



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO EN DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión de recursos humanos, uso de las TICs y su incidencia en el control patrimonial de una entidad financiera, Cercado de Lima 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Salazar Taya, José Luis (ORCID: 0000-0001-7998-111X)

ASESOR:

Dr. Córdova García, Ulises (ORCID: 0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

A mí madre Lucía Taya por el tiempo que se dedicó en mí vida y responsabilidad.

Mis amores eternos, hija Pamela y nieto Mattias.

Agradecimiento:

A la Universidad César Vallejo preparación que brindo a la Doctora Silvia Pino Villarreal en el asesoramiento y al compañero de estudio el Historiador Augusto Lostaunau Moscol por su apoyo.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, José Luis Salazar Taya, estudiante de la Escuela de Postgrado, Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, Sede de Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado: **“Gestión de recursos humanos, uso de las TICs y su incidencia en el control patrimonial de una entidad financiera, Cercado de Lima 2020”**, presentado, en 110 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Por lo tanto, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mí autenticidad.
- 2) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 3) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella expresamente señalada en este trabajo.
- 4) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 5) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de agosto de 2020



Mg. José Luis Salazar Taya
DNI N° 09710115

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Presento la Tesis titulada: **“Gestión de recursos humanos, uso de las TICs y su incidencia en el control patrimonial de una entidad financiera, Cercado de Lima 2020”**, en cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Los planteamientos teóricos de autores nacionales e internacionales vertidos en el presente estudio, determinen la rigurosidad científica necesario para una investigación científica, que permita el logro de objetivos y resultados esperados.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la Universidad. En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el marco metodológico en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusión, recomendaciones y referencias consultadas.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de anexos	viii
Índice de tablas y figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Resumo	xii
I. Introducción	01
II. Método	
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización	17
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	23
2.6. Métodos de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	24
III. Resultados	25
IV. Discusión	35
V. Conclusiones	38
VI. Recomendaciones	40
VII. Propuesta	41
Referencias	

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3. Certificados de validación de los instrumentos

Anexo 4. Base de datos de las variables

Anexo 5. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Anexo 6. Operacionalización de la variable: GRH

Anexo 7. Operacionalización de la variable: TICs

Anexo 8. Operacionalización de la variable: Control Patrimonial

Anexo 9. Prueba de hipótesis – SPSS

Anexo 10. Reporte de Turnitin

Anexo 11. Carta de aceptación institucional

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente: Gestión de recursos humanos	17
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente: Tecnologías de la Información y la comunicación	18
Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente: Control Patrimonial	19
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Recursos humanos	21
Tabla 5. Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Tecnologías de la Información y la comunicación	21
Tabla 6. Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Control Patrimonial	22
Tabla 7. Validez de contenido por juicio de experto del instrumento de las variables .1,2 y 3	23
Tabla 8. Confiabilidad Alfa de Cronbach de los instrumentos de toma de datos	23
Frecuencias descriptivas de la Variable Gestión de Recursos Humanos y Dimensiones de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020.	25
Tabla 9. Frecuencias descriptivas de la Variable Tecnologías de la Información y Comunicación y Dimensiones de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020	26
Tabla 10. Frecuencias descriptivas de la Variable dependiente Control Patrimonial y Dimensiones de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020	27
Tabla 11. Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Gestión de recursos humanos y el uso de los TICs sobre la variable dependiente Control Patrimonial de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020.	29
Tabla 12. Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Gestión de recursos humanos y el uso de los TICs sobre la variable	31
Tabla 13.	

dependiente D1: Organización de bienes Patrimoniales de una entidad financiera del mercado de Lima, en el año 2020.

Tabla 14. Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Gestión de recursos humanos y el uso de los TICs sobre la variable dependiente D2: Control de bienes Patrimoniales de una entidad financiera del mercado de Lima, en el año 2020. 32

Tabla 15. Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Gestión de recursos humanos y el uso de los TICs sobre la variable dependiente D3: Elaboración del inventario físico de una entidad financiera del mercado de Lima, en el año 2020. 34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Frecuencias descriptivas de la Variable Gestión de Recursos Humanos y Dimensiones de una entidad financiera del Mercado de Lima, 2020.	25
Figura 2 Frecuencias descriptivas de la Variable Tecnologías de la Información y Comunicación y Dimensiones de una entidad financiera del mercado de Lima, en el año 2020.	26
Figura 3 Frecuencias descriptivas de la Variable dependiente Control Patrimonial y Dimensiones de una entidad financiera del mercado de Lima, 2020	27

Resumen

El estudio estableció la incidencia de las variables Gestión de Recursos Humanos, Uso de las TICs en el control patrimonial de una entidad financiera del Cercado de Lima 2020. Para la variable gestión de recursos humanos se consideró la teoría de Cuesta (2010), para la variable el uso de las TICs, (Cuesta, 2010); en tanto que para la variable el control patrimonial se utilizó la teoría de Jiménez (2011) y la teoría de la administración de Robbins & Coulter (2015).

De enfoque cuantitativo, con método hipotético-deductivo, básica, descriptiva explicativa. Fue tipo básico, con diseño no experimental, descriptivo-explicativo-causal y de corte transversal. Se aplicaron tres cuestionarios a una muestra de 120 de un universo de 170. El muestreo fue probabilístico, tipo aleatorio simple. Se utilizó la escala de Likert cuyos instrumentos estuvieron conformados por ítems: gestión de recursos humanos (28), el uso de las TICs (27) y control patrimonial (28). Los tres instrumentos aplicados fueron validados por cinco expertos. En tanto que para la confiabilidad se usó de Alfa de Crombach.

Los resultados fueron procesados de forma descriptiva e inferencial a través de tablas y figuras, determinado que existe incidencia en la gestión de recursos humanos y uso de las TICs en el control patrimonial de una entidad financiera del Cercado de Lima 2020. Demostrando con la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, la misma que indicó como valor de significancia de 0,000 menor a 0,05. De igual manera, mediante el índice de Negelkerke, se comprobó que la gestión de recursos humanos en un 44.1% indicándose mayor porcentaje de predicción. Asimismo, se comprobó que la gestión de recursos humanos y uso de las TICs, inciden en un 16.8%, indicándose mayor porcentaje predicción y con el control patrimonial con un 34.9%, respectivamente.

Palabras claves: Recursos humanos, TICs, Control patrimonial.

Abstract

The present research had as general objective: To establish the incidence of human resource management, the use of ICTs, in the patrimonial control of a financial entity in Cercado de Lima 2020. For the variable human resource management, the theory of Cuesta (2010), for the variable the use of ICTs, (Cuesta, 2010); while for the variable the equity control, the theory of Jiménez (2011) and the theory of the administration of Robbins & Coulter (2015) were used.

The method was hypothetical-deductive, basic, descriptive explanatory and the quantitative approach. It was a basic type, with a non-experimental, descriptive-explanatory-causal and cross-sectional design. Three questionnaires were applied to a sample of 120 from a universe of 170. The sampling was probabilistic, simple random type. The Likert scale was used, the instruments of which were made up of items: human resources management (28), the use of ICTs (27) and wealth control (28). The three instruments applied were validated by five experts. Whereas, for reliability, Crombach's Alpha was used.

The results were descriptively and inferentially processed through tables and figures, determined that there is an incidence in the management of human resources and the use of ICTs in the patrimonial control of a financial entity in the Cercado de Lima 2020. Proving with the proof of Likelihood ratio contrast, the same that indicated a significance value of 0.000 less than 0.05. Similarly, using the Negelkerke index, it was found that human resource management was 44.1%, indicating a higher prediction percentage. Likewise, it was found that the management of human resources and the use of ICTs have an impact of 16.8%, indicating a higher percentage of prediction and with patrimonial control with 34.9%.

Keywords: *Human resources, ICT, Patrimonial control.*

Resumo

A presente pesquisa teve como objetivo geral: Estabelecer a incidência da gestão de recursos humanos, o uso de TICs, no controle patrimonial de uma entidade financeira em Cercado de Lima 2020. Para a variável gestão de recursos humanos, a teoria de Cuesta (2010), para a variável uso de TICs (Navarro, 2012 Riquelme, 2012); enquanto para a variável o controle patrimonial, a teoria de Jiménez (2011) e a teoria da administração de Robbins & Coulter (2015) foram utilizadas.

O método foi hipotético-dedutivo, básico, explicativo, descritivo e a abordagem quantitativa. Era do tipo básico, com desenho não experimental, descritivo-explicativo-causal e transversal. Três questionários foram aplicados a uma amostra de 120 de um universo de 170. A amostragem foi probabilística, do tipo aleatório simples. Utilizou-se a escala Likert, cujos instrumentos foram constituídos por itens: gestão de recursos humanos (28), uso de TICs (27) e controle de patrimônio (28). Os três instrumentos aplicados foram validados por cinco especialistas. Considerando que, para confiabilidade, foi utilizado o alfa de Crombach.

Os resultados foram processados de forma descritiva e inferencial por meio de tabelas e figuras, determinando que há incidência na gestão de recursos humanos e no uso de TICs no controle patrimonial de uma entidade financeira no Cercado de Lima 2020. Comprovando a prova de O rácio de verossimilhança contrasta, o mesmo que indica um valor de significância de 0,000 menor que 0,05. Da mesma forma, usando o índice Negelkerke, verificou-se que a gestão de recursos humanos foi de 44,1%, indicando um percentual de previsão mais alto. Da mesma forma, verificou-se que a gestão de recursos humanos e o uso de TICs têm um impacto de 16,8%, indicando maior percentual de previsão e com controle patrimonial com 34,9%, respectivamente.

Palavras-chave: Recursos humanos, TIC, Controle patrimonial.

I. Introducción

En un ambiente más globalizado en el ámbito empresarial multinacional y multicultural. Considerándose una de las razones por lo cual, no se brindó importancia al desempeño laboral a la mayoría de los recursos humanos en el uso de las TICs por parte de los directivos y los colaboradores, los mismos que no están tomando en serio las ventajas que se ofrecen en estas herramientas en la mejora de las empresas (Chiavenato, 2004; Alles, 2008; Cuesta, 2010, 2015). Por lo general, el personal posee entre 20 a 30 años en las empresas, teniendo entre los 50 a 60 años de edad. Una generación que viene ejecutando un rol laboral aceptable, debe indicarse que todos ellos tuvieron que adaptarse a este nuevo periodo de los recursos tecnológicos (Castells, 2001, 2009; Queraltó 2002, 2008; Bulmaro, 2010). Esto ha hecho que las generaciones entre los 25 a 45 años asuman la conducción de los recursos actuales del empleo usando las TICs, observándose allí un conflicto generacional del que los líderes empresariales son cada vez más conscientes (Hernández & Pulido, 2011).

Frente a esta perspectiva internacional, los expertos de recursos humanos cumplen un rol muy significativo en el momento de conocer y utilizar las técnicas de reclutamiento y selección para garantizar una eficaz gestión de recursos humanos (Alles, 2008), teniendo mayor seguridad en llevar esa expansión a mercados internacionales en donde el panorama requiere enfrentarse a diversos factores que son definitivos en la sobrevivencia de la empresa en el tiempo. Así se tiene que Szucs (2017) argumentó que los factores externos e internos influyen en una cultura disímil, en el ambiente laboral, valores, negocios, burocracia, control del patrimonio, y en ocasiones distintos idiomas al idioma de originario. Para ello, es fundamental precisar el perfil de la institución financiera en las gestiones internacionales, empezando por seleccionar el ámbito de mercado, sopesando muchos aspectos previamente, y luego definiendo las competencias de los que se harán cargo de la administración (Alles, 2008; Hernández & Pulido, 2011; Szucs, 2017).

En las instituciones públicas existe un Control Patrimonial, el cual debería estar conformado por un personal especializado, certificado para verificar las labores propias de esta administración, con el objetivo de conocer de una manera muy eficaz el contexto o estado características, asignación, historia y, establecimiento de los muebles hereditarios, y estas tienen que tener una similitud con el establecimiento de los bienes y usuarios que se encuentren en un estado operativo. Así, según el manual de organización y funciones (MOF), el departamento de Control Patrimonial se encarga del registro y la actualización de todos los bienes patrimoniales, las mismas que son codificados según al Catálogo

Nacional de Bienes Muebles del Estado (Superintendencia de Bienes Nacionales – SBN, 1997a; 2008b, 2016c); también se encarga de realizar las bajas y altas de todos los bienes patrimoniales.

Según Machaca (2016), en el Perú la brecha reside en la importancia que le dan las organizaciones respecto al control y supervisión de todos los bienes ubicados en el mismo estado concernientes a bienes muebles, inmuebles, así como bienes tangibles e intangibles, que demandan un egreso económico a la nación. Disponible en la base de datos, observándose que existe una debilidad en el catálogo físico de los bienes patrimoniales y los créditos contraviniéndose con los estados financieros de la entidad, no reflejándose en los valores reales y confiables de la sección de activos estables, siendo la causa de decisiones inadecuadas por parte de los directivos de la entidad. Ante ello, el problema de investigación nace de la necesidad de comprender la incidencia que tienen la gestión de recursos humanos y las competencias en el uso de las TICs sobre el control patrimonial adolece de muchos problemas de registro físico y virtual, constituye una controversia con los activos de la entidad, sino que también da una falsa información para la gestión corporativa, la misma que podría verse seriamente comprometida cuando se tomen decisiones equivocadas.

En los **estudios internacionales**, se evidenciaron los siguientes: Banerjee (2017) investigó exhaustivamente distintas industrias, dando a conocer que las prácticas de la GRH influyen en las Pyme. Por tanto, las prácticas de recursos humanos afectan de manera directa y positivamente la performance de las organizaciones. Szucs (2017) realizó un análisis de la práctica de la gestión de los recursos humanos en las Pymes, determinando que las organizaciones que aplican las prácticas de control de recursos humanos principalmente en la reducción de costos y mejor organización de trabajo obtienen mejores resultados, comprobando la efectividad de la gestión de recursos humanos, siendo esta necesaria en un modo de visión estratégica. No obstante, Khalil (2016) exploró las ideas y conocimientos de la gestión de recursos humanos (GRH) y cómo estas son tomadas por diferentes actores en el campo del desarrollo de países. Asimismo, hace énfasis en los métodos efectivos de gestión occidental que puede ser usados para el desarrollo de GRH, examina las influencias de la posición social y otros factores del entorno como un contexto que afecta a la adopción de actores individuales en la GRH. Mientras, Opara (2016), en la que se hace un estudio de la GRH en la industria de las artes escénicas, se hace mención del alto impacto positivo en cuanto a rendimiento y productividad organizacional en general que generan las buenas prácticas de la GRH. Cabe mencionar al estudio de Arnaez, Sánchez, Pérez, Muñiz & Arizkuren (2016) referido a la globalización y la internacionalización de los mercados,

iguales han inducido que la comisión de personal en las ordenaciones sea cada vez más complicada y, a la vez, más trascendental para su éxito y supervivencia en el entorno internacional. Analiza la evolución de la GIRH como función estratégica en la asociación multinacional, así también de la gestión de las asignaciones internacionales, actividades claves para la correcta gestión del talento en las organizaciones internacionales. Iqbal (2016) realizó un estudio sobre la gestión del conocimiento (GC), reforzando la literatura de la GRH de diversos modos mediante la demostración de ambos GRH y GC. Dando a conocer que las prácticas colaborativas de los empleados pueden dirigir al aprendizaje y desarrollo de los empleados del área de trabajo. Mahesar (2015) demostró la relación entre las prácticas de la gestión de recursos humanos y las intenciones de rotación mediante estudios previos que sugieren que la rotación de empleados con gran talento impone un impacto negativo de gran significancia en el desempeño de la organización, tomando como ejemplo la disminución de la rentabilidad, la baja productividad e innovación. Por consiguiente, Olaimat (2015) examinó la mediación de la influencia de la gestión de conocimiento en las prácticas de gestión de recursos humanos y el rendimiento organizacional, así como el rol de las estrategias competitivas en la relación entre la administración del conocimiento y el rendimiento organizacional. Además, indicó que solo tres dimensiones de las prácticas de la gestión de recursos humanos (administración de nómina, entrenamiento y desarrollo, y seguridad en el trabajo) poseen una influencia positiva en el rendimiento organizacional. Por su lado, Quirós (2015), realizó una comparación sobre las temáticas que se trataron en el ámbito académico y empresarial realizándose para ello un previo análisis semántico de un conjunto de artículos científicos con relación a la Gestión de los Recursos Humanos y a la Conducta Organizacional y en los conceptos cíclicos referente a los recursos humanos pertenecientes a un extenso conjunto de las principales empresas europeas.

Asimismo, Lattanzio (2018) propuso un enfoque conceptual para gestionar el rendimiento de las herramientas de soporte de decisiones (HSD) utilizadas en un contexto de Control Patrimonial. Abarca un proceso de gestión del rendimiento de HSD basado en el riesgo y técnicas de evaluación del rendimiento de HSD. La evaluación demuestra que el modelo conceptual empleado es lógico y utilizable en cada contexto. Luego, Misuraca (2017) presentó los resultados del análisis de estudios de caso sobre cómo las innovaciones sociales habilitadas por las TIC que promueven la inversión social pueden contribuir a la modernización de los sistemas de protección social en la UE. Además, el gran potencial de utilizar nuevos enfoques basados en la innovación social habilitada por las TIC para apoyar a las autoridades públicas, en varios niveles de gobernanza, en sus esfuerzos por mejorar la

efectividad y el impacto de los mecanismos de prestación de servicios sociales y la divulgación. Para Ruitenburg (2017) un adecuado control patrimonial es considerado como “balance de costos, riesgos y oportunidades contra el rendimiento esperado de los activos físicos” para lograr los objetivos de la empresa. Se indagó en base al conocimiento e información disponible, puede lidiar con el cambio en el control del ciclo de vida patrimonial para crear un valor sostenido para las partes interesadas (stakeholders) con sus activos durante toda su vida útil. En la misma línea, Ngwira (2015) desarrolló un marco de control patrimonial de propiedad operacional adaptable y flexible para las autoridades locales en Inglaterra y Escocia. Mediante la teoría de la gestión estratégica, el proceso de control patrimonial total, ayudó a identificar, definir y establecer la lógica causal de los conceptos de control patrimonial que sustentan el marco conceptual desarrollado. Un fuerte apoyo de liderazgo para propiedad directa e indirecta; un entorno propicio; un enfoque efectivo de propietario corporativo; un acuerdo efectivo de gestión del desempeño; y disponibilidad de un sistema de información de gestión apropiado.

Se encontraron diversos estudios como el de Maletic (2018) que exploró la relación entre las prácticas de control patrimonial de activos físicos (CPAF) y el rendimiento de sostenibilidad. Se desarrolló un marco de construcciones interrelacionadas basado en la literatura existente y consecuentemente probado a través del estudio empírico. Se demuestra que las prácticas de CPAF influyen positivamente en los resultados del desempeño de sostenibilidad. En la gestión del riesgo de los activos físicos, la evaluación del rendimiento de los activos físicos, la gestión del ciclo de vida de los activos físicos y la política se utiliza en la estrategia de los activos físicos. Por su parte, Schraven (2015) se centra en el desafío de implementación del control patrimonial desde la perspectiva de los empleados. Los puntos de vista de los empleados pueden ayudar a generar una comprensión de las posibles conflictos y discrepancias en el proceso actual de toma de decisiones de control patrimonial y considerar la implementación de control patrimonial como un logro continuo vinculado contextualmente a la forma existente de trabajando en agencias de infraestructura pública.

Desde los **estudios nacionales**, el estudio propuesto por Inga & Arosquipa (2019) fue un pilar clave en el éxito de todo sistema de salud, su desarrollo y desempeño en la dinámica de garantía de reforma sanitaria. En los últimos 30 en el Perú se han creado distintas reformas, mismas que han incluido mejoras en las políticas de salud pública, los recursos humanos cuya finalidad fue brindar una calidad de atención a la población. Por otra parte, Diaz (2017) identificó las distintas causas que limitan y aplican las políticas contables, distorsionando a los estados financieros auditados, llegando a determinarse su no

confiabilidad y transparencia, al ser considerados como información útil para la toma de decisiones en la gestión pública. Se analizó el plan estratégico institucional, tomando en cuenta los reportes del “Control patrimonial y la valorización contable”, determinándose para ello, que dicho control lo realiza la Superintendencia de Bienes Nacionales y valorización dispuestas por la Dirección General de contabilidad pública, siendo débiles y aislados en el proceso de la modernización del Estado. Bustos *et al.* (2019) destacó la importancia de tener personales especialistas que brinden calidad de atención, para ello, fue necesario el impulso de iniciativas que generen y diseminen conocimientos sobre políticas. Algunas estrategias y desde luego modelos para administrar recursos humanos.

Referente a teorías relacionadas a **Gestión de Recursos Humanos**, la frase “recursos humanos” (RH) se emplea en comprender a los individuos incluidos en un centro de labores. Puesto que son individuos que trabajan, por lo general o usual del calificativo en las empresas, será siempre utilizado cuando se refiera a Recursos Humanos. Cuando se refiere a la gestión en la concepción de Cuestas (2010) se trata de Gestión de personas que trabajan o que laboran en una determinada empresa o institución, se seguirá mencionando la Gestión de Recursos Humanos (GRH), lo que representa que la gestión de personas no son el medio sino el fin. Este personal que labora, son dadoras de capital humano, que comprende la competencia laboral, concepto de relevante pertinencia en la “era digital” (Castells, 2001). Esta gestión, reconoce la dependencia que se tiene respecto al vínculo que existe con las tecnologías de información, entre ellos la sistematización de la información que va ocupando mayor importancia entre el capital empresarial, la estructura organizacional y el crecimiento de las potencialidades como parte de la globalización (Frieden, 2004).

El recurso humano es la composición fundamental en las competencias empresariales, convirtiéndose en un elemento fundamental dentro de la organización. (Pereyra, 2018). Hace posible la competitividad, misma que se mide y compara en las organizaciones. Este recurso, es fundamental y se convierte en un grupo de tareas y medidas listas para ejecutarse en las diversas áreas de la organización y conllevan a generar un resultado inmediato sobre la conducta, aptitudes y actitudes del personal en las organizaciones, planificando, organizando y desarrollando lo que respecta a impulsar el desempeño activo de las personas que integran la organización, del mismo modo, brinda el conocimiento, herramientas necesarias, en la capacitación, los servicios administrativos, el coaching, la asesoría legal y administrativa y la supervisión del talento permitirán objetivos exitosos de toda empresa (Herrera, 2015; Rodríguez, 2013; Gerens, 2016).

Actualmente, existe tres elementos que diferencian con claridad una gestión estratégica de los recursos humanos, son: Consideración de los recursos humanos, como recursos que está contemplado en la competitividad de las instituciones, de manera que un enfoque estructurado e integrados en la GRH y la importancia que exista coherencia o ajustes entre los recursos humanos y las estrategias institucionales. Ahora bien, una gestión requiere de estrategias que comprendan decisiones y actividades directivas dentro del plano institucional que incidan en las personas, buscando siempre de mejorar, tanto la planificación, implantación y control de estas estrategias, además de las interacciones con el contexto. (Cuesta, 2010).

Conforme a la propuesta de Cuesta (2010) se determinó las siguientes características: **Administración del Personal:** es la coordinación, perfeccionamiento, de la persona dentro de la organización, se manifiesta con diversos procedimientos laborales que se integran en un ámbito empresarial. Integra una cantidad de acciones asociadas relacionadas con la institución en el proceso de interactuar con el personal, integra la agrupación de decisiones y actividades generadoras dentro de la arquitectura de la organización que tienen relación con las personas, que buscan mejorar continuamente, en las fases de planeamiento, implantación y control de las tácticas de la institución, teniendo en consideración su relación con lo que la rodea. Este enfoque de sistema abierto muestra las actividades y las interacciones del individuo en su entorno. Se destaca la medida del recurso humano, el desarrollar el potencial unido a las razones significativas de considerar la idea de organización que va aprendiendo en conjunto. Mientras que en el enfoque sistemático en ARH, se logra dividir en tres niveles de estudio: a) Nivel Social: la sociedad como macrosistema. Muestra la compleja e intrínseca maraña de organización y la trama de interacciones entre ellas. b) Nivel de comportamiento organizacional: la organización como sistema. c) Nivel de comportamiento individual: la persona como microsistema. Etiennel (2016) señaló que la administración del personal es el sistema mediante el cual una organización, a fin de alcanzar sus objetivos, formula y aplica políticas, procedimientos y funciones para atraer posibles empleados y mantener un ambiente de trabajo que estimule y fomente un desempeño de primera clase por parte de un personal motivado.

La **Capacitación del personal** según Cuesta (2010) es un proceso continuo y novedoso que se configura con los elementos intangibles, puesto que se trata de servicios para con el trabajador (p.9). Se trata de aquella información y aprendizaje básico que se da al personal de una organización para complementar los conocimientos y formación y así

poder desempeñar su labor o trabajo, dentro de ella. Un instrumento administrativo que se considera como sistema establecido para inducir cambios en la perspectiva más general de preparar a las personas para su participación en una sociedad de trabajo. La capacitación como proceso continuo y medio de desarrollo, debería incluir actividades concretas, como son la orientación de los nuevos empleados para que comprendan las políticas, funciones y "cultura" de la organización, así como la orientación para labores concretas (Grados, 2015; Etienne, 2016)

El **Clima Institucional** de acuerdo a Cuesta (2010) el clima surge en la interacción de las condiciones laborales, el centro laboral, la participación del personal, la comunicación organizacional y las asociaciones que se estipulan en el procedimiento de productividad y servicios, esto incide en la motivación, también en la satisfacción, rendimiento laboral y sobre todo la conducta productiva del personal, y en los resultados de la institución. Comprende al conjunto de características de la institución, que se vinculan al capital humano, sobre todo a los conocimientos, valores y experiencias adquiridas, relacionadas a los procesos laborales, las mismas que tienen a estar causalmente relacionadas con el desempeño exitoso de la organización correspondiendo a una determinada cultura institucional (Briss, 2015).

Zabalza (1996) menciona que Weinert (1981) propuso una clasificación de los conceptos atendiendo a tres posiciones de pensamiento entorno al clima de las organizaciones: objetiva, subjetiva, individual. El «clima» es el conjunto de peculiaridades objetivas de la organización, perdurables y en cierto modo medibles que se diferencia una entidad de otra (Martínez, 2014). Para dar sostenibilidad científica al presente estudio se tomará en cuenta: la teoría motivacional de Maslow, teoría del liderazgo transformacional y la teoría de las relaciones humanas.

La **Teoría Motivacional de Maslow**, (Cuesta, 2010) se basa en lo que se conoce como Pirámide de las Necesidades; mismas que a juzgar de su autor, clasifica por orden de necesidades y de incidencia en la conducta humana. Maslow identifica: Necesidades fisiológicas, que se refieren a la alimentación, residencia y protección contra el sufrimiento, llamada también como necesidades biológicas, porque exigen una satisfacción cíclica, permitiendo que el hombre sobreviva. Luego está la necesidad de la seguridad, aquella que permite la libertad de los peligros, sean estos sean reales o ficticios frente a la protección contra amenazas del contexto; se asocian también con la supervivencia. Por último, está la necesidad social, se asocia a la amistad, participación, y otras actividades humanas; está también contempla el amor, y el afecto; correspondiente al desempeño natural de la persona

dentro de la sociedad para con las otras personas, además del deseo de dar y recibir afecto. Por otro lado, El **modelo de liderazgo transformacional de Bass** (1981) cuyo éxito cambia la base de la teoría de la motivación individual, regulando el compromiso, además de los deseos de logros y autodesarrollo de los demás. Promueve el desarrollo grupal y de las instituciones. Despertando en los sujetos altos conocimientos sobre temas clave para el grupo y las instituciones, incrementándose también la confianza del grupo y de la empresa (Burns, 1978). Los líderes obtienen respuestas positivas por ser carismáticos antes los demás, ello comprende también ser una fuente de inspiración, además de motivar a cada uno de los individuos en la satisfacción de sus necesidades. Con ello, se llega a ser más creativos cuando están frente a los problemas y estrategias que utilizan para resolverlos (Bass y Avolio, 1990; Mendez, 2009; Bass, 1985; Burns, 1978). La **teoría de las relaciones humanas** surge en el auge de los últimos 25 años del siglo XX, en Estados Unidos, a razón del florecimiento de las ciencias sociales y de las ciencias humanas, sobre todo de la psicología clínica. Este movimiento intelectual, permitió que exista una reacción y oposición a la teoría clásica de administración (León & Mamani, 2009), porque estudia la opresión causada por la mano esclavista del mismo del hombre en la revolución industrial. De ese modo, Mayo (cómo se citó en Parker y Kurt, 1930) funda este movimiento, dedicándose a examinar los problemas de la humanidad, de la sociedad y de la política, derivándose de una civilización basada casi exclusiva en la revolución tecnológica.

En el **Uso de las TICs**. Cuesta (2010) hace referencia al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones al conceptualizar la gestión del conocimiento, entendida como el uso del conocimiento en miras de mejorar la competitividad de una institución, valiéndose de este modo de las NTIC, por tanto, es necesario tomar nuevos enfoques: sistemático, participativo, interdisciplinario, proactivo, proceso y de competencias: Las NTIC indujeron la amplitud de objetivos, el conocimiento de PC, redes, internet, intranet, e-mail, e-business, e-learning, portales, sitios web; categorías estipuladas de las actuales NTIC, que, junto a las características técnicas, tendrá que manejar los gestores de los recursos humanos en el contexto actual” (p.23).

Las TICs facilitan almacenaje de información, incrementa la velocidad en las comunicaciones, creando redes entre los trabajadores, distribuidores y clientes, de modo que garantiza que esos datos almacenados puedan ser localizados con suma rapidez en las organizaciones (Navarro, 2012 Riquelme, 2012). Por su parte, Chiavenato (2004) mencionó que las entidades exitosas no son las que poseen las últimas tecnologías, sino aquellas que en su interior extraen al máximo el uso de las mismas; que permiten mejorar el manejo de

la información. Por tanto, se convierten en un recurso estratégico, y su uso trae ventajas competitivas sostenidas para la empresa, cumpliendo también otras funciones; en los procesos empresariales, así como también manufactura y ventas (Calderón, Álvarez y Naranjo 2006; Porter y Millar, 2009). A su vez, Artiles y Pumar (2013) aclara que hubo cambios que se experimentó en las diversas disciplinas como: sociales, políticas y económicas, así como el rápido progreso de las tecnologías de información y las comunicaciones.

Según Monteagudo (2014) las TICs comprenden las siguientes dimensiones: el **programa software**, referido a los recursos que son necesarios en las empresas, éstas ponen en práctica aplicaciones y servicios, además de compartir información dentro de las mismas empresas, otorgan cierto poder en la adaptación de las organizaciones ante los posibles estrategias, empleando para ello, recursos físicos (Hardware) e intangibles (software), virtuales; así mismo (Monteagudo, 2014; Keen, 1991; Ross y Bharadwaj, 2000). **PDT Terminal portátil de datos**, se entiende a la infraestructura tecnológica que proporciona los recursos para hacer posible la innovación y la mejora permanente de productos (Venkatraman 1991; Duncan, 1995; Bharadwaj, 2000; Rouse y Daellenbach, 2002), permitiendo a las empresas aplicar estrategias de modo eficiente a través de los productos, servicios y las localizaciones basadas en sinergias a lo largo de las unidades de negocio (Monteagudo, 2014). **Los Recursos virtuales**, brinda a las empresas mayor integración en la estrategia tecnológica, dentro de las estrategias corporativas (Sambamurthy y Zmud, 1997). Experiencia acumulada de parte del personal, que resuelve los problemas mediante las TICs, ampliando los postulados de Bhatt y Grover (2005) que proponen comprensión del personal técnico frente a las reglas del negocio para el que trabaja, es decir, el personal con un mayor perfil técnico y un mejor conocimiento del ámbito empresarial en relación a las operaciones y estrategias, obteniéndose una mayor posibilidad de mejorar resultados de la institución.

De acuerdo a Merrian *et al.* (2014) propuso la teoría islas en red como la tecnología integral de la economía global y ha contribuido en la transformación hacia una sociedad de la información, la cual crea cambios en su desarrollo (p.112). El uso de las nuevas tecnologías ha dado paso a lo que se llama “red”. Este sistema tecnológico posee una peculiaridad, facilita información, haciendo de ella, una poseedora de posibilidades, formando así una nueva cultura de vida. La retroalimentación de la nueva tecnología, su utilización, se ha hecho cada vez más rápido en el nuevo paradigma de mundo tecnológico. Su difusión amplifica su poder de apropiarse redefine a sus usuarios (Castells, 2009 p.90).

Esta red concreta diversos tipos de procesos y organizaciones mediante la TICs en los dispositivos. Por otro lado, se tiene al conectivismo, entendida como una teoría de la era digital: “Las conexiones entre ideas y campos dispares pueden crear nuevas innovaciones” George Simmons. Incluir a la tecnología e identificación de conexiones, mueve las teorías marcadas de aprendizaje y relación hacia la era digital. Actualmente nuestra competencia y conocimiento deriva de la formación constante de conexiones en red. “La emergencia de esta nueva tendencia en un contexto social caracterizado por la creación de valor a través de redes de inteligencia humana para crear conocimiento” (Floridi, 2008). El conocimiento personal adquirido se compone de una red, que alimenta a un ordenador y retroalimentan información de acuerdo al usuario, para una actualización mediante conexiones. “La forma de una red es emergente, no es diseñada y fluye de manera que la intensidad, tamaño e influencia responde a las presiones internas”, una red digital o tecnológica va a ser manipulada por el mismo usuario y la conexión que tenga (Gutiérrez, 2013 p.115).

En cuanto al Control Patrimonial, previamente hay que conceptualizar el término “Control”, mismo que supervisa, compara y corrige el desempeño laboral. Los gerentes deben ejercer esa función, aun cuando el desempeño de sus unidades pone en práctica la planificación, ésta tiene que ser evaluada, garantizando que las acciones se ejecuten, comparando el desempeño real con el estándar que se desea alcanzar, tomando en cuenta objetivos (Robbins y Coulter, 2015).

Se entiende como “**Patrimonio**” a los bienes intangibles y tangibles de acuerdo a las normas aplicables, cuyo objetivo es garantizar información verídica y coherente en el registro contable, de modo que brinda una manifestación razonable de la información financiera de una institución (Jiménez, 2011). Son aquellos muebles e inmuebles que tiene las instituciones públicas de los diversos niveles de gobierno (central, regional, local), asignados al servicio público, ya sean parques, losas deportivas (bienes inmuebles) y aparatos de cómputo, muebles, vehículos y maquinarias para el caso de bienes muebles que son destinados para alcanzar objetivos institucionales. El Estado salvaguarda este patrimonio y lo ofrece a sus ciudadanos para que hagan uso de él, de esta manera los servicios públicos se ponen al servicio de todos, cuyos titulares ejercen el derecho de propiedad con todos sus atributos. Según la Ley General de Sistema Nacional de Bienes Estatales N° 29151, (2014) se define a los bienes muebles como la posesión que tienen todas las entidades del sector estatal, susceptibles que pueden ser trasladados a varios lugares, asimismo, estos no están destinados al servicio público, exclusivamente para el uso de funcionarios y/o servidores de la organización. En consecuencia, “Control patrimonial”, es el proceso de supervisión,

seguimiento y evaluación de los bienes tangibles e intangibles que cuenta una institución pública para satisfacer las necesidades humanas, contribuir al cumplimiento de objetivos, de manera que garantice el desarrollo y bienestar de los ciudadanos, otorgando información veraz y coherente de la administración de los mismos. (Robbins y Coulter, 2015; Jiménez, 2011).

El Inventario es el procedimiento que comprende la verificación física, la codificación y el registro de los bienes muebles con los que cuentan cada entidad en determinado tiempo, con la finalidad de verificación de los bienes, contrastar su resultado con el registro contable, investigar las diferencias que pudieran encontrarse y proceder a las regularizaciones que correspondan. SBN, Ley General de Sistema Nacional de Bienes Estatales Ley N° 29151, (2014, art.121°). Entonces los bienes que cuenta cada entidad pública deben ser contabilizadas; con la finalidad de asignarse a cada uno de ellos su propio código patrimonial de según al catálogo nacional de bienes muebles del estado; por ello, es muy importante que cada entidad del sector público, realice su inventario físico al terminar cada ejercicio fiscal; con la finalidad de sincerar la cantidad exacta de sus bienes; y de encontrarse diferencias proceder a su saneamiento respectivo a través del alta o baja de los mismos.

De acuerdo a la Directiva N° 001-2015-SBN, los bienes muebles a fin de inventariarlos, deben alcanzarse ciertas especificaciones como: tener una vida útil mayor a 1 año, no estar supeditado a operaciones de venta inmediata, deben ser objeto de mantenimiento, que se clasifique como activo fijo. En ese sentido es muy importante tomar en cuenta, que antes de realizar el inventario físico de los bienes muebles, la comisión de inventario primero debe evaluar que bienes serán objeto de ser inventariados; es decir, que se debe verificar si cumple o no las características señalados en el párrafo anterior, esto con el propósito de no incurrir en procedimientos inadecuados, que no estarían acordes con lo establecido en las normatividades aplicables. Bienes no Inventariables: Los bienes no inventariables son aquellos bienes como accesorios, herramientas y repuestos, bienes en material de vidrio y cerámica, los intangibles (marcas, títulos valores), bienes culturales, obras de arte, libros; así como los materiales desmontables armables, animales menores, y los bienes sujetos a operaciones de comercialización; así como los bienes adquiridos por 17 norma expresa con el fin de ser entregados a terceros, así lo señala la Directiva N° 001-2015-SBN.

El control patrimonial se fundamenta en la teoría general de los sistemas de Bertalanffy (1993) que se origina como reflexión de cosas reales o el conocimiento de la

verdad, por tanto, la preocupación de las relaciones humanas y el mundo, comprenden una nueva imagen de ser humano difiriendo de las partículas físicas gobernadas por el azar o siguiendo un orden jerárquico simbólico, por tanto, no acepta ninguna de esas visiones de mundo, opta por una visión heurística. No obstante, Jiménez (2011) consideró como dimensiones a la organización de bienes patrimoniales, Control de bienes y el inventario físico, tal como se detalla a continuación:

Con referencia a la Organización de bienes patrimoniales, El SBN (2016), afirmó: Se consideran actos de administración aquellas acciones mediante las cuales se designa el aprovechamiento y uso de los bienes públicos como son el arrendamiento, la demolición, la declaratoria de fábrica y demás actos no afectos de desplazamiento del dominio. Respecto al Control de bienes patrimoniales, Castañeda (2010), señaló “Es la valoración del patrimonio estatal constituido por bienes muebles, así como aquellos susceptibles de incorporación a este”. Por otra parte, Jiménez (2011), mencionó: es la supervisión, el registro o la administración del patrimonio, incorporándolos material y contablemente a la propiedad institucional. El manejo integro de los bienes con la finalidad de conseguir un oportuno y adecuado informe. Registrándose la totalidad de 24 bienes que conforman el patrimonio estatal considerando también aquellos en des uso. La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (2015), llega a un consenso para la realización del documento inventario de los bienes que conforman el patrimonio de la institución, para poder brindar los datos solicitados por las distintas entidades estatales, asignándoles un valor monetario. Finalmente, el **Inventario físico**, registrar básicamente eso ingresar o otranscribir información para poder dejar constancia y así dar a conocer sobre las cantidades, condición, etc. de los inmuebles que existen, ello se dará asignándole un código a cada elemento o conjunto de ello. Para la SBN (2016), mencionó que “son todos los actos realizados por las instituciones que comprenden el ingresar información dentro del SINABIP, asignando un CUC a nivel nacional, en conformidad con las disposiciones que son emitidas por las directivas del ente rector”

Respecto a la formulación del problema, se ha tomado en cuenta como problema general al siguiente: ¿Cómo inciden la gestión de recursos humanos y el uso de las TICs en el control patrimonial de una entidad financiera, Cercado de Lima 2020?, los mismos que se desglosan en los siguientes problemas específicos: ¿Cómo incide la gestión de recursos humanos, el uso de los TICs en la organización de bienes patrimoniales de una entidad financiera del Cercado de Lima año 2020?, ¿Cómo incide la gestión de recursos humanos, el uso de los TICs en el control de los bienes patrimoniales de una entidad financiera del

Cercado de Lima año 2020? y por último, ¿Cómo incide la gestión de recursos humanos, el uso de las TICs, en la elaboración del inventario físico de una entidad financiera del Cercado de Lima año 2020?

El estudio se **justifica** en relación a tres aspectos, siendo la justificación teórica la que corrobora la actualidad de los preceptos conceptuales que los tratadistas han proporcionado a la comunidad científica. Así, Monteagudo (2014), Baldwin y Wu (2008), aportaron una visión diferente a los estudios tradicionales del impacto de las TICs y la productividad del establecimiento comercial. El estudio se enfocará en el aporte que tienen los resultados en el enriquecimiento del marco conceptual que permitirá una mayor y mejor amplitud de comprensión de las dinámicas administrativas en las entidades públicas y privadas, en el desarrollo de una cultura de globalización en donde el estado está incursionando cada vez más desde un punto de vista de cambio organizativo (SBOC) como tecnológico (SBTC).

En la práctica se observa un cambio de paradigma sociolaboral en contextos similares a donde se aplicará este proyecto. Así, partiendo de lo señalado por Anon y Vasilakos (2008), que la influencia de la presencia de operadores extranjeros en la productividad de los operadores minoristas locales, Achabal y MacIntyre, (1987), sin embargo, las TICs son determinantes en el proceso de funcionamiento, más que en el producto final evaluado anualmente, es el vacío que permitirá llenar esta tesis, pudiendo explorar otras posiciones pragmáticas que incluyen a las TIC dentro del concepto general de capital humano, tal como lo señalaron tanto Douthett, (1984), como Lusch y Moon (1984).

El modelo de aceptación tecnológica (TAM), la implantación de las tecnologías de la información en los puestos de trabajo y en las empresas (Nicoles, Castillo y Bouwman, 2008), permitiendo representar como un individuo está influenciado por la percepción de terceros (Fishbein y Ajzen, 1975) podría ser una manera de medición de los procesos de adecuación al manejo de tecnologías de la información y comunicación (TICs) en esta entidad. Siendo, indudablemente una buena oportunidad de para la generación de otras ideas de investigación exploratoria como consecuencia de los resultados de esta tesis doctoral. (Pantano, 2014)

Finalmente, la justificación epistemológica, Penrose (1959), indica que de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, el control Patrimonial está encargado del inventariar, registrar, y actualizar los bienes patrimoniales, codificados en base al Catálogo Nacional de Bienes Muebles del estado; unidad encargada de realizar el presupuesto de los bienes patrimoniales. Ahora, la entidad bancaria del cercado de Lima cuenta con Control Patrimonial que se encarga del control de bienes muebles patrimoniales, así mismo es la

encargada de organizar, supervisar, racionalizar y cautelar el patrimonio de la entidad, regulando su uso en forma racional sobre todo en los bienes muebles e inmuebles, y bienes de terceros, así como formular y mantener actualizado el inventario de bienes de la entidad.

Se formulan las siguientes **hipótesis**, siendo la general: La gestión de recursos humanos, el uso de las TICs inciden significativamente en el control patrimonial de una entidad financiera del mercado de Lima, en el año 2020, e hipótesis específicas: La gestión de recursos humanos, el uso de las TICs inciden significativamente en la organización de bienes patrimoniales de la entidad financiera del mercado de Lima año 2020. La gestión de recursos humanos, el uso de las TICs inciden significativamente en el control de los bienes patrimoniales de una entidad financiera del mercado de Lima, 2020. La gestión de recursos humanos, el uso de las TICs inciden significativamente en una elaboración del inventario físico de una entidad financiera del Mercado de Lima, 2020.

Se toma en cuenta los siguientes objetivos, siendo el general: Establecer la incidencia de la gestión de recursos humanos, el uso de los TICs en el control patrimonial de una entidad financiera del mercado de Lima año 2020. Y los objetivos específicos: Establecer la incidencia de la gestión de recursos humanos, el uso de los TICs en la organización de bienes patrimoniales de una entidad financiera del mercado de Lima año 2020. Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos, el uso de los TICs en el control de los bienes patrimoniales de una entidad financiera del mercado de Lima año 2020. Establecer la incidencia de la gestión de recursos humanos, el uso de las TICs, en la elaboración del inventario físico de una entidad financiera del mercado de Lima 2020.

II. Método

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1 Paradigma

En este método cuantitativo caracterizado por ser racional, objetivo, se basa en lo observable, en lo manipulable y verificable (Cuenya y Ruetti, 2010). Al basarse en el paradigma positivista, los conocimientos proceden de la experiencia del sujeto.

2.1.2 Enfoque

La investigación de tipo cuantitativo utiliza recopilación de información para poner a prueba las hipótesis mediante el uso de estrategias estadísticas basadas en medición numérica, proponiendo patrones de conducta y diversos fundamentos teóricos (Hernández et al., 2014).

2.1.3 Tipo

El tipo de investigación es básico, tiene como objetivo generar conocimiento, enmarcado dentro de teorías previamente definidas. Tiene nivel descriptivo, describe una realidad basada en la objetividad de la información recolectada (Hernández et al. 2014)

2.1.4 Nivel de investigación

Es descriptiva explicativa causal. Descriptiva porque caracteriza a las variables de estudio y explicativa porque analiza en qué medida una variable es causal de la otra (Hernández et al., 2014, p. 94). Es explicativa o causal porque argumenta la prueba de hipótesis y busca conclusiones a la formulación y/o al contraste de leyes o principios científicos; además analizan causas y efectos de correlación (Bernal, 2010, p. 115).

2.1.5 Diseño

Diseño no experimental, cuya función de la relación entre las variables, se clasifica como explicativo causal, establece relación causal basada en la explicación de los niveles de influencia que hay entre las variables (Hernández et al., 2014).

2.1.6 Método

Se hará uso del método hipotético deductivo, ya que de acuerdo a la problemática de investigación se plantearán hipótesis y se realizarán deducciones según los hallazgos encontrados (Cegarra, 2012, p. 82).

2.1.7 Alcance

Será transversal, puesto que se recogerán los datos en un único momento (Hernández et al., 2014, p. 151).

2.2 Operacionalización de las variables

Variable; elemento aspecto o característica susceptible de medición y tratamiento estadístico. Se clasifican en: cuantitativa, aquella que responde a una valoración o medida estandarizada (peso, talla, edad) y cualitativa, la que no responde a valoración o medida estandarizada, sino que se tabula en los parámetros estadísticos con un valor. (Monje, 2011, p. 15).

Se **operacionalizan** los aspectos tomados para su evaluación, basándose en la definición conceptual y operacional (Solís, 2013, p. 211).

Variable Independiente 1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual

Recursos humanos (RH) se emplea para comprender a las personas insertadas en un centro laboral. Se continuará aludiendo a la Gestión de Recursos Humanos (GRH) Cuestas (2010).

Definición operacional

Esta variable se medirá con un instrumento que consta de 28 ítems, contempla tres dimensiones: Administración del personal, capacitación del personal, y clima institucional.

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente: Gestión de recursos humanos

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rangos
Administración del personal	Planeamiento del personal	01 - 04	Respuestas politómicas, basada en la escala Likert	Bueno (103– 140)
	Reclutamiento del personal	05 al 08		
	Evaluación del personal	09 - 12		
Capacitación del personal	Empoderamiento	13 - 15	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A Veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Regular (66- 102)
	Cursos de actualización	16 - 19		
	Taller de especialización	20 - 21		
Clima institucional	Relaciones interpersonales	22 - 23		Malo (28 - 65))
	Satisfacción laboral	24 - 26		
	Comunicación efectiva	27 - 28		

Nota: Teorías relacionadas a la variable: Sánchez & Calderón (2012); Pick, Sirkin, Ortega, Osorio, Martínez, Xocolotzin & Givaudan (2007); Ortiz, Izquierdo & Monroy (2014); Oyarce (2016) y Ministerio de Economía y Finanzas (2016)

Variable Independiente 2: Tecnologías de la Información y la comunicación

Definición conceptual

Cuesta (2010) es parte de la gestión del conocimiento, en miras de mejorar la competitividad de una institución, su nuevos enfoques: sistemático, participativo, interdisciplinario, proactivo, proceso y de competencias las NTIC indujeron la amplitud de

objetivos, el conocimiento de PC, redes, internet, intranet, e-mail, e-business, e-learning, portales, sitios web; que junto a las características técnicas, tendrá que manejar los gestores de los recursos humanos en el contexto actual” (p.23).

Definición operacional

La TICs se midió mediante un instrumento que consta de 27 items, la cual contempla tres dimensiones: Programa software, Terminal portátil de datos y Recursos virtuales.

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente: Tecnologías de la Información y la comunicación

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rangos		
Programa software	Base de datos	01 - 03	Respuestas politómicas, basada en la escala Likert	Bueno (103- 135)		
	Historial	04 - 07				
	Estado contable (Arias Bello, 2007)	08 - 10				
Terminal portátil de datos	Conexión con software	11 - 14			Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo= 2 Con duda = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Regular (68- 102)
	Barra lectora	15 - 16				
	Inventario de bienes (Flores & Rojas, 2015)	17 - 18				
Recursos virtuales	Tutoriales	19 - 21	Totalmente de acuerdo = 5	Malo (27 - 67)		
	Sistema operativo (Cuesta, Montiel, Cano, Cabrera & Patiño, 2014)	22 - 25				
	Seguridad de la información (Erazo & Rodríguez, 2016)	26 - 27				

Nota: Teorías relacionadas a la variable: Oyarce, (2016) y Ministerio de Economía y Finanzas (2016), Monteagudo (2014), (Arias Bello, 2007), (Flores & Rojas, 2015), (Cuesta, Montiel, Cano, Cabrera & Patiño, 2014), (Erazo & Rodríguez, 2016).

Variable Dependiente 3: Control de patrimonial

Definición conceptual

Proceso de supervisión, seguimiento y evaluación de los bienes tangibles e intangibles que cuenta una institución pública para satisfacer las necesidades humanas, de manera que garantice el desarrollo y bienestar de los ciudadanos, otorgando información veraz y coherente de la administración de los mismos. (Robbins & Coulter, 2015; Jiménez, 2011).

Definición operacional

El control patrimonial se medirá mediante un instrumento que consta de 28 ítems, la cual contempla tres dimensiones: Organización de bienes patrimoniales, Control de bienes patrimoniales e Inventario físico.

Tabla 3

Operacionalización de la variable dependiente: Control Patrimonial

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rangos
Organización de bienes patrimoniales	Inventario de control de bienes	01 - 04	Respuestas politómicas, basada en la escala Likert	Eficiente (107– 140)
	Unidad de control de bienes	05 - 08		
	Catálogo de bienes	09 - 12		
Control de bienes patrimoniales	Bienes de uso	13 - 15	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo= 2 Con duda = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Medianamente eficiente (68- 106)
	Proceso de inventario	16 - 17		
	Responsables de control	18 - 20		
Inventario físico	Acceso, uso y custodia	21 - 23		Ineficiente (28 - 67)
	Registro contable	24 - 26		
	Supervisión	25 al 28		

Nota: Teorías relacionadas a la variable: Castañeda, (2010); Robbins, DeCenzo & Moon (2002); Koontz & Weihrich (2012)

2.3 Población, muestra y muestreo.

Población: Ñaupas (2014) definió a la población como el conjunto de objetos, hechos, eventos que se estudiarán con las variadas técnicas, asimismo, se considera al conjunto de individuos o personas u organizaciones que son motivo de estudio (p.246)

La población se empleó el marco muestral provisto por la dirección de recursos humanos, siendo de la siguiente manera: Usuarios Internos de la entidad financiera.

- Control patrimonial: 40
- Contabilidad: 50
- Almacén: 30

Muestra.

Debido a que el tamaño de la población fue pequeño, se tomó al 100% de los usuarios internos de la entidad donde se realizó este trabajo de investigación, por lo tanto, no hubo muestra que elegir y, por lo tanto, tampoco se consideró muestreo. Para mayor argumento. Bernal (2010) afirmó que “la muestra censal es considera cuando todas las unidades de análisis se consideran como la muestra” (p.38). Empleando una fórmula estadística que calcula muestra de población conocida:

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

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población = 170

$Z^2 = 1.96^2$

p = Probabilidad de acierto, en este caso el valor fue 0.5

q = Probabilidad de no acierto, que fue 0.5

$E^2 =$ Error máximo permitido: 0.05

Al reemplazar los datos se obtiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 176(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(175) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

n = 120

Muestreo

El muestreo “es la técnica que permite seleccionar adecuadamente la muestra de un universo definido. Lo importante es que la muestra que se seleccione debe ser representativa del universo” (Gómez Villegas, 2005, p. 169). El muestreo es probabilístico al azar; este tipo de muestreo “permite que todos los miembros de la población seleccionada para el trabajo tengan la misma posibilidad de ser considerados en la muestra de estudio” (Villegas, 2005, p. 170)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se empleará la técnica de la encuesta, la misma que consiste en una técnica de toma de datos en masa, teniendo la gran ventaja de garantizar el anonimato de los encuestados, así como también ahorro considerable de tiempo en la recolección de información (Hernández *et al.* 2014).

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizarán serán los cuestionarios, al respecto Villegas (2005) indicó que “el cuestionario es una modalidad importante que permite obtener datos de grandes poblaciones (muestra) mediante la aplicación de un conjunto de preguntas 28, 27 y 28 ítems escritas de manera objetiva y debidamente calibrada y sistematizada, evitando preguntas impertinentes y de doble cañón.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Recursos humanos

Cuestionario para medir la variable: Recursos humanos

Autores: Gagné, Sánchez & Calderón (2012); Pick, Sirkin, Ortega, Osorio, Martínez, Xocolotzin & Givaudan (2007); Ortiz, Izquierdo & Monroy (2014); Oyarce (2016) y Ministerio de Economía y Finanzas (2016)

Adaptado Por: José Salazar Taya (2019)

Lugar: Entidad Financiera del Cercado de Lima.

Año: 2020

Objetivo: Establecer la incidencia de la gestión de recursos humanos

Administrado a: Usuarios internos de la entidad financiera del Cercado de Lima

Forma de administración: Individual

Tiempo de aplicación: 15 minutos aprox.

Observación: Comprende un cuestionario de 28 items, 3 dimensiones, 9 indicadores. Se empleo la escala de Likert, con puntuaciones que van del 1-5 para cada pregunta y los niveles son Bueno (103-140); Regular (66-102); Malo (28-65)

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Tecnologías de la Información y la comunicación

Cuestionario para medir la variable: Tecnologías de la Información y la comunicación

Autores: Arias, (2007); Flores & Rojas, (2015); Cuesta, Montiel, Cano, Cabrera & Patiño, (2014); Erazo & Rodriguez, (2016).

Adaptado Por: José Salazar Taya (2019)

Lugar: Entidad Financiera del Cercado de Lima.

Año: 2020

Objetivo: Establecer la incidencia de la gestión de las tecnologías de la información y la comunicación

Administrado a: Usuarios internos de la entidad financiera del Cercado de Lima

Forma de administración: Individual

Tiempo de aplicación: 15 minutos aprox.

Observación: Comprende un cuestionario de 27 ítems, 3 dimensiones, 9 indicadores.
Se empleó la escala de Likert, con puntuaciones que van del 1-5 para cada pregunta y los niveles son Bueno (103-135); Regular (68-102); Malo (27-67)

Tabla 6

Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Control Patrimonial

Cuestionario para medir la variable: Control patrimonial

Autores: Robbins, DeCenzo & Moon (2002); Castañeda, (2010); Koontz & Weihrich (2012)

Adaptado Por: José Salazar Taya (2019)

Lugar: Entidad Financiera del Cercado de Lima.

Año: 2020

Objetivo: Establecer la incidencia de la gestión del Control patrimonial

Administrado a: Usuarios internos de la entidad financiera del Cercado de Lima

Forma de administración: Individual

Tiempo de aplicación: 15 minutos aprox.

Observación: Comprende un cuestionario de 28 ítems, 3 dimensiones, 9 indicadores.
Se empleó la escala de Likert, con puntuaciones que van del 1-5 para cada pregunta y los niveles son Eficiente (107-140); Medianamente eficiente (68-106); Ineficiente (28-67)

Validez

Los instrumentos fueron sometidos a la validación de contenido mediante la técnica de juicio de expertos, la misma que tuvo los siguientes resultados:

Tabla 7

Validez de contenido por juicio de experto del instrumento de las variables .1,2 y 3

Nº Grado académico	Nombre del experto	Dictamen
1 Doctor	Carlos Castagnola Sánchez	Hay suficiencia y es aplicable
2 Doctora	Silvia Pino Villarreal	Hay suficiencia y es aplicable
3 Doctor	Fernando A. Flores Limo	Hay suficiencia y es aplicable
4 Doctor	Joaquín Vértiz Osoreo	Hay suficiencia y es aplicable
5 Doctor	Gilberto Oyarce Villanueva	Hay suficiencia y es aplicable

Nota: Certificado de validez (2020)

Confiabilidad

Debido a la naturaleza de las opciones de respuesta de los ítems propuestos en todos los instrumentos de toma de datos, se procedió a realizar la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach. (Ver anexo 5)

Tabla 8

Confiabilidad Alfa de Cronbach de los instrumentos de toma de datos.

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión de Recurso Humano	0.920	28
Tecnologías de Comunicación e Información	0.915	27
Control Patrimonial	0.931	28

Elaborado en base a los resultados parciales de cada instrumento – Ver Anexo 4.4.

Los instrumentos tuvieron valores de coeficientes Alfa de Cronbach mayores a 0.9, lo que indica que dichos instrumentos tienen una Alta confiabilidad en la toma de datos en el grupo humano que labora en esta entidad pública del Cercado de Lima en el 2020. Apreciándose dicho coeficiente obtenido de un muestreo piloto, en la que se tomó aleatoriamente al 20% del total de la muestra 24 personas. (De la Garza, et al. 2013), señalando que ninguno de estos participantes formó parte de la muestra analizada para la emisión de los resultados.

2.5. Procedimientos

Con el permiso de las autoridades de la entidad financiera del Cercado de Lima. Se procedió con la toma individual de los cuestionarios, que tomaron 15 minutos por persona. Los datos se vaciaron en hojas de cálculo de MS Excel, se exportaron al Software Estadístico IBM SPSS, versión 25. Se ilustraron en las tablas y figuras, cada una de ellas con sus

respectivas interpretaciones. La contrastación de hipótesis se plasmó en sus respectivas tablas.

2.6. Métodos de análisis de datos

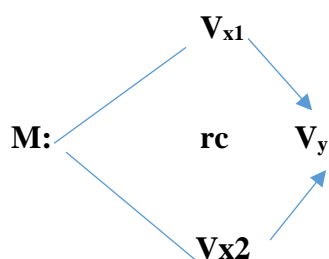
Para el análisis inferencial de datos se empleará la prueba de Regresión Logística Ordinal (RLO) la que permitió proporcionar una forma a la dependencia de las respuestas ordinal politómicas de la variable control patrimonial (Y), sobre una serie de predictores, que en este caso están representadas por las variables independientes: Gestión de recursos humanos (X1) y El uso de las TICs (X2). El diseño de la RLO fundamentado en la propuesta de McCullagh (1980). Las estimaciones de los coeficientes manifiestan los cambios en las predictoras inciden en las respuestas.

Estadística descriptiva

Se utilizará para determinar las frecuencias en base a los datos obtenidos en los resultados mediante los instrumentos de recolección de datos.

Prueba de Hipótesis

De los procedimientos establecidos se utilizará la prueba de regresión logística a través del programa SPSS, v. 25.



Dónde:

M: Muestra de una población

V_{x1}: Variable independiente 1: Gestión de recursos humanos.

V_{x2}: Variable independiente 2: Uso de las TICs

V_y: Variable dependiente: Control patrimonial

Rc: Relación causal.

2.7 Aspectos éticos

El presente estudio se rige para los reglamentos éticos de investigación de la Universidad César Vallejo, se respeta todas sus directrices, y la confidencialidad de los participantes. Por tanto, la responsabilidad es del investigador, siendo éste el principal protagonista de todas las acciones académicas y de su contenido.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos.

Tabla 9.

Frecuencias descriptivas de la Variable Gestión de Recursos Humanos y Dimensiones de una entidad financiera del Cercado de Lima, en el año 2020.

Variable Gestión de Recursos Humanos y Dimensiones	Ineficiente		Medianamente eficiente		Eficiente	
	n	%	n	%	n	%
D1: Administración de Personal	23	19.2	57	47.5	40	33.3
D2: Capacitación del Personal	21	17.5	35	29.2	64	53.3
D3: Clima Organizacional	19	15.8	42	35.0	59	49.2
Gestión de Recursos Humanos	23	19.2	30	25.0	67	55.8

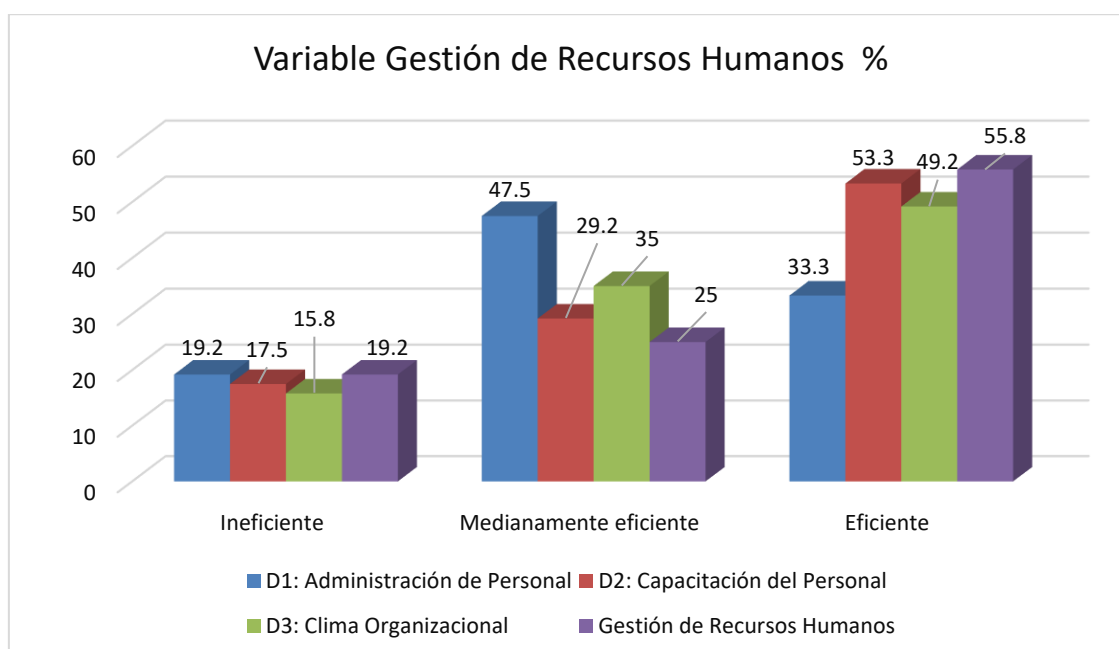


Figura 1: Frecuencias descriptivas de la Variable Gestión de Recursos Humanos y Dimensiones de una entidad financiera del Cercado de Lima, en el año 2020

En los resultados observados se distingue una mayor frecuencia en la categoría ‘Eficiente’ para la variable ‘Gestión de Recursos Humanos’, la cual tuvo un 55.8% de los 120 encuestados. Asimismo, para la mayoría de las dimensiones se observó algo similar, destacando la D2: ‘Capacitación del Personal’ que tuvo un 53.3% del mismo total. La D1: ‘Administración de Personal’ fue la que menor proporción presentó en este nivel (33.3%). La siguiente categoría más frecuente fue ‘Medianamente eficiente’ en donde destacó notoriamente la D1: ‘Administración de Personal’ en donde se observó un dominante 47.5% del total. Mientras que la Variable tuvo un 25%. Finalmente, en la categoría ‘Ineficiente’ los porcentajes de frecuencias fueron los menores para la variable como para sus dimensiones,

aunque la dimensión 1: ‘Administración de Personal’ fue la que tuvo la mayor proporción con un 23% del total de encuestados, coincidiendo con el mismo porcentaje de la variable.

Tabla 10.

Frecuencias descriptivas de la Variable Tecnologías de la Información y Comunicación y Dimensiones de una entidad financiera del mercado de Lima, en el año 2020.

Variable Tecnologías de la Información y Comunicación y Dimensiones	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
D1: Programa Software	26	21.7	30	25.0	64	53.3
D2: Terminal Portátil de datos	26	21.7	53	44.2	41	34.2
D3: Recursos Virtuales	21	17.5	34	28.3	65	54.2
Tecnologías de la Información y Comunicación	29	24.2	38	31.7	53	44.1

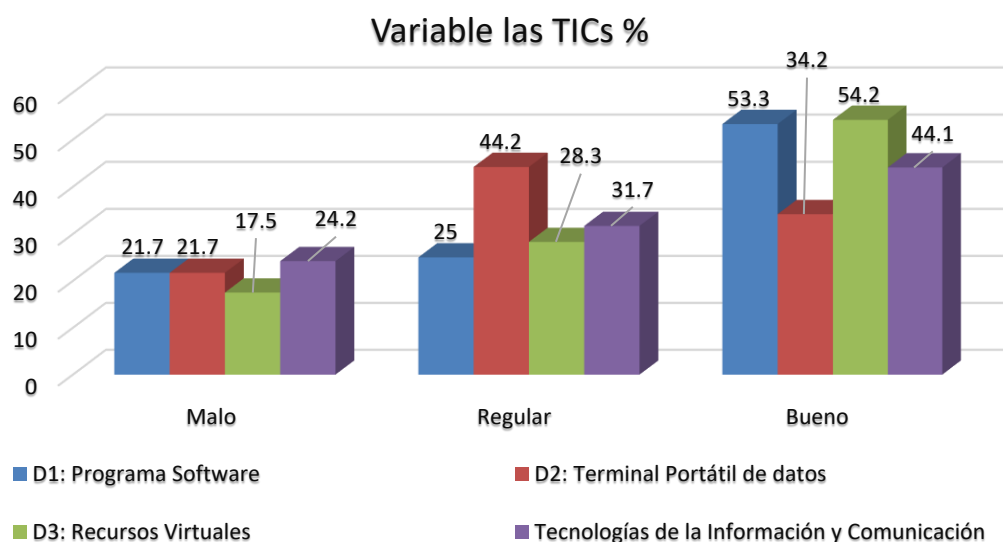


Figura 2: Frecuencias descriptivas de la Variable Tecnologías de la Información y Comunicación y Dimensiones de una entidad financiera del mercado de Lima, en el año 2020.

Aunque en los resultados obtenidos, de manera general, se distinguió una mayor frecuencia en la categoría ‘Bueno’ tanto para la variable ‘Tecnologías de la Información y Comunicación’, como para la mayoría de las dimensiones. Fue notoria la proporción en la D3: ‘Recursos Virtuales’ que tuvo una proporción de 54.2% de un total de 120 encuestados. Esta proporción fue seguida por la D1: ‘Programa Software’ que tuvo un 53.3%. La siguiente categoría más frecuente fue ‘Regular’ en donde destaco de forma evidente la D2: ‘Terminal Portátil de datos’ observándose un dominante 44.2% del total analizado. Finalmente, en la categoría ‘Malo’ los porcentajes de frecuencias fueron nuevamente los menores para esta

variable como para sus dimensiones, aunque la dimensión 1: ‘Programa Software’ y la D2: ‘Terminal Portátil de datos’ fueron la que tuvieron las mayores proporciones con un 21.7% del total de encuestados. El comportamiento de la variable fue similar, observándose un 24.2% en ‘Malo’, 31.7% en ‘Regular’ y un 44.1% en ‘Bueno’.

Tabla 11

Frecuencias descriptivas de la Variable dependiente Control Patrimonial y Dimensiones de una entidad financiera del Cercado de Lima, en el año 2020.

Variable Control Patrimonial y Dimensiones	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
D1: Organización de bienes patrimoniales	21	17.5	38	31.7	61	50.8
D2: Control de Bienes patrimoniales	24	20.0	46	38.3	50	41.7
D3: Inventario Físico	23	19.2	64	53.3	33	27.5
Control Patrimonial	28	23.3	42	35.0	50	41.7

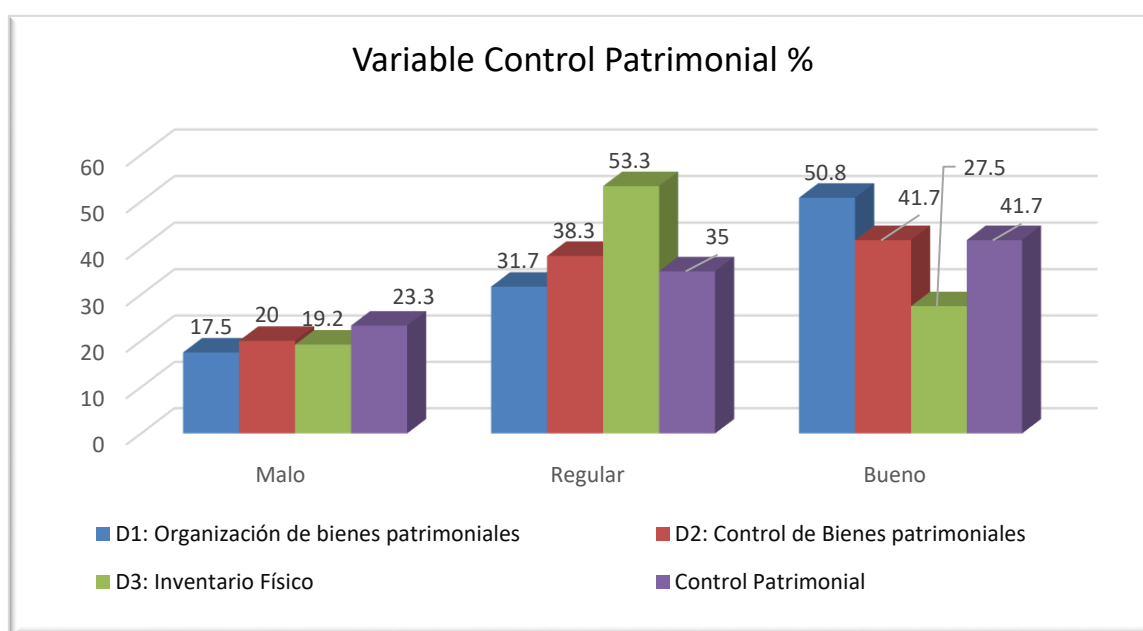


Figura 3: Frecuencias descriptivas de la Variable dependiente Control Patrimonial y Dimensiones de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020.

Nuevamente, en los resultados obtenidos, de forma general, se distinguió una mayor frecuencia en la categoría ‘Bueno’ tanto para la variable ‘Control Patrimonial’, como para la mayoría de las dimensiones. Fue evidente la proporción en la D1: ‘Organización de bienes patrimoniales’ que tuvo un 50.8% de los 120 evaluados. La D3: ‘Inventario Físico’ tuvo la menor proporción, con un 27.5% del total. La siguiente categoría más frecuente fue

‘Regular’ en donde destacó de forma notoria la D3: ‘Inventario Físico’ observándose un 53.3% del total analizado. La D1: Fue la que menor proporción tuvo, observándose un 31.7%. Finalmente, en la categoría ‘Malo’ los porcentajes de frecuencias fueron nuevamente los menores para esta variable, aunque la dimensión 2: ‘Control de Bienes patrimoniales’ fue la que tuvo la mayor proporción con un 20% del total de encuestados. En el caso de la variable, se vio un 23.3% para ‘Malo’, un 35% para ‘Regular’ y un 41.7% para ‘Bueno’.

3.2. Resultados inferenciales.

3.2.1. Consideraciones previas al contraste.

Previamente debe señalarse que los supuestos para justificar la elaboración de la prueba de Regresión Logística Ordinal quedaron satisfechos para el caso de los cuatro contrastes, teniendo un buen performance en el supuesto de uso de regresión logística, observándose que en todos los contrastes el ajuste del modelo y la bondad de ajuste fueron significativos (Ver Anexo 4.2.). Asimismo, los porcentajes de predicción de los modelos fueron muy buenos, pues los rangos de los porcentajes, provenientes de los coeficientes de Cox – Snell y McFadden fueron más que suficientes para predecir los resultados, teniendo que el más bajo fue el contraste de la Hipótesis específica 2, en donde los valores estuvieron entre 48.6 – 31.5%, siendo superiores a los valores mínimos requeridos para las predicciones (mínimamente 15%, De la Garza, Morales y Gonzáles, 2013)

3.2.2. Contraste de hipótesis.

Hipótesis general.

HG₀: La gestión de recursos humanos y el uso de los TICs no incide significativamente en el control patrimonial de una entidad financiera del Cercado de Lima, en el año 2020.

HG₁: La gestión de recursos humanos y el uso de los TICs inciden significativamente en el control patrimonial de una entidad financiera del Cercado de Lima, en el año 2020.

Prueba estadística: Regresión logística Ordinal (RLO).

Regla de decisión: Si: $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Niveles.

<i>Control Patrimonial (Y)</i>	<i>Gestión Recursos Humanos (X₁)</i>	<i>TIC (X₂)</i>
1 = Ineficiente	1 = Malo	1 = Malo
2 = Medianamente eficiente	2 = Regular	2 = Regular
3 = Eficiente	3 = Bueno	3 = Bueno

Tabla 12.

Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Gestión de recursos humanos y el uso de los TICs sobre la variable dependiente Control Patrimonial de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Control_Patr = 1]	-4,052	,664	37,188	1	,000	-5,354	-2,749
	[Control_Patr = 2]	-,623	,299	4,342	1	,037	-1,208	-,037
Ubicación	[Gestion_Rec_Hum=1]	-2,267	1,054	4,626	1	,031	-4,332	-,201
	[Gestion_Rec_Hum=2]	-,665	,498	1,786	1	,181	-1,640	,310
	[Gestion_Rec_Hum=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TIC_s=1]	-4,594	1,000	21,118	1	,000	-6,553	-2,634
	[TIC_s=2]	-,603	,443	1,849	1	,174	-1,471	,266
	[TIC_s=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se vio que tanto el nivel ‘Ineficiente’ (1) como el ‘Medianamente eficiente’ (2) de la variable dependiente ‘Control Patrimonial’ tuvieron valores ‘p’ significativos ($p_{(1)} = 0.000$; $p_{(2)} = 0.037 < 0.05$) teniendo coeficientes de Wald superiores a 4.00 (De La Garza *et al.* 2013) lo que definitivamente indican que son los dos niveles más influenciados por las variables ‘Gestión de Recursos Humanos’ (X_1) y ‘Uso de las TICs’ (X_2). No se registró influencia al nivel 3 (Eficiente) de la variable ‘Control Patrimonial’ por parte de las variables independientes. Precizando la condición de influencia de las variables independientes (X_1 y X_2) sobre la dependiente (Y), se indica que solamente un nivel de cada una de las variables independientes fue significativo. Así, para el caso de la variable ‘Gestión de Recursos Humanos’ (X_1), sólo el nivel 1 (Malo) fue influyente, presentando un valor $p = 0.031 < 0.05$. En el caso de la variable ‘Uso de las TICs’ (X_2) coincidió el mismo nivel 1 (Malo) con un valor $p = 0.000 < 0.05$.

Esto lleva a adoptar la decisión de rechazar la hipótesis nula, afirmando que La gestión de recursos humanos y el uso de los TICs inciden significativamente en el Control patrimonial de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020. Asimismo, se

hizo la prueba de bondad de ajuste para el modelo de RLO (ver anexo 9.1. Tabla A1) y coeficientes pseudo R cuadrado para el modelo RLO (ver anexo 9.2. Tabla A2) aplicado en la hipótesis general respectivamente.

Hipótesis específica 1.

HE₀: La gestión de recursos humanos y el uso de los TICs no inciden significativamente en la D1: organización de bienes patrimoniales de la entidad financiera del Cercado de Lima año 2020.

HE₁: La gestión de recursos humanos y el uso de los TICs inciden significativamente en la D1: organización de bienes patrimoniales de la entidad financiera del Cercado de Lima año 2020.

Prueba estadística: Regresión logística Ordinal (RLO).

Regla de decisión: Si: $p < 0.05$ → se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Niveles. (Para el caso de las variables independientes, los niveles son los mismos descritos anteriormente)

Organización de bienes Patrimoniales (Y₁)

1 = Ineficiente

2 = Medianamente eficiente

3 = Eficiente

Tabla 13.

Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Gestión de recursos humanos y el uso de los TICs sobre la variable dependiente D1: Organización de bienes Patrimoniales de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D1_Organ_Bienes_Patr = 1]	-6,950	1,411	24,267	1	,000	-9,715	-4,185
	[D1_Organ_Bienes_Patr = 2]	-1,400	,353	15,748	1	,000	-2,091	-,709
Ubicación	[Gestion_Rec_Hum=1]	-6,169	1,365	20,432	1	,000	-8,843	-3,494
	[Gestion_Rec_Hum=2]	-1,301	,523	6,192	1	,013	-2,326	-,276
	[Gestion_Rec_Hum=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TIC_s=1]	-3,377	1,206	7,840	1	,005	-5,741	-1,013
	[TIC_s=2]	-,629	,486	1,677	1	,195	-1,582	,323
	[TIC_s=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observó que tanto el nivel ‘Ineficiente’ (1) como el ‘Medianamente eficiente’ (2) de la variable dependiente D1: ‘Organización de bienes Patrimoniales’ tuvieron valores ‘p’ significativos ($p_{(1)} = 0.000$; $p_{(2)} = 0.000 < 0.05$) teniendo coeficientes de Wald superiores a 4.00 (De La Garza *et al.* 2013) lo que definitivamente indican que son los dos niveles más influenciados por las variables ‘Gestión de Recursos Humanos’ (X_1) y ‘Uso de las TICs’ (X_2). Nuevamente se observó también que no se registró influencia al nivel 3 (Eficiente) de la variable dependiente D1: ‘Organización de bienes Patrimoniales’ por parte de las variables independientes. Puntualizando en la condición de influencia de las variables independientes (X_1 y X_2) sobre la dependiente (Y_1), se indica que hubo en total tres niveles de ambas variables independientes que fueron significativos. De esa manera, para el caso de la variable ‘Gestión de Recursos Humanos’ (X_1), hubo dos niveles: el 1 (Malo) fue influyente, presentando un valor $p = 0.000 < 0.05$ y el nivel 2 (Regular) tuvo un valor $p = 0.013 < 0.05$, influyendo también. En el caso de la variable ‘Uso de las TICs’ (X_2) solo coincidió el mismo nivel 1 (Malo) con un valor $p = 0.005 < 0.05$.

Se rechaza la hipótesis nula, afirmando que La gestión de recursos humanos y el uso de los TICs inciden significativamente en la variable dependiente D1: Organización de bienes Patrimoniales de una entidad financiera del Cercado de Lima, en el año 2020. Asimismo, se hizo la prueba de bondad de ajuste para el modelo de RLO (ver anexo 9.2.

Tabla A3) y se sacó los coeficientes Pseudo R Cuadrado para el modelo de RLO (ver anexo 9.2. Tabla A4) aplicado en la hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2.

HE₀: La gestión de recursos humanos y el uso de los TICs no inciden significativamente en la D2: Control de los bienes patrimoniales de una entidad financiera del cercado de Lima, 2020

HE₁: La gestión de recursos humanos y el uso de los TICs inciden significativamente en la D2: Control de los bienes patrimoniales de una entidad financiera del cercado de Lima, 2020.

Prueba estadística: Regresión logística Ordinal (RLO).

Regla de decisión: Si: $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Niveles. (Para el caso de las variables independientes, los niveles son los mismos descritos anteriormente)

Control de bienes Patrimoniales (Y₂)

1 = Ineficiente

2 = Medianamente eficiente

3 = Eficiente

Tabla 14.

Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Gestión de recursos humanos y el uso de los TICs sobre la variable dependiente D2: Control de bienes Patrimoniales de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020.

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[D2_Contr_Bienes_Patrim = 1]	-4,304	,622	47,861	1	,000	-5,524	-3,085
	[D2_Contr_Bienes_Patrim = 2]	-.962	,317	9,201	1	,002	-1,584	-,340
Ubicación	[Gestion_Rec_Hum=1]	-.578	,892	,419	1	,517	-2,327	1,171
	[Gestion_Rec_Hum=2]	-.677	,508	1,777	1	,183	-1,672	,318
	[Gestion_Rec_Hum=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TIC_s=1]	-4,635	,963	23,184	1	,000	-6,521	-2,748
	[TIC_s=2]	-1,438	,460	9,789	1	,002	-2,339	-,537
	[TIC_s=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Nuevamente se hizo notorio que tanto el nivel 'Ineficiente' (1) como el 'Medianamente eficiente' (2) de la variable dependiente D2: 'Control de bienes Patrimoniales' tuvieron

valores 'p' significativos ($p_{(1)} = 0.000$; $p_{(2)} = 0.002 < 0.05$) teniendo coeficientes de Wald superiores a 4.00 (De La Garza *et al.* 2013) lo que en definitiva indica que son los dos niveles más influenciados por las variables independientes. Empero, cuando se hizo el detalle de la influencia de cada una de las variables independientes, se ve que la 'Gestión de Recursos Humanos' (X_1) no presentó niveles significativos sobre la dependiente. En contraste, la variable 'Uso de las TICs' (X_2) presentó dos niveles significativos: 1 (Malo) con un $p = 0.000 < 0.05$ y 'Regular' (2) con un $p = 0.002 < 0.05$.

Esto conlleva a tomar la decisión de rechazar parcialmente la hipótesis nula, afirmando que solo la variable Uso de las TICs incide significativamente en la variable dependiente D2: Control de bienes Patrimoniales de una entidad financiera del mercado de Lima, en el año 2020. Asimismo, se hizo la prueba de bondad de ajuste para el modelo de RLO (ver anexo 9.3. Tabla A5) y se sacó los coeficientes Pseudo R Cuadrado para el modelo de RLO (ver anexo 9.3. Tabla A6) aplicado en la hipótesis específica 2.

Hipótesis específica 3.

HE₀: La gestión de recursos humanos y el uso de los TICs no inciden significativamente en la D3: Elaboración del inventario físico de una entidad financiera del Mercado de Lima, 2020.

HE₁: La gestión de recursos humanos y el uso de los TICs inciden significativamente en la D3: Elaboración del inventario físico de una entidad financiera del Mercado de Lima, 2020.

Prueba estadística.

Regresión logística Ordinal (RLO).

Regla de decisión.

Si: $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Niveles. (Para el caso de las variables independientes, los niveles son los mismos descritos anteriormente)

Elaboración del inventario físico (Y_3)

1 = Ineficiente

2 = Medianamente eficiente

3 = Eficiente

Tabla 15.

Estimaciones de parámetros mediante RLO de las variables Gestión de recursos humanos y el uso de los TICs sobre la variable dependiente D3: Elaboración del inventario físico de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D3_Inv_Fisico = 1]	-4,418	,828	28,466	1	,000	-6,041	-2,795
	[D3_Inv_Fisico = 2]	,437	,294	2,217	1	,137	-,138	1,013
Ubicación	[Gestion_Rec_Hum=1]	-4,439	1,075	17,066	1	,000	-6,545	-2,333
	[Gestion_Rec_Hum=2]	-,546	,533	1,048	1	,306	-1,591	,499
	[Gestion_Rec_Hum=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TIC_s=1]	-2,552	1,010	6,381	1	,012	-4,533	-,572
	[TIC_s=2]	,035	,455	,006	1	,939	-,856	,926
	[TIC_s=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Solo el nivel ‘Ineficiente’ (1) de la variable dependiente D3: ‘Elaboración del inventario físico’ tuvieron valores ‘p’ significativos ($p_{(1)} = 0.000$, teniendo un coeficiente de Wald superior a 4.00 (De La Garza *et al.* 2013) lo que definitivamente indicó que es el único nivel influenciado por las ‘Gestión de Recursos Humanos’ (X_1) y ‘Uso de las TICs’ (X_2). Se observó también que no se registró influencia al nivel 3 (Eficiente) de la D3: ‘Elaboración del inventario físico’ por parte de las variables independientes. Enfatizándose en la condición de influencia de las variables independientes (X_1 y X_2) sobre la dependiente (Y_3), se indica que hubo en total dos niveles de ambas variables independientes que fueron significativos. Para la Gestión de Recursos Humanos’ (X_1), hubo un nivel: el 1 (Malo) presentando un valor $p = 0.000 < 0.05$. En el caso de la variable ‘Uso de las TICs’ (X_2) coincidió el mismo nivel 1 (Malo) con un valor $p = 0.012 < 0.05$. Se rechaza la hipótesis nula, afirmando que La gestión de recursos humanos y el uso de los TICs inciden significativamente en la variable dependiente D3: Elaboración del inventario físico de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020. Se hizo la prueba de bondad de ajuste para el modelo de RLO (ver anexo 9.4. Tabla A7) y se sacó los coeficientes Pseudo R Cuadrado para el modelo de RLO (ver anexo 9.4. Tabla A8) aplicado en la hipótesis específica 3.

IV. **Discusión.**

En los resultados **descriptivos** se vio que la tendencia mayoritaria en todas las variables estuvo marcada hacia la característica superior, es decir que, en términos generales tanto la gestión de recursos humanos, las tecnologías de la información y comunicación, así como también el control patrimonial tienen un performance aceptable, aunque es preciso señalar también que la dominancia no fue absoluta, debido a que estas frecuencias estuvieron casi equilibradas con las frecuencias de las categorías centrales, adicionando también un importante porcentaje en las categorías inferiores. Esto deja traslucir que, si hay problemas dentro de esta entidad financiera, lo que corrobora lo que se advirtió previamente en la situación problemática y que, definitivamente, concuerda con la realidad observada. Estos resultados son coherentes con lo señalado por Banerjee (2017) y Szucs (2017) debido a que en la medida del comportamiento que los directivos adopten en la gestión de recursos humanos, resulta determinante en las demás variables analizadas, como también lo reafirmó Mahesar (2015), a pesar que este autor solamente realizó solamente una relación simple entre dos variables, empero, el comportamiento de asociación si se puede comprobar. Finalmente, se hace imprescindible señalar la relevancia que el manejo del control patrimonial tiene dentro de esta entidad financiera, debido justamente a lo señalado por Ruitenburg (2017), cuando resaltó la importancia de esta variable dentro de las entidades financieras y puntualizó que ésta es vital en el sostenimiento de las entidades, sin que éstas necesariamente sean instituciones financieras.

Con el resultado **inferencial** de la **hipótesis general**, se determinó que el nivel ‘Malo’ tanto de la variable ‘Gestión de recursos humanos’ como del ‘Uso de los TICs’ incidieron significativamente en los niveles ‘Ineficiente’ y ‘Medianamente eficiente’ del Control patrimonial de la entidad financiera estudiada dentro del mercado de Lima, en el presente año, se refleja en justamente el nivel inferior es determinante sobre todo en el nivel ineficiente del control patrimonial, en donde fue sumamente significativo ($p=0.000$) lo que lleva a comprobar que los preceptos de Ruitenburg (2017) se cumplen irrefutablemente. Sin embargo, también es importante señalar que, si bien los niveles Malo de ambas variables incidieron en el control patrimonial, fue en la variable uso de las TICs en donde se vio que la significancia fue mayor ($p=0.000$), indicando que el nivel Malo de esta variable es muy importante en la condición Ineficiente del Control patrimonial, dando pie a tomar en serio la implementación de programas y planes de capacitación que, en primer lugar, detecten las falencias del personal y, posteriormente, se ejecuten las medidas de desarrollo de las habilidades y las destrezas en los puntos más álgidos, tal como también lo sugieren Maletic

(2018) , Ngwira (2015) y Schraven (2015), aunque, es preciso indicar también que éste último autor extiende la explicación sugiriendo un proceso de sensibilización al personal, debido a que podrían suscitarse conflictos entre el personal y los procesos que la entidad ha planeado desarrollar.

Por otra parte, en el resultado **inferencial** de la **hipótesis específica 1**, se determinó que los niveles ‘Malo’ y ‘Regular’ de la variable ‘Gestión de recursos humanos’ y el nivel ‘Malo’ del ‘Uso de los TICs’ incidieron significativamente en los niveles ‘Ineficiente’ y ‘Medianamente eficiente’ de la variable dependiente D1: Organización de bienes Patrimoniales de la misma entidad financiera ubicada en el cercado de Lima, es destacable el hecho que solamente el nivel ‘Malo’ de la variable TICs es determinante en los niveles inferiores de la primera dimensión del Control patrimonial, lo que hace pensar en la falencia que se tiene precisamente en el mismo nivel que tuvo la mayor significancia en la hipótesis general, descrita anteriormente en el párrafo que precedió. Esta situación es descrita por Misuraca (2017), quien destaca el papel de las TICs en la innovación social habilitada por estas tecnologías, las mismas que permitirían mejores mecanismos de prestación de servicios sociales, sobre todo en el contexto de la sociedad tecnológica en donde el concepto de globalización se extiende más allá de la disponibilidad del conocimiento, como lo señalaron Arnaez, Sánchez, Pérez, Muñiz y Arizkuren (2016).

Para el caso del resultado **inferencial** de la **hipótesis específica 2**, en donde se determinó que solo los niveles ‘Malo’ y ‘Regular’ de la variable Uso de las TICs incidieron significativamente en los niveles ‘Ineficiente’ y ‘Medianamente eficiente’ de la variable dependiente D2: Control de bienes Patrimoniales de la misma entidad financiera del cercado de Lima, durante el 2020, fue la prueba fehaciente de que es la variable uso de las TICs como la más determinante en el control patrimonial, refiriendo nuevamente a lo que Misuraca (2017) indicó en la discusión del párrafo anterior. Por otro lado, se hace importantísimo precisar que fueron los dos niveles inferiores los que incidieron, aunque el nivel ‘Malo’ fue más significativo que el ‘Regular’ (para mayor detalle Ver Tabla 11), lo que permite nuevamente señalar que las falencias en el manejo de las TICs está condicionando a un deficiente desenvolvimiento de la segunda dimensión del control patrimonial, condición que también es argumentada por Lattanzio (2018) y Ruitenburg (2017), aunque, para cambiar hacia la mejora de esta situación hace falta añadir un complemento de liderazgo por parte de los directivos, los mismos que facilitarían el desarrollo de los programas y/o planes de desarrollo de habilidades y destrezas, como también lo sugiere Ngwira (2015).

Por último, en el resultado **inferencial** de la **hipótesis específica 3**, se determinó que el nivel ‘Malo’ tanto de la variable ‘Gestión de recursos humanos’ como del ‘Uso de los TICs’ incidieron significativamente solo en el nivel ‘Ineficiente’ de la variable dependiente D3: Elaboración del inventario físico de esta misma entidad financiera del cercado de Lima, resultado coherente y consistente con los anteriores, debido a que marca la incidencia de los niveles inferiores de las variables independientes en el nivel ‘Ineficiente’ de la dimensión 3 de la variable control patrimonial. Este resultado ratifica además la necesidad de ajustar, en términos de gestión, las falencias tanto del manejo de los recursos humanos o talento humano como lo denomina Chiavenato (2001), como de las TICs en las competencias del personal. Así, la mayor cantidad de teóricos consultados, como Szucs (2017), Khalil (2016) y Opara (2016) coinciden en indicar que la mejor estrategia de desarrollar las entidades es desarrollar una buena gestión de recursos humanos, haciendo hincapié en el desarrollo profesional y personal de cada uno de ellos, sin descuidar en ningún momento, los objetivos y metas institucionales como prioridad del desarrollo sostenible de la entidad, como lo precisaron tanto Bustos *et al.* (2019) como Diaz (2017).

V. Conclusiones

Primera:

El nivel ‘Malo’ tanto de la variable ‘Gestión de recursos humanos’ como del ‘Uso de los TICs’ incide significativamente en los niveles ‘Ineficiente’ y ‘Medianamente eficiente’ del Control patrimonial de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020. Se determinó que existe incidencia del uso de las TICs como de la gestión de recursos humanos, en relación a la variable dependiente, reafirmando en la prueba de la razón de verosimilitud, la misma que indicó como valor de significancia de 0,000 menor a 0,05. Del mismo modo, mediante el índice de Nagelkerke se comprobó que la gestión de recursos humanos incide en la variable control patrimonial con un 44.1% indicándose mayor porcentaje de predicción.

Segunda:

Los niveles ‘Malo’ y ‘Regular’ de la variable ‘Gestión de recursos humanos’ y el nivel ‘Malo’ del ‘Uso de los TICs’ inciden significativamente en los niveles ‘Ineficiente’ y ‘Medianamente eficiente’ de la variable dependiente D1: Organización de bienes Patrimoniales de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020. Se determinó que existe incidencia en la gestión de recursos humanos, con relación a la dimensión organización de bienes patrimoniales de una entidad financiera del Cercado de Lima, con la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, misma que indicó como valor de significancia de 0,000 menor a 0,05. Del mismo modo, mediante el índice de Nagelkerke se comprobó que la gestión de recursos humanos incide en la dimensión 1, Organización de bienes patrimoniales con un 16.8% indicándose mayor porcentaje de predicción.

Tercera:

Solamente los niveles ‘Malo’ y ‘Regular’ de la variable Uso de las TICs incide significativamente en los niveles ‘Ineficiente’ y ‘Medianamente eficiente’ de la variable dependiente D2: Control de bienes Patrimoniales de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020. Se determinó que existe incidencia en la gestión de recursos humanos, con relación a la dimensión 2: Control de bienes patrimoniales con la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, misma que indicó como valor de significancia de 0,000 menor a 0,05. Del mismo modo, mediante el índice de Nagelkerke se comprobó que la gestión de

recursos humanos incide en la dimensión 2, Control de bienes patrimoniales con un 34.9% indicándose mayor porcentaje de predicción.

Cuarta:

El nivel 'Malo' tanto de la variable 'Gestión de recursos humanos' como del 'Uso de los TICs' inciden significativamente solo en el nivel 'Ineficiente' de la variable dependiente D3: Elaboración del inventario físico de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020. Se determinó que existe incidencia en la gestión de recursos humanos, con relación a la dimensión 3: Elaboración de inventario físico con la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, misma que indicó como valor de significancia de 0,000 menor a 0,05. Del mismo modo, mediante el índice de Nagelkerke se comprobó que la gestión de recursos humanos incide en la dimensión 3, elaboración del inventario físico con un 9,3% indicándose mayor porcentaje de predicción.

VI. Recomendaciones

Primera:

A la luz de los resultados y conclusiones obtenidas en esta investigación, se recomienda a los directivos que evalúen la implementación de un programa de mejoramiento de habilidades en el manejo de las TICs, empezando por un diagnóstico base que permita advertir las deficiencias de los manejos en el personal, luego precisar en el afianzamiento de los temas débiles para, con ello, cambiar la realidad hacia una mejor productividad y mejor desarrollo institucional.

Segunda:

A los jefes y miembros de la alta dirección se recomienda que tengan una mejor apertura hacia las entidades académicas, porque son éstas las que proveen de investigadores los mismos que podrían contribuir mucho en la gestión desarrollando proyectos de investigación que coadyuven con la dilucidación de muchas variables intrínsecas de la entidad. Esto implica quitar las restricciones para que investigadores tengan los permisos para elaborar trabajos e investigaciones académicas.

Tercera:

Al personal de la entidad financiera del Cercado de Lima se recomienda adoptar mejores actitudes hacia la consecución de las metas institucionales, esto implica deponer intereses de grupos o los personales para converger en los objetivos comunes, en pos del despegue institucional. Esto implica también que deben comprometerse no solamente a capacitarse mejor sino en desarrollar una conducta de compromiso institucional.

Cuarta:

A los investigadores sociales se les recomienda investigar a profundidad la variable uso de las TICs en el personal de esta misma entidad, pudiendo desarrollar pesquisas cuantitativas y cualitativas que permitan dilucidar aspectos ligados al personal, al sistema y la estructura tecnológica que provee el soporte de las actividades financieras, propio de la naturaleza de esta institución.

VII. Propuesta

1 Datos Generales:

1.1 **Título:** Formación de profesionales especializados en gestión del Control Patrimonial de Bienes del Estado

1.2 **Responsable:** Mg. José Luis Salazar Taya

2 Fundamentación

Con la globalización, cada vez más entidades se han propuesto en dar un espacio para extender la oferta de sus productos, formando nuevas sedes y filiales en muchos países extranjeros. Esto permite generar mayores puestos laborales, lo cual es positivo, empero, los criterios de selección se hacen cada vez más rigurosos. Por ello, es fundamental precisar el perfil de profesionales especializados en gestión del Control patrimonial de bienes del Estado, mismos que se harán responsables para las gestiones internacionales, empezando por seleccionar el ámbito de mercado, sopesando muchos aspectos previamente, y luego definiendo las competencias de los que se harán cargo de la administración (Alles, 2008; Hernández & Pulido, 2011). Es necesario, que las instituciones financieras públicas planifiquen ampliar sus servicios a mercados internacionales, identificando aspirantes con potencial para asumir responsabilidades en todos los ámbitos financieros. Por eso, se hace fundamental que los profesionales se especialicen en gestión financiera, empresarial, registros para incursionar en el ámbito mercantil, pero también en la administración del patrimonio y bienes del Estado; de manera que se debe tener en cuenta la madurez y la inteligencia emocional de los conocimientos profesionales, técnicos, tecnológicos y competencias sobre el espacio en el cual se realizará sus labores (Szucs, 2017).

La funcionabilidad de las oficinas de control patrimonial y de bienes estatales no evidencian la encargatura de acuerdo a ley, lo que pondría en tela de juicio la operatividad del control patrimonial, como unidad ejecutiva de la administración pública. Con ello, se evitaría cargos para asumir la gestión de control patrimonial como los de confianza, de modo que, no siendo especialista administrativo en la temática, se generaría desorganización, malestar, sobrecarga de trabajo e imprecisión en el registro de la base de datos del sistema, debido al desconocimiento del uso y manejo de los softwares para realizar la lista de todas las propiedades muebles a través de sus diversas formas: asignación de bienes, salida ingreso de bienes, alta y baja de bienes entre otras acciones administrativas del Estado. Para eso, es importante, la formación de futuros profesionales especializados en gestión del control patrimonial y bienes del Estado, formarlos en control interno, en informática, en presupuesto, en auditorías, en licitaciones del Estado, en adquisiciones de bienes de ingreso y de salida,

en contratos públicos y privados, en fiscalización, en auditorías, en derecho administrativo, expertos de registros de inventarios, además de tener una conducta proba; para garantizar la administración de los bienes estatales correctamente, evitando así despilfarro presupuestal y corrupción en el buen uso de los bienes públicos.

3 Objetivos:

3.1 General:

- Promover la formación de profesionales especializados en gestión del Control Patrimonial de bienes del Estado.

3.2 Específicos

- Crear una escuela de gestión para la formación de profesionales especializados en gestión del control patrimonial de bienes del Estado.
- Formar a los profesionales especializados en gestión del control patrimonial de bienes del Estado con sentido humano y responsable con el país.

4 Justificación y explicación (importancia – viabilidad – sostenibilidad)

La creación de una escuela de gestión para la formación de profesionales en control patrimonial de bienes del Estado será de mucha importancia, porque estaría contribuyendo al desarrollo social de la administración pública, evitando situación de corrupción. Ante la modernización del Estado se hace viable promover la formación de los profesionales en gestión del control patrimonial de bienes del Estado, con ello se contará con especialistas en el área. En el tiempo, esta propuesta tendrá sostenimiento, puesto que se trata de la administración pública, y, por tanto, al ser el Estado el que salga beneficiado, se estaría garantizando el cuidado de los bienes públicos y mejores oportunidades a los ciudadanos.

5 Actividades

- a) Elaboración de un convenio entre la entidad financiera del Cercado de Lima con la Universidad César Vallejo en una escuela de gestión para la formación de los futuros profesionales.
- b) Elaboración de la propuesta de perfiles para los profesionales especializados en gestión del control patrimonial de bienes del Estado
- c) Promoción de una nueva carrera universitaria en las instituciones públicas para futuros gestores en control patrimonial de bienes del Estado.
- d) Perfil de los egresados de los profesionales de gestión del control patrimonial de bienes del Estado
- e) Difusión por instituciones estatales y privadas sobre la nueva carrera de gestión del control patrimonial de bienes del Estado.

6 Recursos

6.1 Materiales

Tabla 16a

Descripción de los materiales

Material	Cantidad	Costo unitario S/.	Subtotal S/.
Hojas bond	3 millares	12	36.00
Folder manila	24 unidades	0.50	12.00
Lapiceros	100 unidades	1.00	100.00
Lápices	150 lápices	1.00	150.00
Tajadores	20 unidades	1.00	20.00
Memoria USB	2 unidad	32	64.00
Otros Útiles de Escritorio	X unidades	varios	500
Total			882

6.2 Humanos

El presente proyecto tomará en cuenta recursos humanos, para poder elaborar el convenio entre la Institución Financiera del Cercado de Lima, bajo la supervisión del gestor principal: José Luis Salazar Taya.

6.3 Financieros

Tabla 16b

Descripción de los servicios

Condición	Cantidad	Costo por servicio	Total S/
Asesoría			
Asesoría			
Asesoría estadística			
Digitador/a	1	500	100.00
Aplicador de encuestas	1	200	200.00
Movilidad			100.00
Viáticos			150.00
Fotocopias			50.00
Anillados			24.00
Impresiones			100.00
Trámites administrativos			100.00
			724.00

7 Cronograma

Tabla 16c

Cronograma de actividades de la creación de una nueva escuela de gestión patrimonial de bienes del Estado.

Bimestre anual					
Actividades	1° Bimestre	2° Bimestre	3° Bimestre	4° Bimestre	5° Bimestre
1,2	x	x			
3,4			x	x	
5					x

8 Evaluación y control

La evaluación y retroalimentación se ejecutará de manera bimestral, por ente la entidad financiera a la Universidad César Vallejo, en cuyo proceso se tomará en cuenta, el trabajo coordinado tanto con los funcionarios como por los directivos de la Universidad, con la finalidad de lograr el convenio para la creación de la nueva escuela de gestión de control patrimonial de bienes del Estado.

Referencias

- Achabal, D. Heineke, J. y McIntyre, S. H (1984). - "*Issues and perspectives on retail productivity*". *Journal of Retailing*. 60(Otoño) 107-127.
- Achachlouei, M. (2015) Exploring the effects of ICT on environmental sustainability: From life cycle assessment to complex systems modeling. *Thesis of doctor en planeamiento estratégico con especialización en análisis estratégico ambiental*. Suecia: Royal Institute of technology, Stockholm. ISBN 978-91-7595-653-4
- Aghae, N. (2015) The usefulness of ICT Support Systems for tesis courses, learners perspectives at Bachelor and master level. *Tesis doctoral*. Estocolmo: Stockholm University.
- Albugami (2016) Developing a strategic approach to ICT implementation in saudí secondary schools. *Disertación doctoral*. Reino Unido: University of Salford.
- Alfaro, M.C. (2012) *Administración del Personal*. 1ª Edición. Red Tercer Milenio. <https://bit.ly/2ZIfXRm>
- Alfaro, G. (2016). *El sistema de control interno y su incidencia en las unidades de logística y control patrimonial de la municipalidad provincial de Talara 2014*. Talara, Piura.
- Alles, MA. (2008) Dirección estratégica de Recursos Humanos, gestion por competencias, casos. México: Editorial, Gránica.
- Alshemmari (2015) Information and communication technology acceptance model for empirically testing primary science teachers use of ICT in Kuwait. Thesis doctoral of Philosophy, Reino Unido: University of Southern Quensland.
- Anon-Higon, D. y Vasilakos, N (2008). - "*Productivity, Multinationals and Knowledge Spillovers: Evidence from the UK Retail Sector*". MPRA Paper 7181, University Library of Munich, Germany.
- Arias Bello, L. (2007) *Bases fundamentales de la contabilidad de los Instrumentos Financieros*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.
- Arnáez, N, Sánchez, M. Pérez, M, Muñiz, M. & Arizkuren, A. (2016). *Aspectos fundamentales de la gestión internacional de recursos humanos*. Boletín de Estudios Económicos 71 (217), 135-150. ISSN 0006-6249. Recuperado de <https://bit.ly/2Bt9654>

- Baldwin, J.R. y Gu, W. (2008). - "Firm Turnover and Productivity Growth in the Canadian Retail Trade Sector". *Economic Analysis (EA) Research Paper Series 2008053e, Statistics Canada, Analytical Studies Branch.*
- Banerjee, R. (2017) A study of linkages between human resource management practices and SMEs performance in Vadodara District. Thesis of Doctor Philosophy. Gujarat University Ahmedabad.
- Bass, B. M. (1981); *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, New York: Free Press.
- Bhatt, G.D, Grover, V. (2005) Types of information technology capabilities and their role in competitive advantage. *Journal of Management Information Systems*, 22(2), 253-277.
- Bharadwaj, A. (2000). A resource-based perspective on information. En A. Bharadwaj, *A resource-based perspective on information* (págs. 169-196). MIS.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3era ed). Colombia: Pearson educación.
- Bertalanffy, L. (1993) *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo y aplicaciones*. Serie Ciencia y tecnología, Madrid: Fondo de cultura económica de España.
- Bulmaro, A (2010): *La gestión de conocimiento en las relaciones académico-empresariales. Un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico*. Tesis Phd. Universidad Politécnica de Valencia, España
- Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F. Guillou, M., Palacios, I., Cortez, L. Núñez, M. & Huaman, L. Analysis of human resources management in family health, community and intercultural models in Andean countries. *Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia: An Fac. Med. 2015;76: 49-55. Doi:10.15381/anales.v76i1.10971*
- Castañeda, V. (2010). *Manual para la Administración de Bienes Patrimoniales Estatales*. Lima, Perú.
- Castells, M. (2009) *Comunicación y poder*. Editorial Alianza. Madrid España.

- Carranza, V. (2012). *La Gestión del Conocimiento en el Perú: El caso de la ciencia, la tecnología y la Innovación*. Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *“Introducción a la teoría general de la administración”* Rio de Janeiro. Brasil.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Brasil: Edición McGraw Hill Interamericana.
- Cuesta, A. (2015) *Gestión de recursos humanos en la empresa, desempeño y sentido de compromiso*. *Revista brasileira de gestão de negocios*. <https://bit.ly/2Wyg5kF>
- Cuesta, A. (2010) *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Cuba: Ediciones ECOE
- Cuesta, F. Montiel, A. Cano, A. Cabrera, I & Patiño J. (2014) *Instrumento para medir los Servicios Bibliotecarios en la Educación Superior*. La Habana, Cuba.
<https://bit.ly/2ZHKqEb>
- Cuenya, L., & Ruetti, E. (2010). *Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología*. *Revista Colombiana de Psicología*, 19 (2) 271- 277.
- De La Garza, J., Morales, B. N. & Gonzales, B. A. (2013). *Análisis estadístico multivariante*. México: McGraw Hill.
- Diaz Inchicaqui, M. (2017) *Control patrimonial y valorización contable de activos fijos y su impacto en la cuenta general de la República del Perú*. Disertación doctoral de la UNMSM. Lima.
- Doutt, J.T (1984). - *“Comparative productivity performance in fast-food retailing distribution”*. *Journal of Retailing*. 74(1). Primavera. pp. 89-105.
- Etienne, G. (2016), *Administración del Personal*. <https://bit.ly/2OA6JjW>.
- Erazo, G. & Rodríguez , Y. (2016) *Diseño y validación de contenido de un instrumento para medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para organizaciones colombianas*. *Signos* 8 (2): 65-80. Med-6726363.pdf
- Fishbein, M. y Ajzen, I. (1975). - *“Beliefs, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research”*. Addison-Wesley. MA:Reading.

- Flores, I. & Rojas, A. (2015) Evaluación del control interno al área de inventario de la empresa JG Repuestas industriales de Guayaquil. Pontificia Universidad Católica de Guayaquil. Ecuador.
- Floridi L. (2008) Glossary or term for the digital era. *University of Hertfordshire Oxford*
- Gómez Villegas, M. (2005) Inferencia estadística. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Grados, J. A. (2001) Capacitación y *desarrollo de personal*. México D.F. Editorial Trillas,
- Hellriegel, Slocum y Woodman (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Gutierrez L. (2013) *Conectivismo como teoría de aprendizaje, ideas y posibles limitaciones. Conceptos, ideas y posibles limitaciones*. Revista educación y tecnología. 1(2012), 111-122.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. (6ta ed.). México: McGraw Hill Interamericana
- Hernández, S. & Pulido, A. (2011) Fundamentos de gestión empresarial, enfoque basado en competencias. México: Mc Graw Hill, Educación.
- Khalil (2016) An exploration of the influence of social position on HRM Adoption: A case of HRM in Pakistan Thesis doctoral. Alemania: The University of Edinburgh.
- Inga-Berrosipi, F. & Arosquipa, C. (2019) Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care. Rev. Peru Med Exp Salud Publica. 36 (2): 312-8. doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493
- Iqbal, S. (2016) Employees perception regarding the role of specific HRM practices in knowledge intensive firms. Int J. Soc. Manage. v. 3 (4): 246-255. DOI:10.3126/ijssm.v3i4.15888.
- Keen, P. (1991).- "*Shaping the future: business design through information technology*". Harvard Business Press, Cambridge, MA.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2013) Elementos de Administración, un enfoque internacional y de innovación. México: McGrawHill Education.
- Kwong, S. (2015) Enhancing the role of ICT in doctoral research processes. USA. ISBN 9781522570660

- Lattanzio, S. (2018) Asset management decisión support tools: A conceptual approach for managing their performance. Thesis of doctor of philosophy. University of Bath. Recuperado de <https://bit.ly/2ZGuGML>
- Lusch, R., F., Moon, S., Y. (1984). - “*An Exploratory Analysis of the Correlates of Labor Productivity in Retailing*”. *Journal of Retailing*. 60(3). pp.37-61.
- Mahesar, H. (2015) The impact of HRM bundles and organisational commitment on managers turnover intentions. Thesis of doctor. USA: University of Bedfordshire.
- Martínez, S. (1994). *El clima de trabajo en diez centros de EGB*. Universidad de Alcalá.
- Machaca, D. (2016) *Riesgo de control y su influencia con la gestión de los recursos humanos de la universidad latinoamericana cima en el 2015*”- Tacna – Perú. <https://bit.ly/2ZEU0mk>
- Maletic, D., Maletic, M, AlNajjar, B, & Gomiscek, B. (2018) Development of a model linking physical asset management to sustainability performance: an empirical research. *Sustainability* 10, 4759; doi:10.3390/su10 124759.
- Méndez, B.R. (2009) *Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns*. <https://bit.ly/2OCi0jV>
- Merriam, S. Caffarella, R, & Baumgartner, L. (2006) Learning in adulthood: a comprehensive guide (3er edition) *San Francisco: Ed. Jossey Bass*.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2016). Ministerio de Economía y Finanzas. Recuperado de <https://bit.ly/3jgKKg7>
- Misuraca, G., Pasi, G., Abadie, F. Kucsera, C. & Virginillo, M. (2017) Exploring the role of ICT-Enabled social innovation to support the modernisation of EU Social protection systems. JRC Science Hub. Doi:10.2760/256658.
- Mofarreh, A (2016) Implementation of ICT policy in secondary schools in Saudi Arabia. *Thesis of doctoral. Sidney: University of Wollongong Australia*. Recuperado de: <https://bit.ly/3jsD36G>
- Monje, C. (2011) Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica. Colombia – Neiva, Universidad Surcolombiana.
- Monteagudo, J. (2014). *TICs en la gestión del conocimiento*. Instituto de Salud Carlos III. Escuela Nacional de Sanidad. Madrid, España. <https://bit.ly/3hf6Q0w>

- McCullagh, P. (1980). *Regression models for ordinal data*. Journal Research of The Royal Statistical Society Series B, 42, 109-142. doi.org/10.1111/j.2517-6161.1980.tb01109.x
- Moreto Montalbán, Luz C. (2016). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa de la unidad ejecutora 404 – salud Utcubamba 2015*. Universidad Señor de Sipán. Repositorio <https://bit.ly/3fHauQF>
- Nicoles, C.L, Castillo, F.J.M y Bouwman, H. (2008) An assessment of advanced mobile services acceptance: Contributions from TAM and diffusion theory models. *Information and Management*, 45, pp 359-364.
- Ngwira, M. (2015) Development of a flexible and adaptable operational property asset management framework for local authorities. *Thesis of doctor. Reino Unido: University of Salford*.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014) Metodología de la Investigación, cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá: Ediciones de la U, Colombia.
- Olaimat, D. (2015) Human resource management practices and organizational performance: the mediation of knowledge management and the moderation of competitive strategies in Jordanian service organization. *Thesis of doctor. Utara, Malasia: University Utara*
- Opara, S. (2016) Exploring Human resource management practices: ans empirical study of the performing arts companies in Australia. *Thesis of doctor. New Zealand: RMIT University*.
- Oyarce, M. (2015) *Tecnologías de información y comunicación y su relación con el desempeño docente de comunicación Social*. Lima: UNMSM.
- Otaegui, J. (2017). *Correlación entre las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICS) y la gestión del conocimiento en las PYMES de la industria del calzado en Lima Metropolitana 2015*. en <https://bit.ly/2CQYKws>
- Ortiz, A. Izquierdo, H. Rodríguez, C. (2014) *Diseño de un instrumento de evaluación de la gestión de recursos humanos. Aplicación en Pymes industriales*. 12th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology. Guayaquil, Ecuador.

- Pantano, E. (2014). - "Innovation drivers in retail industry." *International Journal of Information Management*, 34(3). Pp. 344-350.
- Penrose, E. (1959). *The theory of the growth of the firm*. Oxford: Oxford University Press.
- Pereyra, L. (2017) "Relación de las estrategias administrativas con el desempeño del recurso humano en la empresa maxlim operaciones s.r.l –Cajamarca – Perú. <https://bit.ly/32xbyCP>
- Pick, S. Sirkin, J. Ortega, I. Osorio, P, Martínez, R. Xocolotzin, U. & Givaudan, M. (2007) *Escala para medir Agencia Personal y empoderamiento*. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology. 41 (3): 295-304. Recuperado de <https://bit.ly/30tQQkw>
- Porter, M. y Millar, V. (2009). *Cómo obtener ventaja competitiva por medio de la información*. Barcelona, España: Deusto.
- Queraltó, R. (2002). Ética y sociedad tecnológica: Pirámide y retícula. *Argumentos de Razón Técnica*, (5), 39–83. Recuperado de: <https://bit.ly/3hbeN75>
- Queraltó, R. (2008). Mutación de la ética en la sociedad tecnológica contemporánea. Ética y felicidad humana. *Ludus Vitalis*, XVI(3), 165–196. Recuperado de <https://bit.ly/30nZKQF>
- Quevedo, G. (2017). *Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, según percepción de los docentes de la RED 26 San Juan de Miraflores- 2017*. <https://bit.ly/30sne70>
- Quirós, F. (2015) Tesis doctoral *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*. Universidad Sevilla
Repositorio: <https://bit.ly/39bKFG0>
- Restrepo, F. (2012) *Instrumentos para auditar la gestión del talento humano una propuesta de competitividad y productividad*. Documento de trabajo. Universidad de Antioquia.
- Riascos, S. (2011) *Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano*. Universidad del Valle, Sede San Fernando, Colombia. <https://bit.ly/2CPxmP6>
- Rich, S. (2015) *Strategic Asset management for improved healthcare infraestructura planning in english NHS trusts*. A doctoral thesis. Loughborough University. Recuperado de <https://bit.ly/2OAeF4P>

- Riquelme, M. (2012) *La Tic en la administración*. Recuperado de: www.webyempresa.com
- Robbins, S. DeCenzo, D. Moon, H. (2009). *Fundamentos de la administración*. México: Sexta Edición. PEARSON Education
- Robbins, S. & Coulter, M. (2015) *Administración*, 12 edición. México: Pearson.
- Rodríguez, Y. (2013) *Gestión de Recursos Humanos*. <https://bit.ly/3jgLUiv>
- Ross, J.W., Beath, C.M., Goddhue, D.L (1996). - “*Develop Long-Term Competitiveness Through IT Assets*”. *Sloan Management Review*. 38(1). pp.31- 46.
- Rouse, M.J. , & Daellenbach,. (2002). More thinking on research methods. En Rouse, M.J. , & Daellenbach,, *More thinking on research methods* (págs. 963-967).
- Ruitenbunrg, R, (2017) *Manoeuvring physical assets into the future planning for predictable and preparing for unpredictable change in asset life cycle management*. Holanda, Enschede: University of twente. doi.org/10.3990/1.9789036543958
- Sánchez, J. & Calderón, V. (2012) *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. *Revista Pensamiento y gestión* 32 (1): 54-82. Recuperado de <https://bit.ly/3fHaSP7>
- Sambamurthy, V., Zmud, R.W. (1997). - “*At the heart of success: organization wide management competence*”. Jossey-Bass, San Francisco, pp.143-163.
- Schraven, D. (2015) *Implementing asset management inside infraestructura agencies: the challenge of conflicting logics Netherlands: University of Twente*. Recuperado de: <https://bit.ly/2WA8P7R>
- Superintendencia de Bienes Nacionales (1997a). *Catálogo Nacional de Bienes Muebles del Estado - Resolución N° 158-97-SBN (23-07-1997)*. Lima Perú. Recuperado de <https://bit.ly/3jiLeCj>
- Superintendencia de Bienes Nacionales (2008b). *Modifica el Catálogo Nacional de Bienes Muebles - Resolución N° 0009-2008/SBN-GO (15-05-2008)*. Lima Perú. Recuperado de <https://bit.ly/3hiVV5V>
- Superintendencia de Bienes Nacionales (2016c) *Manual de Actualización de Catálogo de Bienes Muebles*. Lima Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3jiLgdp>
- Szucs, A. (2017) *The roles of the HR controlling in the human resource management. Thesis doctoral. Sopron, Hungria: University of West Hungary*.

- Valdez, K. (2017) “*Aplicación de las normas de la superintendencia nacional de bienes estatales en el registro y control de bienes patrimoniales de la unidad de gestión educativa local el Collao, en los periodos 2013 y 2014*”- Universidad Nacional del Altiplano Peru. Valdez_Condori_Katerine_Delia.pdf
- Venkatraman, L. (1991). Business Reconfiguration fo the 90’s . En L. Venkatraman, “*Business Reconfiguration fo the 90’s* ” (págs. 122-158). Oxford University Press
- Vera, P., Labarcés C. (2015) “*Influencia de las TIC en las organizaciones: Cambios y aparición de nuevas formas organizativas*” <https://bit.ly/2CSoSXt>
- Ward, B. (2015) Integrated asset management systems for water infrastructure. *Thesis of doctoral. University of Exeter.*
- Zabalza, M.A. (1996). «*El clima. Conceptos, tipos, influencias del clima e intervención sobre el mismo*». Manual de organización e instituciones educativas. Madrid: Escuela Española.

ANEXOS.

Matriz de consistencia

Título: Gestión de Recursos Humanos, uso de las TICs y su incidencia en el control patrimonial de una entidad financiera del Cercado de Lima, 2020

Autor: José Salazar Taya.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo inciden la gestión de recursos humanos y el uso de las TICs en el control patrimonial de una entidad financiera, cercado de Lima 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo incide la gestión de recursos humanos, el uso de los TICs en la organización de bienes patrimoniales de una entidad financiera del cercado de Lima año 2020?</p> <p>¿Cómo incide la gestión de recursos humanos, el uso de los TICs en el control de los bienes patrimoniales de una entidad financiera del cercado de Lima año 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la incidencia de la gestión de recursos humanos, el uso de los TICs en el control patrimonial de una entidad financiera del cercado de Lima año 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la incidencia de la gestión de recursos humanos, el uso de los TICs en la organización de bienes patrimoniales de una entidad financiera del cercado de Lima año 2020.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos, el uso de los TICs en el control de los bienes patrimoniales de una entidad financiera del cercado de Lima año 2020.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión de recursos humanos, el uso de las TICs incide significativamente en el control patrimonial de una entidad financiera del cercado de Lima, en el año 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La gestión de recursos humanos, el uso de las TICs incide significativamente en la organización de bienes patrimoniales de la entidad financiera del cercado de Lima año 2020</p> <p>La gestión de recursos humanos, el uso de las TICs incide significativamente en el control de los bienes patrimoniales de una entidad financiera del cercado de Lima año 2020.</p>	Variable 1: Gestión de Recursos Humanos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Administración del Personal	Planeamiento del personal	Del 1 al 4	Respuestas politómicas, basada en la escala Likert Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A Veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Eficiente (107- 140)
				Reclutamiento del Personal	Del 5 al 8		
				Evaluación del Personal	Del 9 al 12		
			Capacitación del personal	Empoderamiento	Del 13 al 15		
				Cursos de actualización	Del 16 al 19		
			Clima institucional	Taller de especialización	Del 20 al 21		
				Relaciones interpersonales	Del 22 al 23 Del 24 al 26		
				Satisfacción laboral	Del 27 al 28		
Comunicación efectiva							
Variable 2: Tecnología de la Información y comunicación							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Programa software	Base de datos	Del 1 al 3	Respuestas politómicas,	Bueno			
	Historial	Del 4 al 7					
	Estado contable (Arias Bello, 2007)	Del 8 al 10					

¿Cómo incide la gestión de recursos humanos, el uso de las TICs, en la elaboración del inventario físico de una entidad financiera del Cercado de Lima año 2020?	Establecer la incidencia de la gestión de recursos humanos, el uso de las TICs, en la elaboración del inventario físico de una entidad financiera del cercado de Lima 2020	entidad financiera del cercado de Lima, 2020	Terminal Portátil de datos	Conexión con software	Del 11 al 14	basada en la escala Likert	(103– 135)		
		La gestión de recursos humanos, el uso de las TICs incide significativamente en una elaboración del inventario físico de una entidad financiera del Cercado de Lima, año 2020.		Barra lectora	Del 15 al 16			Totalmente en desacuerdo = 1	Regular (68- 102)
				Inventario de bienes (Flores & Rojas, 2015) Tutoriales	Del 17 al 18 Del 19 al 21			En desacuerdo= 2	
	Recursos virtuales	Sistema operativo (Cuesta, Montiel, Cano, Cabrera & Patiño, 2014)	Del 22 al 25	Del 26 al 27	Con duda = 3 De acuerdo = 4	Malo (27 - 67)			
Variable 3: Control Patrimonial									
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Organización de bienes patrimoniales	Inventario de control de bienes	Del 1 al 4	Respuestas politómicas, basada en la escala Likert	Bueno (103– 140)		
				Unidad de control de bienes	Del 5 al 8 Del 9 al 12			Totalmente en desacuerdo = 1	Regular (66- 102)
				Catálogo de bienes	Del 13 al 15				
			Control de bienes patrimoniales	Bienes de uso	Del 16 al 17	En desacuerdo= 2 Con duda = 3 De acuerdo = 4	Malo (28 - 65)		
				Proceso de inventario	Del 18 al 20				
				Responsables de control					

			Inventario físico	Acceso, uso y custodia Registro contable Supervisión	Del 21 al 23 Del 24 al 26 Del 24 al 26	Totalmente de acuerdo = 5	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: La investigación es descriptiva explicativa. Descriptiva porque caracteriza a las variables de estudio y explicativa porque analiza en qué medida una variable es causal de la otra (Hernández et al., 2014, p. 94)</p> <p>Diseño: Con respecto al diseño, se define como no experimental, el mismo que, en función de la relación entre las variables, se clasifica como explicativo causal, porque establece una relación causal basada en la explicación de los niveles de influencia que hay entre las variables (Hernández et al., 2014).</p> <p>Método: Se hará uso del método hipotético deductivo, ya que de acuerdo a la</p>	<p>Población: Para la definición de la población se empleó el marco muestral provisto por la dirección de recursos humanos, siendo de la siguiente manera:</p> <p>Tipo de muestreo: El muestreo es probabilístico al azar, es decir, este tipo de muestreo “permite que todos los miembros de la población seleccionada para el trabajo tengan la misma posibilidad de ser considerados en la muestra de estudio” (Villegas, 2005, p. 170)</p> <p>Tamaño de muestra: Usuarios Internos de la entidad financiera: -Control patrimonial:40 -Contabilidad: 50 - Almacén: 30</p>	<p>Variable 1: Gestión de Recursos Humanos Técnicas: Se empleará la técnica de la encuesta, la misma que consiste en una técnica de toma de datos en masa, teniendo la gran ventaja de garantizar el anonimato de los encuestados, así como también ahorro considerable de tiempo en la recolección de información (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Instrumentos: Los instrumentos que se utilizarán serán los cuestionarios, al respecto Villegas (2005) indicó que “el cuestionario es una modalidad sumamente importante que permite obtener datos de grandes poblaciones (muestra) mediante la aplicación de un conjunto de preguntas 28 items respectivamente escritas de manera objetiva y debidamente calibrada y sistematizada, evitando preguntas impertinentes y de doble cañón. Autores: Sánchez & Calderón (2012); Pick, Sirkin, Ortega, Osorio, Martínez, Xocolotzin & Givaudan (2007); Ortiz, Izquierdo & Monroy (2014); Oyarce (2016) y Ministerio de Economía y Finanzas (2016) Instrumento Constructo: José Salazar Año: 2020 Monitoreo: Por el investigador Ámbito de Aplicación: Entidad financiera</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizará para determinar las frecuencias en base a los datos obtenidos en los resultados mediante los instrumentos de recolección de datos.</p> <p>Prueba de Hipótesis</p> <p>De los procedimientos establecidos se utilizará la prueba de regresión logística a través del programa SPSS, v. 25.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> rc[rc] rc --> Vy[Vy] Vx1[Vx1] --> Vy Vx2[Vx2] --> Vy </pre> </div> <p>Donde: M: Muestra de una población V_{x1}: Variable independiente 1: Gestión de recursos humanos. V_{x2}: Variable independiente 2: Uso de las TICs V_y: Variable dependiente: Control patrimonial Rc: Relación causal.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Previamente debe señalarse que los supuestos para justificar la elaboración de la prueba de Regresión Logística Ordinal quedaron satisfechos para el caso de los cuatro contrastes, teniendo un buen performance en el supuesto de uso de regresión logística, observándose que en todos los contrastes el ajuste del modelo y la bondad de ajuste fueron significativos Asimismo, los porcentajes de predicción de los modelos fueron muy buenos, pues los rangos de los porcentajes, provenientes de los coeficientes de Cox –</p>			

<p>problemática de investigación se plantearán hipótesis y se realizarán deducciones según los hallazgos encontrados (Cegarra, 2012, p. 82).</p>	<p>Total 120</p>	<p>Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: TICs Técnica: Se empleará la técnica de la encuesta, la misma que consiste en una técnica de toma de datos en masa, teniendo la gran ventaja de garantizar el anonimato de los encuestados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Instrumentos: Los instrumentos que se utilizarán serán los cuestionarios, al respecto Villegas (2005) indicó que “el cuestionario es una modalidad sumamente importante que permite obtener datos de grandes poblaciones (muestra) mediante la aplicación de un conjunto de preguntas 27 items respectivamente escritas de manera objetiva y debidamente calibrada y sistematizada, evitando preguntas impertinentes y de doble cañón. Autores: Oyarce, (2016) y Ministerio de Economía y Finanzas (2016) Instrumento Constructo: José Salazar Taya Año: 2020 Monitoreo: Por el investigador Ámbito de Aplicación: Entidad financiera Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 3: Control patrimonial Técnicas: Se empleará la técnica de la encuesta, la misma que consiste en una técnica de toma de datos en masa, teniendo la gran ventaja de garantizar el anonimato de los encuestados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Instrumentos: Los instrumentos que se utilizarán serán los cuestionarios, al respecto Villegas (2005) indicó que “el cuestionario es una modalidad sumamente importante que permite obtener datos de grandes poblaciones</p>	<p>Snell y McFadden fueron más que suficientes para predecir los resultados, teniendo que el más bajo fue el contraste de la Hipótesis específica 2, en donde los valores estuvieron entre 48.6 – 31.5%, siendo superiores a los valores mínimos requeridos para las predicciones (mínimamente 15%, De la Garza, Morales y Gonzáles, 2013)</p>
--	------------------	---	--

		<p>(muestra) mediante la aplicación de un conjunto de preguntas 28 items respectivamente escritas de manera objetiva y debidamente calibrada y sistematizada, evitando preguntas impertinentes y de doble cañón.</p> <p>Autores: Oyarce, (2016) y Ministerio de Economía y Finanzas (2016)</p> <p>Instrumento Constructo: José Salazar Taya</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: Por el investigador</p> <p>Ámbito de Aplicación: Entidad financiera</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	
--	--	---	--

Instrumento para medir la variable: Gestión de Recursos humanos

Estimado/a participante:

Solicítate el apoyo para recopilar datos sobre la gestión de los recursos humanos, mismos que será de uso académico, sin perjuicio alguno de intereses de índole personal. Esta encuesta consta de 29 ítems, misma que ha sido validada por expertos; las respuestas serán de carácter confidencial. Para ello, es necesario tomar en cuenta la siguiente leyenda.

1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre

N°	Administración del personal	1	2	3	4	5
1	Se ejecuta un plan estratégico de desarrollo en la organización de acuerdo a las necesidades institucionales					
2	La organización pone en marcha un plan estratégico para el desempeño del personal					
3	La organización distribuye las tareas de acuerdo a las competencias del personal					
4	La compensación está ligada al desempeño y ofrece mayor importancia a aspectos como el trabajo en equipo o la participación en los resultados de la organización					
5	La gestión de recursos humanos elabora los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa					
6	El reclutamiento tiene como objetivo incorporar a la organización individuos con la disposición de impulsar con toda su capacidad el desarrollo de la empresa					
7	El área de los recursos humanos selecciona a su personal de acuerdo a las competencias establecidas por la empresa					
8	La organización establece un proceso de comunicación para la divulgación					
9	Existe un procedimiento de evaluación de desempeño que comprende una evaluación integral de aplicación periódica					
10	Los resultados de la evaluación de desempeño se utilizan para identificar puntos fuertes y débiles del personal, detectar necesidades de formación y recompensar el desempeño					
11	Para la evaluación del personal de nuevo que ingresa se consideran las competencias laborales del cargo a ocupar.					
12	Se utilizan instrumentos como test de habilidades y aptitudes cognitivas además de entrevistas estructuradas para la evaluación del personal					
	Capacitación del personal					
13	Encuentra soluciones novedosas a los problemas difíciles					
14	Tiene iniciativa para hacer las cosas					
15	Busca la solución a un problema, aunque otros digan que no haya					

16	La organización dispone de un plan anual de formación continua					
17	La organización promueve continuamente cursos de actualización					
18	Los cursos de actualización proporcionan herramientas necesarias para el mejor desempeño laboral					
19	Los talleres que lleva como parte de especialización llenan sus expectativas					
20	Los talleres que organiza recursos humanos son los adecuados					
21	La organización organiza los talleres de especialización					
	Clima institucional					
22	Periódicamente se mide el clima laboral y los resultados se presentan a los trabajadores					
23	Se toman acciones dirigidas a mejorar el clima laboral, derivadas de los resultados de su medición.					
24	La organización del trabajo en la empresa favorece el trabajo en equipo					
25	El clima organizacional influye en la gestión empresarial y en la gestión del talento humano					
26	Se facilitan los servicios al personal (pago de nómina, vacaciones, permisos, servicios médicos, dotación) en la oportunidad requerida y a plena satisfacción de los trabajadores					
27	La dirección se esfuerza por mantener una política de sueldos competitiva y oportunidades de desarrollo					
28	Existen procesos de comunicación interna apropiados, los cuales se utilizan, entre otros fines, para retroalimentar a los empleados sobre los resultados de su trabajo					

Instrumento para medir la variable: Tecnologías de la Información y comunicación

Estimado/a participante:
 Solicitarte el apoyo para recopilar datos sobre Las tecnologías de la información y la comunicación, mismos que será de uso académico, sin perjuicio alguno de interes de indole personal. Esta encuesta consta de 29 items, misma que ha sido validada por expertos; las respuestas serán de caracter confidencial.

Para ello, es necesario tomar en cuenta la siguiente leyenda.
 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En Desacuerdo, 3 = En duda, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

N°	Programa software	1	2	3	4	5
1	La base de datos que posee la organización tiene la información requerida por el usuario					
2	Utiliza herramientas de búsqueda en línea para desarrollar su trabajo					
3	La base de datos de la organización está actualizada, por lo que ud obtiene información actualizada					
4	Está familiarizado con las aplicaciones en línea, de manera que se obtenga mejor información					
5	El uso del internet es una herramienta esencial para realizar su trabajo					
6	Trabaja en base a los estándares de calidad encontrada en las plataformas TICs					
7	Trabaja siguiendo el modelo de un programa (software) de su misma institución					
8	El uso de las TICs permite cumplir con los objetivos contables					
9	La organización hace uso de los estados contables en línea					
10	Los instrumentos que ofrece la organización se adecuan a los estándares de los estados financieros internacionales.					
	Terminal Portátil de datos					
11	Utiliza plataformas de comunicación ya sea correos electrónicos para absolver consultas					
12	La organización trabaja mediante redes de conexión y/o programas propios					
13	Reflexiona sobre las ventajas y desventajas de las nuevas formas de socialización que promueven las TIC.					
14	Identifica software que le permiten optimizar los procesos de aprendizaje en el aula y en la institución.					
15	Las barras lectoras que tiene la organización son de última generación					
16	Todos los productos de la organización suelen estar registrados por la barra lectora					

17	Existe control sobre el mínimo y máximo de existencia					
18	Existe un manual que describan los procesos relacionados con la recepción, custodia, registro, control y responsabilidades de los inventarios					
19	Existe un tratamiento contable para el inventario obsoleto					
	Recursos virtuales					
20	El método que utiliza se adecua a las exigencias de las TICs					
21	Utiliza recursos en línea para fomentar el trabajo individual o grupal de los trabajadores					
22	Utiliza técnicas didácticas como medio para incentivar su propio aprendizaje					
23	El administrador del sistema operativo es eficiente para el procesamiento de información					
24	El sistema operativo suele ser sólido, por lo general no se cuelga					
25	Considera que el uso de TIC es fundamental en el quehacer y desarrollo de las comunicaciones.					
26	La Organización cuenta con un sistema operativo que custodie la información					
27	La información que conserva la Organización depende de otra empresa					

Instrumento para medir la variable: Control Patrimonial

Estimado/a participante:

Solicitarle el apoyo para recopilar datos sobre el control patrimonial, mismos que será de uso académico, sin perjuicio alguno de intereses de índole personal. Esta encuesta consta de 28 ítems, misma que ha sido validada por expertos; las respuestas serán de carácter confidencial.

Para ello, es necesario tomar en cuenta la siguiente leyenda.

1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En Desacuerdo, 3 = En duda, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

N°	Organización de bienes patrimoniales	1	2	3	4	5
1	Los bienes adquiridos por la Organización suelen satisfacer a los trabajadores					
2	Existe un inventario de control para los bienes de la Organización					
3	La Organización tiene algún manual para el control de bienes					
4	Se realiza inventario en las fechas establecidas por la normativa					
5	Se cumple con la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales para el buen uso de bienes y muebles					
6	Existe una oficina exclusiva para el control de bienes					
7	La Organización adecua su sistema operativo al software del Sistema de Información Nacional de Bienes Estatales					
8	Se suele reportar el inventario de los bienes en la Organización					
9	El área de bienes patrimoniales ayuda a ejercer un buen desempeño en la custodia de los bienes					
10	El catálogo de bienes permite identificar y registrar todo lo inventariado					
11	La oficina de control patrimonial dispone de información actualizada del sistema integrado de gestión administrativa					
12	En su área mantiene en forma ordenada y completa los archivos de bienes					
	Control de bienes patrimoniales					
13	Se ha implementado nuevas estrategias para el uso de bienes					
14	Es viable una coordinación de los bienes de uso dentro de la institución					
15	Se desconoce las políticas del manual de bienes de uso en la Organización					
16	Considera Ud. que es necesario capacitarse en procesos de inventarios.					
17	Considera Ud. que hay demora en los tiempos para aprobar los procesos de inventario programados					

18	Considera Ud. que las características técnicas y condiciones definidas en los requerimientos son observadas en caso de licitación.					
19	Considera Ud. que se hace un clasificado de inventario para elegir el mejor bien operativo.					
20	Considera Ud. que los mecanismos y requerimientos establecidas en las bases permiten la participación de pluralidad de trabajadores					
	Inventario físico					
21	Se cuenta con las herramientas necesarias para realizar el inventario físico					
22	Antes de realizar el inventario, se suele verificar el funcionamiento del sistema del equipo para el conteo					
23	La Organización actualiza su sistema para un mejor uso, acceso y custodia de los bienes					
24	La Organización elabora el registro contable de acuerdo a la normativa de contabilidad					
25	El área de contabilidad suele registrar y revisar las operaciones ejecutadas por el personal de patrimonio					
26	La Organización instruye previamente a su personal sobre registro contable					
27	Se ejecutan acciones de supervisión durante el proceso del inventario					
28	Se suele revisar documentos y se ejecutan acciones solidarias para donaciones					

Anexo 3. Certificados de validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - GESTION DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Administración del personal							
1	Se ejecuta un plan estratégico de desarrollo en la organización de acuerdo a las necesidades institucionales	/		/		/		
2	La organización pone en marcha un plan estratégico para el desempeño del personal	/		/		/		
3	La organización distribuye las tareas de acuerdo a las competencias del personal	/		/		/		
4	La compensación está ligada al desempeño y ofrece mayor importancia a aspectos como el trabajo en equipo o la participación en los resultados de la organización	/		/		/		
5	La gestión de recursos humanos elabora los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa	/		/		/		
6	El reclutamiento tiene como objetivo incorporar a la organización individuos con la disposición de impulsar con toda su capacidad el desarrollo de la empresa	/		/		/		
7	El área de los recursos humanos selecciona a su personal de acuerdo a las competencias establecidas por la empresa	/		/		/		
8	La organización establece un proceso de comunicación para la divulgación	/		/		/		
9	Existe un procedimiento de evaluación de desempeño que comprende una evaluación integral de aplicación periódica	/		/		/		
10	Los resultados de la evaluación de desempeño se utilizan para identificar puntos fuertes y débiles del personal, detectar necesidades de formación y recompensar el desempeño	/		/		/		
11	Para la evaluación del personal de nuevo ingreso se consideran las competencias laborales del cargo a ocupar, y se utilizan instrumentos como test de habilidades y aptitudes cognitivas además de entrevistas estructuradas	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal							
12	Encuentra soluciones novedosas a los problemas difíciles	/		/		/		
13	Tiene iniciativa para hacer las cosas	/		/		/		
14	Busca la solución a un problema, aunque otros digan que no hay	/		/		/		
15	La organización dispone de un plan anual de formación continua	/		/		/		
16	La organización promueve continuamente cursos de actualización	/		/		/		

17	Los cursos de actualización proporcionan herramientas necesarias para el mejor desempeño laboral	✓		✓		✓	
18	Los talleres que lleva como parte de especialización llena sus expectativas	✓		✓		✓	
19	Los talleres que organiza recursos humanos son los adecuados	✓		✓		✓	
20	La organización organiza los talleres de especialización	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Clima institucional		Si	No	Si	No	Si	No
21	Periódicamente se mide el clima laboral y los resultados se presentan a los trabajadores	✓		✓		✓	
22	Se toman acciones dirigidas a mejorar el clima laboral, derivadas de los resultados de su medición.	✓		✓		✓	
23	La organización del trabajo en la empresa favorece el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
24	El clima organizacional influye en la gestión empresarial y en la gestión del talento humano	✓		✓		✓	
25	Se facilitan los servicios al personal (pago de nómina, vacaciones, permisos, servicios médicos, bonos, dotación) en la oportunidad requerida y a plena satisfacción de los trabajadores	✓		✓		✓	
26	La dirección se esfuerza por mantener una política de sueldos competitiva y oportunidades de desarrollo	✓		✓		✓	
27	Existen procesos de comunicación interna apropiados, los cuales se utilizan, entre otros fines, para retroalimentar a los empleados sobre los resultados de su trabajo	✓		✓		✓	
28	Utiliza adecuadamente los canales de comunicación establecidos por la Empresa.	✓		✓		✓	
29	Da a entender sus opiniones y escucha con respeto el punto de vista de los demás	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *José María Veitia Ornel*

DNI: *16735482*

Especialidad del validador: *Psicólogo*

15 de Nov del 2019

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

17	Los cursos de actualización proporcionan herramientas necesarias para el mejor desempeño laboral	/		/		/	
18	Los talleres que lleva como parte de especialización llena sus expectativas	/		/		/	
19	Los talleres que organiza recursos humanos son los adecuados	/		/		/	
20	La organización organiza los talleres de especialización	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: Clima institucional		Si	No	Si	No	Si	No
21	Periódicamente se mide el clima laboral y los resultados se presentan a los trabajadores	/		/		/	
22	Se toman acciones dirigidas a mejorar el clima laboral, derivadas de los resultados de su medición.	/		/		/	
23	La organización del trabajo en la empresa favorece el trabajo en equipo	/		/		/	
24	El clima organizacional influye en la gestión empresarial y en la gestión del talento humano	/		/		/	
25	Se facilitan los servicios al personal (pago de nómina, vacaciones, permisos, servicios médicos, bonos, dotación) en la oportunidad requerida y a plena satisfacción de los trabajadores	/		/		/	
26	La dirección se esfuerza por mantener una política de sueldos competitiva y oportunidades de desarrollo	/		/		/	
27	Existen procesos de comunicación interna apropiados, los cuales se utilizan, entre otros fines, para retroalimentar a los empleados sobre los resultados de su trabajo	/		/		/	
28	Utiliza adecuadamente los canales de comunicación establecidos por la Empresa.	/		/		/	
29	Da a entender sus opiniones y escucha con respeto el punto de vista de los demás	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Carlos Goman Castro y Sandoval

DNI:

06276084

Especialidad del validador:

Psicología

06 de Enero del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Carlos Goman Castro
Firma del Experto Informante.

17	Los cursos de actualización proporcionan herramientas necesarias para el mejor desempeño laboral	/		/		/	
18	Los talleres que lleva como parte de especialización llena sus expectativas	/		/		/	
19	Los talleres que organiza recursos humanos son los adecuados	/		/		/	
20	La organización organiza los talleres de especialización	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: Clima institucional		Si	No	Si	No	Si	No
21	Periódicamente se mide el clima laboral y los resultados se presentan a los trabajadores	/		/		/	
22	Se toman acciones dirigidas a mejorar el clima laboral, derivadas de los resultados de su medición.	/		/		/	
23	La organización del trabajo en la empresa favorece el trabajo en equipo	/		/		/	
24	El clima organizacional influye en la gestión empresarial y en la gestión del talento humano	/		/		/	
25	Se facilitan los servicios al personal (pago de nómina, vacaciones, permisos, servicios médicos, bonos, dotación) en la oportunidad requerida y a plena satisfacción de los trabajadores	/		/		/	
26	La Dirección se esfuerza por mantener una política de sueldos competitiva y oportunidades de desarrollo	/		/		/	
27	Existen procesos de comunicación interna apropiados, los cuales se utilizan, entre otros fines, para retroalimentar a los empleados sobre los resultados de su trabajo	/		/		/	
28	Utiliza adecuadamente los canales de comunicación establecidos por la Empresa.	/		/		/	
29	Da a entender sus opiniones y escucha con respeto el punto de vista de los demás	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Galbato Oyace J. Moya DNI: 09299429

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación

07 de 01 del 2020


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17	Los cursos de actualización proporcionan herramientas necesarias para el mejor desempeño laboral	✓		✓		✓	
18	Los talleres que lleva como parte de especialización llena sus expectativas	✓		✓		✓	
19	Los talleres que organiza recursos humanos son los adecuados	✓		✓		✓	
20	La organización organiza los talleres de especialización	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Clima institucional	Si	No	Si	No	Si	No
21	Periódicamente se mide el clima laboral y los resultados se presentan a los trabajadores	✓		✓		✓	
22	Se toman acciones dirigidas a mejorar el clima laboral, derivadas de los resultados de su medición.	✓		✓		✓	
23	La organización del trabajo en la empresa favorece el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
24	El clima organizacional influye en la gestión empresarial y en la gestión del talento humano	✓		✓		✓	
25	Se facilitan los servicios al personal (pago de nómina, vacaciones, permisos, servicios médicos, bonos, dotación) en la oportunidad requerida y a plena satisfacción de los trabajadores	✓		✓		✓	
26	La dirección se esfuerza por mantener una política de sueldos competitiva y oportunidades de desarrollo	✓		✓		✓	
27	Existen procesos de comunicación interna apropiados, los cuales se utilizan, entre otros fines, para retroalimentar a los empleados sobre los resultados de su trabajo	✓		✓		✓	
28	Utiliza adecuadamente los canales de comunicación establecidos por la Empresa.	✓		✓		✓	
29	Da a entender sus opiniones y escucha con respeto el punto de vista de los demás	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador, **Dr Mg: FERNANDO ANTONIO FLORES LIMO** DNI: **09256713**

Especialidad del validador: **CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

... **08** de **01** del 20... **20**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE – EL USO DE LAS TICs.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Programa software (Oyarce, 2016)								
1	La base de datos posee la organización tiene la información requerida por el usuario	✓		✓		✓		
2	Utiliza herramientas de búsqueda en línea para desarrollar su trabajo	✓		✓		✓		
3	La base de datos de la organización está actualizada, por lo que ud obtiene información actualizada	✓		✓		✓		
4	Está familiarizado con las aplicaciones en línea, de manera que se obtenga mejor información	✓		✓		✓		
5	El uso del internet es una herramienta esencial para realizar su trabajo	✓		✓		✓		
6	Trabaja en base a los estándares de calidad encontrada en las plataformas TICs	✓		✓		✓		
7	Trabaja siguiendo el modelo de un programa (software) de su misma institución	✓		✓		✓		
8	El uso de las TICs permite cumplir con los objetivos contables	✓		✓		✓		
9	La organización hace uso de los estados contables en línea	✓		✓		✓		
10	Los instrumentos que ofrece la organización se adecuan a los estándares de los estados financieros internacionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Terminal Portátil de datos								
11	Utiliza plataformas de comunicación ya sea correos electrónicos, whatsapp, twitter para absolver consultas	✓		✓		✓		
12	La organización trabaja mediante redes de conexión y/o programas propios	✓		✓		✓		
13	Reflexiona sobre las ventajas y desventajas de las nuevas formas de socialización que promueven las TIC.	✓		✓		✓		
14	Identifica software que le permiten optimizar los procesos de aprendizaje en el aula y en la institución.	✓		✓		✓		
15	Las barras lectoras que tiene la organización son de última generación	✓		✓		✓		
16	Todos los productos de la organización suelen estar registrados por la barra lectora	✓		✓		✓		
17	Existe control sobre el mínimo y máximo de existencia	✓		✓		✓		

18	Existe un manual que describan los procesos relacionados con la recepción, custodia, registro, control y responsabilidades de los inventarios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Existe un tratamiento contable para el inventario obsoleto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 3 Recursos virtuales		SI	No	SI	No	SI	No
20	El método que utiliza se adecua a las exigencias de las TICs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Utiliza recursos en línea para fomentar el trabajo individual o grupal de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Utiliza técnicas didácticas como medio para incentivar su propio aprendizaje	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	El administrador del sistema operativo es eficiente para el procesamiento de información	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	La organización invierte en un buen sistema operativo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	El sistema operativo suele ser sólido, por lo general no se cuelga	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Considera que el uso de TIC es fundamental en el quehacer y desarrollo de las comunicaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	La Organización cuenta con un sistema operativo que custodie la información	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	La información que conserva la Organización depende de otra empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	La Organización comparte información con sus usuarios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Joaquín Vinta Ornel DNI 16735482

Especialidad del validador Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Nov del 2019

Firma del Experto Informante.

18	Existe un manual que describan los procesos relacionados con la recepción, custodia, registro, control y responsabilidades de los inventarios	✓		✓		✓	
19	Existe un tratamiento contable para el inventario obsoleto	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 Recursos virtuales	Si	No	Si	No	Si	No
20	El método que utiliza se adecua a las exigencias de las TICs	✓		✓		✓	
21	Utiliza recursos en línea para fomentar el trabajo individual o grupal de los estudiantes	✓		✓		✓	
22	Utiliza técnicas didácticas como medio para incentivar su propio aprendizaje	✓		✓		✓	
23	El administrador del sistema operativo es eficiente para el procesamiento de información	✓		✓		✓	
24	La organización invierte en un buen sistema operativo	Si		Si		Si	
25	El sistema operativo suele ser sólido, por lo general no se cuelga	✓		✓		✓	
26	Considera que el uso de TIC es fundamental en el quehacer y desarrollo de las comunicaciones.	✓		✓		✓	
27	La Organización cuenta con un sistema operativo que custodie la información	✓		✓		✓	
28	La información que conserva la Organización depende de otra empresa	✓		✓		✓	
29	La Organización comparte información con sus usuarios	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay suficiencia

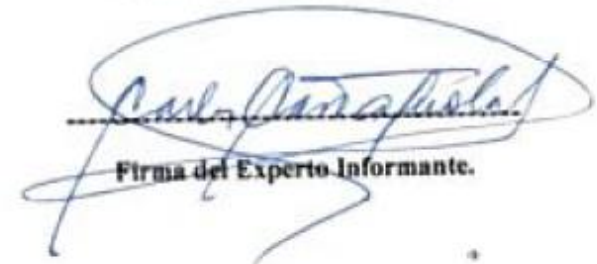
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Carlos Manuel Castañeda Sánchez DNI 06226084

Especialidad del validador Contador

06 de enero del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18	Existe un manual que describan los procesos relacionados con la recepción, custodia, registro, control y responsabilidades de los inventarios	✓		✓		✓	
19	Existe un tratamiento contable para el inventario obsoleto	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 Recursos virtuales	Si	No	Si	No	Si	No
20	El método que utiliza se adecua a las exigencias de las TICs	✓		✓		✓	
21	Utiliza recursos en línea para fomentar el trabajo individual o grupal de los estudiantes	✓		✓		✓	
22	Utiliza técnicas didácticas como medio para incentivar su propio aprendizaje	✓		✓		✓	
23	El administrador del sistema operativo es eficiente para el procesamiento de información	✓		✓		✓	
24	La organización invierte en un buen sistema operativo	Si		Si		Si	
25	El sistema operativo suele ser sólido, por lo general no se cuelga	✓		✓		✓	
26	Considera que el uso de TIC es fundamental en el quehacer y desarrollo de las comunicaciones.	✓		✓		✓	
27	La Organización cuenta con un sistema operativo que custodie la información	✓		✓		✓	
28	La información que conserva la Organización depende de otra empresa	✓		✓		✓	
29	La Organización comparte información con sus usuarios	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Silvia Pino Villarreal DNI 07650683

Especialidad del validador Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 12 del 2019



Firma del Experto Informante.

18	Existe un manual que describan los procesos relacionados con la recepción, custodia, registro, control y responsabilidades de los inventarios	/		/		/	
19	Existe un tratamiento contable para el inventario obsoleto	/		/		/	
DIMENSIÓN 3 Recursos virtuales		Si	No	Si	No	Si	No
20	El método que utiliza se adecua a las exigencias de las TICs	/		/		/	
21	Utiliza recursos en línea para fomentar el trabajo individual o grupal de los estudiantes	/		/		/	
22	Utiliza técnicas didácticas como medio para incentivar su propio aprendizaje	/		/		/	
23	El administrador del sistema operativo es eficiente para el procesamiento de información	/		/		/	
24	La organización invierte en un buen sistema operativo	Si		Si		Si	
25	El sistema operativo suele ser sólido, por lo general no se cuelga	/		/		/	
26	Considera que el uso de TIC es fundamental en el quehacer y desarrollo de las comunicaciones.	/		/		/	
27	La Organización cuenta con un sistema operativo que custodie la información	/		/		/	
28	La información que conserva la Organización depende de otra empresa	/		/		/	
29	La Organización comparte información con sus usuarios	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: Gilberto Ayase Villavieja DNI 09299429

Especialidad del validador Recursos de la Educación

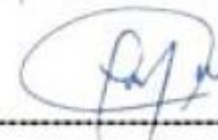
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de 01 del 2020



Firma del Experto Informante.

17	Los cursos de actualización proporcionan herramientas necesarias para el mejor desempeño laboral	✓		✓		✓	
18	Los talleres que lleva como parte de especialización llena sus expectativas	✓		✓		✓	
19	Los talleres que organiza recursos humanos son los adecuados	✓		✓		✓	
20	La organización organiza los talleres de especialización	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Clima institucional		Si	No	Si	No	Si	No
21	Periódicamente se mide el clima laboral y los resultados se presentan a los trabajadores	✓		✓		✓	
22	Se toman acciones dirigidas a mejorar el clima laboral, derivadas de los resultados de su medición.	✓		✓		✓	
23	La organización del trabajo en la empresa favorece el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
24	El clima organizacional influye en la gestión empresarial y en la gestión del talento humano	✓		✓		✓	
25	Se facilitan los servicios al personal (pago de nómina, vacaciones, permisos, servicios médicos, bonos, dotación) en la oportunidad requerida y a plena satisfacción de los trabajadores	✓		✓		✓	
26	La dirección se esfuerza por mantener una política de sueldos competitiva y oportunidades de desarrollo	✓		✓		✓	
27	Existen procesos de comunicación interna apropiados, los cuales se utilizan, entre otros fines, para retroalimentar a los empleados sobre los resultados de su trabajo	✓		✓		✓	
28	Utiliza adecuadamente los canales de comunicación establecidos por la Empresa.	✓		✓		✓	
29	Da a entender sus opiniones y escucha con respeto el punto de vista de los demás	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador, **Dr Mg: FERNANDO ANTONIO FLORES LIMO** DNI: **09256713**

Especialidad del validador: **CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

08 de **01** del **20** **20**

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE – CONTROL PATRIMONIAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Organización de bienes patrimoniales (Castañeda, 2010)	✓		✓				
1	Los bienes adquiridos por la Organización suelen satisfacer a los colaboradores	✓		✓		✓		
2	Existe un inventario de control para los bienes de la Organización	✓		✓		✓		
3	La Organización tiene algún manual para el control de bienes	✓		✓		✓		
4	Se realiza inventario en las fechas establecidas por la normativa	✓		✓		✓		
5	Se cumple con la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales para el buen uso de bienes y muebles	✓		✓		✓		
6	Existe una oficina exclusiva para el control de bienes	✓		✓		✓		
7	La Organización adecua su sistema operativo al software del Sistema de Información Nacional de Bienes Estatales	✓		✓		✓		
8	Se suele reportar el inventario de los bienes en la Organización	✓		✓		✓		
9	El área de bienes patrimoniales ayuda a ejercer un buen desempeño en la custodia de los bienes	✓		✓		✓		
10	El catálogo de bienes permite identificar y registrar todo lo inventariado	✓		✓		✓		
11	La oficina de control patrimonial dispone de información actualizada del sistema integrado de gestión administrativa	✓		✓		✓		
12	En su área mantiene en forma ordenada y completa los archivos de bienes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: Control de bienes patrimoniales (Robbins, DeCenzo & Moon, 2002)	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se ha implementado nuevas estrategias para el uso de bienes	✓		✓		✓		
14	Es viable una coordinación de los bienes de uso dentro de la institución	✓		✓		✓		
15	Se desconoce las políticas del manual de bienes de uso en la Organización	✓		✓		✓		
16	Considera Ud. que es necesario capacitarse en procesos de inventarios.	✓		✓		✓		

17	Considera Ud. que hay demora en los tiempos para aprobar los procesos de inventario programados	✓		✓		✓	
18	Considera Ud. que las características técnicas y condiciones definidas en los requerimientos son observadas y/o reformuladas.	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. que se hace un clasificado de inventario para elegir la mejor propuesta.	✓		✓		✓	
20	Considera Ud. que los mecanismos y requerimientos establecidas en las bases permiten la participación de pluralidad de colaboradores	✓		✓		✓	
21	DIMENSIÓN: Inventario físico (Koontz & Welhrich 2012) EJECUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se cuenta con las herramientas necesarias realizar el inventario físico	✓		✓		✓	
23	Antes de realizar el inventario, se suele verificar el funcionamiento del sistema de conteo	✓		✓		✓	
24	La Organización actualiza su sistema para un mejor uso, acceso y custodia de los bienes	✓		✓		✓	
25	La Organización elabora el registro contable de acuerdo a la normativa de contabilidad	✓		✓		✓	
26	El área de contabilidad suele registrar y revisar las operaciones ejecutadas por el personal administrativo	✓		✓		✓	
27	La Organización instruye previamente a su personal sobre registro contable	✓		✓		✓	
28	Se ejecutan acciones durante el proceso del inventario	✓		✓		✓	
29	Se suele revisar documentos y se ejecutan acciones solidarias	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Soaguin Vasta Dorotei DNI 16.935.782

Especialidad del validador Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Nov del 2019

 Firma del Experto Informante.

17	Considera Ud. que hay demora en los tiempos para aprobar los procesos de inventario programados	✓		✓		✓	
18	Considera Ud. que las características técnicas y condiciones definidas en los requerimientos son observadas y/o reformuladas.	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. que se hace un clasificado de inventario para elegir la mejor propuesta.	✓		✓		✓	
20	Considera Ud. que los mecanismos y requerimientos establecidas en las bases permiten la participación de pluralidad de colaboradores	✓		✓		✓	
21	DIMENSIÓN: Inventario físico (Koontz & Weihrich 2012) EJECUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se cuenta con las herramientas necesarias realizar el inventario físico	✓		✓		✓	
23	Antes de realizar el inventario, se suele verificar el funcionamiento del sistema de conteo	✓		✓		✓	
24	La Organización actualiza su sistema para un mejor uso, acceso y custodia de los bienes	✓		✓		✓	
25	La Organización elabora el registro contable de acuerdo a la normativa de contabilidad	✓		✓		✓	
26	El área de contabilidad suele registrar y revisar las operaciones ejecutadas por el personal administrativo	✓		✓		✓	
27	La Organización instruye previamente a su personal sobre registro contable	✓		✓		✓	
28	Se ejecutan acciones durante el proceso del inventario	✓		✓		✓	
29	Se suele revisar documentos y se ejecutan acciones solidarias	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Carlos German Castañeda Sanchez DNI 06276084

Especialidad del validador Gestión

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de Nov del 2020

Carlos German Castañeda Sanchez
Firma del Experto Informante.

17	Considera Ud. que hay demora en los tiempos para aprobar los procesos de inventario programados	✓		✓		✓	
18	Considera Ud. que las características técnicas y condiciones definidas en los requerimientos son observadas y/o reformuladas.	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. que se hace un clasificado de inventario para elegir la mejor propuesta.	✓		✓		✓	
20	Considera Ud. que los mecanismos y requerimientos establecidas en las bases permiten la participación de pluralidad de colaboradores	✓		✓		✓	
21	DIMENSIÓN: Inventario físico (Koontz & Welhrich 2012) EJECUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se cuenta con las herramientas necesarias realizar el inventario físico	✓		✓		✓	
23	Antes de realizar el inventario, se suele verificar el funcionamiento del sistema de conteo	✓		✓		✓	
24	La Organización actualiza su sistema para un mejor uso, acceso y custodia de los bienes	✓		✓		✓	
25	La Organización elabora el registro contable de acuerdo a la normativa de contabilidad	✓		✓		✓	
26	El área de contabilidad suele registrar y revisar las operaciones ejecutadas por el personal administrativo	✓		✓		✓	
27	La Organización instruye previamente a su personal sobre registro contable	✓		✓		✓	
28	Se ejecutan acciones durante el proceso del inventario	✓		✓		✓	
29	Se suele revisar documentos y se ejecutan acciones solidarias	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Silvia Pina Villarreal

DNI 07650683

Especialidad del validador Ciencias de la Educación

10 de 17 del 2019


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17	Considera Ud. que hay demora en los tiempos para aprobar los procesos de inventario programados	/		/		/	
18	Considera Ud. que las características técnicas y condiciones definidas en los requerimientos son observadas y/o reformuladas.	/		/		/	
19	Considera Ud. que se hace un clasificado de inventario para elegir la mejor propuesta.	/		/		/	
20	Considera Ud. que los mecanismos y requerimientos establecidas en las bases permiten la participación de pluralidad de colaboradores	/		/		/	
21	DIMENSIÓN: Inventario físico (Koontz & Welhrich 2012) EJECUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se cuenta con las herramientas necesarias realizar el inventario físico	/		/		/	
23	Antes de realizar el inventario, se suele verificar el funcionamiento del sistema de conteo	/		/		/	
24	La Organización actualiza su sistema para un mejor uso, acceso y custodia de los bienes	/		/		/	
25	La Organización elabora el registro contable de acuerdo a la normativa de contabilidad	/		/		/	
26	El área de contabilidad suele registrar y revisar las operaciones ejecutadas por el personal administrativo	/		/		/	
27	La Organización instruye previamente a su personal sobre registro contable	/		/		/	
28	Se ejecutan acciones durante el proceso del inventario	/		/		/	
29	Se suele revisar documentos y se ejecutan acciones solidarias	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Galberto Oscar Villanueva DNI 09299429

Especialidad del validador Ciencias de la Educación

... 07 de 01 del 20 20



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17	Considera Ud. que hay demora en los tiempos para aprobar los procesos de inventario programados	✓		✓		✓	
18	Considera Ud. que las características técnicas y condiciones definidas en los requerimientos son observadas y/o reformuladas.	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. que se hace un clasificado de inventario para elegir la mejor propuesta.	✓		✓		✓	
20	Considera Ud. que los mecanismos y requerimientos establecidas en las bases permiten la participación de pluralidad de colaboradores	✓		✓		✓	
21	DIMENSIÓN: inventario físico (Koontz & Welhrich 2012) EJECUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se cuenta con las herramientas necesarias realizar el inventario físico	✓		✓		✓	
23	Antes de realizar el inventario, se suele verificar el funcionamiento del sistema de conteo	✓		✓		✓	
24	La Organización actualiza su sistema para un mejor uso, acceso y custodia de los bienes	✓		✓		✓	
25	La Organización elabora el registro contable de acuerdo a la normativa de contabilidad	✓		✓		✓	
26	El área de contabilidad suele registrar y revisar las operaciones ejecutadas por el personal administrativo	✓		✓		✓	
27	La Organización instruye previamente a su personal sobre registro contable	✓		✓		✓	
28	Se ejecutan acciones durante el proceso del inventario	✓		✓		✓	
29	Se suele revisar documentos y se ejecutan acciones solidarias	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: FERNANDO ANTONIO FLORES LIMO DNI: 09256713

Especialidad del validador: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... 08 de 01 del 2020

 Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Base de datos de las variables

Anexo 4.1. Base de datos Gestión de recursos humanos.

SUJ.	GR1	GR2	GR3	GR4	GR5	GR6	GR7	GR8	GR9	GR10	GR11	GR12	GR13	GR14	GR15	GR16	GR17	GR18	GR19	GR20	GR21	GR22	GR23	GR24	GR25	GR26	GR27	GR28
1	3	4	5	3	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	3	5	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2
2	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
5	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
6	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
8	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2
9	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4
10	5	4	5	5	3	3	5	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1
11	4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	1	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	3	4	2	2	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
15	2	4	4	4	4	3	2	1	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
16	5	5	4	4	5	4	3	2	1	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
18	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
20	3	4	5	3	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	3	5	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2
21	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
22	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
24	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
25	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3

26	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
27	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	
28	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	
29	5	4	5	5	3	3	5	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1	
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
31	3	4	5	5	5	2	4	2	2	1	2	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	1	5	2	2	4	
32	1	4	4	4	4	1	5	2	2	1	2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	
33	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	
34	4	4	4	4	5	3	5	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
35	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1	2	3	5	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	
36	2	4	4	4	4	3	5	3	3	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	
37	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	
38	4	4	4	5	4	2	4	3	4	3	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
39	2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
40	1	5	5	5	5	2	5	2	5	1	1	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	1	2	4	3	3	3	
41	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	
42	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
43	1	5	5	5	5	1	5	1	2	1	4	1	5	3	2	5	5	5	5	5	3	4	2	2	4	3	4	5	
44	3	4	4	4	4	2	5	4	2	2	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	1	1	2	3	3	3	
46	2	4	4	4	4	4	4	2	5	1	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	1	4	3	3	3	
47	2	4	2	2	5	3	3	2	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
48	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	3	2	1	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	
50	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	3	
51	4	4	4	3	5	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	2	3	3	
52	2	2	2	2	5	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	2	3	2	2	2
53	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	
54	1	3	3	3	5	3	3	2	1	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
55	1	2	4	3	5	3	2	3	3	5	3	4	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	

56	1	3	3	3	5	1	4	2	1	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	4
57	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3
58	2	2	2	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	2	2	1	2	5	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
60	1	2	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
61	4	4	5	5	4	4	5	2	1	5	2	2	4	5	4	5	3	5	5	2	4	2	3	2	5	5	5	2
62	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
63	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
65	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
66	4	5	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4
67	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	2
68	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2
69	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4
70	3	4	5	3	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	3	5	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2
71	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
72	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
74	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
75	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3
76	3	4	5	3	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	3	5	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2
77	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
78	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
80	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
81	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3
82	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
83	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2
84	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4
85	5	4	5	5	3	3	5	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1

86	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	3	
87	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	2	4	
88	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
89	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
90	3	4	5	3	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	3	5	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2	
91	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	
92	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
93	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
94	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
95	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	
96	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
97	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	
98	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	
99	5	4	5	5	3	3	5	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1	
100	1	5	5	5	5	2	5	2	5	1	1	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	1	2	4	3	3	3	
101	3	4	5	3	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	3	5	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2	
102	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	
103	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
104	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
105	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
106	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	
107	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
108	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	
109	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	
110	5	4	5	5	3	3	5	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1	
111	4	4	4	3	5	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	2	3	3	
112	2	2	2	2	5	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	2	3	2	2	2	
113	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
114	1	3	3	3	5	3	3	2	1	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
115	1	2	4	3	5	3	2	3	3	5	3	4	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	

116	1	3	3	3	5	1	4	2	1	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	4
117	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4
118	2	2	2	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	2	2	1	2	5	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
120	1	2	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4

Anexo 4.2. Base de datos Uso de los TICs

SUJ.	TIC1	TIC2	TIC3	TIC4	TIC5	TIC6	TIC7	TIC8	TIC9	TIC10	TIC11	TIC12	TIC13	TIC14	TIC15	TIC16	TIC17	TIC18	TIC19	TIC20	TIC21	TIC22	TIC23	TIC24	TIC25	TIC26	TIC27	
1	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	2	5	4	2	2	5	2	2	
2	5	5	5	4	5	1	1	4	4	4	4	1	5	2	2	1	2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4	
3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	4	
4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	5	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
5	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1	2	3	5	1	1	4	4	4	4	
6	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
7	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	3	4	
8	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	3	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	
9	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	3	
10	5	4	5	2	5	2	1	5	5	5	5	2	5	2	5	1	1	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	
11	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	2	1	4	1	5	3	2	5	5	5	5	5	3	
14	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	5	4	2	2	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	3	
15	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3	
16	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	1	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	
17	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	5	3	3	2	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	3	2	1	5	4	5	5	4	3	
19	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
20	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	2	5	4	2	2	5	2	2	
21	5	5	5	4	5	1	1	4	4	4	4	1	5	2	2	1	2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4	
22	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	4	
23	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	5	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
24	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1	2	3	5	1	1	4	4	4	4	
25	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
26	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	3	4	
27	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	3	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	

28	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	3	
29	5	4	5	2	5	2	1	5	5	5	5	2	5	2	5	1	1	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	
30	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
31	5	4	5	3	5	5	2	4	2	3	2	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	5	2	1	5	2	2	
32	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	4	4	
34	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
35	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	
36	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	
37	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	
38	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	
39	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	
40	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1	5	4	5	5	3	3	5	1	2	4	3	3	
41	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3	3	
42	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
43	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	2	4	3	4	
44	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
45	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	1	1	2	3	3
46	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4	5	5	4	4	5	4	3	2	1	4	3	3	
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4
49	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	
50	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	
51	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	2	3	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	2	2	3	2	2	
53	2	2	2	1	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
55	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	
56	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	
57	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	

58	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
59	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
60	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
61	5	5	5	2	4	4	3	4	5	5	5	2	4	2	2	1	2	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4
62	5	5	5	4	5	1	1	4	4	4	4	1	5	2	2	1	2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4
63	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4
64	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	5	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4
65	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1	2	3	5	1	1	4	4	4	4
66	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	5	3	3	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4
67	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3
68	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	3	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4
69	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	3
70	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	2	5	4	2	2	5	2	2
71	5	5	5	4	5	1	1	4	4	4	4	1	5	2	2	1	2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4
72	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	4
73	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	5	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4
74	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1	2	3	5	1	1	4	4	4	4
75	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4
76	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	2	5	4	2	2	5	2	2
77	5	5	5	4	5	1	1	4	4	4	4	1	5	2	2	1	2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4
78	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	4
79	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	5	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4
80	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1	2	3	5	1	1	4	4	4	4
81	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4
82	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	3	4
83	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	3	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4
84	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	3
85	5	4	5	2	5	2	1	5	5	5	5	2	5	2	5	1	1	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3
86	4	3	5	3	2	2	1	3	3	3	5	1	4	2	1	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5
87	5	5	4	5	2	2	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5

88	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	
89	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	5	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	
90	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	2	5	4	2	2	5	2	2	
91	5	5	5	4	5	1	1	4	4	4	4	1	5	2	2	1	2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4	
92	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	4	
93	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	5	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
94	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1	2	3	5	1	1	4	4	4	4	
95	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
96	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	3	4	
97	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	3	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	
98	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	3	
99	5	4	5	2	5	2	1	5	5	5	5	2	5	2	5	1	1	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	
100	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1	5	4	5	5	3	3	5	1	2	4	3	3	
101	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	2	5	4	2	2	5	2	2	
102	5	5	5	4	5	1	1	4	4	4	4	1	5	2	2	1	2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4	
103	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	4	
104	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	5	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
105	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1	2	3	5	1	1	4	4	4	4	
106	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
107	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	3	4	
108	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	3	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	
109	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	3	
110	5	4	5	2	5	2	1	5	5	5	5	2	5	2	5	1	1	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	
111	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	2	3	
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	2	2	3	2	2	
113	2	2	2	1	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	
114	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
115	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4
116	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	
117	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4

118	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
119	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
120	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4

Anexo 4.3. Base de datos Control patrimonial

SUJ.	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11	CP12	CP13	CP14	CP15	CP16	CP17	CP18	CP19	CP20	CP21	CP22	CP23	CP24	CP25	CP26	CP27	CP28	
1	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	4	2	
2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	
3	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	
5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	
6	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	
7	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
8	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	4	
9	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	
10	5	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1	5	4	5	2	5	2	
11	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	2	2	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
15	2	1	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	
16	3	2	1	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	
17	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
18	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	
19	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
20	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	4	2
21	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	
22	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	
24	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	
25	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	
26	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
27	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	4	

28	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2
29	5	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1	5	4	5	2	5	2
30	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2
31	4	5	4	5	3	5	5	2	4	2	3	2	5	5	5	2	5	5	5	2	4	4	3	4	5	5	5	2
32	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	1	4	4	4	4	1
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3
35	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3
36	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	7	4	3	3	2	4	4	4	4	3
37	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
38	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2
39	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	5	3
40	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1	5	4	5	2	5	2	1	5	5	5	5	2
41	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3
42	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1
43	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1
44	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2
45	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3
46	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4
47	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	5	3
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3
49	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
50	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2
51	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3
52	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	5	3
53	2	2	2	2	1	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	5	4	4	4	4	2
54	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	2	1	1	3	3	3	5	3
55	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	1	2	4	3	5	3
56	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	5	3	2	2	1	3	3	3	5	1
57	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	2	4	5	5	4	5	2	2	3	3	3	4	5	3

58	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	5	3	
59	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	5	2	
60	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	5	4	
61	5	2	1	5	2	2	4	5	4	5	3	5	5	2	4	2	3	2	5	5	5	2	5	5	5	2	4	4	
62	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	
63	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	
64	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	
65	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	
66	3	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	7	4	3	3	
67	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	
68	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	4	
69	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	
70	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	4	2	
71	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	
72	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
73	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	
74	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	
75	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	
76	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	4	2	
77	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	
78	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
79	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	
80	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	
81	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	
82	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
83	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	4	
84	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	
85	5	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	1	5	4	5	2	5	2
86	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	5	3	2	2	
87	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	2	4	5	5	4	5	2	2	

88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	2	
89	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	
90	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	4	2	
91	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	
92	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
93	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	
94	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	
95	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	
96	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
97	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	4	
98	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	
99	5	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1	5	4	5	2	5	2	
100	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1	5	4	5	2	5	2	1	5	5	5	5	2	
101	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	4	2
102	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1
103	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
104	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	
105	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	
106	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3		
107	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
108	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	4	
109	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	
110	5	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	1	5	4	5	2	5	2	
111	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	
112	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	5	3	
113	2	2	2	2	1	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	5	4	4	4	2	
114	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	2	1	1	3	3	3	5	3	
115	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	1	2	4	3	5	3	
116	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	5	3	2	2	1	3	3	3	5	1	
117	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	2	4	5	5	4	5	2	2	3	3	3	4	5	3	

118	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	5	3
119	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	5	2
120	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	5	4

Anexo 5. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Anexo 5.1. Pruebas de confiabilidad de los instrumentos.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.920	28

RELIABILITY

```
/VARIABLES=TIC1 TIC2 TIC3 TIC4 TIC5 TIC6 TIC7 TIC8 TIC9 TIC10 TIC11 TIC12 TIC13 TIC14 TIC15 TIC16  
TIC17 TIC18 TIC19 TIC20 TIC21 TIC22 TIC23 TIC24 TIC25 TIC26 TIC27  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

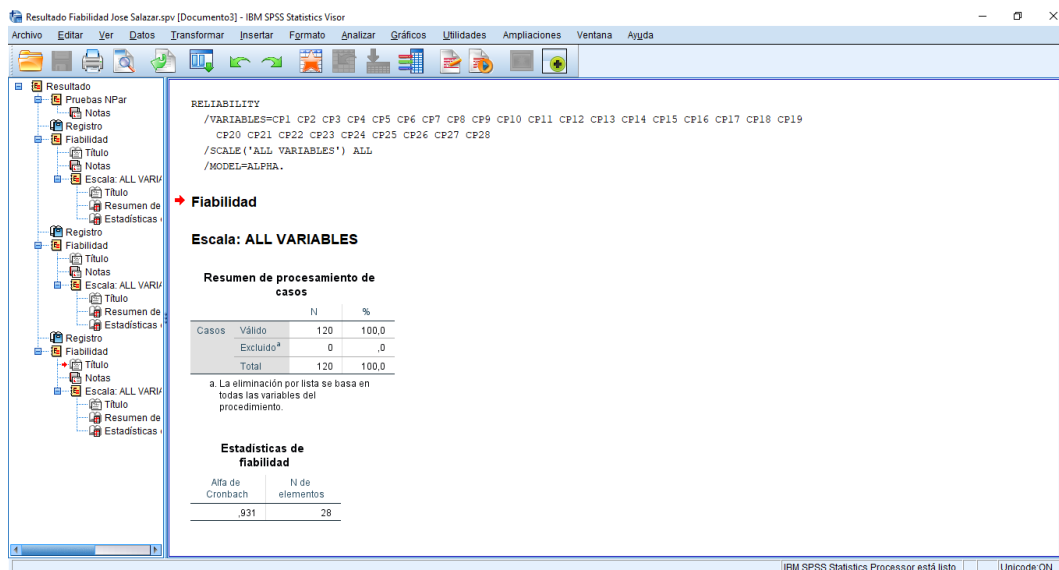
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	27

RELIABILITY

```
/VARIABLES=CP1 CP2 CP3 CP4 CP5 CP6 CP7 CP8 CP9 CP10 CP11 CP12 CP13 CP14 CP15 CP16 CP17 CP18 CP19  
CP20 CP21 CP22 CP23 CP24 CP25 CP26 CP27 CP28  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```



Anexo 6: Operacionalización de la variable: RGH

Operacionalización de la variable independiente: Gestión de recursos humanos

Variable: Gestión de recursos humanos

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rangos
Administración del Personal	Planeamiento del personal	01 - 04	Respuestas politómicas, basada en la escala Likert	Eficiente (107– 140)
	Reclutamiento del Personal	05 al 08		
	Evaluación del Personal	09 - 12		
Capacitación del personal	Empoderamiento	13 - 15	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A Veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Medianamente eficiente (68- 106)
	Cursos de actualización	16 - 19		
	Taller de especialización	20 - 21		
Clima institucional	Relaciones interpersonales	22 - 23		Ineficiente (28 - 67)
	Satisfacción laboral	24 - 26		
	Comunicación efectiva	27 - 28		

Nota: Teorías relacionadas a la variable: Sánchez & Calderón (2012); Pick, Sirkin, Ortega, Osorio, Martínez, Xocolotzin & Givaudan (2007); Ortiz, Izquierdo & Monroy (2014); Oyarce (2016) y Ministerio de Economía y Finanzas (2016)

Anexo 7: Operacionalización de la variable: TICs

Operacionalización de la variable independiente: Tecnologías de la Información y la comunicación

Variable: Tecnologías de la información y la comunicación				
Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles/rangos
Programa software	Base de datos	01 - 03		
	Historial	04 - 07		
	Estado contable (Arias Bello, 2007)	08 - 10	Respuestas politómicas, basada en la escala Likert	Bueno (103– 135)
Terminal Portátil de datos	Conexión con software	11 - 14		
	Barra lectora	15 - 16		
	Inventario de bienes (Flores & Rojas, 2015)	17 - 18	Totalmente en desacuerdo = 1 En	Regular (68- 102)
Recursos virtuales	Tutoriales	19 - 21	desacuerdo= 2	
	Sistema operativo (Cuesta, Montiel, Cano, Cabrera & Patiño, 2014)	22 - 25	Con duda = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Malo (27 - 67)
	Seguridad de la información (Erazo & Rodríguez, 2016)	26 - 27		

Nota: Teorías relacionadas a la variable: Oyarce, (2016) y Ministerio de Economía y Finanzas (2016), Monteagudo (2014), (Arias Bello, 2007), (Flores & Rojas, 2015), (Cuesta, Montiel, Cano, Cabrera & Patiño, 2014), (Erazo & Rodríguez, 2016).

Anexo 8: Operacionalización de la variable: Control Patrimonial

Operacionalización de la variable dependiente: Control Patrimonial

Variable: Control Patrimonial				
Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles/rangos
Organización de bienes patrimoniales	Inventario de control de bienes	01 - 04	Respuestas politómicas, basada en la escala Likert	Bueno (103– 140)
	Unidad de control de bienes	05 - 08		
	Catálogo de bienes	09 - 12		
Control de bienes patrimoniales	Bienes de uso	13 - 15	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo= 2 Con duda = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Regular (66- 102)
	Proceso de inventario	16 - 17		
	Responsables de control	18 - 20		
Inventario físico	Acceso, uso y custodia	21 - 23		Malo (28 - 65)
	Registro contable	24 - 26		
	Supervisión	25 al 28		

Nota: Teorías relacionadas a la variable: Castañeda, (2010); Robbins, DeCenzo & Moon (2002); Koontz & Weihrich (2012)

Anexo 9: Prueba de hipótesis - SPSS

9.1. Pruebas requisito para la hipótesis general.

Tabla A1.

Prueba de bondad de ajuste para el modelo de RLO aplicado en la hipótesis general.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	15,848	6	,015
Desvianza	12,842	6	,046

Función de enlace: Logit.

Como parte de la justificación estadística para el empleo de la prueba de regresión logística ordinal (RLO), la prueba de bondad de ajuste de Chi – Cuadrado permite decidir positivamente, pues el valor significativo obtenido ($X^2=15,848$; $p<0.05$) brinda suficiente evidencia para señalar que el modelo de RLO si explica suficientemente a la estimación de los coeficientes β que permitirá tomar la decisión del contraste entre la Gestión de recursos humanos y el uso de las TICs con respecto al control patrimonial en una entidad financiera del centro de Lima.

Con este resultado quedó calcular los valores de precisión del modelo, representada en las determinaciones de los Pseudo R cuadrado, como coeficientes de determinación que podrán señalar la potencia de la predicción, así los resultados obtenidos fueron:

Tabla A2.

Coefficientes Pseudo R Cuadrado para el modelo de RLO aplicado en la hipótesis general.

Cox y Snell	,352
Nagelkerke	,441
McFadden	,271

Función de enlace: Logit.

Se observó que el coeficiente de Cox y Snell tuvo un valor de 0.352 ~ 35.2% que significa el menor porcentaje de potencia predictiva de este análisis, mientras que el valor del coeficiente de Nagelkerke fue igual a 0.441 ~ 44.1%, que indicó el mayor porcentaje de predicción. Acorde con De la Garza *et al.*, 2013), el mínimo valor considerable para este tipo de análisis es de 15%, siendo ampliamente superado en este caso por el mínimo obtenido, incluso por el valor extremo probable de McFadden que fue igual a 0.271 ~ 27.1%.

9.2. Pruebas requisito para la hipótesis específica 1.

Tabla A3.

Prueba de bondad de ajuste para el modelo de RLO aplicado en la hipótesis específica 1.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	19,075	6	,004
Desvianza	20,192	6	,003

Función de enlace: Logit.

Nuevamente, la prueba de bondad de ajuste de Chi – Cuadrado permitió decidir positivamente, pues el valor significativo obtenido ($X^2=19,075$; $p<0.05$) brindando suficiente evidencia para señalar que el modelo de RLO si explica suficientemente a la estimación de los coeficientes β que permitirá tomar la decisión del contraste entre la Gestión de recursos humanos y el uso de las TICs con respecto a la dimensión 1: Organización de bienes patrimoniales en una entidad financiera del centro de Lima.

Así, con este resultado quedó calcular los valores de precisión del modelo, representada en las determinaciones de los Pseudo R cuadrado, como coeficientes de determinación que podrán señalar la potencia de la predicción, así los resultados obtenidos fueron:

Tabla A4.

Coefficientes Pseudo R Cuadrado para el modelo de RLO aplicado en la hipótesis específica 1.

Cox y Snell	,130
Nagelkerke	,168
McFadden	,095

Función de enlace: Logit.

Se observó que el coeficiente de Cox y Snell tuvo un valor de 0.130 ~ 13% que significa el menor porcentaje de potencia predictiva de este análisis, mientras que el valor del coeficiente de Nagelkerke fue igual a 0.168 ~ 16.8%, que indicó el mayor porcentaje de predicción, que estuvo ligeramente más del 15% mínimo previsto. Frente a este resultado, acorde con De la Garza *et al.*, (2013), quepa la probabilidad de obtener valores mínimos no óptimos para un contraste, sin embargo, debe señalarse que todos estos contrastes se desenvuelven dentro de un marco probabilístico en donde la subjetividad de las respuestas puede generar resultados así. En este caso, es necesario observar los demás resultados homólogos, los mismos que

superaron ampliamente el mínimo valor, por lo que se adoptan como válidos para esta predicción.

9.3. Pruebas requisito para la hipótesis específica 2.

Tabla A5.

Prueba de bondad de ajuste para el modelo de RLO aplicado en la hipótesis específica 2.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,420	6	,877
Desvianza	3,522	6	,741

Función de enlace: Logit.

Nuevamente, la prueba de bondad de ajuste de Chi – Cuadrado es obtenida para decidir, y aunque el valor significativo obtenido ($X^2=2,420$; $p>0.05$) no brindó suficiente evidencia para señalar que el modelo de RLO explique suficientemente a la estimación de los coeficientes β , De la Garza, *et al.* (2013) indica la probabilidad de que esto pase, por las razones de tratamiento inherentes a variables de naturaleza cualitativa. No obstante, este resultado debe ser acompañado de los demás similares que se han obtenido en este análisis, observando que la factibilidad queda supeditada al siguiente resultado. Así, con este resultado quedó calcular los valores de precisión del modelo, representada en las determinaciones de los Pseudo R cuadrado, como coeficientes de determinación que podrán señalar la potencia de la predicción, así los resultados obtenidos fueron:

Tabla A6.

Coefficientes Pseudo R Cuadrado para el modelo de RLO aplicado en la hipótesis específica 2.

Cox y Snell	,280
Nagelkerke	,349
McFadden	,202

Función de enlace: Logit.

Se observó que el coeficiente de Cox y Snell tuvo un valor de 0.280 ~ 28% que significa el menor porcentaje de potencia predictiva de este análisis, mientras que el valor del coeficiente de Nagelkerke fue igual a 0.349 ~ 34.9%, que indicó el mayor porcentaje de predicción. Frente a este resultado, acorde con De la Garza *et al.*, (2013), este porcentaje es más que

suficiente para justificar el empleo de la prueba de Regresión Logística Ordinal (RLO), incluso el valor del coeficiente de McFadden que supero al mínimo del 15% de manera amplia, pues tuvo un 0.202 ~ 20.2%.

9.4. Pruebas requisito para la hipótesis específica 3.

Tabla A7.

Prueba de bondad de ajuste para el modelo de RLO aplicado en la hipótesis específica 3.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	16,840	6	,010
Desvianza	17,030	6	,009

Función de enlace: Logit.

Finalmente, la prueba de bondad de ajuste de Chi – Cuadrado es obtenida para decidir, teniendo un valor significativo ($X^2=16,84$; $p<0.05$) brindando suficiente evidencia para señalar que el modelo de RLO explique suficientemente a la estimación de los coeficientes β . De la Garza, *et al.* (2013) señaló que esto es suficiente para indicar que las variables que se proyectan en este análisis, si son explicados. Así, con este resultado quedó calcular los valores de precisión del modelo, representada en las determinaciones de los Pseudo R cuadrado, como coeficientes de determinación que podrán señalar la potencia de la predicción, así los resultados obtenidos fueron:

Tabla A8.

Coefficientes Pseudo R Cuadrado para el modelo de RLO aplicado en la hipótesis específica 3.

Cox y Snell	,069
Nagelkerke	,093
McFadden	,053

Función de enlace: Logit.

Se observó que el coeficiente de Cox y Snell tuvo un valor de 0.069 ~ 6.9% que significa el menor porcentaje de potencia predictiva de este análisis, mientras que el valor del coeficiente de Nagelkerke fue igual a 0.093 ~ 9,3%, que indicó el mayor porcentaje de predicción, que estuvo más bajo que 15% mínimo previsto. Frente a este resultado, acorde con De la Garza *et al.*, (2013), quepa la probabilidad de obtener valores mínimos no óptimos para un contraste, sin embargo, debe señalarse que todos estos contrastes se desenvuelven dentro de un marco

probabilístico en donde la subjetividad de las respuestas puede generar resultados así. En este caso, es necesario observar los demás resultados homólogos, los mismos que superaron ampliamente el mínimo valor, por lo que se adoptan como válidos para esta predicción.

9.5. Pantallazos del procesamiento de las variables

Resultados descriptivos.

KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE
/CRITERIA CILEVEL=95.

Tablas personalizadas

		Recuento
D1: Administración de Personal	Ineficiente	23
	Medianamente eficiente	57
	Eficiente	40
D2: Capacitación del Personal	Ineficiente	21
	Medianamente eficiente	35
	Eficiente	64
D3: Clima Organizacional	Ineficiente	19
	Medianamente eficiente	42
	Eficiente	59
Gestión de Recursos Humanos	Ineficiente	23
	Medianamente eficiente	30
	Eficiente	67

* Tablas personalizadas.
CTABLES
/VLABELS VARIABLES=D1_Program_Softw D2_Term_Port_Datos D3_Recurs_Virtuales TIC_s DISPLAY=LABEL
/TABLE D1_Program_Softw [COUNT F40.0] + D2_Term_Port_Datos [COUNT F40.0] + D3_Recurs_Virtuales [COUNT F40.0] + TIC_s [COUNT F40.0]
/CATEGORIES VARIABLES=D1_Program_Softw D2_Term_Port_Datos D3_Recurs_Virtuales TIC_s ORDER=A
KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE
/CRITERIA CILEVEL=95.

/CATEGORIES VARIABLES=D1_Program_Softw D2_Term_Port_Datos D3_Recurs_Virtuales TIC_s ORDER=A
KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE
/CRITERIA CILEVEL=95.

Tablas personalizadas

		Recuento
D1: Programa Software	Malo	26
	Regular	30
	Bueno	64
D2: Terminal Portatili de datos	Malo	26
	Regular	53
	Bueno	41
D3: Recursos Virtuales	Malo	21
	Regular	34
	Bueno	65
Tecnologías de la Información y Comunicación	Malo	29
	Regular	38
	Bueno	53

* Tablas personalizadas.
CTABLES
/VLABELS VARIABLES=D1_Organ_Bienes_Patr D2_Contr_Bienes_Patrim D3_Inv_Fisico Control_Patr DISPLAY=LABEL
/TABLE D1_Organ_Bienes_Patr [COUNT F40.0] + D2_Contr_Bienes_Patrim [COUNT F40.0] + D3_Inv_Fisico [COUNT F40.0] + Control_Patr [COUNT F40.0]
/CATEGORIES VARIABLES=D1_Organ_Bienes_Patr D2_Contr_Bienes_Patrim D3_Inv_Fisico Control_Patr ORDER=A KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE

Resultado Finales José Salazar.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

```

DISPLAY=LABEL
/TABLE D1_Organ_Bienes_Patr [COUNT F40.0] + D2_Contr_Bienes_Patrim [COUNT F40.0] + D3_Inv_Fisico
[COUNT F40.0] + Control_Patr [COUNT F40.0]
/CATEGORIES VARIABLES=D1_Organ_Bienes_Patr D2_Contr_Bienes_Patrim D3_Inv_Fisico Control_Patr
ORDER=A KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE
/CRITERIA CILEVEL=95.

```

Tablas personalizadas

		Recuento
D1: Organización de bienes patrimoniales	Malo	21
	Regular	38
	Bueno	61
D2: Control de Bienes patrimoniales	Malo	24
	Regular	46
	Bueno	50
D3: Inventario Físico	Malo	23
	Regular	64
	Bueno	33
Control Patrimonial	Malo	28
	Regular	42
	Bueno	50

```

PLUM Control_Patr BY Gestion_Rec_Hum TIC_s
/CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
/LINK=LOGIT
/PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.

```

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Pruebas requisitos de bondad de ajuste y de predicción del modelo.

Print de los resultados de bondad de ajuste y de predicción del modelo.

Resultado Finales José Salazar.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Total 120

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud +2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	137,437			
Final	40,124	97,313	4	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	35,039	8	,000
Desviación	19,681	8	,012

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

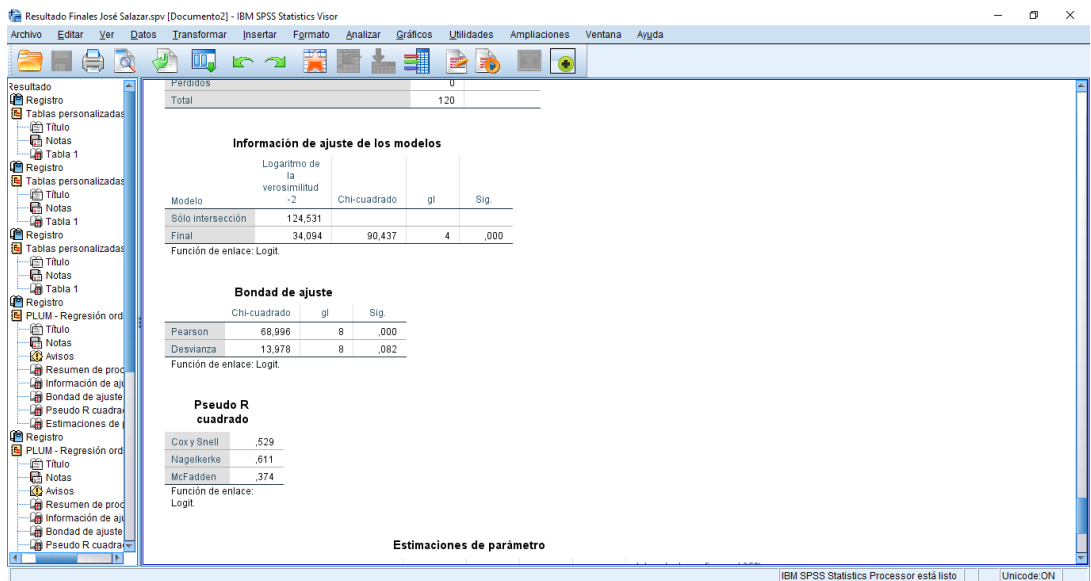
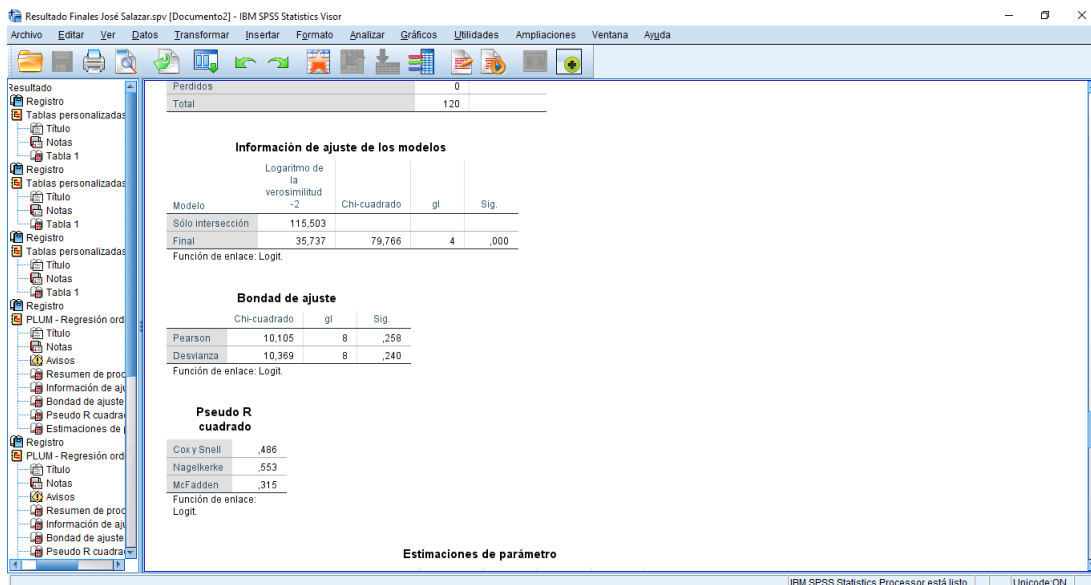
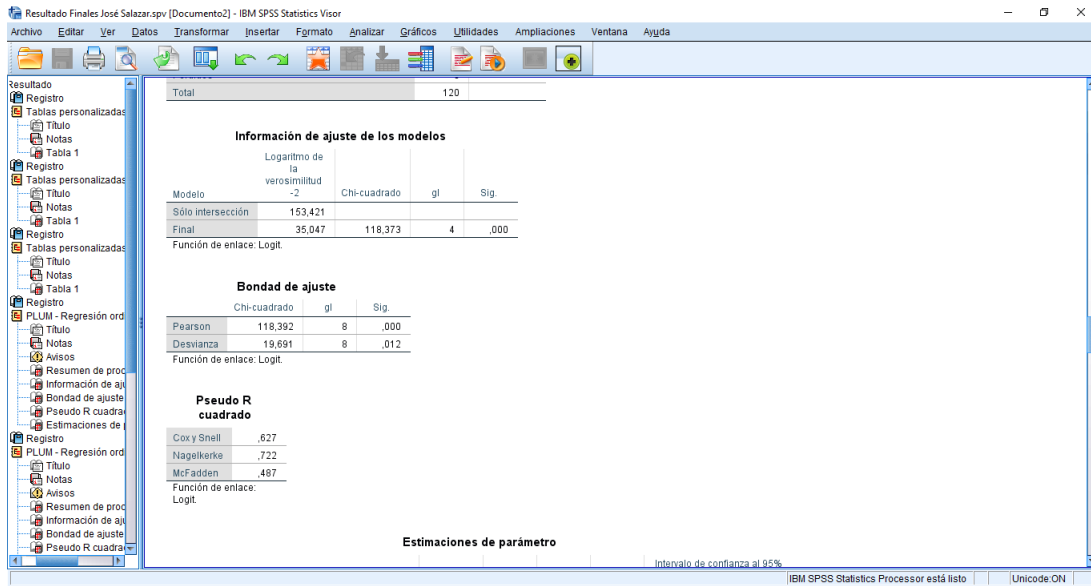
Cox y Snell	,556
Nagelkerke	,629
McFadden	,378

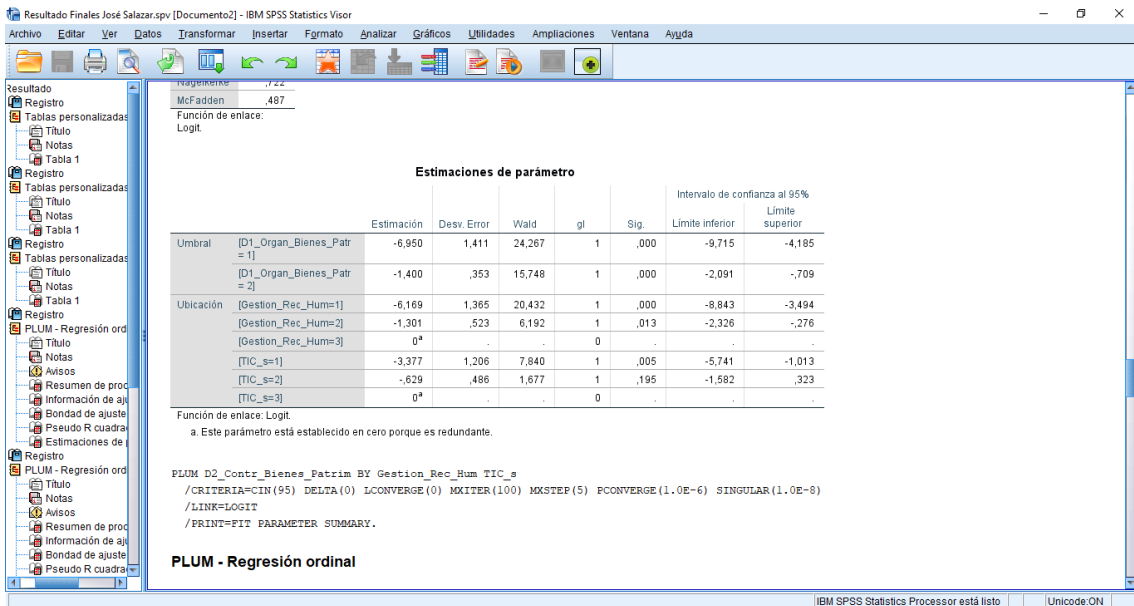
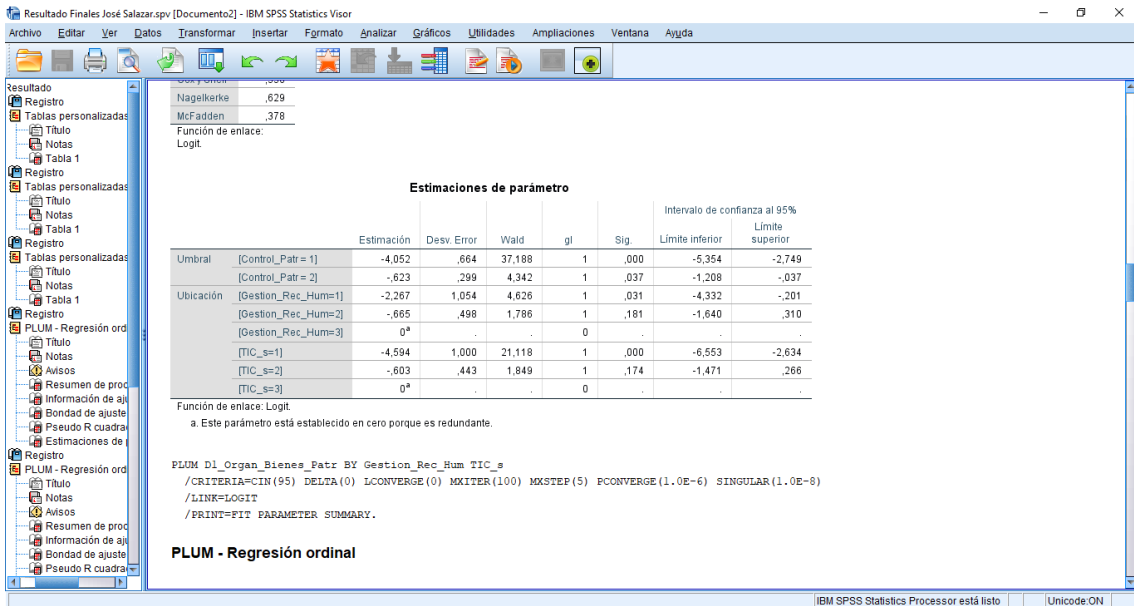
Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

Intervalo de confianza al 95%

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON





Resultado Finales José Salazar.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Registro

Tablas personalizadas

Título

Notas

Tabla 1

Registro

Tablas personalizadas

Título

Notas

Tabla 1

Registro

Tablas personalizadas

Título

Notas

Tabla 1

Registro

PLUM - Regresión ord

Título

Notas

Avisos

Resumen de proc

Información de aj

Bondad de ajuste

Pseudo R cuadro

Estimaciones de

Registro

PLUM - Regresión ord

Título

Notas

Avisos

Resumen de proc

Información de aj

Bondad de ajuste

Pseudo R cuadro

Nagelkerke ,553

McFadden ,315

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2_Contr_Bienes_Patrim = 1]	-4,304	,622	47,861	1	,000	-5,524	-3,085
	[D2_Contr_Bienes_Patrim = 2]	-,962	,317	9,201	1	,002	-1,584	-,340
Ubicación	[Gestion_Rec_Hum=1]	-,578	,892	,419	1	,517	-2,327	1,171
	[Gestion_Rec_Hum=2]	-,677	,508	1,777	1	,183	-1,672	,318
	[Gestion_Rec_Hum=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TIC_s=1]	-4,635	,963	23,184	1	,000	-6,521	-2,748
	[TIC_s=2]	-1,438	,460	9,789	1	,002	-2,339	-,537
[TIC_s=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

PLUM D3_Inv_Fisico BY Gestion_Rec_Hum TIC_s
 /CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) FCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
 /LINK=LOGIT
 /PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.

PLUM - Regresión ordinal

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Resultado Finales José Salazar.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Registro

Tablas personalizadas

Título

Notas

Tabla 1

Registro

Tablas personalizadas

Título

Notas

Tabla 1

Registro

Tablas personalizadas

Título

Notas

Tabla 1

Registro

PLUM - Regresión ord

Título

Notas

Avisos

Resumen de proc

Información de aj

Bondad de ajuste

Pseudo R cuadro

Estimaciones de

Registro

PLUM - Regresión ord

Título

Notas

Avisos

Resumen de proc

Información de aj

Bondad de ajuste

Pseudo R cuadro

Pearson 68,995 8 ,000

Desviación 13,978 8 ,082

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell ,529

Nagelkerke ,611

McFadden ,374

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D3_Inv_Fisico = 1]	-4,418	,828	28,466	1	,000	-6,041	-2,795
	[D3_Inv_Fisico = 2]	,437	,294	2,217	1	,137	-,138	1,013
Ubicación	[Gestion_Rec_Hum=1]	-4,439	1,075	17,066	1	,000	-6,545	-2,333
	[Gestion_Rec_Hum=2]	-,546	,533	1,048	1	,306	-1,591	,499
	[Gestion_Rec_Hum=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[TIC_s=1]	-2,552	1,010	6,381	1	,012	-4,533	-,572
	[TIC_s=2]	,035	,455	,006	1	,939	-,856	,926
[TIC_s=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON