.F, 2022)
- **Evaluación curricular.** Es la evaluación de los documentos de formación académica establecidos en las bases: título profesional, certificados de estudios, cursos y experiencia requerida. (U.N.F, 2022)
- **Entrevista personal.** Es la evaluación donde el evaluador tiene una conversación con el postulante recabando información para ver si esta persona es la idónea para el puesto de trabajo al que postula. (U.N.F, 2022)

- Estos procedimientos varían de acuerdo a la universidad en la cual se está desarrollando el proceso y los requisitos van según el perfil requerido en las plazas ofertadas por la entidad.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Gestión pública.** – Hace referencia a una especializada y disciplina orientada al eficiente uso de los recursos del Estado, con el objetivo del cierre de brechas para conseguir el desarrollo del país. Además, se manifiesta como una relación entre el poder y la función en un beneficio común. (Escalante, 2016)

- **Control Concurrente.** – Tiene como Objetivo aplicar informes de control que pertenecen a un proceso que continúa de manera ordenada e continua con el fin de verificar que se realizan según lo especificado Normas internas aplicables, acuerdos u otras normas similares aplicarles

y, si es necesario, determinar si existen condiciones adversas. Afecta o puede afectar la continuidad, los resultados o la consecución de objetivos. Y notificar inmediatamente a la unidad o autoridad responsable del proceso; tomar las medidas preventivas o correctivas adecuadas. (C.G.R,2022,p.14)

- **Procedimientos.** – El procedimiento es una forma definida de realizar una actividad o proceso determinado. (Escuela Nacional de Administración Pública , 2022, p.41)
- **Procesos.** - Una forma ¹⁰ de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades laborales de forma lateral y secuencial. Contribuir a diversas unidades organizativas para satisfacer las necesidades y para lograr las expectativas de los residentes y los objetivos de la unidad. (SERVIR , 2022, p.41)
- **Gestión de recursos.** - se mide en relación a la capacidad oportuna del cierre de brechas en relación a las expectativas de la población, considerando las metas establecidas. De acuerdo con los más altos fines y tareas con base a los resultados cualitativos, donde se consideren los intereses y la realidad de la sociedad. (Àlcantara, 2017)

III. METODOS

22

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio es de tipo básica, pues este cumple con dos propósitos fundamentales en primero orientado a producir conocimiento y nuevas teorías, considerando objetividad para tomar las decisiones adecuadas. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 23)

3.2. Método de la Investigación

Es de tipo descriptiva tiene como finalidad explicar propiedades y ciertas características de fenómenos, conceptos o hechos en un contexto determinado, además cuantifican o dimensionan un fenómeno, un problema, un contexto o una situación determinada. Son la base de las investigaciones correlacionales, pues proporciona una referencia para llevar a cabo estudios definitivos que generan comprensión del problema y resultan más concluyentes. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 23).

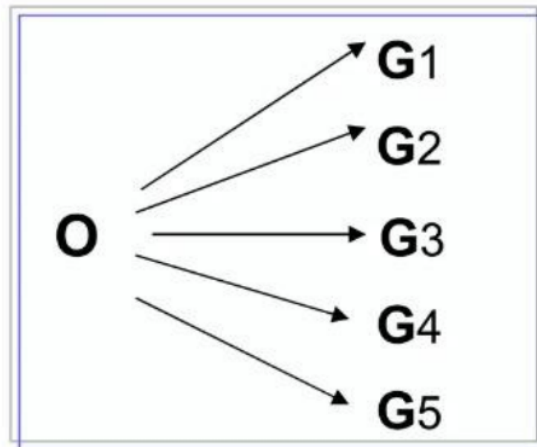
Este método nos permitirá conocer de forma detallada las carencias y debilidades que existen en los procesos de concurso público de nombramiento de las universidades públicas.

23

3.3. Diseño de investigación

El diseño utilizado es el no experimental transversal descriptivo, se implementa sin manipular las variables de estudio pues estos fenómenos ya ocurrieron en un tiempo determinado; está orientado observar fenómenos que se dan en un entorno natural. Con el objetivo de describir variables e interpretar las variables recolectando Datos para cada categoría, concepto. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 149).

Figura 01: Método Descriptivo Transversal



Nota: En este método mide las muestras en un solo momento. (Montes, 2010)

3.4. Ética investigativa

Esta investigación empleó los datos obtenidos para ser utilizados por el bien común social, así como tomar decisiones éticas con un tal sentido de la responsabilidad social, además, se han considerado la sensibilidad de las ideas, características que presentan los autores, además de la confianza de sus hallazgos los cuales serán manejados con absoluta discreción solo para fines educativos, respecto a la originalidad de este trabajo respetando la autoría de los libros, trabajos de investigación que se han usado como guía para el mismo. (Hernández-Sampieri, 2014, p.42).

IV.CONCLUSIONES TEORICAS

- Con respecto al primer objetivo específico que consiste describir los componentes del control interno gubernamental que desarrolla las universidades públicas, se llega a la conclusión que un correcto uso del plan de ejecución de los cinco componentes evitara conflictos entre los postulantes y las personas encargadas de realizar el proceso además del desprestigio a la institución, con estos se regularan los estándares, procesos y a su vez, ayudaran a identificar y analizar los riesgos que se puedan producir por la falta de gestión los cuales están divididos en: Evaluación de riesgos, entorno de control, actividades de control, información y comunicación, además de la última etapa consiste en la evaluación y monitoreo periódico de los resultados obtenidos que se dan a través de la supervisión para optimizar las condiciones de funcionamiento. (Toral, 2018)

- Referente al segundo objetivo específico orientado a describir los procesos de concurso públicos de nombramiento del personal administrativo que desarrolla las universidades públicas, se concluye que debemos seguir los cuatro procesos indicados en la normativa de (SERVIR, 2019), para así desarrollar un proceso de selección transparente evitando problemas posteriores que causen conflictos sociales y esto conlleve a un desprestigio de la institución. Los mismos que describiremos a continuación.

1. **El proceso de preparación**, se debe verificar los requerimientos de los servidores civiles, analizar los mecánicos de selección y lograr la disposición de un comité de selección óptimo para la elaboración de las bases del concurso público. (SERVIR, 2019)
2. **Proceso de Convocatoria y reclutamiento**. Este proceso deberá ser publicado en un portal institucional público que sea parte de la entidad o en su defecto un aplicativo de difusión del estado; el cual deberá contener la programación y los documentos necesarios para la convocatoria. (SERVIR, 2019)
3. **Proceso de Evaluación**. Este proceso debe contener los méritos para la evaluación desde la Psicométrica, conocimientos, competencias, evaluación

curricular y la entrevista final; las cuales deberán estar sujetas a situaciones eliminatorias. (SERVIR, 2019).

4. **Proceso de Elección**, Este proceso deberá ser consignado de acuerdo con los puntajes establecidos en las bases del proceso y los méritos de los postulantes. (SERVIR, 2019)

- Por otra parte, se debe considerar un plan de control interno para los procesos de selección de nombramiento en las entidades públicas, dándose inicio con un control previo, control simultaneo y posterior al proceso, a través del cual una entidad emplean principios, métodos y con el fin de resguardar los recursos de la misma entidad, además de prevenir posibles fraudes y errores en los procesos de dichas entidades con esto evitaríamos que los procesos vuelvan a foja cero por alguna irregularidad que exista durante el periodo que se llevó a cabo. (Ley N° 27785, 2018)
- El tercer objetivo específico referido a describir las políticas de control interno gubernamental que se desarrollan en los concursos públicos de nombramiento del personal administrativo en las universidades públicas, las mismas que deben de seguir para que estos sean transparentes, además la política: control interno, control de planificación y mejora deben adoptarse de manera obligatoria, para lograr un óptimo desempeño. (Ley N°27785, 2018)

1. **La política de control interno** es de gran importancia debido a que es donde las autoridades están comprometidas con establecer un sistema de control interno basándose en una cultura de autocontrol, autor regulación en el cual todas las personas son responsables de asegurar la gestión de riesgos, la efectividad de los controles a su cargo, el reporte de los incidentes, y las deficiencias encontradas, así como velar el mejoramiento de estos mismos. (VANEGAS, 2021).

2. **Política de Ambiente de Control**, es muy importante porque es donde los representantes se comprometen en promover la cultura de control orientada al cumplimiento de su función constitucional y legal y a la finalidad social del estado. (VANEGAS, 2021).

3. **Política de Control de Planificación**, Responsable de crear un marco que oriente su liderazgo para lograr su misión, visión y metas institucionales. (VANEGAS, 2021).
 4. **Política de control de la Implementación**, El propósito de esta política es alentar a los representantes a promover la implementación de políticas comunitarias de control de procesos y procedimientos diseñadas para reducir los riesgos que puedan afectar el logro de las metas comunitarias. (VANEGAS, 2021).
 5. **Política de control de Evaluación**, Es la responsable de definir, desarrollar e implementar evaluaciones del sistema para determinar la adecuación y funcionalidad de los componentes de control interno. (VANEGAS, 2021).
 6. **Política de Control de Mejora**, Es una política en la que los representantes se comprometen a promover la mejora continua de la eficacia del control interno a través de hallazgos de auditoría, análisis de datos, acciones correctivas y preventivas y análisis críticos por parte de la alta dirección. (VANEGAS, 2021).
- Finalmente, se concluye que, el control previo o preventivo es el más importante y necesario; pues considerando este, se evitarían la ocurrencia de desviaciones que obstaculicen el cumplimiento de los objetivos de la Entidad o la actividad realizas, además favorece a la transparencia institucional y evitar posteriores actos correctivos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil . (2012). *Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- Autoridad Nacional de Servicio Civil. (2019). *Regimenes Laborales en el servicio Civil Peruano*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205589/SERVIR_El_servicio_civil_peruano_-_Anx5.PDF?v=1596661382
- Autoridad Nacional del Servicio Civil . (2022). *Regimenes Laborales guias de la escuela nacional de la administracion publica*. <https://guias.enap.edu.pe/reforma-servicio-civil/regimenes-laborales>
- Congreso de la República de Peru. (1979). Ley Universitaria N° 23733. *diario el peruano*. <https://www.unu.edu.pe/portal/pdf/Ley23733.pdf>
- Berbey, E., Valencia, A., M. F., & González, A. (2018). Estudio sobre la Incidencia del Control Previo en la Evaluación de riesgos de las empresas Públicas en Panamá: ² *Análisis de su relación con la Contabilidad Financiera y Auditoría. Revista Colón Ciencias Tecnología Negocios*, 5,1-9. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/215/2151029003/2151029003.pdf>
- Bujan, P., (20 de diciembre de 2018). *Ejemplo de investigación descriptiva*. OBTENIDO DE EJEMPLO.DE <http://www.ejemplo.de/investigacion-descriptiva/>
- BRIONES, G., (1980). *Metodología de la investigación Cuantitativa en las ciencias sociales*. ARFO Editores e Impresores Ltda. <https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>.
- Contreras, F., & Díaz Barrios, J. (2013). Control interno en la Universidad Pública Venezolana. Caso Universidad Del Zulia. *Revista Impacto Científico*, volumen 8,194-204. <https://biblat.unam.mx/hevila/Impactocientifico/2013/vol8/no1/12.pdf>

- Constitucion Politica del Peru. Congreso de la Republica del Peru.1993,
https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Constitucion_Poitica_del_Peru_1993.pdf
- Decreto Legislativo N°1023,(congreso de la republica del Peru).21 de junio de 2008.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/\\$FILE/01023.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/$FILE/01023.pdf)
- Decreto Legislativo N° 276.(presidencia de la republica). De la Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. 24 de marzo de 1984.
https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_LEGISLATIVO_276.pdf
- Diego, T. (2020). La autonomía devuelve la universidad al mundo y el mundo a la universidad. *Universidades*, 66(66), 4-5.
<https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2015.66.363>
- Escalante, A. (2016). *Introducción a la administración y Gestión Pública*.(1ra edicion)
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO_FCE_319_MAI_UC0505_20162.pdf
- Gallegos Ruiz, C. (2019). *Reforma universitaria en el Perú, en su primer quinquenio y la autonomía de las universidades públicas (2014- 2019)*. [Tesis Doctoral de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos]Archivo digital de cibertesis.unmsm.edu.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10900/Gallegos_r_a.pdf?sequence=3
- González, G., & Vilchez, P. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Fundación Universidad del Norte*. 51, 54-74. <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>
- Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES. (2012). *El sistema presupuestario en el Perú*. Cepal.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7267/S023177_es.pdf
- La Contraloría General de la República. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*.(1ra ed.).Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1305474/Marco%20conceptual.pdf>

- La Contraloría General de la República. (2016). *Servicios y Herramientas del Control Gubernamental* .(sugerencia de integridad publica).
https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorruccion/documentos/2_SERVICIOS%20Y%20HERRAMIENTAS%20DEL%20CONTROL%20GUBERNAMENTAL_2019.pdf
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. (15 de mayo del 2018).
https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/TILOC_Ley27785.pdf
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.(21 de marzo de 2001).
<https://www.indecopi.gob.pe/documents/20795/225805/07.+Ley+del+Procedimiento+Administrativo+General+-+Ley+27444.pdf/725a60ce-7f01-4542-9e1f-82ac40dd5810>
- Ley N° 30220, Ley Universitaria. (9 de julio del 2014).
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30220.pdf>
- Hermias, M. (22 de mayo 2010). *Diseños de investigacion* . Obtenido de es.slideshare.net.
<https://es.slideshare.net/HermiasMontess/diseos-de-investigacion-hms>
- Hérmendez, S., Fernández, C., y Mendoza, C. (2011). *Metodología de la investigación* (1ra ed.). McGraw-Hill.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*.(6ta ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- MABRES, A., (1998). *Problemas y perspectivas de las universidades peruanas*. Lima. Grade. (1ra ed.). José Perez-Caceres.
<http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/NPD/NPD12.pdf>
- Melgarejo, C. (2017). *Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, 2016*. Chota [Tesis de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.ucv.edu.pe.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9033/Melgarejo_CNP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Meza, Q., & Canchari, A. (2023). Control interno y procesos de contratación en la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo, Tayacaja - Huancavelica – 2019. [Tesis para optar el título de Contador Público en la Universidad Peruana los Andes]. repoditorio.upla.edu.pe. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6523/T037_70222617_44756015_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MIRO, Q. (1951). Pedagogía universitaria y Educación popular. *Revista de Educación PUCP*, vol 2,4. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570960878004/570960878004.xml>.
- Morón, U. (2016). La regulación de los conflictos de intereses y el buen gobierno en el Perú. *Revista ius et veritas*, (Nº 49). ISSN 1995-2929 . <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13629>
- Múnera, R. (2011). La Reforma de Córdoba y el gobierno de las universidades públicas en América Latina. *Análisis comparado de cinco universidades.Educacion Superior America Latina*,vol 6, 1-35. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/74106/41499-187546-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orizaga, R. (2011). Gestión del Talento Humano en la Universidad Pública. *Revista El Buzón de Pacioli, Número Especial 74*,1-24. https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/6_gestion_del_talento_humano_en_la_universidad_publica.pdf
- Ramos, M. (2017). Control Interno y la Gestión Universitaria de la Universidad Amazónica de Madre de Dios-2017. [Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.ucv.edu.pe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20302/ramos_mn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Revilla, R. (2019). *El sistema de control interno en el desarrollo de la Gestión Administrativa de una Universidad publica en Lima Metropolitana 2017*. [Tesis para Optar el grado de Maestro de la Universidad San Martin de Porres]. repositorio.usmp.edu.pe.https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4979/revilla_rrh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, A. (2017). *La aplicaciòn de mecanismos de gestiòn de calidad en la administraciòn*

pública: eficiencia en la sistematización de los procesos administrativos.

https://www.up.edu.pe/UP_Landing/alcacde2017/papers/3AplicacionMecanismosGestion.pdf.

RODRÍGUEZ, I. (2009). *Pensadores y forjadores de la universidad en el Perú*. (1ra ed.). Asamblea Nacional de Rectores. <http://biblioteca.undac.edu.pe:8081/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=30972>

RODRÍGUEZ, I. (2013). *Análisis Jurídico del texto sustitutorio de la Ley Universitaria aprobado parcialmente por la comisión de educación. Universitario*. <https://biblioteca.miraflores.gob.pe/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=26874>

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 143-2019-SERVIR-PE de 2019. Directiva N° 001-2019-SERVIR/GDSRH. Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/10/Directiva-001-2019-SERVIR-Legis.pe_.pdf

Salinas, M., Cárdenas, C. (2009). *Métodos de Investigación Social* (2da ed.). "Quipus", Ciespal. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55376.pdf>

Solís Moreno, E. E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*. [Trabajo de titulación para Optar el grado de Maestro de la Universidad Técnica de Ambato]. repositorio.uta.edu.ec. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31765/1/085%20GTH.pdf>

Sotomayor, C. (2009). *El control Gubernamental y el Sistema de Control Interno en el Perú*. [Tesis para Optar el grado de Doctor en la Universidad San Martín de Porres]. repositorio.usmp.edu.pe. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4979/revilla_rrh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toral, A. (1986). La legislación Universitaria. Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior. <http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/res064/art3.htm>

Tünnermann, C. (2008). La autonomía universitaria en el contexto actual. *Universidades* 36. 19-46. <https://www.redalyc.org/pdf/373/37312909004.pdf>

- Universidad Nacional de Frontera. (2022). Bases de concurso publico de Universidad Nacional de Frontera. SULLANA, PERU. <https://unf.edu.pe/unf/unf/1009-convocatorias-administrativas.html>
- Universidad Nacional de Piura. (2022). Bases del Concurso Publico de la Universidad Nacional de Piura. Piura, Piura, Perú. <https://www.unp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/06/basesdeconcursopublicoadmin2022.pdf>
- Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas. (2019). Bases del Proceso de nombramiento del Personal contratado de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas bajo el Regimen del Decreto Legislativo N°276, Ley de la carrera administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – UNTRM. https://www.untrm.edu.pe/images/BASES_DEL_PROCESO_DE_NOMBRAMIE NTO.pdf
- Umpire, L. (2019). *Análisis de la Implementación del Sistema de Control Interno en las Contrataciones del Estado en las Municipalidad Provincial de Sullana 2016 - 2017*. [Tesis para Optar el título profesional en la Universidad Nacional de Piura]. repositorio.unp.edu.pe. <https://repositorio.unp.edu.pe/items/96982f35-9fd2-41f7-8ddd-07b943704059>
- VANEGAS, V. (01 de agosto de 2021). POLÍTICA DE CONTROL INTERNO. BOGOTA, COLOMBIA. *Congreso de la Republica de Colombia*. <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2021-08/POL%C3%8DTICA%20DE%20CONTROL%20INTERNO%20DACR.pdf>
- VILLAR, A. e IBARRA, A., (2015). *La autonomía universitaria, una mirada latinoamericana*. (1ra edi.) Udual. <http://dspaceudual.org/handle/Rep-UDUAL/40>

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS



Universidad Nacional de Piura
Convocatoria de Concurso Público
de Plazas Administrativas 2022

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

BASES DE CONCURSO PÚBLICO

1. **ENTIDAD CONVOCANTE:** Universidad Nacional de Piura
2. **DOMICILIO LEGAL:**
Campus Universitario S/N Urb. Miraflores, Distrito de Castilla. Provincia de Piura, Departamento de Piura, Teléfono N° (073) 285251
3. **PAGINA WEB INSTITUCIONAL:** <http://www.unp.edu.pe>
4. **OBJETO DE LA CONVOCATORIA:**
Contratar Recurso Humano para el desarrollo de actividades administrativas de naturaleza permanente en la Universidad Nacional de Piura, bajo la modalidad de Contrato a Plazo Determinado, **para el 15 de agosto de 2022** (fenece en cada ejercicio fiscal) para ocupar plazas en los grupos ocupacionales de Servidor Profesional, Servidor Técnico y Servicio Auxiliar que se encuentren vacantes en la Población Económicamente Activa de la institución, por motivo de cese, fallecimiento o renuncia de servidores.
5. **BASE LEGAL:**
 - 1) Constitución política del Perú
 - 2) Decreto legislativo N°276 Ley de Bases de la Carrera Administrativas y Remuneraciones del Sector Público
 - 3) Decreto supremo N°005-90-PCM Reglamento del decreto Legislativo N°276
 - 4) Ley N°27444, Ley del procedimiento Administrativo General y sus modificaciones



Universidad Nacional de Piura
Convocatoria de Concurso Público
de Plazas Administrativas 2022

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 15) Directiva 001 -2016 -SERVIR/GOSRH "Normas para la formulación del Manual de Perfiles de Puestos".
- 16) Resolución de presidencia ejecutiva 61-2010- SERVIR/PE.
- 17) Estatuto de la Universidad Nacional de Piura.
- 18) Resolución de presidencia ejecutiva N°143-2019-SERVIR - PE "Directiva N°001-2019-SERVIR/GDSRH Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la ley N°30057 - Ley del Servicio Civil.
- 19) Resolución Rectoral N° 0155-R-2022 de fecha 10/02/2022.
- 20) Resolución de Consejo Universitario N° 0045-CU-2022 y la actualización Resolución de Consejo Universitario N° 0198-CU-2022.
- 21) Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil
- 22) Ley N° 28024 - Ley que Regula la Gestión de Intereses en la Administración Pública.

6. ORGANO RESPONSABLE DE LA CONDUCCION DEL PROCESO DE CONCURSO

El proceso de concurso público es conducido por la comisión del Concurso Público designada por la Universidad Nacional de Piura, mediante la Resolución Rectoral N° 0155-R-2022 de fecha 10/02/2022 y modificada mediante Resolución Rectoral N° 0680-R-2022 de fecha 25 de abril de 2022, en adelante llamaremos Comité de selección.

7. FUENTE DE FINANCIAMIENTO

00 Recursos Ordinarios

8. MODALIDAD DE CONTRATACION

El postulante que resulte ganador, será contratado bajo la Modalidad de Contrato a Plazo Determinado, al amparo del Decreto Legislativo N°276 y su reglamento Decreto Supremo N° 005 -90 - PCM y las modificaciones que se generen, previa emisión de la respectiva resolución.

13. ETAPAS Y CRONOGRAMAS DEL PROCESO

En el siguiente proceso de selección consta de las siguientes etapas y actividades, según lo detallado a continuación.

N°	Etapas	Carácter	Punto Mínimo Obligatorio	Puntaje Máximo	Porcentaje
01	Inscripción de postulantes	Obligatorio	No tiene	No tiene	No tiene
02	Revisión de cumplimientos de requisitos	Eliminatorio	No tiene	No tiene	No tiene
03	Evaluación curricular	Eliminatorio	65	100	20%
04	Evaluación de conocimientos	Eliminatorio	12	20	30%
05	Evaluación psicométrica	Eliminatorio	127	259	20%
06	Entrevista personal.	Eliminatorio	12	20	30%

CRONOGRAMA

FASES DEL PROCESO	CRONOGRAMA	ÁREA
Publicación del proceso en el portal de empleos Perú y SERVIR (Diez días hábiles antes de la convocatoria).	Miércoles 08/06/2022	Publicación en el portal de empleos Perú y SERVIR
CONVOCATORIA: En el portal web de la entidad: www.unp.edu.pe y lugares de acceso público de la sede de la UNP y diarios de circulación Regional y Nacional.	Del Lunes 27/06 al miércoles 29/06/2022	Publicación en página web institucional y diario de circulación nacional y local
PUBLICACION DE REGLAMENTO Y BASES DEL CONCURSO: En el portal web de la entidad: www.unp.edu.pe	Del Lunes 27/06 al miércoles 29/06/2022	Publicación en página web institucional
(I) VENTA DE BASES E INSCRIPCIÓN Y RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS: En la Unidad de Grados y Títulos de la Secretaría General de la UNP (parte posterior del edificio del Rectorado) En Campus Universitario, ubicado en Urbanización Miraflores S/N - Distrito de Castilla, Provincia y Departamento Piura. Horario de atención: de 9.00 am - 2.00 p.m	Del jueves 30/06 al viernes 01/07/2022	Comité de selección.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

2. Publicación de postulantes APTOS, en la evaluación curricular.	Miércoles 06/07/2022	Comité de selección
3. Presentación de Reclamos Etapa 1 (es obligatorio presentarlo en ventanilla de la Unidad de Grados y Títulos).	jueves 07/07/2022 en horario 8:30 am a 2:00 pm.	Concursante
4. Atención y publicación de respuesta a los reclamos.	Viernes 08/07/2022 a las 4:00 p.m.	Comité de selección
5. Etapa 2: Evaluación de conocimientos: (para postulantes declarados APTOS, en la etapa 1) El horario y lugar será publicado	Lunes 11/07/2022	Comité de selección
6. Publicación de resultados de la evaluación de conocimientos - Etapa 2 .	Martes 12/07/2022	Comité de selección
7. Presentación de Reclamos Etapa 2 (es obligatorio presentarlo en la ventanilla de la Unidad de Grados y Títulos).	Miércoles 13/07/2022 en horario de 8:30 am a 2:00 pm	Concursante
8. Atención y publicación de respuestas a los reclamos.	Jueves 14/07/2022 a las 4:00 p.m.	Comité de selección
9. Etapa 3: Evaluación psicométrica. (El horario y lugar será publicado en el mural informativo de URH).	Viernes 15/07/2022	Comité de selección.
10. Publicación de resultados de la evaluación psicometría - Etapa 3.	Lunes 18/07/2022	Comité de selección
11. Presentación de reclamos Etapa 3 (es obligatorio presentarlo en la ventanilla de la Unidad de Grados y Títulos).	Martes 19/07/2022 en horario de 8:30 am a 2:00 pm.	Concursante
12. Atención y publicación de respuesta a los reclamos.	Miércoles 20/07/2022 a las 4:00 p.m	Comité de selección
13. Etapa 4: Entrevista personal (El horario y lugar será publicado en el mural informativo de URH).	Jueves 21/07/2022 y viernes 22/07/2022	Comité de selección
14. Publicación de los resultados de la Entrevista personal - Etapa 04.	Lunes 25/07/2022	Comité de selección
15. Presentación de reclamos Etapa 04 (es obligatorio presentarlo en la ventanilla de la Unidad de Grados y Títulos).	Martes 26/07/2022 en horario 8:30 am a 2:00 pm	Concursante
16. Atención y publicación de respuestas a los reclamos.	Miércoles 27/07/2022 a las 4:00 p.m.	Comité de selección
17. Publicación de resultados finales declarando ganadores	Lunes 01/08/2022	Comité de selección.

ANEXO 2: Informe de similitud

EL CONTROL INTERNO GUBERNAMENTAL EN LOS PROCESOS DE CONCURSO PUBLICO DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%
8	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1%

9	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
10	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	ensabap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
18	presupuesto-jazdibar.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	<1 %

21 Submitted to Universidad Nacional de Itapúa <1 %
Trabajo del estudiante

22 repositorio.udh.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

23 repositorio.upt.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

24 repositorio.uta.edu.ec <1 %
Fuente de Internet

25 repositorio.continental.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

26 works.bepress.com <1 %
Fuente de Internet

27 cybertesis.unmsm.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

28 villanuevandres.blogspot.com <1 %
Fuente de Internet

29 www.contraloria.gov.ec <1 %
Fuente de Internet

30 www.eafit.edu.co <1 %
Fuente de Internet

31 www.slideshare.net <1 %
Fuente de Internet

32 guias.enap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

33

repositorio.upp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

34

repository.unimilitar.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

35

www.repositorio.unach.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

36

www.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

37

www.upcomillas.es

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo