

INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN PRIVADA 2023

by Jhoselyn Iris Mingochea Chuquiruna

Submission date: 10-Apr-2024 04:59PM (UTC-0500)

Submission ID: 2345939672

File name: MINGOCHEA_CHUQUIRUNA_JHOSELYN_IRIS_-_I.docx (5.45M)

Word count: 23275

Character count: 119775

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



**INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL PROCESO DE
SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE
CONSTRUCCIÓN PRIVADA 2023**

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Br. Jhoselyn Iris Mingochea Chuquiruna

ASESOR

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala
<https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desempeño gubernamental

TRUJILLO – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA con DNI N° 40872575 como asesor(a) de la tesis titulada: INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN PRIVADA 2023, desarrollada por el / la / los bachilleres (es): Jhoselyn Iris Mingochea Chuquiruna con DNI N° 47133102, del Programa de: MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA.

² Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Firma del asesor(a)

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Director de la Escuela de Posgrado (e)

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Mg. Renato Sebastian Palomino Asenjo

Secretario General (e)

DEDICATORIA

A mis padres y a mi hijo quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir con este logro importante para mi vida profesional y personal.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI (UCT).

A mi asesor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, por haberme compartido sus conocimientos a lo largo de la elaboración de mi tesis para obtener el grado académico de Maestro en Auditoría y Gestión Pública, y por su valioso aporte en este trabajo de investigación.

A mi madre, quien me apoyo y estuvo presente en cada instante de mi formación académica y profesional.

A Jesús, por su apoyo moral, y quien estuvo presente a lo largo de esta etapa y por haberme compartido sus conocimientos y experiencia profesional.

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Yo, Jhoselyn Iris Mingochea Chuquiruna con DNI 47133102, egresado de la Maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN PRIVADA 2023

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

El autor.



JHOSELYN IRIS MINGOCHEA
CHUQUIRUNADNI

N° 47133102

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| Declaratoria de originalidad | ii |
| Autoridades universitarias | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Declaratoria de legitimidad de autoría..... | vi |
| RESUMEN | xii |
| ABSTRACT | xiii |
| I. INTRODUCCIÓN | 14 |
| II. METODOLOGÍA | 30 |
| 2.1. Enfoque, tipo | 30 |
| 2.2. Diseño de investigación..... | 30 |
| 2.3. Población, muestra y muestreo..... | 30 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos..... | 31 |
| 2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información | 32 |
| 2.6. Aspectos éticos en investigación..... | 33 |
| III. RESULTADOS | 34 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 84 |
| V. CONCLUSIONES..... | 87 |
| VI. RECOMENDACIONES | 88 |
| VII. REFERENCIAS..... | 89 |
| ANEXOS..... | 95 |
| ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información | 95 |
| ANEXO 2: Ficha técnica | 99 |
| ANEXO 3: Operacionalización de variables | 101 |
| ANEXO 4: Carta de presentación..... | 102 |
| ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos | 103 |
| ANEXO 6: Consentimiento informado | 104 |
| ANEXO 7: Matriz de consistencia | 108 |
| ANEXO 8: Validación de instrumentos | 110 |
| ANEXO 9: Imagen del porcentaje de Turnitin | 138 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Ítem 1 de control interno | 34 |
| Tabla 2. Ítem 2 de control interno | 35 |
| Tabla 3. Ítem 3 de control interno | 36 |
| Tabla 4. Ítem 4 de control interno | 37 |
| Tabla 5. Ítem 5 de control interno | 38 |
| Tabla 6. Ítem 6 de control interno | 39 |
| Tabla 7. Ítem 7 de control interno | 40 |
| Tabla 8. Ítem 8 de control interno | 41 |
| Tabla 9. Ítem 9 de control interno | 42 |
| Tabla 10. Ítem 10 de control interno..... | 43 |
| Tabla 11. Ítem 11 de control interno..... | 44 |
| Tabla 12. Ítem 12 de control interno | 45 |
| Tabla 13. Ítem 13 de control interno..... | 46 |
| Tabla 14. Ítem 14 de control interno..... | 47 |
| Tabla 15. Ítem 15 de control interno..... | 48 |
| Tabla 16. Ítem 16 de control interno..... | 49 |
| Tabla 17. Ítem 17 de control interno..... | 50 |
| Tabla 18. Ítem 18 de control interno | 51 |
| Tabla 19. Ítem 19 de control interno | 52 |
| Tabla 20. Caracterización de primera variable | 53 |
| Tabla 21. Caracterización de dimensiones de primera variable | 54 |
| Tabla 22. Ítem 1 de proceso de selección de personal..... | 55 |
| Tabla 23. Ítem 2 de proceso de selección de personal..... | 56 |
| Tabla 24. Ítem 3 de proceso de selección de personal..... | 57 |
| Tabla 25. Ítem 4 de proceso de selección de personal..... | 58 |
| Tabla 26. Ítem 5 de proceso de selección de personal..... | 59 |
| Tabla 27. Ítem 6 de proceso de selección de personal..... | 60 |
| Tabla 28. Ítem 7 de proceso de selección de personal..... | 61 |
| Tabla 29. Ítem 8 de proceso de selección de personal..... | 62 |
| Tabla 30. Ítem 9 de proceso de selección de personal..... | 63 |
| Tabla 31. Ítem 10 de proceso de selección de personal..... | 64 |

| | |
|--|----|
| Tabla 32. Ítem 11 de proceso de selección de personal..... | 65 |
| Tabla 33. Ítem 12 de proceso de selección de personal..... | 66 |
| Tabla 34. Ítem 13 de proceso de selección de personal..... | 67 |
| Tabla 35. Ítem 14 de proceso de selección de personal..... | 68 |
| Tabla 36. Ítem 15 de proceso de selección de personal..... | 69 |
| Tabla 37. Caracterización de segunda variable | 70 |
| Tabla 38. Caracterización de dimensiones de segunda variable..... | 71 |
| Tabla 39. Evaluación de lo observado..... | 72 |
| Tabla 40. Relación de las ¹ variable control interno y proceso de selección de personal..... | 73 |
| Tabla 41. Prueba Chi-cuadrado para HG..... | 74 |
| Tabla 42. Intensidad de ¹ la influencia del control interno sobre el proceso de selección del personal..... | 75 |
| Tabla 43. Relación de la variable control interno y la dimensión etapa preparatoria | 75 |
| Tabla 44. Prueba Chi-cuadrado para H1..... | 76 |
| Tabla 45. Intensidad de ² la influencia del control interno sobre la dimensión etapa preparatoria..... | 77 |
| Tabla 46. Relación de la variable control interno y la dimensión reclutamiento | 77 |
| Tabla 47. Prueba Chi-cuadrado para H2..... | 78 |
| Tabla 48. Intensidad ² de la influencia del control interno sobre la dimensión reclutamiento | 79 |
| Tabla 49. Relación de la variable control interno y la dimensión selección | 79 |
| Tabla 50. Prueba Chi-cuadrado para H3..... | 80 |
| Tabla 51. Intensidad ² de la influencia del control interno sobre la dimensión selección | 81 |
| Tabla 52. Relación de la variable control interno y la dimensión post-decisión | 81 |
| Tabla 53. Prueba Chi-cuadrado para H4..... | 82 |
| Tabla 54. Intensidad ² de la influencia del control interno sobre la dimensión post-decisión | 83 |

3 ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Diseño correlacional del estudio | 30 |
| Figura 2. Ítem 1 de control interno | 34 |
| Figura 3. Ítem 2 de control interno | 35 |
| Figura 4. Ítem 3 de control interno | 36 |
| Figura 5. Ítem 4 de control interno | 37 |
| Figura 6. Ítem 5 de control interno | 38 |
| Figura 7. Ítem 6 de control interno | 39 |
| Figura 8. Ítem 7 de control interno | 40 |
| Figura 9. Ítem 8 de control interno | 41 |
| Figura 10. Ítem 9 de control interno | 42 |
| Figura 11. Ítem 10 de control interno | 43 |
| Figura 12. Ítem 11 de control interno | 44 |
| Figura 13. Ítem 12 de control interno | 45 |
| Figura 14. Ítem 13 de control interno | 46 |
| Figura 15. Ítem 14 de control interno | 47 |
| Figura 16. Ítem 15 de control interno | 48 |
| Figura 17. Ítem 16 de control interno | 49 |
| Figura 18. Ítem 17 de control interno | 50 |
| Figura 19. Ítem 18 de control interno | 51 |
| Figura 20. Ítem 19 de control interno | 52 |
| Figura 21. Caracterización de primera variable | 53 |
| Figura 22. Caracterización de dimensiones de primera variable | 54 |
| Figura 23. Ítem 1 de proceso de selección de personal | 55 |
| Figura 24. Ítem 2 de proceso de selección de personal | 56 |
| Figura 25. Ítem 3 de proceso de selección de personal | 57 |
| Figura 26. Ítem 4 de proceso de selección de personal | 58 |
| Figura 27. Ítem 5 de proceso de selección de personal | 59 |
| Figura 28. Ítem 6 de proceso de selección de personal | 60 |
| Figura 29. Ítem 7 de proceso de selección de personal | 61 |
| Figura 30. Ítem 8 de proceso de selección de personal | 62 |
| Figura 31. Ítem 9 de proceso de selección de personal | 63 |

| | |
|---|----|
| Figura 32. Ítem 10 de proceso de selección de personal | 64 |
| Figura 33. Ítem 11 de proceso de selección de personal | 65 |
| Figura 34. Ítem 12 de proceso de selección de personal | 66 |
| Figura 35. Ítem 13 de proceso de selección de personal | 67 |
| Figura 36. Ítem 14 de proceso de selección de personal | 68 |
| Figura 37. Ítem 15 de proceso de selección de personal | 69 |
| Figura 38. Caracterización de segunda variable | 70 |
| Figura 39. Caracterización de dimensiones de segunda variable | 71 |
| Figura 40. Evaluación de lo observado | 73 |

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar en qué medida influye el control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023. Para ello, se ha propuesto una investigación de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental y transversal en la cual se aplicó un cuestionario a 55 colaboradores que prestan sus servicios en la empresa en el área de recursos humanos de Lima. Los resultados señalaron que se determinó mayormente que el 54.5% de los servidores consultados evaluó como moderado el control interno y el 70.9% como regular el proceso de selección de personal. Se comprobó que el control interno influye positivamente en la etapa de preparatoria de selección del personal (Chi-cuadrado = 10.889 con $P = 0.028$ y un coeficiente γ de 0.670), en la etapa de reclutamiento (Chi-cuadrado = 12.578 con $P = 0.014$ y un coeficiente γ de 0.592), en la etapa de selección de personal (Chi-cuadrado = 11.663 con $P = 0.020$ y un coeficiente γ de 0.280) y en la etapa de post-decisión (Chi-cuadrado = 16.570 con $P = 0.002$ y un coeficiente γ de 0.255). Se concluyó que el control interno influye positivamente en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, con un Chi-cuadrado de 26.000 (con $P < 0.001$) y un coeficiente Gamma (γ) de 0.645.

1
Palabras clave: Control interno, proceso de selección de personal, cultura organizacional.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine to what extent internal control influences the personnel selection process in the National Civil Service Authority, Lima, 2023. For this, a basic type of investigation, correlational level and non-specific design have been proposed. experimental and transversal in which a questionnaire was applied to 55 collaborators who provide their services at the firm in the human resources area of Lima. The results indicated that it was mainly determined that 54.5% of the servers consulted evaluated internal control as moderate and 70.9% as regular the personnel selection process. It was found that internal control positively influences the preparatory stage of personnel selection (Chi-square = 10.889 with $P = 0.028$ and a γ coefficient of 0.670), in the recruitment stage (Chi-square = 12.578 with $P = 0.014$ and a γ coefficient of 0.592), in the personnel selection stage (Chi-square = 11.663 with $P = 0.020$ and a γ coefficient of 0.280) and in the post-decision stage (Chi-square = 16.570 with $P = 0.002$ and a coefficient γ of 0.255). It was concluded that internal control positively influences the personnel selection process in the en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, with a Chi-square of 26,000 (with $P < 0.001$) and a Gamma coefficient (γ) of 0.645.

Keywords: ¹ Internal control, personnel selection process, organizational culture.

I. INTRODUCCIÓN

La selección del personal, como parte del proceso de disponer del talento humano que se requiere en el alcance de los fines organizacionales, se posiciona como una fase crucial de la gestión de recursos humanos de cualquier entidad orientada a satisfacer lo que exigen los usuarios. Sin embargo, a nivel internacional, se observa que los organismos públicos siguen presentando innumerables inconvenientes durante este proceso; en parte, porque en muchos casos no atiende a una posición planificada coherente y uniforme de la organización, sino a la arbitrariedad y complacencia de algunos actores, pero también porque no se fijan criterios para garantizar el retorno de la inversión que representa dicha contratación (Martínez y Vargas, 2019).

En este sentido, se observa que el principio básico de esta selección que se centra en comparar las cualidades de los candidatos con las exigencias del cargo no se cumple en gran medida, generando que, en muchos casos, los elegidos no logren cumplir con sus responsabilidades y afecten la manera cómo se cumplen los parámetros organizacionales (Yuperel et al., 2020). Esta debilidad generalizada en la administración pública, en un entorno donde cambia la realidad de manera abrupta y globalizado donde los ciudadanos son más exigentes en sus demandas, obliga a la incorporación de nuevas estrategias de gestión, siendo el control interno una de las herramientas que ha emergido por su rol en la optimización en la organización y en el uso de los recursos, el cumplimiento de las normativas, la reducción de actos discrecionales y la preservación de la imagen institucional (Cabrera-Encalada et al., 2021).

Sin embargo, a pesar de las bondades del control interno en la gestión institucional y administrativa, se aprecia un bajo nivel de aplicación en distintos países: por ejemplo, en España, al margen de la cantidad de instituciones públicas, se observa en la diversidad de concepciones que involucra el concepto de control, lo que implica que dependiendo de la particularidad de cómo se implemente entonces existe una manera para evitarlos o sortearlos, sin que eso conlleve el reforzamiento de los controles existentes (Miaja, 2019).

Esta realidad también está muy presente en el Perú, con la Directiva N° 013-2016.CG/GPROD se establecieron los plazos para que todas las entidades estatales implementaran el control interno, los cuales oscilaban entre 24 y 36 meses (Contraloría General de la República, 2019). Así, se ha observado que para el 2015, solo el 25% de 655 entidades públicas había implementado su Sistema de Control Interno, mientras que para el

año 2017, de 3,720 organismos evaluados a nivel nacional, solamente el 17.58% habían realizado la implementación (Albán y Poma, 2019).

Lo anterior, es explicado por Leiva y Soto (2018), al destacar que son variados los problemas asociados a la implementación del control interno en el Perú, resumiéndose en desconocimiento de su importancia, debilidades en la definición de funciones, ausencia de un seguimiento y evaluación externa del control interno, descoordinación entre los sistemas administrativo y de control e inapropiado diseño de las políticas de control a nivel institucional.

Por otro lado, si bien no son numerosos los estudios que aborden la influencia del control interno sobre procesos relacionados con la gestión del talento humano, como demostraron Oseda et al. (2020), las falencias al aplicar principios del control interno inciden directamente en el proceso de selección de personal, visto que ante la ausencia de manuales de procedimientos actuales se observa que los colaboradores seleccionados no cumplen, en la mayoría de los casos, con las especificaciones del cargo al cual postuló. También, se observan retrasos en la documentación de dicho proceso en los plazos establecidos y en la determinación de los beneficios laborales asociados a cada perfil, lo cual incrementa los altos índices de rotación del personal, visto que el empleado se siente desmotivado al no cumplir las metas previstas, retraso en su proceso de contratación e insatisfacción por la discrecionalidad de la política salarial y de reconocimientos.

En el caso particular, en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. es una empresa enfocada en los aspectos constructivos de edificaciones; en la cual se ha observado que la aplicación de los controles internos es baja, incluso se ha detectado debilidad en el establecimiento de normas internas para la regulación de las conductas en los empleados, elaboración de plan de continuidad de negocio e implementación de algunas medidas remediación y control. Adicionalmente, se ha detectado deficiencia en la selección de personal, dado que este proceso se ha ajustado a la elección de un perfil genérico; ocasionando que el nuevo personal no se adecue a las necesidades empresariales, se registre incumplimiento de las metas y baja productividad.

De esta manera, pare estimar el efecto de estas medidas de control interno que se han venido aplicado para mejorar el proceso de selección personal en esa entidad, como revisiones de los perfiles de puestos convocados, evaluaciones previas de la publicación de resultados de la selección, identificación de riesgos en la contratación, etc., se origina el

presente estudio que se orienta a indagar la influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

De esta manera el problema a investigar es ¿Cuál es el grado de influencia del control interno en el proceso de selección del personal en en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023? En virtud de ello, se plantean los problemas específicos: ¿Cuál es el grado de influencia del control interno en la etapa de preparatoria de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023?, ¿Cuál es el grado de influencia del control interno en la etapa de reclutamiento del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023?, ¿Cuál es el grado de influencia del control interno en la etapa de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023? y ¿Cuál es el grado de influencia del control interno en la etapa de post-decisión de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023?

En lo ¹teórico, el principal aporte de este examen radica en que son pocos estudios orientados a la evaluación de la influencia del control interno sobre la selección del personal; de hecho, la mayoría se centran en su efecto sobre indicadores financieros, sin considerar que este proceso es de vital importancia para el cumplimiento de las metas organizacionales, visto que a través de él se obtiene al talento humano necesario para el funcionamiento. De esta manera, el estudio constituirá un referente práctico de cómo el establecimiento de elementos organizacionales, como la planeación, el control, la evaluación del personal, el establecimiento de normas y procedimientos, entre otros, contribuyen al reclutamiento y selección del personal con las cualidades requeridas en una entidad pública.

En atención a relevancia práctica, a los problemas suscitados en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C., a consecuencia de las debilidades en forma cómo eligen al personal, que se resumen en alta rotación del personal al no poseer las capacidades y habilidades requeridas a sus funciones y/o no recibir una remuneración ajustada a su perfil, esta investigación permitirá evaluar si los correctivos propuestos han permitido mejorar dicho proceso. En este sentido, el estudio permitirá analizar si han sido suficientes los controles implementados o, en caso contrario, se requiere de seguir profundizando los elementos y principios del control interno para evitar riesgos e irregularidades.

En cuanto a la relevancia metodológica, del estudio se desprenden instrumentos de recolección de datos que, luego de someterse a la validación y evaluación de su

confiabilidad, podrán ser utilizados en próximas investigaciones para medir las variables **control interno y proceso de selección del personal en** entidades públicas.

El estudio se enmarca dentro de lo previsto en la RC N° 149-2016-CG, en la cual se ha recomendado a las instituciones de la Administración Pública Nacional, la implementación del control interno para reducir los errores y desviaciones en su gestión, evitando el uso inapropiado de los recursos y garantizando el cumplimiento de los plazos y requerimientos estipulados en las normativas legales. En este sentido, ante los problemas de gestión en los organismos estatales, la implementación del control interno en los organismos públicos ha pasado de convertirse de una recomendación a una obligatoriedad.

Por otro lado, el objetivo general es determinar el grado de influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023. Además, los objetivos específicos son determinar el grado de influencia del control interno en la etapa de preparatoria de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, determinar el grado de influencia del control interno en la etapa de reclutamiento del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, determinar el grado de influencia del control interno en la etapa de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023 y determinar el grado de influencia del control interno en la etapa de post-decisión de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Además, la hipótesis general es el control interno ejerce influencia positiva en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023. En cuanto a las hipótesis específicas, se tiene el control interno ejerce influencia positiva en la etapa de preparatoria de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, el control interno ejerce influencia positiva en la etapa de reclutamiento del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, el control interno ejerce influencia positiva en la etapa de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023 y **el control interno** ejerce **influencia** positiva **en la** etapa **de** post-decisión **de** selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

En el ámbito internacional, se tiene como antecedentes a Bravo-Sánchez et al. (2020) en la investigación realizada sobre el control interno en la gestión del personal en instancias gubernamentales descentralizadas en una provincia del Ecuador, consideraron como objetivo indagar el control interno en la gestión del talento humano en estas entidades

pertenecientes al sector público. Para tal fin, recurrieron a un estudio descriptivo, condicionado por un enfoque combinado amparado en analizar documentos con una encuesta estructurada. De los resultados se desprende que el 46.67% de los encuestados apreciaron que las entidades implementan las normas publicadas son deficientes, mientras que el 56.67% consideraron que las instituciones disponen de un procedimiento para clasificar los puestos. En otros hallazgos, se tuvo que el 56.67% de los consultados manifestaron que las instituciones implementan métodos y técnicas para seleccionar el talento humano, en tanto que el 76.67% consideraron que el control interno incide en la gestión del talento humano. Los autores concluyeron que la mayoría de estos gobiernos presentan deficiencias en el sistema de control interno, así como también en la implementación de una metodología adecuada que les permita seleccionar un talento humano competente y con un elevado conocimiento técnico.

Yanti et al. (2020) elaboraron un estudio en las aldeas de Kuantan Singingi Regency en Indonesia sobre control interno y gestión del recurso humano en el desempeño del jefe de estas aldeas. La investigación respondió a un tipo correlacional, sustentado en parámetros cuantitativos y no experimentales, en el que se procedió a la aplicación de un cuestionario. Los resultados evidenciaron que el impacto de los sistemas de control interno en el desempeño de los jefes de aldeas es más fuerte si está moderado por el compromiso organizacional, mientras que el efecto de la calidad del recurso humano sobre el desempeño de los jefes de aldeas es más fuerte si se encuentra moderado por el compromiso organizacional. Los autores concluyeron que el control interno impacta en el desempeño de los jefes de aldeas al obtenerse un valor $\beta = 0.197$ ($p = 0.001$), mientras que la calidad del recurso humano tuvo un impacto positivo en el desempeño financiero de los jefes de aldea al registrar un valor de $\beta = 0.184$ ($p = 0.010$), lo que quiere decir que en la medida de que el jefe de aldea, que ha sido contratado para administrar los recursos, muestre niveles elevados de capacidad técnica y responsabilidad y los resultados de la gestión serán satisfactorios.

Jatmiko et al. (2019) en una investigación realizada en aldeas ubicadas en Batul en Indonesia, se plantearon como propósito analizar el efecto del control interno en recursos humanos y en la calidad de la información financiera de estas aldeas. El estudio fue de tipo correlacional, condicionado por parámetros cuantitativos y no experimentales, en el que se implementó un cuestionario para recolectar la información. Los resultados corroboraron que el recurso humano contratado para la elaboración de los estados financieros de las aldeas presentaba muchas deficiencias en el análisis de los aspectos financieros, que en buena

medida fue consecuencia de la falta de experiencia y la capacitación, mientras que, por otro lado, se comprobó que los controles que se implementaron en las actividades realizadas fueron satisfactorios. Los autores concluyeron que la gestión del recurso humanos no incide en la calidad de los estados financieros al evidenciar un valor $\beta = 0.221$ ($p = 0.175$), mientras que el control interno tuvo un impacto positivo en la calidad de los informes financieros al obtener un valor $\beta = 0.374$ ($p = 0.006$), entendiéndose en consecuencia que los empleados contratados no comprendían los roles y funciones de gestión financiera, lo que les impidió efectuar las actividades encomendadas de una forma eficiente al mostrar un desconocimiento importante de la contabilidad financiera.

En el ámbito nacional, Vargas (2022) con su investigación concerniente al control interno y la selección del personal tuvo la intención de obtener la vinculación del control interno y la manera cómo se elige el personal en una instancia de Lambayeque, para lo cual recurrió a un estudio correlacional, sustentado en parámetros cuantitativos y no experimentales, donde empleó el cuestionario como instrumento de recolección de la información. En sus resultados, el autor demostró la relación directa y baja entre las referidas variables al evidenciar un valor $r = 0.310$ ($p = 0.000$), y a su vez concluye que el establecimiento de un control interno óptimo en la GRED de Lambayeque puede representar un mecanismo ideal en el mejoramiento del proceso de elección de colaboradores en la entidad.

Barazorda (2021) presentó una Tesis de Maestría cuyo propósito consistió en determinar cómo influye aplicar un sistema de control interno en selección de personal de ESSALUD - Apurímac. En el abordaje metodológico, se constató que el estudio fue de tipo básico sustantivo, con un nivel correlacional y diseño descriptivo, el cual ameritó la aplicación de un cuestionario. Los resultados arrojaron que el 34.8% apreciaron que comúnmente se ejecuta el control interno a nivel institucional, mientras que el 28.8% percibieron que casi nunca se implementa el control interno en la entidad. En otros hallazgos descriptivos se observó que el 31.8% de los encuestados señalaron que la entidad dirige un estándar de incorporación y elección de personal, en tanto que el 21.2% indicaron que casi nunca la entidad realiza este proceso. Asimismo, desde el análisis inferencial se comprobó la relación existente entre el diseño de mejoramiento del control interno y las gestiones que realiza la oficina de recursos humanos con $r = 0.687$ ($p = 0.000$). El autor llega a concluir que la formulación de un sistema de control interno óptimo influye notoriamente sobre gestión del recurso humano de ESSALUD al registrarse un valor $X^2 = 66.975$ ($p = 0.000$).

Condori (2019) realizó una Tesis de Maestría con la intención de estudiar cómo llegan a relacionare control interno y gestión del talento humano en la UGEL-Huancavelica. Para ello, dispuso de una investigación de tipo básico, sustentado en parámetros cuantitativos y no experimentales – correlacional, en la que fue aplicada una encuesta de tipo cuestionario. De los resultados, se desprende que el 80.0% de los consultados manifestaron que el control interno en el centro educativo es bueno, mientras que el 80.0% apreciaron que la manera de gestionar al personal es muy buena. De igual forma, se evidenció que el 56.7% de los encuestados percibieron que la organización del personal es muy bueno, en tanto que el 73.3% consideraron que la motivación y compensación del personal es muy bueno. Las conclusiones demostraron que las variables elegidas se relacionan en la UGEL - Huancavelica al registrarse un valor $r = 0.804$ ($p = 0.000$).

En ambito local, Vega (2022) presentó una Tesis de Maestría enfocada en determinar efectividad en la auditoría y su asociación con la eficiencia en gestión de una dirección de la PNP - Lima. Se constató que el estudio fue de tipo aplicado, sustentado en parámetros cuantitativos y no experimentales – correlacional, el cual recurrió a la técnica de la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario para recolectar información de las variables. Entre los hallazgos más relevantes, se observó que el 63.08% de los colaboradores consultados manifestaron que la cultura de auditoría interna en la entidad resultó regular, mientras que el 70.77% apreciaron una regular gestión. Asimismo, se constató que el 58.46% de los encuestados expresaron que la gestión es regular, en tanto que el 87.69% de los consultados percibieron que la manera cómo se involucran los directivos y de las personas que trabajan en la gestión alcanzó un nivel regular. El autor concluye que la cultura de auditoría interna se relaciona significativamente con la eficiencia en la gestión en esta dirección al obtenerse un valor $r = 0.852$ ($p = 0.000$), lo que implica que dentro de la gestión en general de esta entidad se encuentran inmersos los diferentes sub-sistemas como el de recursos humano, el cual también alcanzó niveles regulares en su desempeño.

Costilla (2021) en su Tesis de Maestría abordó la incidencia del control interno sobre la forma cómo la empresa Perú House Administración y Servicios S.A.C. contrata personal (Lima). De este modo, el estudio correspondió a un tipo aplicado, parámetros cuantitativos y no experimentales – correlacional, en el que se empleó un cuestionario tipo Likert para la obtención de la información. De los resultados descriptivos, se evidenció que el 95.0% de los consultados indicaron que el control interno en la entidad es bueno, mientras que el 70.0% consideraron que la contratación de personal es buena. En otros hallazgos

descriptivos, se constató que el 65.0% de los encuestados señalaron que el personal idóneo se encuentra en un nivel bueno, en tanto que otro 65.0% apreciaron que la verificación de referencias personales y laborales presentan un nivel bueno. Las conclusiones determinaron que el control interno se relaciona significativamente con la contratación del personal en la empresa al reflejar un valor $r = 0.419$ ($p = 0.032$) y a su vez, se demostró la vinculación estadística entre el cumplimiento normativo y la contratación del personal al presentar un valor $r = 0.520$ ($p = 0.019$).

En el ámbito empresarial son diversos los modelos teóricos que explican el comportamiento del control interno en la estructura organizacional de las entidades y ante este hecho se describen algunos de los más relevantes.

En principio, se tiene al Modelo COCO que en lo particular constituye un modelo vinculado al control interno en el contexto financiero tradicional y que está sustentado en cuatro fases con 20 criterios para garantizar el cumplimiento de las metas de cualquier entidad. De esta manera, el modelo intenta ofrecer una comprensión general de la institución al exponer la incidencia de la tecnología, la correspondencia de valores y la gestión de un proceso comunicativo más amplio (Solís-Morejón y Llamuca-Pérez, 2020). Según lo planteado por Calle et al. (2020), el propósito principal que perseguía dicho modelo radicaba en brindar un entendimiento del control y dar respuesta de cómo la tecnología y decisiones afectan los intereses de quienes representan la empresa.

En segundo lugar, el Modelo COBIT es una fundamentación teórica diseñada a mediados de los años 60 con la intención de desarrollar una metodología que sirviera de guía en el campo de la auditoría de sistemas TIC y es que, de hecho, en un inicio estuvo enfocada en la empresa como una herramienta de apoyo a la auditoría, más adelante se extendió su grado para atender las áreas de administración, supervisión y gobierno de las Tecnologías de Información y comunicación – TIC y así, garantizar que éstas se ajustarán a las exigencias de las partes interesadas (Eito-Brun y Calleja, 2020).

Luego, se presenta el Modelo COSO, cuya finalidad radicaba en mejorar la eficiencia de datos de índole financiero con amparo en la ética empresarial y, al mismo tiempo, se orientó a servir como un marco conceptual medidas internas de control de aplicabilidad universal (López et al., 2018). A efecto de poder lograr este objetivo, el Informe COSO estuvo sustentado en cinco componentes básicos (Djasuli et al., 2022).

Cabe destacar que, a partir de la publicación del Informe COSO original se produjo una transformación en los modelos de negocios, lo que redundó en mayores riesgos

comerciales y a su vez, se incrementó el interés de los niveles directivos de las entidades en la rendición de cuentas y en el resto de las actividades inherentes a las buenas prácticas organizacionales (Udeh, 2020). En tal sentido, este último autor plantea que el Informe COSO 2013 emerge como un instrumento que brinda una respuesta a estos nuevos paradigmas, para lo cual conserva los mismos componentes del COSO 1992, pero se diferencian del primero al incluir 17 principios que se apoyan en puntos de enfoque que son relevantes en la valoración del control interno, ya que ofrecen una perspectiva más general de los controles internos, y contribuyen a comprobar si cada uno de estos preceptos se abordan integralmente.

EL modelo referente al Marco Integrado de Control Interno para Latinoamérica (MICIL) constituye una conceptualización teórica que presenta algunos elementos estandarizados y en su oportunidad, se orientó a pequeñas, medianas y grandes empresas de América Latina donde se determinó una atención significativa en la rendición de las cuentas gubernamentales, auditorías y transparencia en el manejo de los fondos públicos (Solís-Morejón y Llamuca-Pérez, 2020). De acuerdo a lo planteado por este último autor, la definición de control interno basado en este modelo puede orientarse a un enfoque cualitativo y cuantitativo, para lo cual se hace énfasis a una estructura piramidal.

De acuerdo con lo planteado por Hanoon et al. (2020), puede ser definido como un modo llevado a cabo por los niveles directivos y gerenciales de una entidad **con el propósito de responder al cumplimiento de sus objetivos**, los cuales pueden alcanzarse mediante la ejecución adecuada de las actividades, la dirección óptima de los recursos y la presentación de la información financiera de manera pertinente.

Por su parte, Odunko (2022) considera que el control interno representa un proceso integral en el que se requiere la participación activa del personal gerencial y del resto de los colaboradores de una entidad, el cual está enfocado en suministrar una seguridad razonable de que las metas empresariales van a ser logradas de una forma eficiente y eficaz, mediante el acatamiento de las normativas y disposiciones establecidas. En una conceptualización más general, Abu y Almaamari (2022) indican que puede ser considerado como el canal conductor de una entidad que, mediante la supervisión de qué tan confiables y exactos son la información y los datos, fomenta la eficiencia operativa y promueve la disciplina en toda la organización.

Goloshchapova et al. (2017) indica que puede ser categorizado en: 1) control preliminar, que se caracteriza por la aplicación de un conjunto de normas y procedimientos

en un momento anterior al inicio de las operaciones de la entidad; 2) control corriente, consiste en una modalidad de control que se lleva a cabo en el curso normal del trabajo y en el que se efectúa, la verificación periódica de las actividades de los subordinados y se programan reuniones para plantear estrategias que conduzcan a la resolución de los problemas y el 3) control posterior, que particularmente es un modo donde se utilizan los mecanismos de retroalimentación después de haber finalizado las operaciones, de este modo, el proceso de retroalimentación se enfoca en cotejar los resultados alcanzados con los que se requieren a efectos de realizar los análisis para el proceso de planeación de las actividades futuras.

Nacionalmente, la Contraloría General de la República (2014) ha dispuesto la existencia de tres tipos de controles internos. En este sentido, los controles de protección y resguardo están destinados a salvaguardar los activos y bienes de las instituciones contra las pérdidas, compras no aprobadas, utilización indebida de los recursos, por su parte los controles de cumplimiento intentan garantizar el acatamiento de las normativas y disposiciones que puedan incidir directa y materialmente en los estados financieros, mientras que los **controles de información financiera y contable** permiten registrar, procesar y resumir adecuadamente **las transacciones** que se requieren **para** elaborar los estados financieros de un modo confiable y oportuno.

Según lo indicado por Bouheraoua y Djafri (2022), existen tres objetivos básicos que persigue el control interno, a saber:

- 1) Objetivos de operaciones: están asociados a la utilización eficiente y eficaz de la totalidad de los recursos de una organización, lo que engloba los objetivos de rendimiento operativo y financiero y la salvaguarda de los activos contra situaciones que signifiquen pérdidas (Bouheraoua y Djafri, 2022).
- 2) Objetivos de información: tienen que ver datos, modos de publicación de los mismos y su transparencia (Calle et al., 2020).
- 3) Objetivos de cumplimiento: se refieren a metas que van a estar sujetas al acatamiento de las normativas y disposiciones legales que debe llevar a cabo la entidad (Bouheraoua y Djafri, 2022).

El sistema de control interno es útil en la ayuda a las diversas entidades a disminuir las actividades que representan ineficiencias y la incertidumbre en la toma de decisiones, al suministrar un plan consistente de organización, procedimientos y políticas implementadas para mejorar la solidez y la estabilidad de cualquier organización (Abu y Almaamari, 2022).

En lo que respecta a la relevancia que tiene el control interno en el ámbito del sector público, se puede decir que es un instrumento fundamental al contribuir a ser las actividades que se llevan a cabo en estas organizaciones más efectivas, lo que redundará en una mayor confiabilidad de los registros contables y financieros, y garantiza el cumplimiento de las disposiciones establecidas por el Estado (Huaiman, 2022).

Para Cabrera-Encalada et al. (2020), la aplicación y consolidación del control interno al interior de una entidad va a fomentar: la toma de decisiones sustentada en los indicadores, el mejoramiento de la ética institucional y la implementación eficaz de los planes estratégicos; así como, de los procedimientos, mitiga las pérdidas por la utilización inadecuada de los bienes públicos y la optimización de la gestión financiera y administrativa orientada a la obtención de los propósitos.

Antes estas consideraciones, Djasuli et al. (2022) argumentan que un control interno ineficiente va a generar ciertas desviaciones, tales como actos de corrupción y otras acciones que desvirtúan la esencia de los objetivos organizacionales de las entidades, y por ende; se van alejando de estos. De esta manera, los autores destacan que las deficiencias que se presentan al interior sistema de control se pueden categorizar de tres formas: 1) sistemas de control, contabilidad y reporte, que se caracterizan por registros imprecisos y el proceso de información no se alinea a lo estipulado en las normativas legales; 2) debilidad estructural del control interno; 3) no se evidencia la implementación formal de procedimientos operativos estándar o los llamados SOPs y 4) no existe una segregación de deberes y funciones óptima que pueda asignar claramente las responsabilidades de cada uno de los integrantes de la entidad.

Los componentes del control interno son las establecidas en el Informe COSO (2013) (Contraloría General de la República, 2014). De acuerdo a lo expuesto en el Informe COSO (2013), el ambiente de control son lineamientos, directrices y procedimientos que deben ser acatados por una organización en la aplicación de los controles internos (Tetteh et al., 2020). Según Maaroufi y El Haji (2022), el ambiente de control se evidencia en la cultura organizacional, los valores éticos, la filosofía de gestión y la forma en que la entidad ejecuta sus actividades, la estructura organizativa, la supervisión realizada por el nivel directivo y el comité de auditoría, así como las directrices y políticas de recursos humanos.

En segunda instancia, se tiene a la evaluación de riesgos, como un factor que involucra los procesos de individualización, reflexión y disminución de los riesgos que se presentan en la entidad (López y Cañizares, 2018). De acuerdo a la Contraloría General de

la República (2014), la evaluación del riesgo está conformada por los principios de definición de los objetivos, visualización y valoración de los riesgos y evitar fraudes y pérdidas.

Seguidamente, se presentan las actividades de control, que básicamente constituyen acciones que ayudan a las entidades a disminuir el riesgo de errores, ineficiencias y contribuyen a salvaguardar sus activos. Por lo general, dichas actividades son instauradas en cada fracción organizativa a fin de asegurar el cumplimiento de las metas previstas y van a estar conformadas por las auditorías, conciliaciones, valoraciones de desempeño, resguardo de activos, segregación de funciones, entre otras iniciativas (Maaroufi y El Haji, 2022).

En cuarto lugar, se tiene a la información y comunicación como un aspecto que debe estar presente en todo momento en toda organización y donde debe fluir en las bases, alrededor y en los niveles más altos de esta. De este modo, los niveles directivos de la entidad requieren enviar un mensaje que pueda ser comprendido por sus colaboradores, no solo en lo referente a sus actividades específicas, sino sobre las responsabilidades de participar activamente (Jebungei y Tirimba, 2022). Según la Contraloría General de la República (2014), la información y comunicación que se requiere para optimizar el control interno va a estar asociado con la información disponible que permite que la organización pueda implementar adecuadamente el control interno.

El quinto componente del control interno es el monitoreo, cuyo fin principal reside en garantizar el funcionamiento adecuado del resto de los componentes del control interno. En este sentido, el nivel directivo de la entidad se enfoca en valorar el rendimiento de los sistemas de control interno mediante la supervisión permanente, evaluaciones separadas o una combinación de estas (Maaroufi y El Haji, 2022).

En base a lo estipulado en la Resolución de la Contraloría N° 073-2023-CG (2023), el sistema de control interno de las entidades pertenecientes al Estado ha establecido tres ejes que contienen los distintos componentes del control interno. Al respecto, para el presente estudio se han considerado los ejes asociados a la cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión.

La cultura organizacional está conformada por los elementos inherentes al ambiente de control e información y comunicación y está orientada a fomentar la generación de condiciones óptimas para alcanzar las metas institucionales. De lo que se trata, es que cualquier organización pueda consolidar su gestión mediante el establecimiento de una estructura organizacional adecuada, donde se delimiten las responsabilidades, haya una

fluidez efectiva en los canales de comunicación de las áreas, donde se implementen procedimientos para el reclutamiento y retención del recurso humano capacitado y en el que se presente un ambiente laboral apropiado para promover los valores éticos (Resolución de la Contraloría N° 073-2023-CG, 2023).

El eje gestión de riesgos abarca los factores evaluación de riesgos y actividades de control y tiene que ver con la visualización y evaluación de los aspectos o sucesos que inciden negativamente en el cumplimiento de las metas institucionales (Resolución de la Contraloría N° 073-2023-CG, 2023). Para Jiménez-Rodas et al. (2020), las entidades pueden afrontar riesgos atribuibles a factores externos (económicos, políticos, sociales y /o ambientales) y asociados a factores internos (infraestructura, el recurso humano, la tecnología y /o los procedimientos), por lo que visualizar los riesgos se convierte en una acción de planeación en donde se detallan los puntos clave de la entidad.

La supervisión es un instrumento que se sustenta en una perspectiva de mejora continua y se va a encargar de verificar los niveles de eficiencia y eficacia del control interno en la organización (Calle et al., 2020). Dicho eje contempla una serie de iniciativas que contribuyen a ofrecer información sobre la funcionalidad del control interno, que en este caso puede llevarse a cabo por medio de distintas herramientas (Resolución de la Contraloría N° 073-2023-CG, 2023).

Por otro lado, son diversos los modelos y teorías vinculadas a la selección del personal, por lo que a continuación se procede a explicar algunas de las más relevantes. En primera instancia, se tiene al Modelo Burocrático diseñado por Max Weber, el cual expuso que la idoneidad de un individuo a un puesto de trabajo determinado va a realizarse por medio de la demostración de sus conocimientos y de sus capacidades, lo que en su momento condujo a la denominada meritocracia. En tal sentido, Weber promueve la profesionalización de los puestos directivos y la meritocracia en el contexto público, al impedir que las entidades pudieran designar en los cargos o puestos de trabajo a los empleados solamente por tener algún tipo de nexo familiar o simplemente por presentar alguna vinculación de amistad (Zurita et al., 2022).

El modelo de Administración del Recurso Humano diseñado por Chiavenato en 2001 argumenta a favor del compromiso que deben tener los empleados para con las entidades donde prestan sus servicios, al punto tal de convertirse en socios estratégicos. Por otro lado, este modelo propone que la gestión del recurso humano se lleva a cabo bajo un conjunto de sub-sistemas interdependientes, donde cada uno de ellos establece sus estrategias y políticas

que se requieren para alcanzar los objetivos planteados, lo cual incluye el área de selección y reclutamiento del recurso humano (Franco-López y Bedoya-Zapata, 2018).

El modelo de gestión por competencias es otro de los basamentos teóricos que soportan la gestión del talento humano en las organizaciones y es que la adopción de este tipo de esquemas se apoya en los resultados que ofrece cada uno de los colaboradores de una entidad en una gestión determinada, para lo cual se aplican diversas herramientas para valorar y visualizar las competencias. De este modo, la relevancia de la gestión de la competencia estará en función de un conjunto de apreciaciones que conllevan a la administración apropiada del personal, en base a las capacidades que coadyuvan a la consecución de los objetivos organizacionales (Pacherrez y Marrufo, 2020). Según Lora-Guzmán et al. (2020), los parámetros conceptuales de gestión por competencias van a representar instrumentos empleados en la gestión gerencial que simplifican la valoración y el desarrollo de los colaboradores de una organización y, en consecuencia, aseguran la eficacia de cada proceso que conlleva, al tiempo que intentan reducir el índice de rotación y promueven una mayor contribución de los empleados a la misión y visión de las entidades.

Asimismo, se presenta el modelo de gestión del recurso humano de Harper y Lynch que se caracteriza por ser una conceptualización meramente descriptiva, en la cual se muestran todos los procesos asociados a la gestión del recurso humano con el objetivo de optimizar las diversas actividades que forman parte de la gestión del talento humano, como por ejemplo, el inventario del personal, la selección y desempeño del personal, el clima laboral, las condiciones de trabajo, entre otras (Franco-López y Bedoya-Zapata, 2018).

La selección del personal es un procedimiento ejecutado por una organización en función de buscar el personal idóneo para cubrir las vacantes presentes, de tal manera que estos candidatos puedan ser captados en cantidad para posteriormente elegir a los más competentes (Bravo y Delgado, 2022).

Para Chuchuca-Tocto et al. (2021), la selección del personal es un proceso en el que se intenta encontrar una persona que disponga de un perfil y algunos atributos específicos para ocupar un puesto de trabajo en el área que se pueda necesitar. Para tal propósito, es fundamental la realización de un examen previo de los antecedentes laborales y personales del candidato, con el objetivo de evitar problemas futuros y conductas desobedientes en los distintos ambientes de trabajo.

Antes estas consideraciones, Chiavenato (2009, como se citó en Saldaña et al., 2021) afirma que este accionar de selección de personal es básicamente un procedimiento donde

se cotejan dos variables: en primer lugar, los requerimientos del puesto vacante y, por otra parte, el perfil de los atributos de los candidatos que se han presentados, por lo que se entiende que la primera variable es consecuencia de la descripción y el examen del puesto, mientras que la segunda va a ser conseguida al implementar métodos de la selección.

Como ya se ha mencionado, el departamento de recursos humanos de una entidad tiene la responsabilidad de seleccionar el personal y, para ello, debe elegir las personas más competentes para asumir cada uno de los puestos de trabajos vacantes. En este sentido, al considerar al recurso humano como una inversión se podría obtenerse un retorno de estos recursos más expeditos, en la medida que se haya elegido un talento humano que cumpla oportunamente con las tareas que les hayan sido encomendadas previamente (Bravo y Delgado, 2022).

De acuerdo a lo indicado por Chucuca-Tocto et al. (2021), la rentabilidad que pueda obtener una entidad en relación a sus actividades, ingresos, procedimientos o inventarios entre otros factores va a estar sujeta a la calidad del recurso humano, es por ello que este es reconocido como un pilar primordial para el crecimiento de cualquier organización.

Las dimensiones que han sido consideradas en el ámbito de la selección del personal son las contenidas en la Directiva N° 01-2021-EF/43.02, donde se contempla que el proceso de selección del personal está conformado por cuatro etapas, a saber: preparatoria, reclutamiento, selección y post-decisión (SERVIR, 2021).

La etapa preparatoria se refiere a la fase inicial del proceso de selección del personal y se caracteriza por la planeación de las actividades que debe realizar la Oficina de Recursos Humanos en el marco del proceso de selección; aquí se incluyen: la verificación de la documentación que se requiere para la contratación de los servidores públicos, establecimiento de criterios y medios de selección y la conformación del comité de selección (SERVIR, 2021).

Por su parte, el reclutamiento del personal consiste en una serie de procedimientos que tienen la intención de captar candidatos calificados para ocupar un cargo en una entidad. De este modo, es un proceso que procede de un planeamiento previo, en el que se estableció y constató los requerimientos de reclutamiento, y al mismo instante se verificaron las fuentes y canales más convenientes, en relación a los perfiles que se necesitan y los segmentos de mercado donde se encuentra la organización (Armas et al., 2017). De acuerdo a lo planteado por el SERVIR (2021), la etapa de reclutamiento se delimita a la recepción y valoración de

la documentación que es solicitada para participar en la postulación de las vacantes existentes en la entidad.

Seguidamente, se tiene a la selección de personal como un proceso que funge como una especie de filtro, al permitir el acceso del talento humano a una entidad. En buena medida, es una etapa fundamental al momento de admitir al recurso humano, ya que el poder elegir personas altamente comprometidas y con gran capacidad en su desempeño podría garantizar el éxito o no de una organización (Armas et al., 2017). Al respecto, Souto et al. (2019) consideran que la selección del personal representa un proceso esencial en la gestión del recurso humano y se centra en la escogencia de candidatos para que puedan incorporarse a un determinado puesto en la entidad.

Por su parte, Chiavenato (2007, como se citó en Souto et al., 2019) indica que la selección persigue la distinción de los candidatos que más se adecuen a las exigencias de los puestos existentes en la organización, con la finalidad de mantener o incrementar los niveles de eficiencia y el rendimiento del recurso humano. En base a lo presentado por el SERVIR (2021), en la etapa de selección se deben realizar las evaluaciones de conocimientos, psicométricas, aptitudes, psicológicas, aparte de efectuar las evaluaciones curriculares y las entrevistas personales correspondientes.

La cuarta etapa se refiere a la post-decisión en la cual el Comité de selección o el Jefe de Recursos Humanos (dependiendo de las circunstancias) escoge al candidato más apto para ocupar el puesto convocado, para lo cual se tomará en consideración el puntaje acumulado que ha sido alcanzado por cada candidato en las evaluaciones realizadas previamente (SERVIR, 2021).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

El enfoque fue cuantitativo, por la utilización de aspectos numéricos y estadísticos para la constatación de la hipótesis (Gallardo, 2017).

Según el propósito, el estudio estuvo orientado a un tipo básico, dado que persiguió la generación de conocimientos novedosos en el área de estudio (Gallardo, 2017).

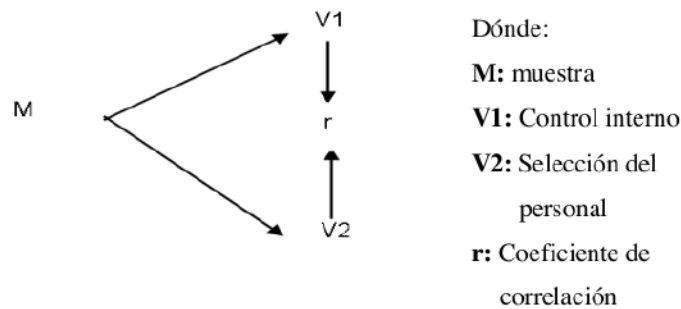
2.2. Diseño de investigación

Según el diseño, la investigación fue enfocada al diseño no experimental y transversal, por cuanto no se buscó alterar la realidad con cambios en variables. Asimismo, el diseño transversal se presentó cuando se recopilaron los datos en un momento particular con la intención de caracterizar a las variables (Hernández et al., 2014).

Adicional fue de tipo correlacional, ya que como lo indica Gallardo (2017), tuvo la finalidad de estimar el nivel de asociación causal existente entre dos o más variables en una determinada muestra.

Figura 1

Diseño correlacional del estudio



Nota. Carrasco (2017)

2.3. Población, muestra y muestreo

La población constituye la totalidad de los elementos de los que se aspira obtener información en el desarrollo de algún estudio en particular (Armijo et al., 2021). En la presente investigación la población estuvo conformada por los 55 colaboradores

que prestan sus servicios en el área de recursos humanos en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Por consiguiente, se establecieron los siguientes criterios de muestreo:

Criterios de inclusión: se tomó en cuenta a los colaboradores que se desempeñan en las etapas de talento humano.

Criterios de exclusión: colaboradores que se desempeñan en el resto de las oficinas administrativas y operativas.

La muestra va a representar un subconjunto de la población (Carrasco, 2017), y en tal sentido, a efecto del presente estudio abarcó los 55 colaboradores que se desempeñan en el área de recursos humanos en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

El muestreo no es más que el procedimiento que permite obtener la muestra (Carrasco, 2017); en esta oportunidad, se aplicó un muestreo probabilístico simple, donde cada elemento de la población presenta la misma probabilidad de ser seleccionado.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

Representan las políticas, procedimientos y procesos que ayudan en la recolección de los datos que son requeridos para lograr el cumplimiento a los objetivos que se han planteado previamente (Carrasco, 2017). En lo que concierne a la presente investigación, se consideró la aplicación de la encuesta como técnica de recopilación de información, la cual como indica Carhuancho et al. (2019), es una técnica que se caracteriza por recolectar información mediante el planteamiento de preguntas a otras personas, y a su vez no se lleva a cabo un diálogo con el entrevistado.

Por otra parte, se empleó la técnica de la observación que tiene que ver con la determinación que tiene el investigador de visualizar las condiciones y propiedades de los objetos y sujetos que conforman la realidad (Carrasco, 2017).

En lo relativo a los instrumentos, Hernández et al. (2014) señalan que son recursos utilizados por el investigador para poder acercarse al objeto de estudio, y proceder a recolectar la información que se necesita con el mayor grado de objetividad. En tal sentido, el presente estudio recurrió al cuestionario que, de acuerdo a lo considerado por Sánchez et al. (2018), va a representar un formato escrito estructurado, en donde se obtiene información sobre las variables que se pretenden analizar, y cuya

implementación puede realizarse de forma presencial o indirectamente mediante la utilización del internet.

En este orden de ideas, también se utilizó una lista de cotejos para recopilar información sobre los aspectos asociados a la selección del personal y es que para Carraco (2017), esta herramienta es fundamental para recopilar datos relacionados a los indicadores de alguna variable en específico.

Cabe destacar, que ambos instrumentos deben estar sujeto a los criterios de validez y confiabilidad. En primer lugar, para que una herramienta sea reconocida como válida, debe ser capaz de medir lo que se aspira estimar (Carrasco, 2017), y en el caso de la confiabilidad va a estar referida a la posibilidad que posee un instrumento de producir resultados similares, al ser aplicado en reiteradas ocasiones.

A efecto de la presente investigación, se estimó el coeficiente estadístico alfa de Cronbach, que cuanto más próximo a 1 se ubique, mayor será la fiabilidad de la escala, lo que quiere decir que valores más altos de 0.7 podrán ser distinguidos como suficientes en función de asegurar la fiabilidad del instrumento.

Una vez validado los instrumentos y evaluados su confiabilidad como se aprecia en los Anexos 1 y 2, se procedió a aplicar los cuestionarios de manera presencial a cada colaborador explicándose la motivación del estudio y que los datos no serán divulgados de manera individual. Esto fue posible, en vista de que se disponía de la autorización firmada por los responsables de la empresa, como se aprecia en el Anexo 5.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Una vez realizada la recopilación de los datos se procedió a efectuar la codificación y tabulación (en el Programa Excel) de los datos, tal como lo contemplan Hernández et al. (2014), al señalar que, finalizado el proceso de recolección de datos, estos deben codificarse, dado que se entiende que las categorías de un ítem o pregunta ameritan de una codificación en números, ya que de lo contrario no se podría llevar a cabo ningún análisis.

Posteriormente, los datos en cuestión fueron migrados al programa estadístico SPSS versión 28.0, con el propósito de ser sometidos al análisis descriptivo que permitirá elaborar las tablas de frecuencias y gráficos de dimensiones y variables.

En última instancia, se realizó el análisis inferencial para comprobar la hipótesis de la investigación, que en esta oportunidad estuvo a cargo de la prueba no paramétrica

Chi-Cuadrado, con un nivel de significancia del 5%, con la finalidad de determinar el efecto del control interno sobre la selección del personal.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Se ejecutó con amplios y exigentes principios éticos, que garantizarán la obtención de resultados satisfactorios y su aporte al objetivo general de la investigación. Es tal sentido, se acogieron como criterios éticos los referidos a la confidencialidad, con lo cual se conservaron los datos de los participantes y de lo que ha reportado (Moscoso y Díaz, 2018). De esta manera, se informó electrónicamente, a los encuestados la importancia de los datos que otorgarán; así como el modo confidencial que posee la misma.

Al mismo tiempo, se tomaron en cuenta el principio de beneficencia donde se obliga al investigador a salvaguardar a los participantes contra cualquier acto que les genere un perjuicio (Espinoza y Calva, 2020). Otros de los valores éticos que se adoptó fue el respeto a la dignidad humana, que básicamente es el derecho de los miembros de la constructora en participar voluntariamente en el estudio y el principio de autonomía, donde se respetarán las apreciaciones que hayan realizado los participantes (Carrasco, 2017). Por último, se consideró el principio de justicia, que tiene que ver con la inclusión de todos los participantes en los beneficios académicos que se desprendan de la investigación (Espinoza y Calva, 2020).

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 1

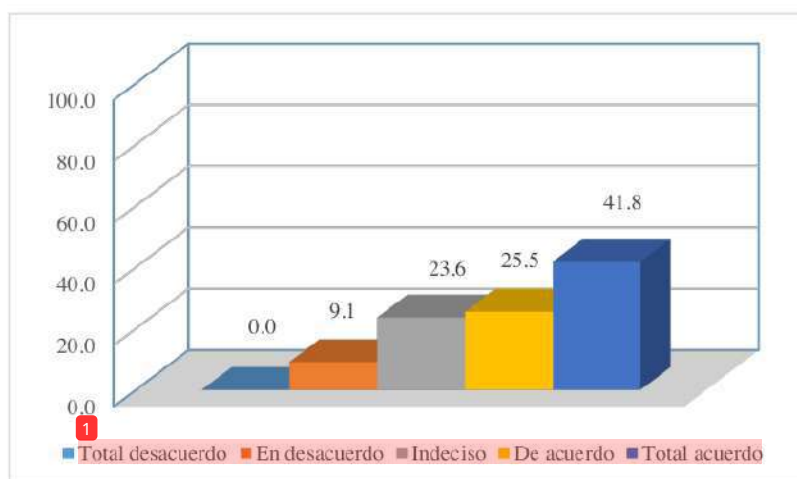
Ítem 1 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 5 | 9.1 |
| Indeciso | 13 | 23.6 |
| De acuerdo | 14 | 25.5 |
| Total acuerdo | 23 | 41.8 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 2

Ítem 1 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 1 y figura 2, se contempla que el 41.8% (f = 23) de los empleados consultados estuvo en total acuerdo con que la entidad muestra interés en aplicar normas en cada una de las actividades que realiza; además, el 25.5% (f = 14) indicó

que está de acuerdo con ese planteamiento, el 23.6% (f = 13) se mantuvo indeciso, el 9.1% (f = 5) indicó estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 2

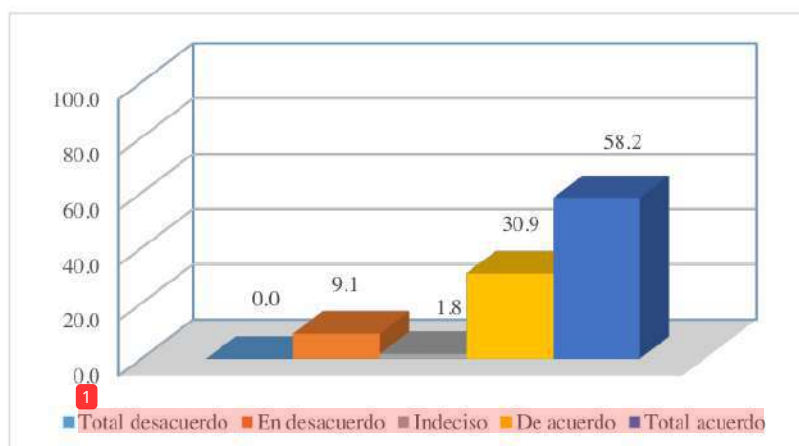
Ítem 2 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 5 | 9.1 |
| Indeciso | 1 | 1.8 |
| De acuerdo | 17 | 30.9 |
| Total acuerdo | 32 | 58.2 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 3

Ítem 2 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 2 y figura 3, se contempla que el 58.2% (f = 32) de los empleados consultados estuvo en total acuerdo con que la institución dispone de manuales de funciones y estructura organizacional; además, el 30.9% (f = 17) indicó que está de acuerdo con ese planteamiento, el 9.1% (f = 5) señaló que está en desacuerdo, el 1.8% (f = 1) se mantuvo indeciso y ninguno señaló estar en total desacuerdo.

1

Tabla 36

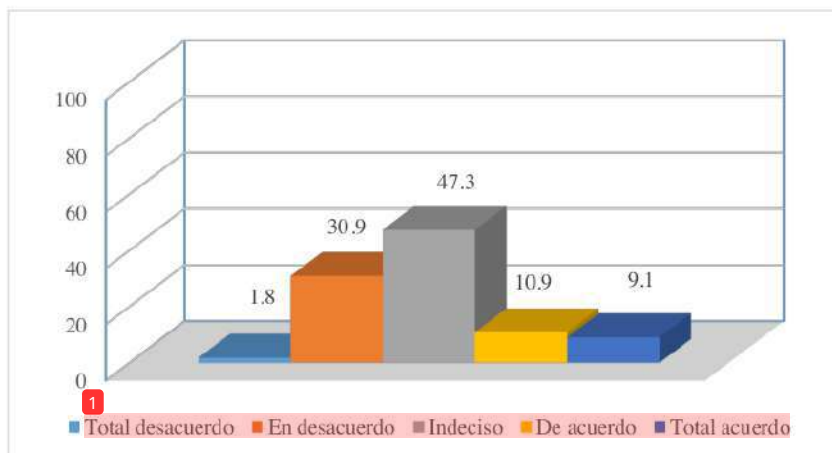
Ítem 3 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 1 | 1.8 |
| En desacuerdo | 17 | 30.9 |
| Indeciso | 26 | 47.3 |
| De acuerdo | 6 | 10.9 |
| Total acuerdo | 5 | 9.1 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Figura 4

Ítem 3 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

5

Con base a lo presentado en la tabla 3 y figura 4, se contempla que el 47.3% (f = 26) de los empleados consultados se mantuvo indeciso al consultarles referente a si los colaboradores conocen los elementos estratégicos de la entidad; además, el 30.9% (f = 17) indicó que está en desacuerdo con ese planteamiento, el 10.9% (f = 6) señaló que está de acuerdo, el 9.1% (f = 5) señaló estar en total acuerdo y el 1.8% (f = 1) expresó estar en total desacuerdo.

Tabla 37

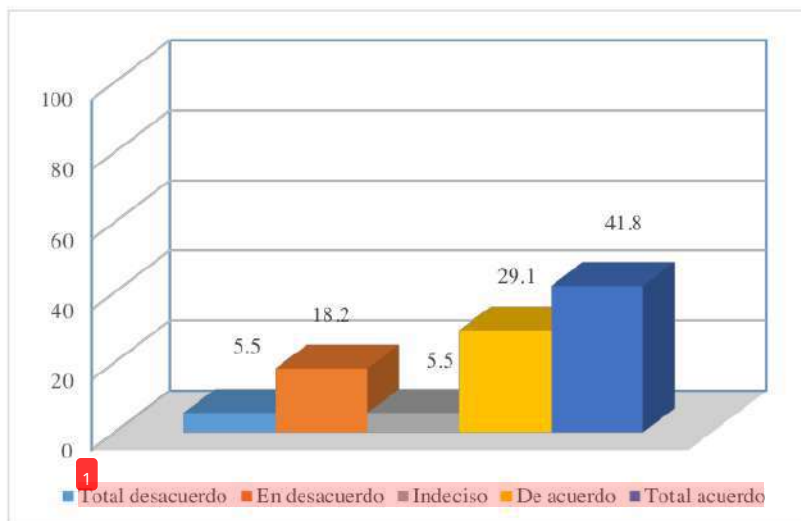
Ítem 4 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 3 | 5.5 |
| En desacuerdo | 10 | 18.2 |
| Indeciso | 3 | 5.5 |
| De acuerdo | 16 | 29.1 |
| Total acuerdo | 23 | 41.8 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 5

Ítem 4 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 4 y figura 5, se contempla que el 41.8% (f = 23) de los empleados consultados estuvo en total acuerdo respecto a que la entidad dispone de políticas y métodos para cada fase del talento humano; además, el 29.1% (f = 16) indicó que está de acuerdo con ese planteamiento, el 18.2% (f = 10) señaló que está en desacuerdo, el 5.5% (f = 3) se mantuvo indeciso y otro 5.5% (f = 3) expresó estar en total desacuerdo.

Tabla 38

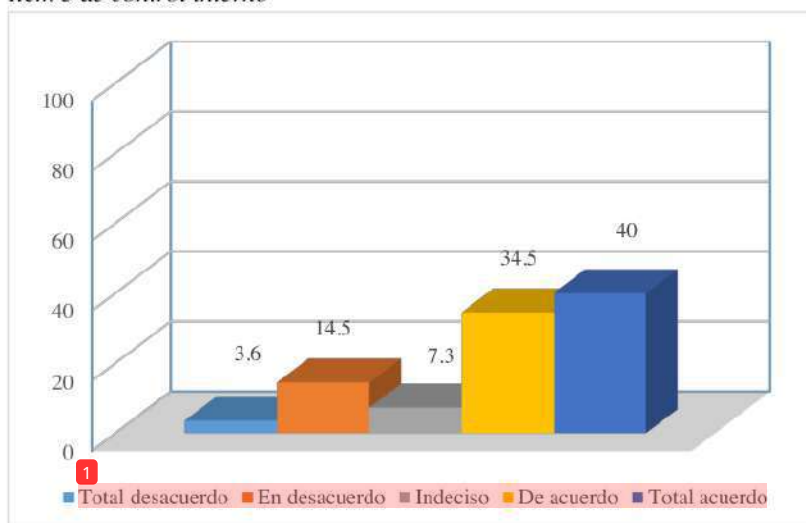
Ítem 5 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 2 | 3.6 |
| En desacuerdo | 8 | 14.5 |
| Indeciso | 4 | 7.3 |
| De acuerdo | 19 | 34.5 |
| Total acuerdo | 22 | 40.0 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 6

Ítem 5 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 5 y figura 6, se contempla que el 40.0% (f = 22) de los empleados consultados estuvo en total acuerdo respecto a que el control interno en cada fase se supervisa periódicamente; además, el 34.5% (f = 19) indicó que está de acuerdo con ese planteamiento, el 14.5% (f = 8) señaló que está en desacuerdo, el 7.3% (f = 4) se mantuvo indeciso y el 3.6% (f = 2) expresó estar en total desacuerdo.

Tabla 39

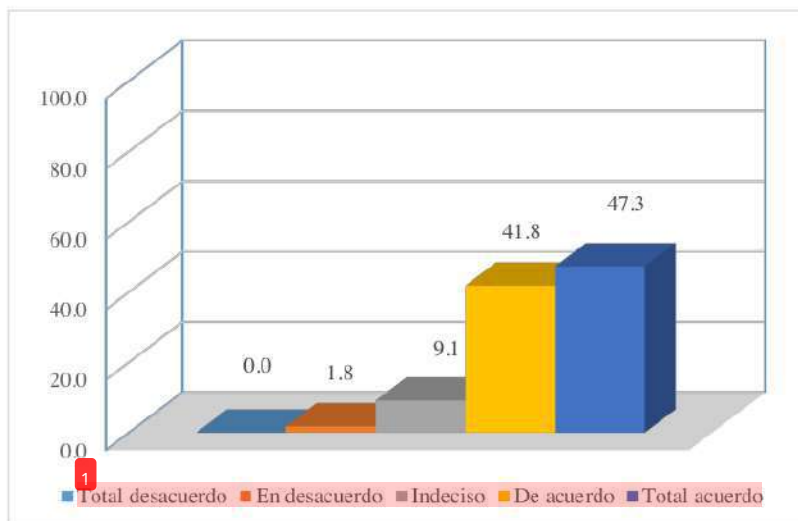
Ítem 6 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 1 | 1.8 |
| Indeciso | 5 | 9.1 |
| De acuerdo | 23 | 41.8 |
| Total acuerdo | 26 | 47.3 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 7

Ítem 6 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 6 y figura 7, se contempla que el 47.3% (f = 26) de los empleados consultados estuvo en total acuerdo respecto a que la entidad coteja constantemente los sistemas de información disponibles; además, el 41.8% (f = 23) indicó que está de acuerdo con ese planteamiento, el 9.1% (f = 5) se mantuvo indeciso, el 1.8% (f = 1) señaló que está en desacuerdo y ninguno expresó estar en total desacuerdo.

Tabla 40

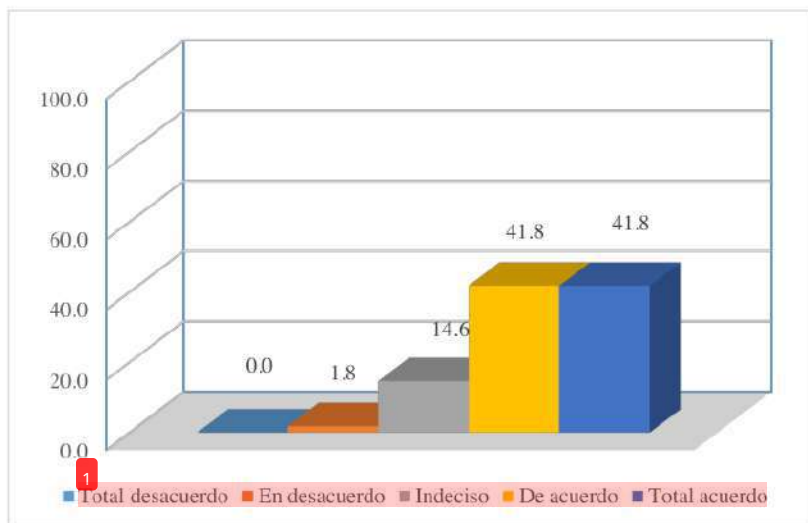
Ítem 7 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 1 | 1.8 |
| Indeciso | 8 | 14.6 |
| De acuerdo | 23 | 41.8 |
| Total acuerdo | 23 | 41.8 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 8

Ítem 7 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 7 y figura 8, se contempla que el 41.8% (f = 23) de los empleados consultados estuvo en total acuerdo respecto a que la información a lo interno y externo manipulada en el ente es de utilidad, pertinente y fiable en la ejecución de los procesos; además, otro 41.8% (f = 23) indicó que está de acuerdo con ese planteamiento, el 14.6% (f = 8) se mantuvo indeciso, el 1.8% (f = 1) señaló que está en desacuerdo y ninguno expresó estar en total desacuerdo.

Tabla 41

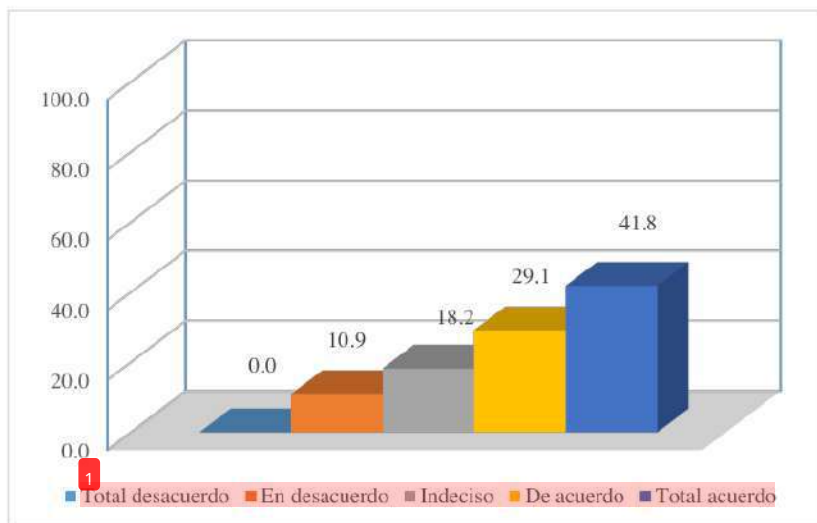
Ítem 8 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 6 | 10.9 |
| Indeciso | 10 | 18.2 |
| De acuerdo | 16 | 29.1 |
| Total acuerdo | 23 | 41.8 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 9

Ítem 8 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 8 y figura 9, se contempla que el 41.8% (f = 23) de los empleados consultados estuvo en total acuerdo respecto a que los canales de comunicación internos y externos resultan eficientes para mantener informados a los colaboradores y usuarios de la entidad; además, el 29.1% (f = 16) indicó que está de acuerdo con ese planteamiento, el 18.2% (f = 10) se mantuvo indeciso, el 10.9% (f = 6) señaló que está en desacuerdo y ninguno expresó estar en total desacuerdo.

Tabla 42

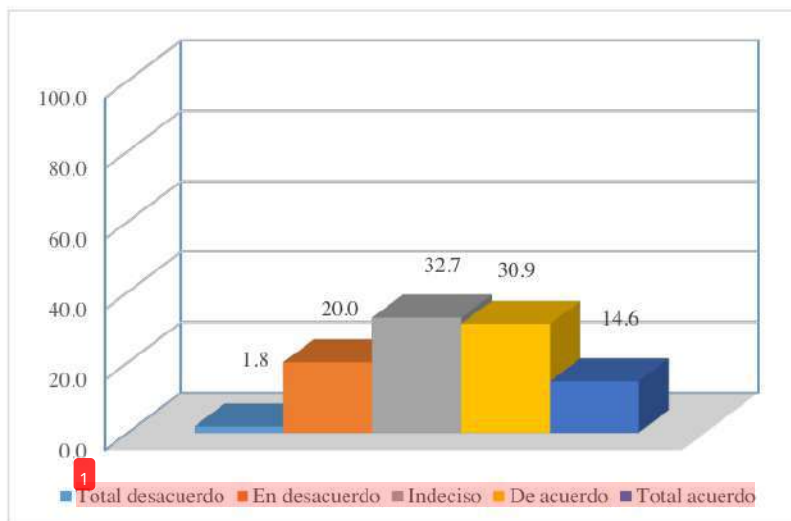
Ítem 9 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 1 | 1.8 |
| En desacuerdo | 11 | 20.0 |
| Indeciso | 18 | 32.7 |
| De acuerdo | 17 | 30.9 |
| Total acuerdo | 8 | 14.6 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 10

Ítem 9 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 9 y figura 10, se contempla que el 32.7% (f = 18) de los empleados consultados se mantuvo indeciso respecto a que la entidad visualiza permanentemente los riesgos internos y externos que se generan; además, el 30.9% (f = 17) indicó que está de acuerdo con ese planteamiento, el 20.0% (f = 11) señaló que está en desacuerdo, el 14.6% (f = 8) expresó estar en total acuerdo y el 1.8% (f = 1) manifestó estar en total desacuerdo.

Tabla 43

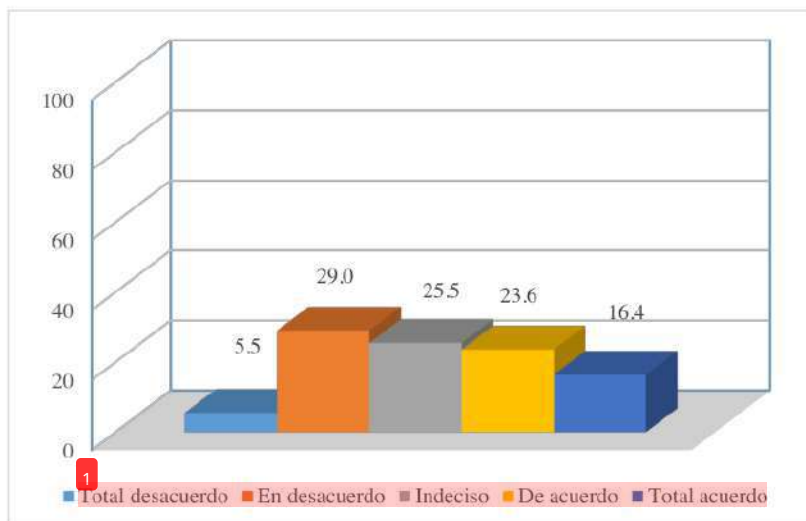
Ítem 10 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 3 | 5.5 |
| En desacuerdo | 16 | 29.0 |
| Indeciso | 14 | 25.5 |
| De acuerdo | 13 | 23.6 |
| Total acuerdo | 9 | 16.4 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 11

Ítem 10 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 10 y figura 11, se contempla que el 29.0% (f = 16) de los empleados consultados expresó estar en desacuerdo respecto a que la institución evalúa periódicamente los riesgos de cualquier modalidad; además, el 25.5% (f = 14) se mantuvo indeciso con ese planteamiento, el 23.6% (f = 13) señaló que está de acuerdo, el 16.4% (f = 9) expresó estar en total acuerdo y el 5.5% (f = 3) manifestó estar en total desacuerdo.

Tabla 44

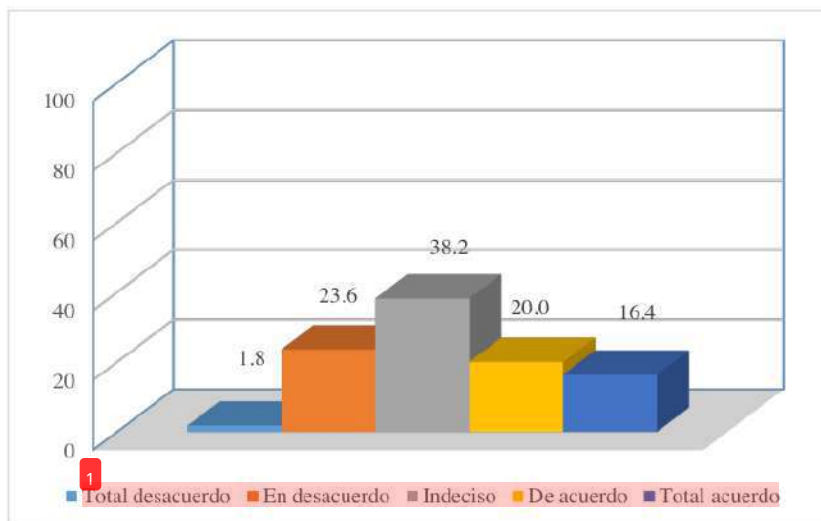
Ítem 11 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 1 | 1.8 |
| En desacuerdo | 13 | 23.6 |
| Indeciso | 21 | 38.2 |
| De acuerdo | 11 | 20.0 |
| Total acuerdo | 9 | 16.4 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 12

Ítem 11 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 11 y figura 12, se contempla que el 38.2% (f = 21) de los empleados consultados se mantuvo indeciso respecto a que la entidad cuenta con un plan de actividades de identificación, análisis o evaluación de los riesgos; además, el 23.6% (f = 13) estuvo en desacuerdo con ese planteamiento, el 20.0% (f = 11) señaló que está de acuerdo, el 16.4% (f = 9) expresó estar en total acuerdo y el 1.8% (f = 1) manifestó estar en total desacuerdo.

Tabla 45

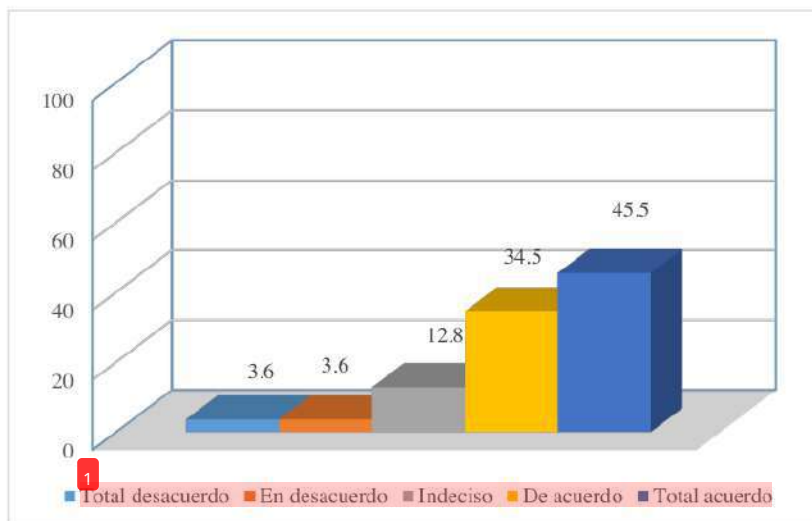
Ítem 12 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 2 | 3.6 |
| En desacuerdo | 2 | 3.6 |
| Indeciso | 7 | 12.8 |
| De acuerdo | 19 | 34.5 |
| Total acuerdo | 25 | 45.5 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 13

Ítem 12 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 12 y figura 13, se contempla que el 45.5% (f = 25) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que los procedimientos donde se autorizan los métodos y sus ejecuciones están adecuadamente delimitados en manuales o en otra documentación; además, el 34.5% (f = 19) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 12.8% (f = 7) se mantuvo indeciso, el 3.6% (f = 2) expresó estar en desacuerdo y otro 3.6% (f = 2) manifestó estar en total desacuerdo.

1
Tabla 46

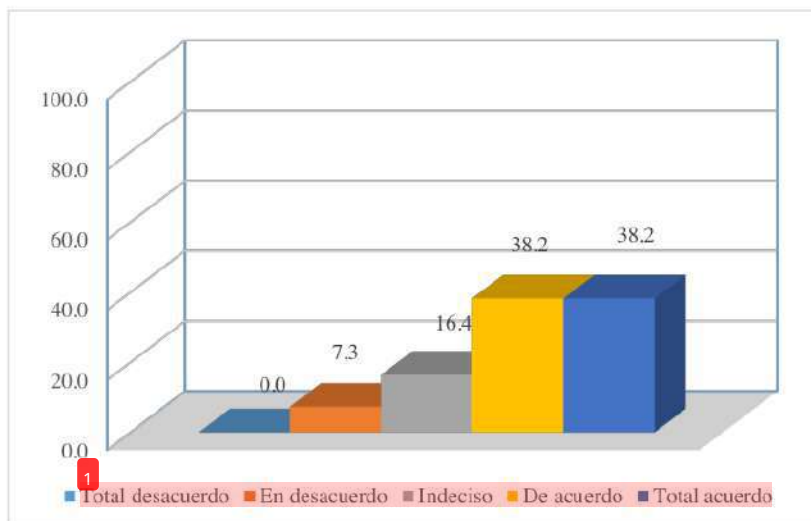
Ítem 13 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 4 | 7.3 |
| Indeciso | 9 | 16.4 |
| De acuerdo | 21 | 38.2 |
| Total acuerdo | 21 | 38.2 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 14

Ítem 13 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado **5** en la tabla 13 y figura 14, se contempla que el 38.2% (f = 21) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que la entidad dispone de indicadores de desempeño para las actividades ejecutadas; además, otro 38.2% (f = 21) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 16.4% (f = 9) se mantuvo indeciso, el 7.3% (f = 4) expresó estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 47

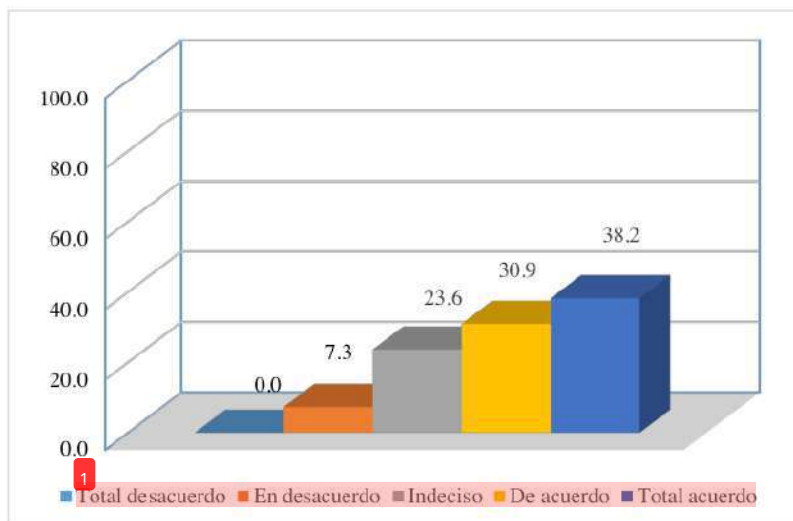
Ítem 14 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 4 | 7.3 |
| Indeciso | 13 | 23.6 |
| De acuerdo | 17 | 30.9 |
| Total acuerdo | 21 | 38.2 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 15

Ítem 14 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado ⁵ en la tabla 14 y figura 15, se contempla que el 38.2% (f = 21) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que la entidad realiza la rendición de cuentas de una manera oportuna; además, el 30.9% (f = 17) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 23.6% (f = 13) se mantuvo indeciso, el 7.3% (f = 4) expresó estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 48

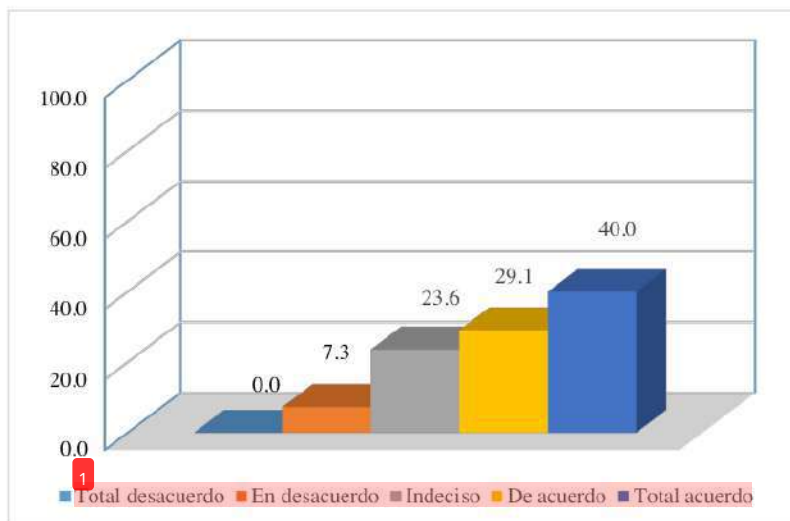
Ítem 15 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 4 | 7.3 |
| Indeciso | 13 | 23.6 |
| De acuerdo | 16 | 29.1 |
| Total acuerdo | 22 | 40.0 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 16

Ítem 15 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado ⁵ en la tabla 15 y figura 16, se contempla que el 40.0% (f = 22) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que la entidad detecta a tiempo las causas que impiden el cumplimiento de los objetivos establecidos; además, el 29.1% (f = 17) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 23.6% (f = 13) se mantuvo indeciso, el 7.3% (f = 4) expresó estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 49

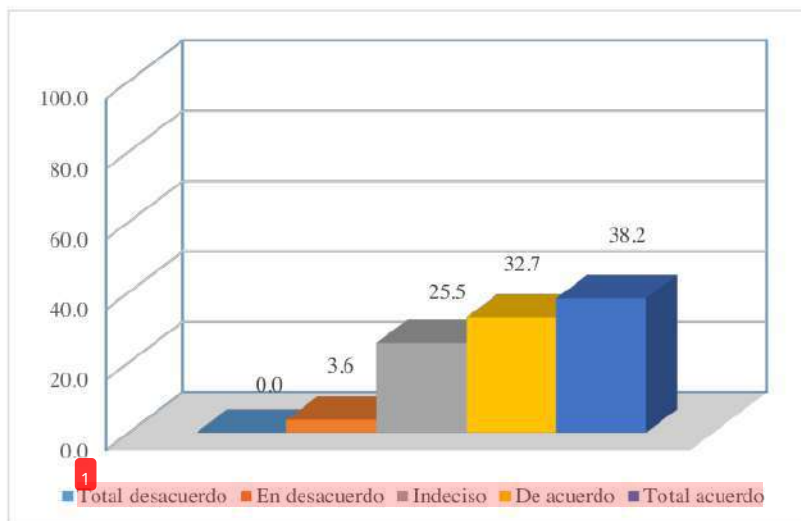
Ítem 16 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 2 | 3.6 |
| Indeciso | 14 | 25.5 |
| De acuerdo | 18 | 32.7 |
| Total acuerdo | 21 | 38.2 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 17

Ítem 16 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado ⁵ en la tabla 16 y figura 17, se contempla que el 38.2% (f = 21) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que las valoraciones del control interno son ejecutadas permanentemente; además, el 32.7% (f = 14) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 25.5% (f = 14) se mantuvo indeciso, el 3.6% (f = 2) expresó estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 50

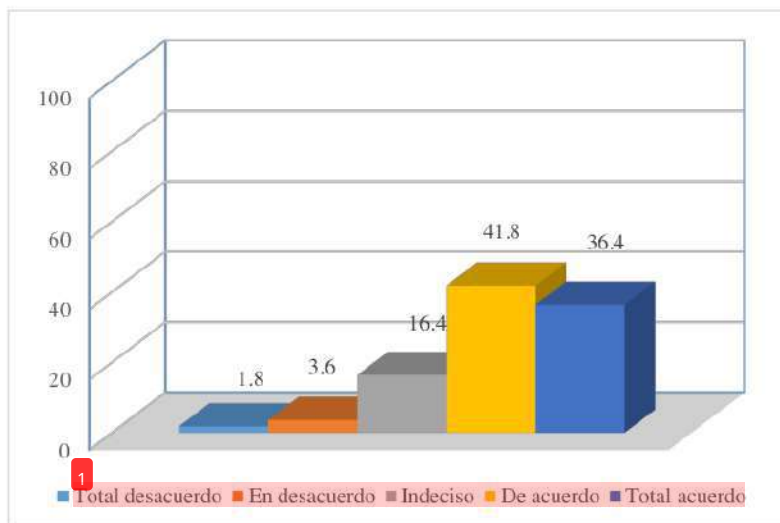
Ítem 17 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 1 | 1.8 |
| En desacuerdo | 2 | 3.6 |
| Indeciso | 9 | 16.4 |
| De acuerdo | 23 | 41.8 |
| Total acuerdo | 20 | 36.4 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 18

Ítem 17 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 17 y figura 18, se contempla que el 41.8% (f = 23) de los empleados consultados expresó estar de acuerdo respecto a que quienes se encargan del control interno muestran cabalmente los hallazgos de sus autoevaluaciones; además, el 36.4% (f = 20) estuvo en total acuerdo con ese planteamiento, el 16.6% (f = 9) se mantuvo indeciso, el 3.6% (f = 2) expresó estar en desacuerdo y el 1.8% (f = 1) estuvo en total desacuerdo.

Tabla 51

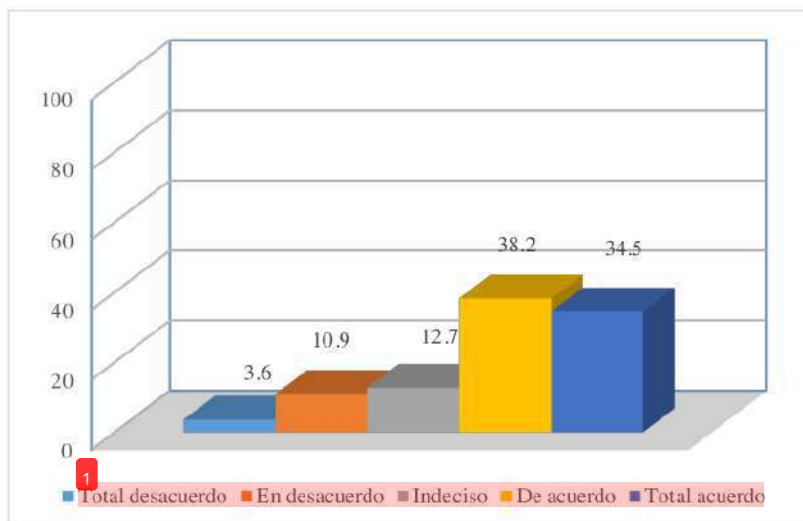
Ítem 18 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 2 | 3.6 |
| En desacuerdo | 6 | 10.9 |
| Indeciso | 7 | 12.7 |
| De acuerdo | 21 | 38.2 |
| Total acuerdo | 19 | 34.5 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 19

Ítem 18 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 18 y figura 19, se contempla que el 38.2% (f = 21) de los empleados consultados expresó estar de acuerdo respecto a que los encargados del control interno presentan un plan de acciones correctivas para solventar los inconvenientes que se gestan en el espacio laboral; además, el 34.5 (f = 19) estuvo en total acuerdo con ese planteamiento, el 12.7% (f = 7) se mantuvo indeciso, el 10.9% (f = 6) expresó estar en desacuerdo y el 3.6% (f = 2) estuvo en total desacuerdo.

Tabla 52

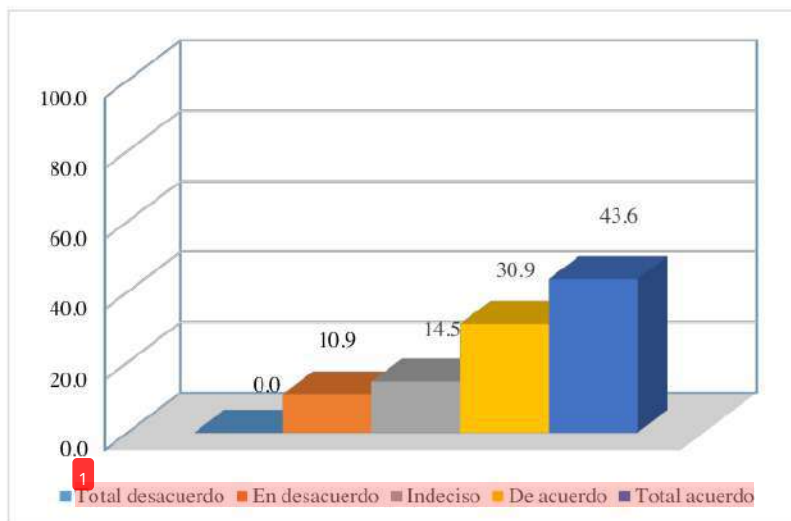
Ítem 19 de control interno

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 6 | 10.9 |
| Indeciso | 8 | 14.5 |
| De acuerdo | 17 | 30.9 |
| Total acuerdo | 24 | 43.6 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 20

Ítem 19 de control interno



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado ⁵ en la tabla 19 y figura 20, se contempla que el 43.6% (f = 24) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que el gerente del área atiende oportunamente las recomendaciones realizadas por la máxima autoridad de la institución en cuanto a los problemas que se presentan; además, el 30.9 (f = 17) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 14.5% (f = 8) se mantuvo indeciso, el 10.9% (f = 6) expresó estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 53

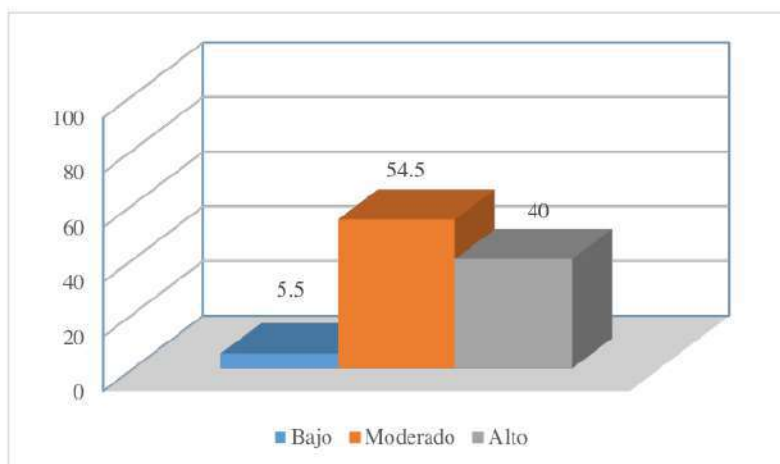
Caracterización de primera variable

| Categoría | f | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Bajo | 3 | 5.5 |
| Moderado | 30 | 54.5 |
| Alto | 22 | 40.0 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 21

Caracterización de primera variable



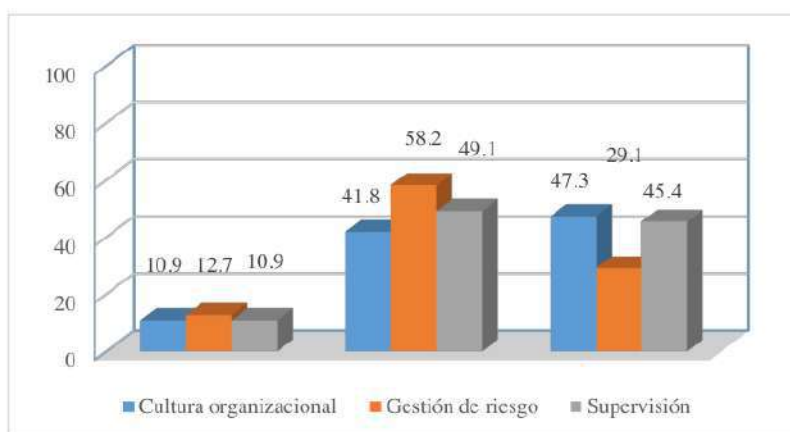
Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 20 y figura 21, se contempla que el 54.5% (f = 30) de los empleados de la Constructora que fueron consultados señalaron que el nivel de implementación del control interno puede clasificarse en el nivel moderado, el 40.0% (f = 22) señaló que se encuentra en el nivel alto y el 5.5% (f = 3) lo calificó en el nivel bajo.

Tabla 54*Caracterización de dimensiones de primera variable*

| Dimensión | Bajo | | Moderado | | Alto | | Total | |
|------------------------|------|------|----------|------|------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Cultura organizacional | 6 | 10.9 | 23 | 41.8 | 26 | 47.3 | 55 | 100.0 |
| Gestión de riesgo | 7 | 12.7 | 32 | 58.2 | 16 | 29.1 | 55 | 100.0 |
| Supervisión | 3 | 5.5 | 27 | 49.1 | 25 | 45.4 | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 22*Caracterización de dimensiones de primera variable*

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 21 y figura 22, se aprecia que la dimensión cultura organizacional del control interno fue valorada con la mejor calificación por parte del personal de la empresa, encontrándose que el 47.3% (f = 26) la evalúa en el nivel alto, el 41.8% (f = 23) en el nivel moderado y el 10.9% (f = 6) en el nivel bajo. Por su parte, la dimensión gestión riesgo fue la de peor calificación, considerando que el 58.2% (f = 32) la evaluó como moderada, el 29.1% (f = 16) como alta y el 12.7% (f = 7) en el nivel bajo. Finalmente, el 49.1% (f = 27) evaluó la dimensión supervisión con el nivel moderado, el 45.4% (f = 25) en el nivel alto y el 5.5% (f = 3) en el nivel bajo.

Tabla 55

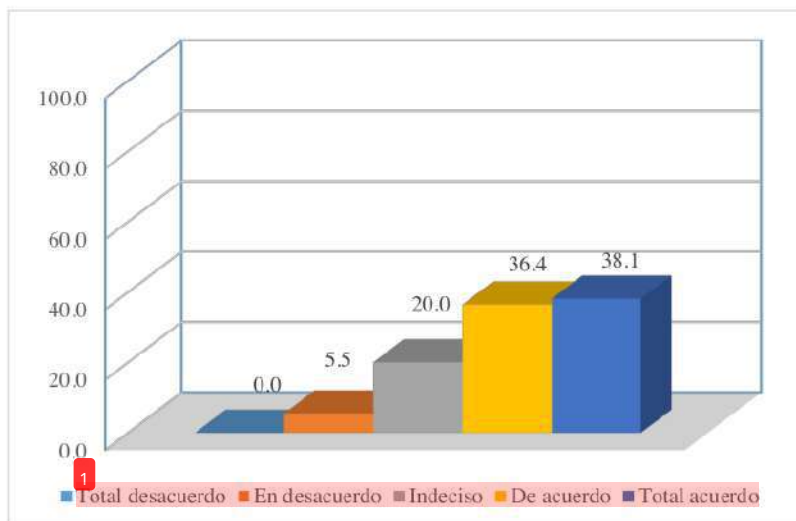
Ítem 1 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 3 | 5.5 |
| Indeciso | 11 | 20.0 |
| De acuerdo | 20 | 36.4 |
| Total acuerdo | 21 | 38.1 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 23

Ítem 1 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado ⁵ en la tabla 22 y figura 23, se contempla que el 38.1% (f = 21) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que, durante la selección de personal, el puesto de trabajo ha sido objeto de una planificación estratégica previa; además, el 36.4% (f = 20) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 20.0% (f = 11) se mantuvo indeciso, el 5.5% (f = 3) expresó estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 56

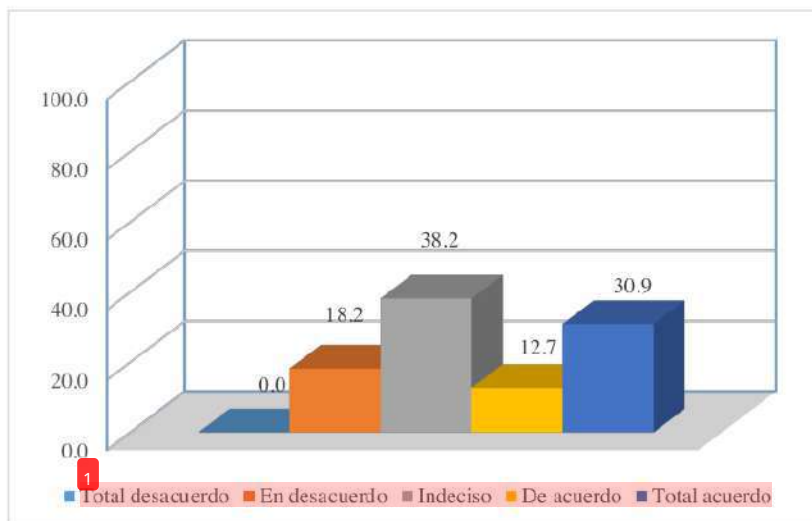
Ítem 2 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 10 | 18.2 |
| Indeciso | 21 | 38.2 |
| De acuerdo | 7 | 12.7 |
| Total acuerdo | 17 | 30.9 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 24

Ítem 2 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado ⁵ en la tabla 23 y figura 24, se contempla que el 38.2% (f = 21) de los empleados consultados se mantuvo indeciso respecto a que, durante la selección de personal, el encargado del área solicitante analiza cada una de las funciones del puesto de trabajo; además, el 30.9% (f = 17) estuvo en total acuerdo con ese planteamiento, el 18.2% (f = 10) expresó estar en desacuerdo, el 12.7% (f = 7) indicó estar de acuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 57

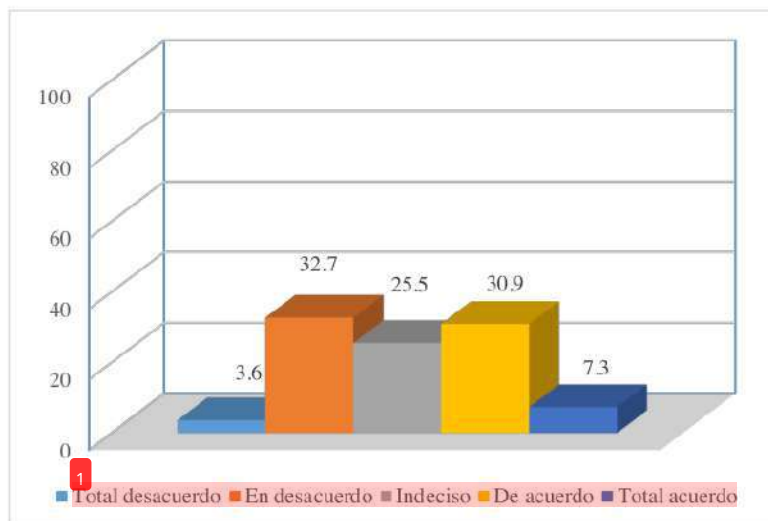
Ítem 3 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 2 | 3.6 |
| En desacuerdo | 18 | 32.7 |
| Indeciso | 14 | 25.5 |
| De acuerdo | 17 | 30.9 |
| Total acuerdo | 4 | 7.3 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 25

Ítem 3 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 24 y figura 25, se contempla que el 32.7% (f = 18) de los empleados consultados expresó estar en desacuerdo respecto a que, durante la selección de personal, el perfil del cargo resulta adecuado; además, el 30.9% (f = 17) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 25.5% (f = 14) se mantuvo indeciso, el 7.3% (f = 4) indicó estar en total acuerdo y el 3.6% (f = 2) estuvo en total desacuerdo.

Tabla 58

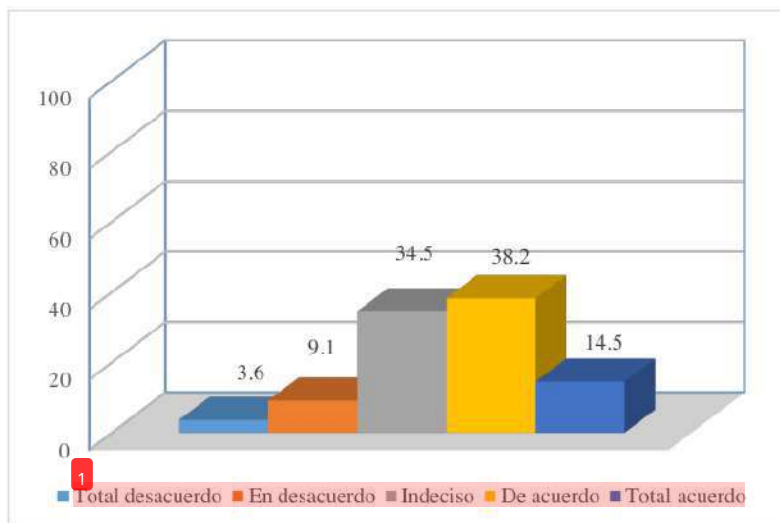
Ítem 4 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 2 | 3.6 |
| En desacuerdo | 5 | 9.1 |
| Indeciso | 19 | 34.5 |
| De acuerdo | 21 | 38.2 |
| Total acuerdo | 8 | 14.5 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 26

Ítem 4 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 25 y figura 26, se contempla que el 38.2% (f = 21) de los empleados consultados expresó estar de acuerdo respecto a que, durante la selección de personal, la entidad dispone de una base de datos de candidatos elegibles; además, el 34.5% (f = 19) se mantuvo indeciso con ese planteamiento, el 14.5% (f = 8) expresó estar total acuerdo, el 9.1% (f = 5) indicó estar en desacuerdo y el 3.6% (f = 2) estuvo en total desacuerdo.

Tabla 59

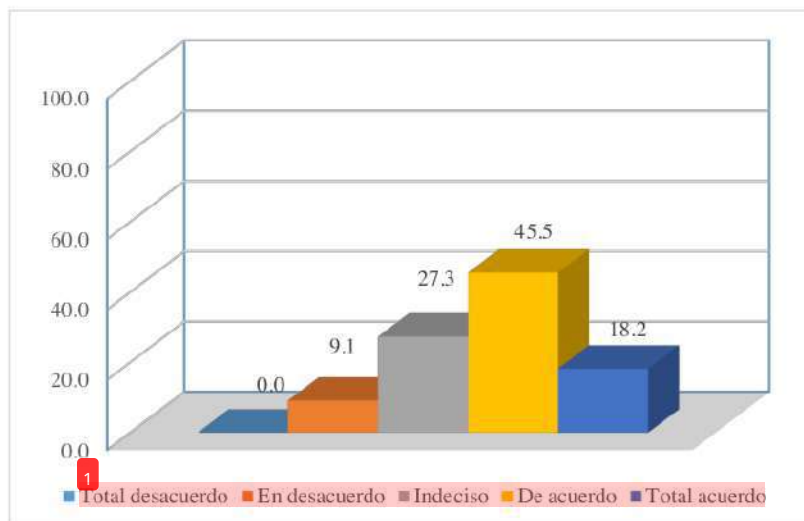
Ítem 5 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 5 | 9.1 |
| Indeciso | 15 | 27.3 |
| De acuerdo | 25 | 45.5 |
| Total acuerdo | 10 | 18.2 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 27

Ítem 5 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en ² la tabla 26 y figura 27, se contempla que el 45.5% (f = 25) de los empleados consultados expresó estar de acuerdo respecto a que, durante la selección de personal, se emplea algún sistema de información de personal; además, el 27.3% (f = 15) se mantuvo indeciso con ese planteamiento, el 18.2% (f = 10) expresó estar en total acuerdo, el 9.1% (f = 5) indicó estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 60

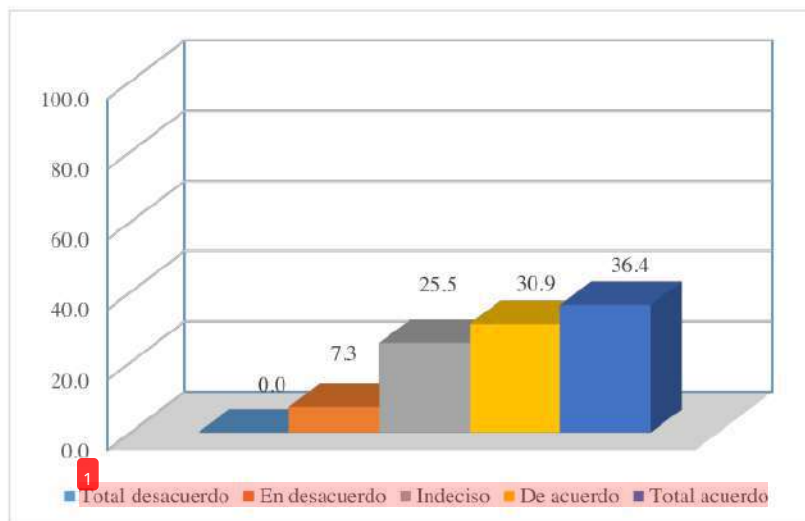
Ítem 6 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 4 | 7.3 |
| Indeciso | 14 | 25.5 |
| De acuerdo | 17 | 30.9 |
| Total acuerdo | 20 | 36.4 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 28

Ítem 6 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 26 y figura 27, se contempla que el 36.4% (f = 20) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que, durante la selección de personal, los resultados de las verificaciones de documentos son publicados pertinentemente; además, el 30.9% (f = 17) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 25.5% (f = 14) se mantuvo indeciso, el 7.3% (f = 4) indicó estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 61

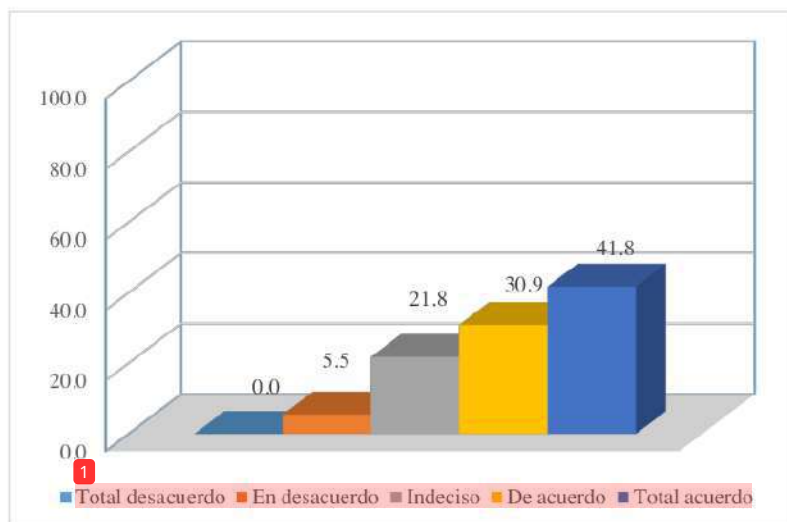
Ítem 7 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 3 | 5.5 |
| Indeciso | 12 | 21.8 |
| De acuerdo | 17 | 30.9 |
| Total acuerdo | 23 | 41.8 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 29

Ítem 7 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 28 y figura 29, se contempla que el 41.8% (f = 23) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que, durante la selección de personal, la entidad crea contenidos de valor que puedan contribuir a captar nuevos candidatos; además, el 30.9% (f = 17) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 21.8% (f = 12) se mantuvo indeciso, el 5.5% (f = 3) indicó estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 62

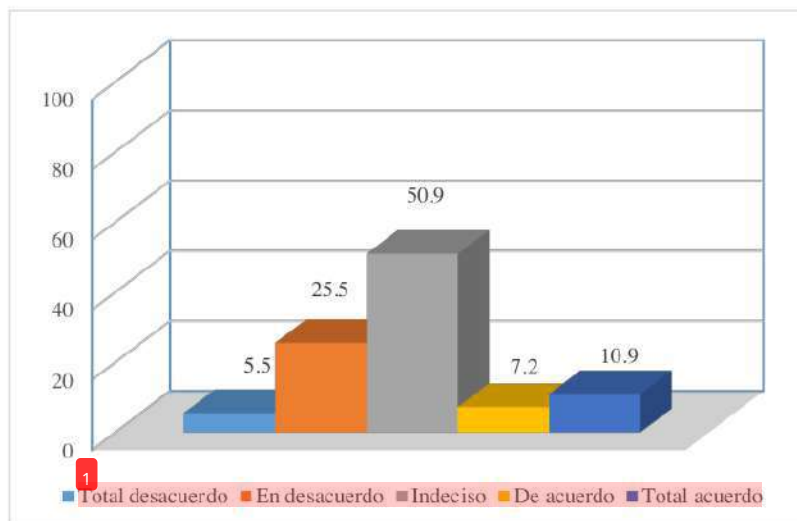
Ítem 8 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 3 | 5.5 |
| En desacuerdo | 14 | 25.5 |
| Indeciso | 28 | 50.9 |
| De acuerdo | 4 | 7.2 |
| Total acuerdo | 6 | 10.9 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 30

Ítem 8 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 29 y figura 30, se contempla que el 50.9% (f = 28) de los empleados consultados se mantuvo indeciso respecto a que, durante la selección de personal, el criterio de selección es el más adecuado; además, el 25.5% (f = 14) estuvo en desacuerdo con ese planteamiento, el 10.9% (f = 6) expresó total acuerdo, el 7.2% (f = 4) indicó estar de acuerdo y el 5.5% (f = 3) estuvo en total desacuerdo.

Tabla 63

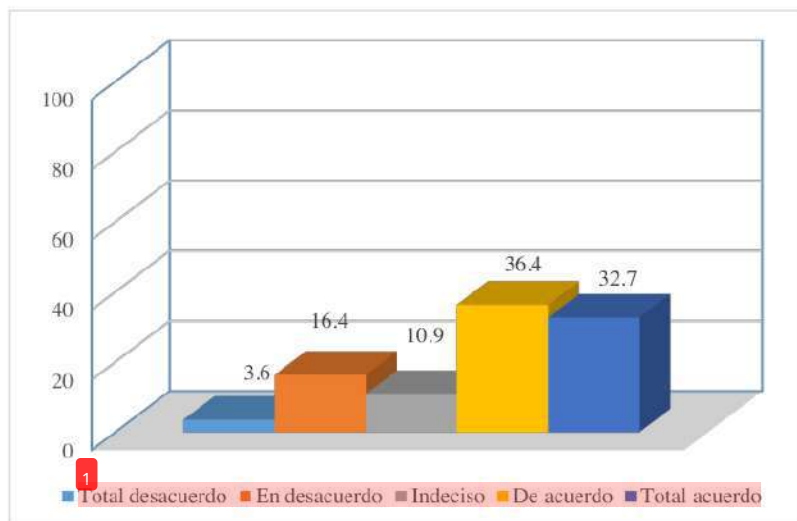
Ítem 9 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 2 | 3.6 |
| En desacuerdo | 9 | 16.4 |
| Indeciso | 6 | 10.9 |
| De acuerdo | 20 | 36.4 |
| Total acuerdo | 18 | 32.7 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 31

Ítem 9 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 30 y figura 31, se contempla que el 36.4% (f = 20) de los empleados consultados expresó estar de acuerdo respecto a que, durante la selección de personal, las pruebas aplicadas se entienden perfectamente; además, el 32.7% (f = 18) estuvo en total acuerdo con ese planteamiento, el 16.4% (f = 9) expresó estar en desacuerdo, el 10.9% (f = 6) se mantuvo indeciso y el 3.6% (f = 2) estuvo en total desacuerdo.

Tabla 64

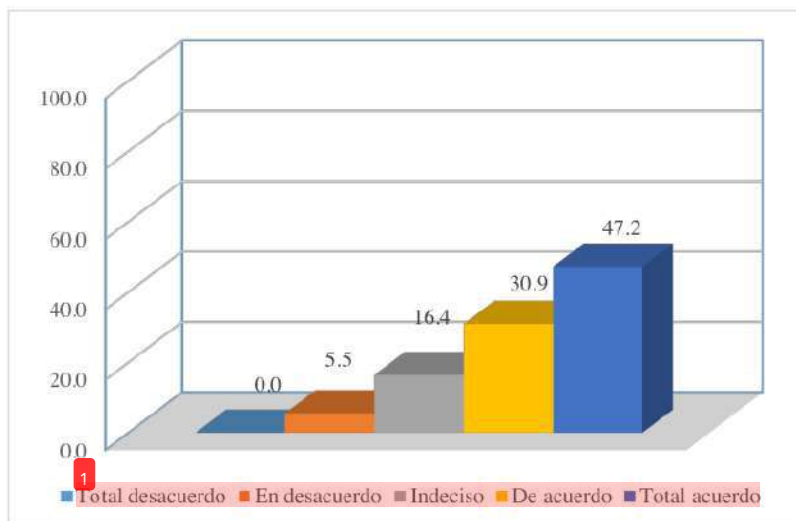
Ítem 10 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 3 | 5.5 |
| Indeciso | 9 | 16.4 |
| De acuerdo | 17 | 30.9 |
| Total acuerdo | 26 | 47.2 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 32

Ítem 10 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado ⁵ en la tabla 31 y figura 32, se contempla que el 47.2% (f = 26) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que, durante la selección de personal, las pruebas aplicadas reflejan todas las condiciones de la vacante existente; además, el 30.9% (f = 17) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 16.4% (f = 9) se mantuvo indeciso, el 5.5% (f = 3) señaló estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 65

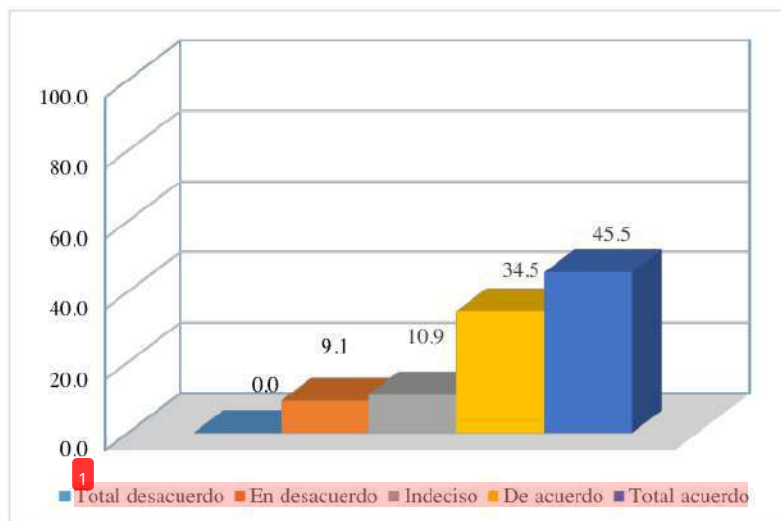
Ítem 11 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 5 | 9.1 |
| Indeciso | 6 | 10.9 |
| De acuerdo | 19 | 34.5 |
| Total acuerdo | 25 | 45.5 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 33

Ítem 11 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 32 y figura 33, se contempla que el 45.5% (f = 25) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que, durante la selección de personal, las evaluaciones realizadas se corresponden al puesto de trabajo; además, el 34.5% (f = 19) estuvo de acuerdo con ese planteamiento, el 10.9% (f = 6) se mantuvo indeciso, el 9.1% (f = 5) señaló estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 66

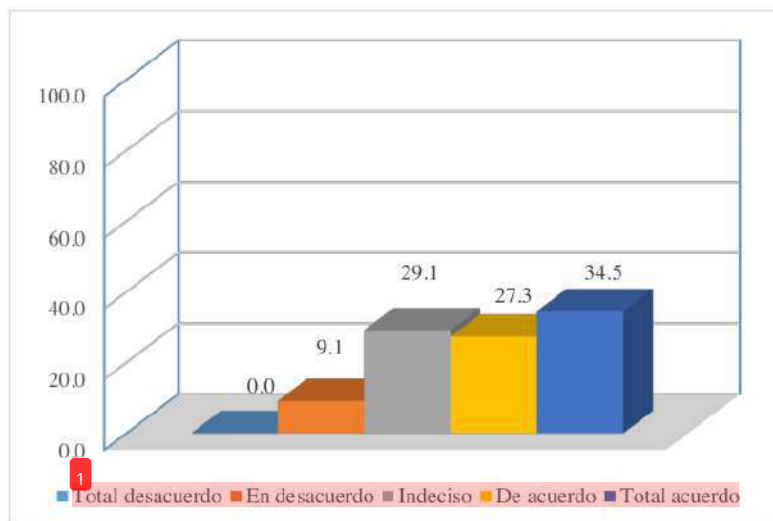
Ítem 12 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 5 | 9.1 |
| Indeciso | 16 | 29.1 |
| De acuerdo | 15 | 27.3 |
| Total acuerdo | 19 | 34.5 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 34

Ítem 12 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 33 y figura 34, se contempla que el 34.5% (f = 19) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que, al seleccionar el personal, quienes realizan las evaluaciones tienen la suficiente capacidad para cumplir con esta actividad; además, el 29.1% (f = 16) se mantuvo indeciso con ese planteamiento, el 27.3% (f = 15) estuvo de acuerdo, el 9.1% (f = 5) señaló estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 67

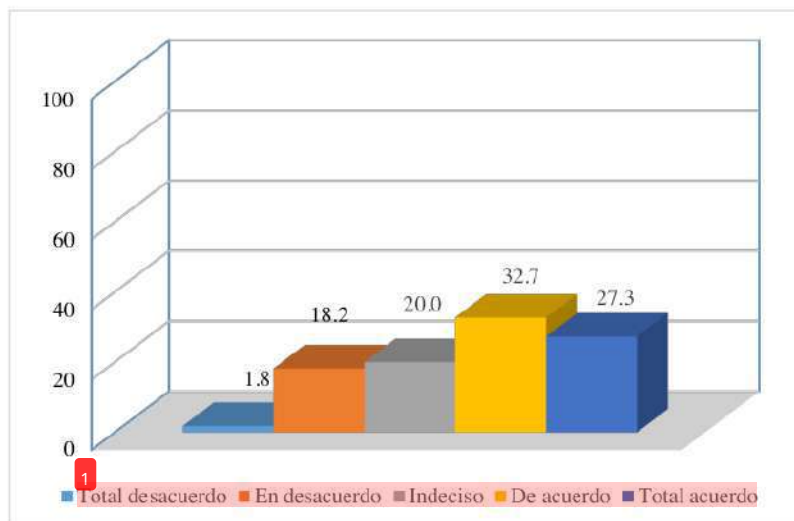
Ítem 13 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 1 | 1.8 |
| En desacuerdo | 10 | 18.2 |
| Indeciso | 11 | 20.0 |
| De acuerdo | 18 | 32.7 |
| Total acuerdo | 15 | 27.3 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 35

Ítem 13 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 34 y figura 35, se contempla que el 32.7% (f = 18) de los empleados consultados expresó estar de acuerdo respecto a que, al seleccionar el personal, quien aplica la entrevista logra identificar las cualidades individuales del postulante al cargo; además, el 27.3% (f = 15) estuvo en total de acuerdo con este planteamiento, el 20.0% (f = 11) se mantuvo indeciso, el 18.2% (f = 10) señaló estar en desacuerdo y el 1.8% (f = 1) estuvo en total desacuerdo.

Tabla 68

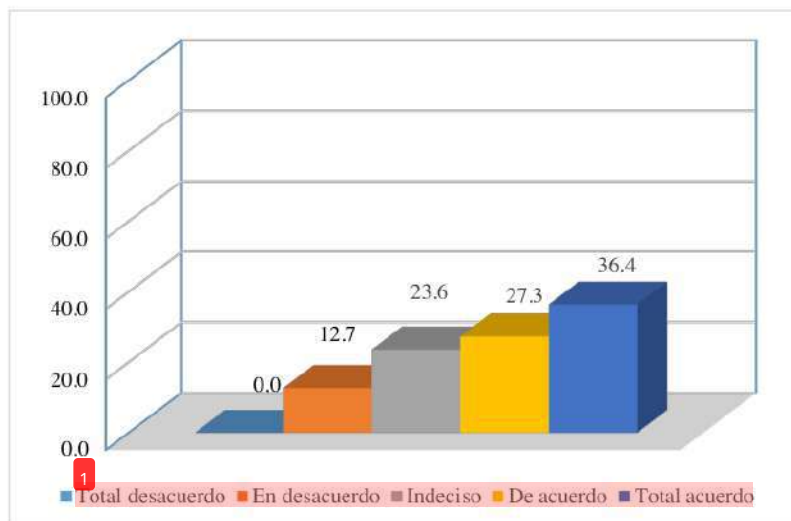
Ítem 14 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 7 | 12.7 |
| Indeciso | 13 | 23.6 |
| De acuerdo | 15 | 27.3 |
| Total acuerdo | 20 | 36.4 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 36

Ítem 14 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 35 y figura 36, se contempla que el 36.4% (f = 20) de los empleados consultados expresó estar en total acuerdo respecto a que, durante la selección de personal, la entidad dispone de una estrategia para canalizar la integración de la persona que obtuvo la vacante; además, el 27.3% (f = 15) estuvo de acuerdo con este planteamiento, el 23.6% (f = 11) se mantuvo indeciso, el 12.7% (f = 7) señaló estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 69

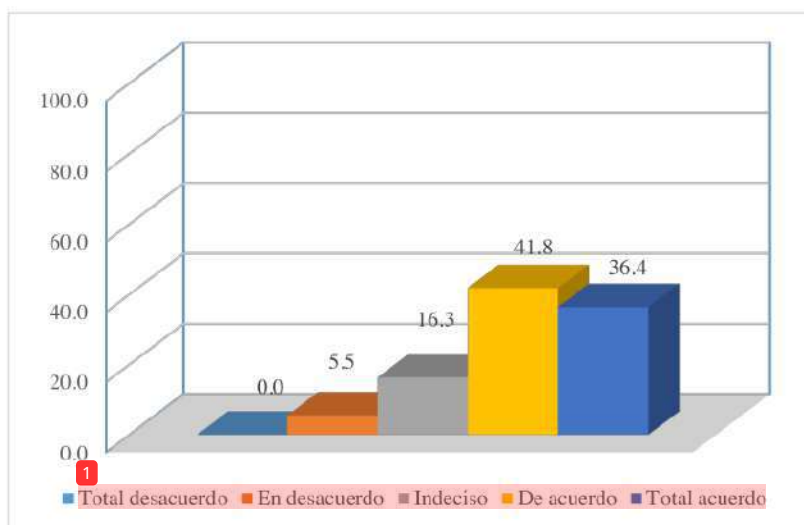
Ítem 15 de proceso de selección de personal

| Categoría | f | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Total desacuerdo | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 3 | 5.5 |
| Indeciso | 9 | 16.3 |
| De acuerdo | 23 | 41.8 |
| Total acuerdo | 20 | 36.4 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 37

Ítem 15 de proceso de selección de personal



Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 36 y figura 76, se contempla que el 41.8% (f = 23) de los empleados consultados expresó estar de acuerdo respecto a que, durante la selección de personal, el contrato de trabajo especifica cabalmente todas las condiciones laborales; además, el 36.4% (f = 20) estuvo en total acuerdo con este planteamiento, el 16.3% (f = 9) se mantuvo indeciso, el 5.5% (f = 3) señaló estar en desacuerdo y ninguno estuvo en total desacuerdo.

Tabla 70

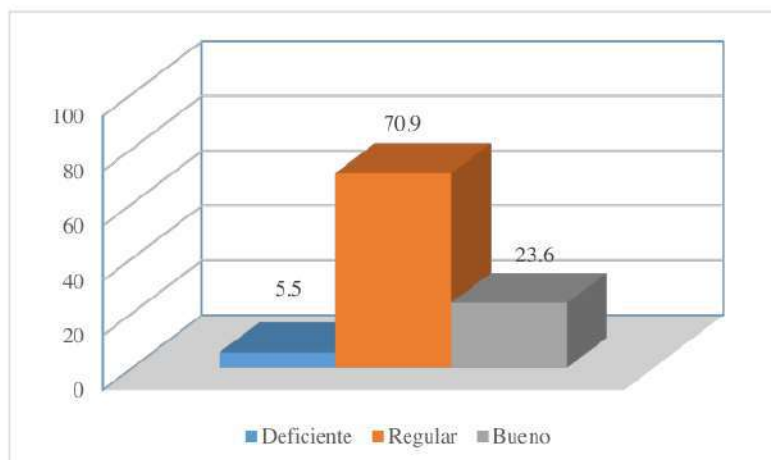
Caracterización de segunda variable

| Categoría | f | % |
|--------------|-----------|--------------|
| Deficiente | 3 | 5.5 |
| Regular | 39 | 70.9 |
| Bueno | 13 | 23.6 |
| Total | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 38

Caracterización de segunda variable



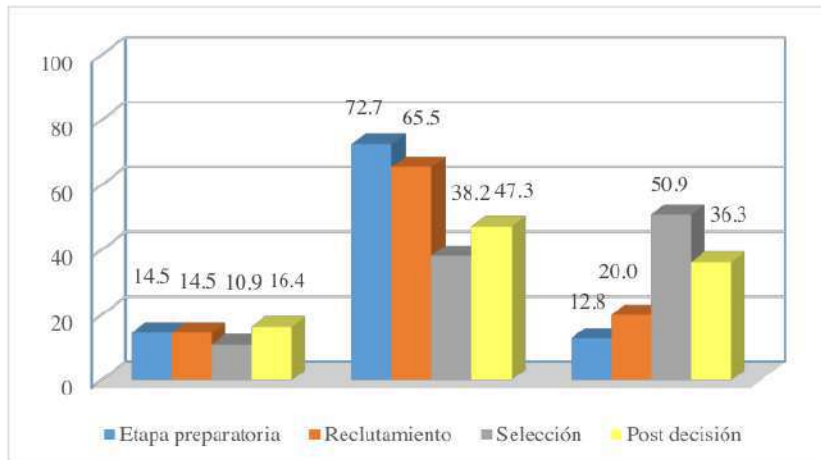
Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado ⁵ en la tabla 37 y figura 38, se contempla que el 70.9% (f = 39) de los empleados de la empresa que fueron consultados calificaron el proceso de selección de personal como regular, el 23.6% (f = 13) señaló que se encuentra en el nivel bueno y el 5.5% (f = 3) lo evaluó en el nivel deficiente.

Tabla 71*Caracterización de dimensiones de segunda variable*

| Dimensión | Deficiente | | Regular | | Bueno | | Total | |
|--------------------|------------|------|---------|------|-------|------|-------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Etapa preparatoria | 8 | 14.5 | 40 | 72.7 | 7 | 12.8 | 55 | 100.0 |
| Reclutamiento | 8 | 14.5 | 36 | 65.5 | 11 | 20.0 | 55 | 100.0 |
| Selección | 6 | 10.9 | 21 | 38.2 | 28 | 50.9 | 55 | 100.0 |
| Post-decisión | 9 | 16.4 | 26 | 47.3 | 20 | 36.3 | 55 | 100.0 |

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada opción en la fila

Figura 39*Caracterización de dimensiones de segunda variable*

Nota. Se expresa el valor absoluto (f) y relativo (%) de cada barra

Con base a lo presentado en la tabla 38 y figura 39, se aprecia que la dimensión etapa preparatoria fue valorada con la peor calificación por parte del personal de la empresa, encontrándose que el 72.7% (f = 40) la evalúa en el nivel regular, el 14.5% (f = 8) en el nivel deficiente y el 12.8% (f = 7) en el nivel bueno. Por su parte, la dimensión reclutamiento fue valorada por el 65.5% (f = 36) como regular, el 20.0% (f = 11) como buena y el 14.5% (f = 8) en el nivel deficiente. La dimensión selección fue la mejor calificada por los encuestados, así el 50.9% (f = 28) la ubicó en el nivel bueno, el 38.2% (f = 21) la evaluó como regular y el 10.9% (f = 6) en el nivel deficiente. Finalmente, el 47.3% (f = 26) evaluó la dimensión

post-decisión con el nivel regular, el 36.3% (f = 20) en el nivel bueno y el 16.4% (f = 9) en el nivel deficiente.

En la tabla 39, es apreciado lo determinado de evaluar ¹ el proceso de selección de personal a través de la lista de chequeo, determinándose que, de los 15 criterios evaluados, la empresa cumple con el 80% (un total de 12 criterios) incumpliendo con aspectos como el encargado del área solicitante analiza cada una de las funciones del puesto de trabajo, el perfil del cargo resulta adecuado y el criterio de selección es el más adecuado. Estos resultados coinciden con la valoración realizada por los encuestados, reflejándose debilidades importantes que deben subsanarse para darle garantía y confiabilidad al proceso.

Tabla 39

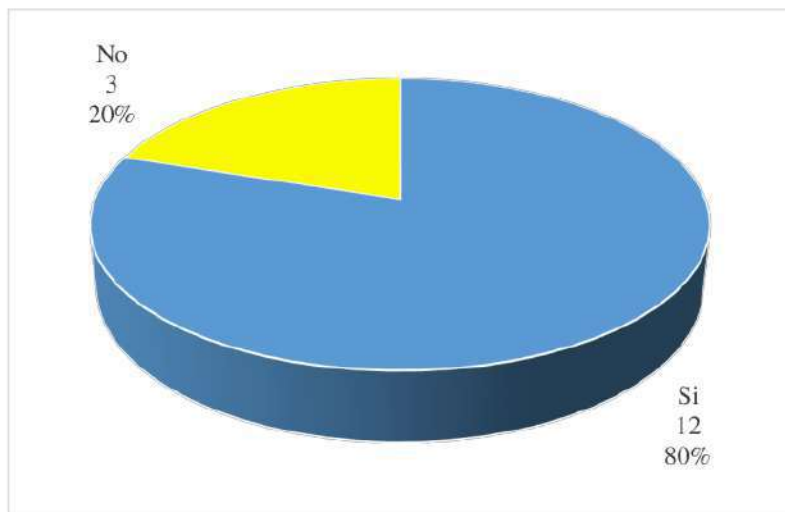
Evaluación de lo observado

| No | D1: Etapa preparatoria | Si | No |
|----|--|----|----|
| 01 | El puesto de trabajo ha sido objeto de una planificación estratégica previa | X | |
| 02 | El encargado del área solicitante analiza cada una de las funciones del puesto de trabajo | | X |
| 03 | El perfil del cargo resulta adecuado | | X |
| No | D2: Reclutamiento | | |
| 04 | La entidad dispone de una base de datos de candidatos elegibles | X | |
| 05 | Se emplea algún sistema de información de personal | X | |
| 06 | Los resultados de las verificaciones de documentos son publicados pertinentemente | X | |
| 07 | La entidad crea contenidos de valor que puedan contribuir a captar nuevos candidatos | X | |
| No | D3: Selección | | |
| 08 | El criterio de selección es el más adecuado | | X |
| 09 | Las pruebas aplicadas se entienden perfectamente | X | |
| 10 | Las pruebas aplicadas reflejan todas las condiciones de la vacante existente | X | |
| 11 | Las evaluaciones realizadas se corresponden al puesto de trabajo | X | |
| 12 | El personal que realiza las evaluaciones tiene la suficiente capacidad para cumplir con esta actividad | X | |
| 13 | El encargado de la aplicación de la entrevista logra identificar las cualidades individuales del postulante al cargo | X | |
| No | D4: Post-decisión | | |
| 14 | La entidad dispone de una estrategia para canalizar la integración de la persona que obtuvo la vacante | X | |
| 15 | El contrato de trabajo especifica cabalmente todas las condiciones laborales | X | |

Nota. La tabla refleja los resultados de la observación del proceso de selección de personal en la entidad, la X indica si se cumple o no dicho ítem dentro de ese proceso

Figura 40

Evaluación de lo observado



Nota. Cada segmento representa la cantidad de ítems que se cumplen o no.

3.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Tabla 40

Relación de las variable control interno y proceso de selección de personal

| Variable | Proceso de selección de personal | | | | | | | |
|-----------------|----------------------------------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Regular | | Bueno | | Total | |
| Control interno | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Bajo | 2 | 3.7 | 1 | 1.8 | 0 | 0.0 | 3 | 5.5 |
| Moderado | 1 | 1.8 | 24 | 43.6 | 5 | 9.1 | 30 | 54.5 |
| Alto | 0 | 0.0 | 14 | 25.5 | 8 | 14.5 | 22 | 40.0 |
| Total | 3 | 5.5 | 39 | 70.9 | 13 | 23.6 | 55 | 100.0 |

Nota. La tabla refleja la frecuencia absoluta (f) y relativa (%) de la opción de respuesta de cada consultado

De acuerdo con la tabla 40, se contempla que el 43.6% ($f = 24$) de los encuestados valoran simultáneamente el control interno en la empresa como moderado y el proceso de selección de personal como regular.

Para el contraste de hipótesis se parte de lo siguiente:

Establecimiento de la hipótesis de contraste

H_0 : El control interno no influye en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

H_1 : El control interno influye positivamente en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Nivel de significancia

Se ha fijado $\alpha = 5\%$ lo que representa que la prueba tiene un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión

Una vez obtenido el valor de P o significación asintótica (bilateral) de la prueba del programa SPSS, se realizó una comparación con el nivel de significancia, que se ha fijado en 5%, considerándose la siguiente regla:

- Se acepta H_0 o se rechaza H_1 , cuando el valor de P es mayor a 5%.
- Se descarta H_0 o se confirma H_1 , cuando el valor de P es menor a 5%.

Cálculo del estadístico de prueba y de su significación (valor de P)

Tabla 41

Prueba Chi-cuadrado para HG

| | Valor | gl | Sig. asint. bil. |
|-------------|--------------|-----------|-------------------------|
| X^2 | 26.000 | 4 | <0.001 |
| R | 13.677 | 4 | 0.008 |
| Vinculación | 8.848 | 1 | 0.003 |
| N | 55 | | |

Nota. Se confirma significación a 5%

La tabla 41 contempla que χ^2 es 26.000 y el valor de P es < 0.001, que obviamente no supera a lo fijado del 5%, por lo que se descarta H_0 y se confirma H_1 , comprobándose que el control interno influye positivamente en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Determinación de la fuerza de la relación de dependencia entre las variables a través del estadístico Gamma (γ)

Tabla 42

Intensidad de la influencia del control interno sobre el proceso de selección del personal

| | | Valor | Error est. asint. | t | Simplificación |
|---------------------|-------|-------|----------------------|-------|----------------|
| Ordinal por ordinal | Gamma | 0.645 | 0.175 | 2.545 | 0.011 |
| N de casos válidos | | 55 | | | |

Nota. El valor positivo del estadístico Gamma refleja incidencia directa

En la tabla 42, se aprecia que la relación de dependencia entre variables en la empresa es directa y moderada, visto que $\gamma = 0.645$.

Prueba de primera hipótesis específica

Tabla 43

Relación de la variable control interno y la dimensión etapa preparatoria

| Variable | Etapa preparatoria | | | | | | | |
|-----------------|--------------------|-------------|-----------|-------------|----------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Regular | | Bueno | | Total | |
| Control interno | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Bajo | 2 | 3.6 | 1 | 1.9 | 0 | 0.0 | 3 | 5.5 |
| Moderado | 5 | 9.1 | 23 | 41.8 | 2 | 3.6 | 30 | 54.5 |
| Alto | 1 | 1.8 | 16 | 29.0 | 5 | 9.2 | 22 | 40.0 |
| Total | 8 | 14.5 | 40 | 72.7 | 7 | 12.8 | 55 | 100.0 |

Nota. La tabla refleja la frecuencia absoluta (f) y relativa (%) de la opción de respuesta de cada consultado

De acuerdo con la tabla 43, se contempla que el 41.8% (f = 23) de los encuestados valoran simultáneamente el control interno en la empresa como moderado y la dimensión etapa preparatoria del proceso de selección de personal como regular.

Para el contraste de hipótesis se parte de lo siguiente:

Establecimiento de la hipótesis de contraste

H₀: El control interno no influye en la etapa de preparatoria de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

H₁: El control interno influye positivamente en la etapa de preparatoria de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Nivel de significancia

Se ha fijado $\alpha = 5\%$ lo que representa que la prueba tiene un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión

Una vez obtenido el valor de P o significación asintótica (bilateral) de la prueba del programa SPSS, se realizó una comparación con el nivel de significancia, que se ha fijado en 5%, considerándose la siguiente regla:

- Se acepta H₀ o se rechaza H₁, cuando el valor de P es mayor a 5%.
- Se descarta H₀ o se confirma H₁, cuando el valor de P es menor a 5%.

Cálculo del estadístico de prueba y de su significación (valor de P)

Tabla 44

Prueba Chi-cuadrado para H1

| | Valor | gl | Sig. asint. bil. |
|----------------|--------------|-----------|-------------------------|
| X ² | 10.889 | 4 | 0.028 |
| R | 9.203 | 4 | 0.056 |
| Vinculación | 7.872 | 1 | 0.005 |
| N | 55 | | |

Nota. Se confirma significación a 5%

La tabla 44 contempla que χ^2 es 10.889 y el valor de P es 0.028, que obviamente supera a lo fijado del 5%, por lo que se descarta H₀ y se admite H₁, comprobándose que el control interno influye positivamente en la etapa de preparatoria de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Determinación de la fuerza de la relación de dependencia entre las variables a través del estadístico Gamma (γ)

Tabla 45

Intensidad de la influencia del control interno sobre la dimensión etapa preparatoria

| | | Valor | Error est. asint. | t | Simplificación |
|---------------------|--------------------|-------|-------------------|-------|----------------|
| Ordinal por ordinal | Gamma | 0.670 | 0.177 | 2.766 | 0.006 |
| | N de casos válidos | 55 | | | |

Nota. El valor positivo del estadístico Gamma refleja incidencia directa

En la tabla 45, se aprecia que la relación de dependencia entre variables es directa y moderada, visto que $\gamma = 0.670$.

Prueba de segunda hipótesis específica

Tabla 46

Relación de la variable control interno y la dimensión reclutamiento

| Variable | Reclutamiento | | | | | | | |
|-----------------|---------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Regular | | Bueno | | Total | |
| Control interno | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Bajo | 2 | 3.6 | 1 | 1.9 | 0 | 0.0 | 3 | 5.5 |
| Moderado | 4 | 7.3 | 23 | 41.7 | 3 | 5.5 | 30 | 54.5 |
| Alto | 2 | 3.6 | 12 | 21.9 | 8 | 14.5 | 22 | 40.0 |
| Total | 8 | 14.5 | 36 | 65.5 | 11 | 20.0 | 55 | 100.0 |

Nota. La tabla refleja la frecuencia absoluta (f) y relativa (%) de la opción de respuesta de cada consultado

De acuerdo con la tabla 46, se contempla que el 41.7% ($f = 23$) de los encuestados valoran simultáneamente el control interno en la empresa como moderado y la dimensión reclutamiento del proceso de selección de personal como regular.

Para el contraste de hipótesis se parte de lo siguiente:

Establecimiento de la hipótesis de contraste

H₀: El control interno no influye en la etapa de reclutamiento del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

H₁: El control interno influye positivamente en la etapa de reclutamiento del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Nivel de significancia

Se ha fijado $\alpha = 5\%$ lo que representa que la prueba tiene un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión

Una vez obtenido el valor de P o significación asintótica (bilateral) de la prueba del programa SPSS, se realizó una comparación con el nivel de significancia, que se ha fijado en 5%, considerándose la siguiente regla:

- Se acepta H₀ o se rechaza H₁, cuando el valor de P es mayor a 5%.
- Se descarta H₀ o se confirma H₁, cuando el valor de P es menor a 5%.

Cálculo del estadístico de prueba y de su significación (valor de P)

Tabla 47

Prueba Chi-cuadrado para H2

| | Valor | gl | Sig. asint. bil. |
|----------------|--------------|-----------|-------------------------|
| X ² | 12.578 | 4 | 0.014 |
| R | 10.468 | 4 | 0.033 |
| Vinculación | 7.540 | 1 | 0.006 |
| N | 55 | | |

Nota. Se confirma significación a 5%

La tabla 47 contempla que χ^2 es 12.578 y el valor de P es 0.014, que obviamente no supera a lo fijado del 5%, por lo que se descarta H₀ y se admite H₁, comprobándose que el control interno influye positivamente en la etapa de reclutamiento del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Determinación de la fuerza de la relación de dependencia entre las variables a través del estadístico Gamma (γ)

Tabla 48

Intensidad de la influencia del control interno sobre la dimensión reclutamiento

| | | Valor | Error est. asint. | t | Simplificación |
|---------------------|-------|-------|-------------------|-------|----------------|
| Ordinal por ordinal | Gamma | 0.592 | 0.184 | 2.617 | 0.009 |
| N de casos válidos | | 55 | | | |

Nota. El valor positivo del estadístico Gamma refleja incidencia directa

En la tabla 48, se aprecia que la relación de dependencia entre variables es directa y moderada, visto que $\gamma = 0.592$.

Prueba de tercera hipótesis específica

Tabla 49

Relación de la variable control interno y la dimensión selección

| Variable | Selección | | | | | | | |
|--------------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Regular | | Bueno | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Bajo | 2 | 3.6 | 0 | 0.0 | 1 | 1.9 | 3 | 5.5 |
| Moderado | 2 | 3.6 | 14 | 25.5 | 14 | 25.5 | 30 | 54.5 |
| Alto | 2 | 3.6 | 7 | 12.7 | 13 | 23.6 | 22 | 40.0 |
| Total | 6 | 10.9 | 21 | 38.2 | 28 | 50.9 | 55 | 100.0 |

Nota. La tabla refleja la frecuencia absoluta (f) y relativa (%) de la opción de respuesta de cada consultado

De acuerdo con la tabla 46, se contempla que el 25.5% ($f = 14$) de los encuestados valoran simultáneamente el control interno en la empresa como moderado y la dimensión selección del proceso de selección de personal como regular. Un porcentaje similar evalúa simultáneamente el control interno en la empresa como moderado y la dimensión selección del proceso de selección de personal como buena.

Para el contraste de hipótesis se parte de lo siguiente:

Establecimiento de la hipótesis de contraste

H₀: El control interno no influye en la etapa de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

H₁: El control interno influye positivamente en la etapa de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Nivel de significancia

Se ha fijado $\alpha = 5\%$ lo que representa que la prueba tiene un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión

Una vez obtenido el valor de P o significación asintótica (bilateral) de la prueba del programa SPSS, se realizó una comparación con el nivel de significancia, que se ha fijado en 5%, considerándose la siguiente regla:

- Se acepta H₀ o se rechaza H₁, cuando el valor de P es mayor a 5%.
- Se descarta H₀ o se confirma H₁, cuando el valor de P es menor a 5%.

Cálculo del estadístico de prueba y de su significación (valor de P)

Tabla 50

Prueba Chi-cuadrado entre la variable control interno y la dimensión selección

| | Valor | gl | Sig. asint. bil. |
|----------------|--------|----|------------------|
| X ² | 11.663 | 4 | 0.020 |
| R | 8.199 | 4 | 0.085 |
| Vinculación | 2.250 | 1 | 0.134 |
| N | 55 | | |

Nota. Se confirma significación a 5%

La tabla 50 contempla que χ^2 es 11.663 y el valor de P es 0.020, que obviamente supera a lo fijado del 5%, por lo que descarta H₀ y se admite H₁, comprobándose que el control interno influye positivamente en la etapa de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Determinación de la fuerza de la relación de dependencia entre las variables a través del estadístico Gamma (γ)

Tabla 51

Intensidad de la influencia del control interno sobre la dimensión selección

| | | Valor | Error est. asint. | t | Simplificación |
|---------------------|-------|-------|-------------------|-------|----------------|
| Ordinal por ordinal | Gamma | 0.280 | 0.226 | 1.175 | 0.240 |
| N de casos válidos | | 55 | | | |

Nota. El valor positivo del estadístico Gamma refleja incidencia directa

En la tabla 51, se aprecia que la relación de dependencia entre variables es directa y baja, visto que $\gamma = 0.280$.

Prueba de cuarta hipótesis específica

Tabla 52

Relación de la variable control interno y la dimensión post-decisión

| Variable | Post-decisión | | | | | | | |
|--------------|---------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|
| | Deficiente | | Regular | | Bueno | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Bajo | 3 | 5.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 5.5 |
| Moderado | 4 | 7.3 | 14 | 25.5 | 12 | 21.8 | 30 | 54.5 |
| Alto | 2 | 3.6 | 12 | 21.8 | 8 | 14.5 | 22 | 40.0 |
| Total | 9 | 16.4 | 26 | 47.3 | 20 | 36.3 | 55 | 100.0 |

Nota. La tabla refleja la frecuencia absoluta (f) y relativa (%) de la opción de respuesta de cada consultado

De acuerdo con la tabla 52, se contempla que el 25.5% ($f = 14$) de los encuestados valoran simultáneamente el control interno en la empresa como moderado y la dimensión post-decisión del proceso de selección de personal como regular.

Para el contraste de hipótesis se parte de lo siguiente:

Establecimiento de la hipótesis de contraste

H_0 : El control interno no influye en la etapa de post-decisión de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

H₁: El control interno influye positivamente en la etapa de post-decisión de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Nivel de significancia

Se ha fijado $\alpha = 5\%$ lo que representa que la prueba tiene un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión

Una vez obtenido el valor de P o significación asintótica (bilateral) de la prueba del programa SPSS, se realizó una comparación con el nivel de significancia, que se ha fijado en 5%, considerándose la siguiente regla:

- Se acepta H₀ o se rechaza H₁, cuando el valor de P es mayor a 5%.
- Se descarta H₀ o se confirma H₁, cuando el valor de P es menor a 5%.

Cálculo del estadístico de prueba y de su significación (valor de P)

Tabla 53

Prueba Chi-cuadrado para H4

| | Valor | gl | Sig. asint. bil. |
|----------------|--------|----|------------------|
| X ² | 16.570 | 4 | 0.002 |
| R | 12.232 | 4 | 0.016 |
| Vinculación | 2.955 | 1 | 0.086 |
| N | 55 | | |

Nota. Se confirma significación a 5%

La tabla 53 contempla que χ^2 es 16.570 y el valor de P es 0.002, que obviamente no supera a lo fijado del 5%, por lo que se descarta H₀ y se confirma H₁, comprobándose que el control interno influye positivamente en la etapa de post-decisión de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.

Determinación de la fuerza de la relación de dependencia entre las variables a través del estadístico Gamma (γ)

Tabla 54

Intensidad de la influencia del control interno sobre la dimensión post-decisión

| | | Valor | Error est. asint. | t | Simplificación |
|---------------------|-------|--------------|--------------------------|----------|-----------------------|
| Ordinal por ordinal | Gamma | 0.255 | 0.216 | 1.116 | 0.264 |
| N de casos válidos | | 55 | | | |

Nota. El valor positivo del estadístico Gamma refleja incidencia directa

En la tabla 54, se aprecia que la relación de dependencia entre variables es directa y baja, visto que $\gamma = 0.255$.

IV. DISCUSIÓN

Los hallazgos investigativos permitieron demostrar ² que el control interno influye positivamente en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, al obtenerse un Chi-cuadrado de 26.000 (con $P < 0.001$) y un coeficiente Gamma (γ) de 0.645, encontrándose que, de mejorarse la implementación del control interno en la entidad, el proceso de selección del talento humano que se requiere será más óptimo. Al respecto, se determinó mayormente que el 54.5% de los servidores consultados evaluó como moderado el control interno y el 70.9% como regular el proceso de selección de personal.

Este resultado coincide con lo determinado por Bravo-Sánchez et al. (2020), en su estudio realizado en Ecuador, en donde el 76.67% de los encuestados consideraron que el control interno incide en la gestión del talento humano. Adicionalmente, también coincide con lo obtenido por Vargas (2022), quien encontró ¹ una relación positiva entre el control interno y la selección del personal al evidenciar un valor $r = 0.310$ en la GRED Lambayeque, por lo que es posible que el establecimiento de un control interno óptimo represente un mecanismo ideal en el mejoramiento de la elección del personal.

También, el resultado obtenido en la presente investigación coincide con lo aportado por Condori (2019), en cuyo estudio en Huancavelica, determinó que el control interno se relaciona positivamente con la gestión del talento humano al registrarse un valor $r = 0.804$ ($p = 0.000$). Por lo antes expuesto, Jatmiko et al. (2019) señaló que el efecto del control interno en la gestión del recurso humano en Indonesia, se demuestra que si la administración de los recursos cumple con los criterios del control interno, entonces se obtendrán niveles elevados de capacidad técnica y responsabilidad y los resultados de la gestión serán satisfactorios.

Agrega a lo anterior, Jatmiko et al. (2019) que un inadecuado control interno en el proceso de selección conlleva a que los empleados contratados no tengan claridad en los roles y sus funciones, impidiendo que efectúen las actividades encomendadas de una forma eficiente al mostrar un desconocimiento importante sobre sus actividades.

Otro resultado resaltante del estudio fue que se encontró ¹ que el control interno influye positivamente en la etapa de preparatoria de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, al obtenerse un Chi-cuadrado de 10.889 (con $P = 0.028$) y un coeficiente Gamma (γ) de 0.670, encontrándose que de mejorarse la implementación

del control interno en la entidad, la planeación de las actividades que debe realizar la Oficina de Recursos Humanos en el marco del proceso de selección sería más eficiente. Al respecto, se determinó mayormente que el 54.5% de los servidores consultados evaluó como moderado el control interno y el 72.7% como regular la etapa preparatoria.

Este resultado resulta similar a lo arrojado en el estudio de Vega (2022), en una dirección de la PNP en Lima, en donde se encontró que el control interno como parte de la auditoría interna se relaciona con las actividades de planeamiento en los diferentes sub-sistemas como el de recursos humano con $r = 0.852$ ($p = 0.000$).

De igual modo, otro hallazgo relevante del estudio fue que el control interno influye positivamente en la etapa de reclutamiento del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, al obtenerse un Chi-cuadrado de 12.578 (con $P = 0.014$) y un coeficiente Gamma (γ) de 0.592, encontrándose que de mejorarse la implementación del control interno en la entidad, la recepción y valoración de la documentación que es solicitada para participar en la postulación de las vacantes existentes en la entidad sería más efectiva. Al respecto, se determinó mayormente que el 54.5% de los servidores consultados evaluó como moderado el control interno y el 65.5% como regular la etapa reclutamiento.

Al respecto, Barazorda (2021) en su estudio del sistema de control interno en el departamento de recursos humanos de un área asistencial de Apurímac concuerda con este hallazgo, al determinar que el diseño de mejoramiento del control interno y las gestiones de reclutamiento que realiza la oficina de recursos humanos al obtenerse un coeficiente de Spearman $r = 0.687$.

Adicionalmente, en el estudio se determinó que el control interno influye positivamente en la etapa de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, al obtenerse un Chi-cuadrado de 11.663 (con $P = 0.020$) y un coeficiente Gamma (γ) de 0.280, encontrándose que de mejorarse la implementación del control interno en la entidad, las evaluaciones de conocimientos, psicométricas, aptitudes, psicológicas, aparte de efectuar las evaluaciones curriculares y las entrevistas personales correspondientes tendrían resultados más óptimos. Al respecto, se determinó mayormente que el 54.5% de los servidores consultados evaluó como moderado el control interno y el 50.9% como buena la etapa selección.

Este resultado se alinea perfectamente con lo obtenido por Costilla (2021) quien, al abordar la incidencia del control interno sobre la contratación del personal una empresa

limeña, demostró la asociación estadística entre la selección del personal y la contratación del personal al presentar un valor $r = 0.419$.

Por otro lado, se halló en la investigación ¹ que el control interno influye positivamente en la etapa de post-decisión de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, al obtenerse un Chi-cuadrado de 16.570 (con $P = 0.002$) y un coeficiente Gamma (γ) de 0.255, encontrándose que, de mejorarse la implementación del control interno en la entidad, la notificación y actividades posteriores a la escogencia del personal serían más efectivas. Al respecto, se determinó mayormente que el 54.5% de los servidores consultados evaluó como moderado el control interno y el 47.3% como regular la etapa de post-decisión. Este resultado se alinea perfectamente con lo obtenido por Costilla (2021) quien demostró la asociación estadística entre el cumplimiento normativo luego de la selección del personal y la contratación del personal al presentar un valor $r = 0.520$.

Desde lo teórico, se aprecia del estudio los distintos aspectos de mejora ¹ en el proceso de selección del personal que propicia la aplicación del control interno, destacando que contribuye en el desarrollo de una cultura que busca la mejora continua y la solución de problemas de manera inmediata y radical, evitando que se presenten riesgos que pueden afectar la contratación del personal.

En cuanto a limitaciones, se destaca que el estudio se centró exclusivamente en la percepción de los trabajadores, dejando al margen, la visión que tienen los responsables de la empresa, lo cual sería importante para contrastar la postura de los empleados. Adicionalmente, en la empresa no se disponían suficientes registros ¹ de la implementación del control interno, lo cual redujo la cantidad de datos que podían contrastarse.

V. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general del estudio, se encontró que el control interno influye positivamente en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, con un Chi-cuadrado de 26.000 (con $P < 0.001$) y un coeficiente Gamma (γ) de 0.645, con lo cual se constató la hipótesis general del estudio.
2. En atención al primer objetivo específico investigativo, se determinó que el control interno influye positivamente en la etapa de preparatoria de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, con un Chi-cuadrado de 10.889 (con $P = 0.028$) y un coeficiente Gamma (γ) de 0.670, con lo cual se constató la primera hipótesis específica del estudio.
3. En atención al segundo objetivo específico investigativo, se determinó que el control interno influye positivamente en la etapa de reclutamiento del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, con un Chi-cuadrado de 12.578 (con $P = 0.014$) y un coeficiente Gamma (γ) de 0.592, con lo cual se constató la segunda hipótesis específica del estudio.
4. En atención al tercer objetivo específico investigativo, se determinó que el control interno influye positivamente en la etapa de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, con un Chi-cuadrado de 11.663 (con $P = 0.020$) y un coeficiente Gamma (γ) de 0.280, con lo cual se constató la tercera hipótesis específica del estudio.
5. En atención al cuarto objetivo específico investigativo, se determinó que el control interno influye positivamente en la etapa de post-decisión de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023, con un Chi-cuadrado de 16.570 (con $P = 0.002$) y un coeficiente Gamma (γ) de 0.255, con lo cual se constató la cuarta hipótesis específica del estudio.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la empresa, lograr la implementación completa del control interno; en especial, en la actualización de manuales de procedimientos actuales, en la mejora de la documentación de dicho proceso en los plazos establecidos y en la determinación de los beneficios laborales asociados a cada perfil, para evitar la discrecionalidad de la política salarial y de reconocimientos.
2. Se recomienda al Gerente del área responsable, realizar la planeación de la solicitud de cargos en colaboración con cada supervisor de las áreas demandantes de personal, lo cual asegura que el perfil solicitado sea el requerido por cada unidad.
3. En atención a la etapa de reclutamiento del personal, se recomienda a la empresa promover una cultura organizacional en función de dar prioridad al recurso humano existente y que sean ellos los que postulen a cargos superiores en las distintas unidades.
4. En cuanto a la etapa de selección del personal, se recomienda a la Oficina de Talento Humano automatizar este proceso combinando pruebas en dispositivos electrónicos, evaluaciones gamificadas y entrevistas a los postulantes, con lo cual se reduce el tiempo del proceso.
5. Para la etapa de post-decisión de selección del personal, se recomienda dar respuesta a los candidatos que no fueron elegidos, manteniéndolos actualizados de nuevos procesos de selección en los cuales pueden participar.

VII. REFERENCIAS

- Abu, N., & Almaamari, Q. (2022). The Effect of Internal Control System (ICS) on Organizational Effectiveness (OE): Empirical investigation from Privet Universities in Palestine. *Res Militaris*, 12(6), 887-901. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/2592/2159>.
- Albán, J., & Poma, A. (2019). Problemática del Sistema de Control Interno para erradicar la corrupción en el Estado Peruano. *YACHAQ*, 1(2), 73–96.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortes, C., Fossa, P., . . . Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de investigación 2021*. Chile: Universidad del Desarrollo.
- Barazorda, M. (2021). *Diseño para el mejoramiento del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos de ESSALUD en la Red Asistencial Apurímac, año 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.
- Bouheraoua, S., & Djafri, F. (2022). Adoption of the COSO methodology for internal Sharia audit. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 221-235.
- Bravo, W., & Delgado, B. (2022). Selección del personal: Relevancia de las entrevistas Vs las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>.
- Bravo-Sánchez, E., Zambrano-Zambrano, M., & Bravo-Giler, M. (2020). Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí. *Dominio de Las Ciencias*, 6(4), 1312-1338.
- Cabrera-Encalada, S., Erazo-Alvarez, J., Narváez-Zurita, C., & Rodríguez-Pillaga, R. (2020). El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Unidades Desconcentradas del Ejecutivo. *Cienciamatria*, <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/446/620>.
- Calle, G., Narváez, C., & Erazo, J. (2020). Sistema de control interno como herramienta de optimización de los procesos financieros de la empresa Austroseguridad Cía. Ltda. *Dominio de las Ciencias*, 6(1), 429-465.

- Carhuanchu, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística* (Primera ed.). Guayaquil: UIDE.
- Chuchuca-Tocto, M., Risco-Ramírez, E., & Jaya-Pineda, I. (2021). Diagnóstico del reclutamiento y selección del personal de la bananera San Francisco del Cantón Pasaje. *593 Digital Publisher*, 6(5), 226-240. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.5.688>.
- Condori, M. (2019). *Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos, Huancavelica, Perú.
- Contraloría General de la República. (2014). *Marco conceptual de Control Interno*. Lima, Perú: Contraloría General de la República.
- Contraloría General de la República. (2019). *Control Interno*.
- Costilla, J. (2021). *Control Interno y la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C., Lima, 2021*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Djasuli, M., Triyuwono, I., Purwanti, L., & Roekhudin. (2022). Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) Framework as a Control Framework Construction Internal Sharia Based. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 6603-6610. DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4386>.
- Eito-Brun, R., & Calleja, C. (2020). La gestión documental en los modelos de gobernanza TIC: presencia y visibilidad de la normativa internacional en el modelo de referencia COBIT. *Revista Española de Documentación Científica*, 43(3), <https://doi.org/10.3989/redc.2020.3.1666>.
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333.
- Franco-López, J., & Bedoya-Zapata, J. (2018). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones pymes. *Revista CEA*, 4(7), <https://doi.org/10.22430/24223182.761>.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: : Manual autoformativo interactivo*. Huacayo: Universidad Continental.

- Goloshchapova, L., Smolentsev, V., Korelskiy, D., Rudenko, M., & Sergodeeva, E. (2017). Theoretical and Methodological Basis of Organization of the Internal Control System of the Industrial Enterprise. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(12), 261-271.
- Hanoon, R., Ahamad Rapani, N., & Khalid, A. (2020). The Correlation between Internal Control Components and the Financial Performance of Iraqi Banks a Literature Review. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, 12(4), 957-966. DOI: 10.5373/JARDCS/V12SP4/20201567.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-Hill.
- Huaiman, R. (2022). El sistema de control interno y la gestión pública: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina*, 6(2), https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2030.
- Hurtado, L., & Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas: CEC.
- Jatmiko, B., Prawoto, N., Astuti, R., & Wulandar, D. (2019). The effect of human resources, internal control systems, and implementation effectiveness of village financial systems on village financial statements quality (survey on entire village in Bantul District). *Management and Economics Journal*, 3(1), 23-40. DOI: <http://dx.doi.org> (Editor only).
- Jebungei, R., & Tirimba, I. (2022). Internal Control Elements and Organizational Performance: Evidence from the Level-5 Public Hospitals in Nairobi County. *International Journal of Auditing and Accounting Studies*, 4(1), 107-142. <https://doi.org/10.46791/ijaas.2022.v04i01.05>.
- Jiménez-Rodas, E., Narváez-Zurita, C., Torres, M., & Erazo-Álvarez, J. (2020). Evaluación del sistema de control interno del componente propiedad, planta y equipo en empresas hospitalarias. *Dominio de las Ciencias*, 6(1), <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1159>.
- Leiva, D., & Soto, H. (2018). *Control interno como herramienta para una gestión pública eficiente y prevención de irregularidades*.
- López, A., & Cañizares, M. (2018). El control interno en el sector público ecuatoriano. Caso de estudio: gobiernos autónomos descentralizados cantonales de Morona Santiago. *Cofin Habana*, 12(2).

- Lora-Guzmán, H., Castilla-Patermina, S., & Góez-Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>.
- Maaroufi, A., & El Haji. (2022). The effect of internal control components on the organizational performance of Moroccan public organization: a theoretical exploration. *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit*, 6(2), 242-262. <https://revuecca.com/index.php/home/article/view/824/744>.
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *COODES*, 7(2), 225–242.
- Miaja, M. (2019). Presente y futuro del Control Interno en las Administraciones Públicas. *Auditoría Pública*, 74, 85–98.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de futuro*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>.
- Nashwan, I. (2018). Impact of Internal Control System Structures According to (COSO) Model on the Operational Performance of Construction Companies in the Gaza Strip: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 13(11), 176-191.
- Odunko, S. (2022). Internal Control and Firm Performance: Evidence from Selected Firms in Nigeria (2015-2020). *International Journal of Innovative Finance and Economics Research*, 10(1), 68-80. <http://seahipaj.org/journals-ci/mar-2022/IJIFER/full/IJIFER-M-6-2022.pdf>.
- Oseda, D., Flores, P., Luján, J., & Oseda, M. (2020). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 75–82.
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184.
- Resolución de la Contraloría N° 073-2023-CG. (25 de febrero de 2019). *Implementación del Control Interno en las Entidades del Estado*. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/3957775-073-2023-cg>

- Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandría, C., & Delgado, J. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín. *Ciencia Latina*, 5(4), https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.727.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- SERVIR. (22 de Marzo de 2021). *Directiva para la selección del personal a través de concurso público de méritos para el traslado a la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil en el Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/directivas/25221-directiva-n-01-2021-ef-43-02/file>.
- Solís-Morejón, V., & Llamuca-Pérez, S. (2020). Control interno una ciencia que evoluciona: Visión técnica evolutiva COSO, MICIL, COCO. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1244/0>.
- Souto, L., Márquez, F., & Marrero, Y. (2019). Procedimiento para la selección del personal basado en la Teoría de los Subconjuntos Borrosos y Operadores OWA. *Revista Espacios*, 40(34), <https://www.revistaespacios.com/a19v40n34/19403409.html>.
- Tetteh, L., Kwarteng, A., Aveh, F., Dadzie, S., & Asante-Darko, D. (2020). The Impact of Internal Control Systems on Corporate Performance among Listed Firms in Ghana: The Moderating Role of Information Technology. *Journal of African Business*, 1-22. doi:10.1080/15228916.2020.1826851.
- Udeh, I. (2020). Observed effectiveness of the COSO 2013 framework Organizational Change. *Journal of Accounting &*, 16(1), 31-45. doi: 10.1108/JAOC-07-2018-0064.
- Vargas, R. (2022). *Control interno y proceso de selección de personal en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos, Chiclayo, Perú.
- Vega, S. (2022). *Cultura de la auditoría interna y la eficiencia en la gestión de planeamiento institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.
- Yanti, R., Sari, R., & Ratnawati, V. (2020). The Effect of Budget Goal Clarity, Internal Control Systems, and Quality of Human Resources on the Village Chief Performance with Accountability and Organizational Commitment as the Moderating Variables.

IJEBA: International Journal of Economic, Business and Applications, 5(1), 1-16.
<https://dx.doi.org/10.31258/ijebe.5.1.1-16>.

Yuperel, B., Pasta B., & Hernández, M. (2020). Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas. *Revista Universitaria Del Caribe*, 24(01), 68–76. <https://doi.org/10.5377/ruc.v24i01.9912>

Yusyawiru , N., & Setyaningrum, D. (2018). Analysis of Internal Control System on Inventory at University of X. *CelSciTech*, 3, 6-13.

Zurita, N., Chancha, T., Quispe, R., & Solórzano, J. (2022). Gestión de selección de personal y competencias para el ejercicio de cargos directivos en una red integrada de salud, 2022. *Ciencia Latina*, 6(6), 1919-1944. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3648.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

I. Datos básicos de inicio de sesión

Lugar de aplicación: _____ **Fecha de aplicación:** _____
Hora de inicio: _____

II. Planteamiento

Instrucciones: Para cada planteamiento, agradecemos elija una sola opción.

1 = Total desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indeciso, 4 = De acuerdo, 5 = Total acuerdo

| Control Interno | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Dimensión: Cultura organizacional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.- La entidad muestra interés en aplicar normas en cada una de las actividades que realiza | | | | | |
| 2.- La institución dispone de manuales de funciones y estructura organizacional | | | | | |
| 3.- Los colaboradores tienen conocimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad | | | | | |
| 4.- La entidad dispone de políticas y procedimientos adecuados para la selección, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal | | | | | |
| 5.- El control interno de los procesos es supervisado constantemente | | | | | |
| 6.- La entidad revisa periódicamente los sistemas de información disponibles | | | | | |
| 7.- La información interna y externa que maneja la entidad es útil, pertinente y confiable en la ejecución de los procesos | | | | | |
| 8.- Los canales de comunicación internos y externos resultan eficientes para mantener informados a los colaboradores y usuarios de la entidad | | | | | |
| Dimensión: Gestión de riesgos | | | | | |
| 9.- La entidad visualiza permanentemente los riesgos internos y externos que generan | | | | | |
| 10.- La institución evalúa periódicamente los riesgos internos y externos | | | | | |
| 11.- La entidad cuenta con un plan de actividades de identificación, análisis o evaluación de los riesgos | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 12.- Los procedimientos de autorización para los procesos, actividades y tareas están adecuadamente delimitados en manuales o en otra documentación | | | | | |
| 13.- La entidad dispone de indicadores de desempeño para las actividades ejecutadas | | | | | |
| 14.- La entidad realiza la rendición de cuentas de una manera oportuna | | | | | |
| 15.- La entidad detecta a tiempo las causas que impiden el cumplimiento de los objetivos establecidos | | | | | |
| Dimensión: Supervisión | | | | | |
| 16.- Las evaluaciones del control interno son ejecutadas de manera permanente | | | | | |
| 17.- Los encargados del control interno presentan oportunamente los resultados de sus autoevaluaciones | | | | | |
| 18.- Los encargados del control interno presentan un plan de acciones correctivas para solventar los problemas que se presentan en el área de trabajo | | | | | |
| 19.- El gerente del área atiende oportunamente las recomendaciones realizadas por la máxima autoridad de la institución en cuanto a los problemas que se presentan | | | | | |

CUESTIONARIO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

I. Datos básicos de inicio de sesión

Lugar de aplicación: _____ **Fecha de aplicación:** _____
Hora de inicio: _____

II. Planteamiento

Instrucciones: Para cada planteamiento, agradecemos elija una sola opción.

1 = Total desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indeciso, 4 = De acuerdo, 5 = Total acuerdo

| Selección del personal | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Etapa preparatoria | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.- La entidad planifica las actividades asociadas a la selección del personal | | | | | |
| 2.- La entidad permanente cuenta con la certificación presupuestal para contratar al personal | | | | | |
| 3.- El área usuaria delimita claramente el perfil de los candidatos a la vacante a contratar | | | | | |
| 4.- El área usuaria describe minuciosamente las funciones y/o tareas que se van a llevar a cabo en el puesto a contratar | | | | | |
| 5.- El área usuaria establece todas las condiciones de la contratación, que tiene que ver con el sitio de trabajo, remuneración, beneficios, duración, entre otros | | | | | |
| Dimensión: Reclutamiento | | | | | |
| 6.- La entidad recibe y ordena adecuadamente cada una de las postulaciones realizadas por los candidatos a cargos | | | | | |
| 7.- La entidad verifica minuciosamente cada uno de los requerimientos entregados por los postulantes | | | | | |
| 8.- La entidad evalúa cada una de las postulaciones en un periodo relativamente corto | | | | | |
| 9.- La entidad realiza la publicación de las evaluaciones de los requisitos mínimos de postulaciones en su portal web o en otros medios informativos | | | | | |
| Dimensión: Selección | | | | | |
| 10.- Los criterios de evaluación y su calificación se muestran objetivos y congruentes con el puesto a contratar | | | | | |
| 11.- La Oficina de Recursos Humanos aplica adecuadamente las pruebas de conocimientos para estimar el grado de conocimiento, aptitudes y personalidad del postulante | | | | | |
| 12.- La Oficina de Recursos Humanos efectúa una evaluación exhaustiva de la información curricular de los candidatos a cargos | | | | | |
| Dimensión: Post-decisión | | | | | |
| 13.- La suscripción de contrato con el postulante ganador se lleva a cabo en los plazos establecidos en la convocatoria | | | | | |
| 14.- Los resultados de los concursos realizados por la entidad se caracterizan por ser objetivos | | | | | |

15.- El registro del contrato se entrega oportunamente en el Ministerio de Trabajo

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

ANEXO 2: Ficha técnica

| | | |
|---|--|---------------------------------|
| Nombre original del instrumento: | CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO | |
| Autor y año: | Original: | Elaborado por la autora en 2023 |
| | Adaptación: | Sin adaptación |
| Usuarios: | Se aplicará a personal de la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023 | |
| Forma de Administración o Modo de aplicación: | Se administrará personal e individualmente | |
| Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos) | Será validado a través de juicio de experto | |
| Confiability: (Presentar los resultados estadísticos) | Se aplicará la prueba de alfa de Cronbach | |
| Estructura | <p>El cuestionario está compuesto por 19 ítems distribuidos en:</p> <p>Dimensión cultura organizacional con 8 ítems</p> <p>Dimensión gestión de riesgos con 7 ítems</p> <p>Dimensión supervisión con 4 ítems</p> <p>Los niveles para la variable son:</p> <p>Bajo 19-57</p> <p>Moderado 58-76</p> <p>Alto 77-105</p> | |

| | | |
|---|---|---------------------------------|
| Nombre original del instrumento: | CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL | |
| Autor y año: | Original: | Elaborado por la autora en 2023 |
| | Adaptación: | Sin adaptación |
| Usuarios: | Se aplicará a personal de la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023 | |
| Forma de Administración o Modo de aplicación: | Se administrará personal e individualmente | |
| Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos) | Será validado a través de juicio de experto | |
| Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos) | Se aplicará la prueba de alfa de Cronbach | |
| Estructura | <p>El cuestionario está compuesto por 15 ítems distribuidos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dimensión etapa preparatoria con 5 ítems Dimensión etapa de reclutamiento con 4 ítems Dimensión etapa de selección con 3 ítems Dimensión etapa post-decisión con 3 ítems <p>Los niveles para la variable son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Deficiente 15-45 Regular 46-60 Bueno 61-75 | |

ANEXO 3: Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Índices | Instrumento | Tipo de variable/ Escala | | | |
|-------------------------------|--|--|-------------------------------|--|---------------|--------------|----------------------------|--|-------|--------------|
| 1 Control interno | Es un proceso que involucra la estructura organizacional, los procedimientos y disposiciones que se coordinan para preservar los bienes de la entidad, para garantizar la exactitud y confiabilidad de los datos contables y fomentar la eficiencia y el cumplimiento de la gestión (Yusyawiru y Seyamingrum., 2018) | Constituye un conjunto de procedimientos y técnicas orientadas a lograr el cumplimiento de los objetivos de una entidad, y en este caso están compuesta por tres ejes que agrupan los componentes del control interno, a saber: cultura organizacional, gestión de riesgo y supervisión (Resolución de la Contraloría N° 073-2023-CG, 2023). | Cultura organizacional | Ambiente de control | 1-5 | Cuestionario | Ordinal / Escala de Likert | | | |
| | | | Gestión de riesgo | Información y comunicación | 6-8 | | | | | |
| | | | Supervisión | Evaluación de riesgos | 9-12 | | | | | |
| | | | | Actividades de control | 13-15 | | | | | |
| | | | Etapa preparatoria | Es la designación de una persona para desempeñar un determinado puesto laboral, convocando a concurso administrativo abierto, por medio de cuatro fases: i) Preparatoria, ii) Reclutamiento, iii) Selección iv) Post-decisión (SERVIR, 2021) | Planificación | | | Monitoreo | 16 | |
| | | | | | | | | Autoevaluación | 17 | |
| | | | | | | | | Retroalimentación | 18-19 | |
| | | | Proceso de selección personal | Es un proceso donde se designa al empleado que sea más apto y competente a ocupar un puesto de trabajo dentro de una entidad (Bravo y Delgado., 2022). | Reclutamiento | | | Perfil del candidato | 1-2 | Cuestionario |
| | | | | | | | | Descripción de tareas y condiciones de trabajo | 3 | |
| | | | Post-decisión | | | | | Sistematización de postulación | 4-5 | |
| Verificación de requerimiento | 6 | | | | | | | | | |
| Evaluación de postulación | 7 | | | | | | | | | |
| Publicación de postulación | 8 | | | | | | | | | |
| Criterio de selección | 9 | | | | | | | | | |
| Selección | | | Aplicación de prueba | 10 | | | | | | |
| | | | Evaluación curricular | 11 | | | | | | |
| | | | Suscripción de contrato | 12 | | | | | | |
| Post-decisión | | | Objetividad de resultados | 13 | | | | | | |
| | | | Registro de contrato | 14 | | | | | | |
| | | | | 15 | | | | | | |

ANEXO 4: Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 16 de Noviembre del 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 01456-2023/UCT-EPG-D

Nadia Rojas Gomez:
GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA WGR CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Jhoselyn Iris Mingochea Chuquiruma**, identificada con DNI N° 47133102, alumna del programa de Maestría en Auditoría y Gestión Pública, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN PRIVADA 2023.**

Presento a usted a la mencionada maestranda para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WR.RP/mnj

ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo **ROJAS GÓMEZ NADIA**, identificada con DNI **46270813**, en mi calidad de **GERENTE GENERAL**, de la Constructora **WGR CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.**, con R.U.C. N° **20555389214**, ubicada en **ASOC. EL PORVENIR N° 011 S. DISTRITO DE PUENTE PIEDRA**, en la ciudad de **LIMA**, departamento de Lima.

OTORGÓ LA AUTORIZACIÓN,

Al Sr/s Señora **ZHOSELYN IRIS MINGOCHEA CHUQUIBUNSA**, Identificado(s) con DNI N° **47133102**, del Programa de Maestría en **AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA**, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Reporte de identificación de Deficiencias
- Planes de Acción del Sistema de Control Interno
- Reporte de Seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual
- Planes de medidas de Recuperación
- Planes de medidas de Control (Riesgos) y reportes de seguimientos a los planes.

con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestría Doctor

Publicar los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


ROJAS GÓMEZ NADIA
GERENTE GENERAL
WGR CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.
RUC: 20555389214

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 46270813

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 47133102

ANEXO 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **JHOSELYN IRIS MINGOCHEA CHUQUIRUNA**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN PRIVADA 2023**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

YANIRA LUCERO LANDEO ROJAS

FIRMA:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'YANIRA LUCERO LANDEO ROJAS', with a horizontal line underneath.

Fecha: 10/10/2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **JHOSELYN IRIS MINGOCHEA CHUQUIRUNA**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN PRIVADA 2023**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

KATHERINE CELESTINO PARRA

FIRMA:

Handwritten signature in black ink, appearing to read 'Katherine C. Parra'.

Fecha: 10 /10 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **JHOSELYN IRIS MINGOCHEA CHUQUIRUNA**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN PRIVADA 2023**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Andrea Ángeles Tapia Condori

FIRMA:



Fecha: 10 /10 /2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **JHOSELYN IRIS MINGOCHEA CHUQUIRUNA**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la **INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN PRIVADA 2023**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

MARGARETH CHAVEZ CUTTI

FIRMA:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Chavez Cutti' with a horizontal line underneath.

Fecha: 10 /10 / 2023

ANEXO 7: Matriz de consistencia

| Título | Formulación del problema | Hipótesis | Objetivos | Variables | Dimensiones | Metodología |
|--|--|--|--|--|---|---|
| Influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023 | Problema general ¿En qué medida influye el control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023? | Hipótesis general El control interno influye positivamente en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023. | Objetivo general Determinar en qué medida influye el control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023. | Variable 1 Control interno | Cultura organizacional Gestión de riesgos Supervisión | Tipo de investigación: Básica y correlacional Método de investigación: Deductivo |
| | Problemas específicos ¿En qué medida influye el control interno en la etapa de preparatoria de selección del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023? | Hipótesis específica El control interno influye positivamente en la etapa de preparatoria de selección del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023. | Objetivos específicos Determinar en qué medida influye el control interno en la etapa de preparatoria de selección del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023. | Variable 2 | Etapa preparatoria | Diseño de investigación: No experimental - transversal Enfoque de investigación: Cuantitativo |
| | ¿En qué medida influye el control interno en la etapa de reclutamiento del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023? | El control interno influye positivamente en la etapa de reclutamiento del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023. | Determinar en qué medida influye el control interno en la etapa de reclutamiento del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023. | Proceso de selección del personal | Reclutamiento | Técnicas e instrumentos: Encuesta y observación directa Instrumentos: Cuestionario y lista de cotejo |
| | ¿En qué medida influye el control interno en la etapa de selección del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023? | El control interno influye positivamente en la etapa de selección del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023. | Determinar en qué medida influye el control interno en la etapa de selección del personal en la Constructora WGR Contratastas Generales S.A.C. 2023. | | Selección | Método de análisis de datos: Prueba no paramétrica de Chi-Cuadrado |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|----------------------|--|
| | <p>¿En qué medida influye el control interno en la etapa de post-decisión de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023?</p> | <p>El control interno influye positivamente en la etapa de post-decisión de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.</p> | <p>Determinar en qué medida influye el control interno en la etapa de post-decisión de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.</p> | | <p>Post-decisión</p> | |
|--|--|---|--|--|----------------------|--|

ANEXO 8: Validación de instrumentos

Tuujillo, lunes 10 de octubre del 2023

Lic./Mg./Dr.

JULIAN ARMANDO CONTRERAS LLALLICO

Presente. - De

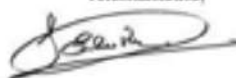
mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por ~~Jhoselyn Iris Mingochea Chuquisima~~, egresada del Programa de maestría en **auditoría y gestión pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. Emilio Augusto Rosario ~~Parahuala~~

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|---|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 01.- La entidad muestra interés en aplicar normas en cada una de las actividades que realiza. | | X | | | | |
| 02.- La institución dispone de manuales de funciones y estructura organizacional. | | X | | | | |
| 03.- Los colaboradores tienen conocimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad. | | X | | | | |
| 04.- La entidad dispone de políticas y procedimientos adecuados para la selección, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal. | | X | | | | |
| 05.- El control interno de los procesos es supervisado constantemente. | | X | | | | |
| 6.- La entidad revisa periódicamente los sistemas de información disponibles. | | X | | | | |
| 07.- La información interna y externa que maneja la entidad es útil, pertinente y confiable en la ejecución de los procesos. | X | | | | | |
| 08.- Los canales de comunicación internos y externos resultan eficientes para mantener informados a los colaboradores y usuarios de la entidad. | | X | | | | |
| 09.- La entidad visualiza permanentemente los riesgos internos y externos que se generan. | | X | | | | |
| 10.- La institución evalúa periódicamente los riesgos internos y externos. | | X | | | | |
| 11.- La entidad cuenta con un plan de actividades de identificación, análisis o evaluación de los riesgos. | | X | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|
| 12.- Los procedimientos de autorización para los procesos, actividades y tareas están adecuadamente delimitados en manuales o en otra documentación. | | X | | | | |
| 13.- La entidad dispone de indicadores de desempeño para las actividades ejecutadas. | | X | | | | |
| 14.- La entidad realiza la rendición de cuentas de una manera oportuna. | | X | | | | |
| 15.- La entidad detecta a tiempo las causas que impiden el cumplimiento de los objetivos establecidos. | | X | | | | |
| 16.- Las evaluaciones del control interno son ejecutadas de manera permanente. | | X | | | | |
| 17.- Los encargados del control interno presentan oportunamente los resultados de sus autoevaluaciones. | | X | | | | |
| 18.- Los encargados del control interno presentan un plan de acciones correctivas para solventar los problemas que se presentan en el área de trabajo | | X | | | | |
| 19.- El gerente del área atiende oportunamente las recomendaciones realizadas por la máxima autoridad de la institución en cuanto a los problemas que se presentan. | | X | | | | |

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de ítems | | | | X |
| Amplitud de contenido | | | | X |
| Redacción de los ítems | | | | X |
| Claridad y precisión | | | | X |
| Pertinencia | | | | X |

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES *CONTRERAS Lhallico Julian ARMANDO*

CPC MAT. 9042

COLEGIATURA: *Abg. REG. CAL. 40079*

DNI: *06010898*.....


 Firma

Fecha: 10/10/2023

Trujillo, lunes 10 de octubre del 2023

Lic./Mg./Dr.

JULIAN ARMANDO CONTRERAS LLALLICO

Presente. - De

mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por ~~Joseben Iris Mingochea Chuquinana~~, egresada del Programa de maestría en **auditoría y gestión pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.



Atentamente,

Dr. Emilio Augusto Rosario ~~Pacahuala~~

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|---|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 1.- La entidad planifica las actividades asociadas a la selección del personal | | X | | | | |
| 2.- La entidad permanente cuenta con la certificación presupuestal para contratar al personal | | X | | | | |
| 3.- El área usuaria delimita claramente el perfil de los candidatos a la vacante a contratar | | X | | | | |
| 4.- El área usuaria describe minuciosamente las funciones y/o tareas que se van a llevar a cabo en el puesto a contratar | | X | | | | |
| 5.- El área usuaria establece todas las condiciones de la contratación, que tiene que ver con el sitio de trabajo, remuneración, beneficios, duración, entre otros. | | X | | | | |
| 6.- La entidad recibe y ordena adecuadamente cada una de las postulaciones realizadas por los candidatos a cargos. | X | | | | | |
| 7.- La entidad verifica minuciosamente cada uno de los requerimientos entregados por los postulantes. | | X | | | | |
| 8.- La entidad evalúa cada una de las postulaciones en un periodo relativamente corto. | | X | | | | |
| 9.- La entidad realiza la publicación de las evaluaciones de los requisitos mínimos de postulaciones en su portal web o en otros medios informativos. | | X | | | | |
| 10.- Los criterios de evaluación y su calificación se muestran objetivos y congruentes con el puesto a contratar. | | X | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|
| 11.- La Oficina de Recursos Humanos aplica adecuadamente las pruebas de conocimientos para estimar el grado de conocimiento, aptitudes y personalidad del postulante. | | X | | | | |
| 12.- La Oficina de Recursos Humanos efectúa una evaluación exhaustiva de la información curricular de los candidatos a cargos. | | X | | | | |
| 13.- La suscripción de contrato con el postulante ganador se lleva a cabo en los plazos establecidos en la convocatoria | | X | | | | |
| 14.- Los resultados de los concursos realizados por la entidad se caracterizan por ser objetivos. | | X | | | | |
| 15.- El registro del contrato se entrega oportunamente en el Ministerio de Trabajo. | | X | | | | |

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de ítems | | | | X |
| Amplitud de contenido | | | | X |
| Redacción de los ítems | | | | X |
| Claridad y precisión | | | | X |
| Pertinencia | | | | X |

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: *CONTRERAS Llallico JULIAN ARMANDO*

CPC MAT. 9042

COLEGIATURA: *Abg. REG. CAL. 40079*

DNI: *06010898*.....


Firma

Fecha: 10/10/2023

Trujillo, lunes 10 de octubre del 2023

Lic./Mg./Dr.

CHAPARRO BERROCAL ROSA LUZ MILAGROS

Presente. - De

mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por ~~Jessica Iris Minochea Chuquilana~~, egresada del Programa de maestría en **auditoría y gestión pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.



Atentamente,

Dr. Emilio Augusto Rosario ~~Pacabuela~~

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|--|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 01.- La entidad muestra interés en aplicar normas en cada una de las actividades que realiza. | | X | | | | |
| 02.- La institución dispone de manuales de funciones y estructura organizacional. | | X | | | | |
| 03.- Los colaboradores tienen conocimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad. | | X | | | | |
| 04.-La entidad dispone de políticas y procedimientos adecuados para la selección, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal. | | X | | | | |
| 05.- El control interno de los procesos es supervisado constantemente. | X | | | | | |
| 6.-La entidad revisa periódicamente los sistemas de información disponibles. | X | | | | | |
| 07.-La información interna y externa que maneja la entidad es útil, pertinente y confiable en la ejecución de los procesos. | | X | | | | |
| 08.-Los canales de comunicación internos y externos resultan eficientes para mantener informados a los colaboradores y usuarios de la entidad. | X | | | | | |
| 09.- La entidad visualiza permanentemente los riesgos internos y externos que se generan. | | X | | | | |
| 10.- La institución evalúa periódicamente los riesgos internos y externos. | X | | | | | |
| 11.- La entidad cuenta con un plan de actividades de identificación, análisis o evaluación de los riesgos. | X | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| 12.- Los procedimientos de autorización para los procesos, actividades y tareas están adecuadamente delimitados en manuales o en otra documentación. | X | | | | | |
| 13.- La entidad dispone de indicadores de desempeño para las actividades ejecutadas. | X | | | | | |
| 14.- La entidad realiza la rendición de cuentas de una manera oportuna. | | X | | | | |
| 15.- La entidad detecta a tiempo las causas que impiden el cumplimiento de los objetivos establecidos. | X | | | | | |
| 16.- Las evaluaciones del control interno son ejecutadas de manera permanente. | | X | | | | |
| 17.- Los encargados del control interno presentan oportunamente los resultados de sus autoevaluaciones. | | X | | | | |
| 18.- Los encargados del control interno presentan un plan de acciones correctivas para solventar los problemas que se presentan en el área de trabajo | | X | | | | |
| 19.- El gerente del área atiende oportunamente las recomendaciones realizadas por la máxima autoridad de la institución en cuanto a los problemas que se presentan. | | X | | | | |

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | | X |
| Redacción de los Ítems | | | | X |
| Claridad y precisión | | | | X |
| Pertinencia | | | | X |

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: CHAPARRO BERROCAL ROSA LUZ HIJAGROS

COLEGIATURA: 64329

DNI: 46301311



Firma

Fecha: 10 /10 /2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante: **CHAPARRO BERROCAL ROSA LUZ MILAGROS**
- 1.2 Institución donde labora: **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE**
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario de selección del personal**
- 1.4 Autor del instrumento: **Jhoselyn Iris Mingochea Chuquiruna**
- 1.5 Título de la Investigación: **Influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | |
|--------------------|---|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 8. COHERENCIA | Entre dimensiones, índices e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 10. PERTINENCIA | Es útil y funcional para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____ Lugar y Fecha: Ate, 10 de octubre de 2023


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 46301311 Teléfono: 959 163 980

Trujillo, lunes 10 de octubre del 2023

Lic./Mg./Dr.

CHAPARRO FERROCAL ROSA LUZ MILAGROS

Presente. - De

mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por ~~Therese Iris Mirochea Chuquirana~~, egresada del Programa de maestría en **auditoría y gestión pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.**

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.



Atentamente,

Dr. Emilio Augusto Rosario ~~Pacabusta~~

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|---|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 1.- La entidad planifica las actividades asociadas a la selección del personal | | X | | | | |
| 2.- La entidad permanente cuenta con la certificación presupuestal para contratar al personal | | X | | | | |
| 3.- El área usuaria delimita claramente el perfil de los candidatos a la vacante a contratar | | X | | | | |
| 4.- El área usuaria describe minuciosamente las funciones y/o tareas que se van a llevar a cabo en el puesto a contratar | | X | | | | |
| 5.- El área usuaria establece todas las condiciones de la contratación, que tiene que ver con el sitio de trabajo, remuneración, beneficios, duración, entre otros. | X | | | | | |
| 6.- La entidad recibe y ordena adecuadamente cada una de las postulaciones realizadas por los candidatos a cargos. | | X | | | | |
| 7.- La entidad verifica minuciosamente cada uno de los requerimientos entregados por los postulantes. | | X | | | | |
| 8.- La entidad evalúa cada una de las postulaciones en un periodo relativamente corto. | | X | | | | |
| 9.- La entidad realiza la publicación de las evaluaciones de los requisitos mínimos de postulaciones en su portal web o en otros medios informativos. | | X | | | | |
| 10.- Los criterios de evaluación y su calificación se muestran objetivos y congruentes con el puesto a contratar. | | X | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| 11.- La Oficina de Recursos Humanos aplica adecuadamente las pruebas de conocimientos para estimar el grado de conocimiento, aptitudes y personalidad del postulante. | | X | | | | |
| 12.- La Oficina de Recursos Humanos efectúa una evaluación exhaustiva de la información curricular de los candidatos a cargos. | X | | | | | |
| 13.- La suscripción de contrato con el postulante ganador se lleva a cabo en los plazos establecidos en la convocatoria | | X | | | | |
| 14.- Los resultados de los concursos realizados por la entidad se caracterizan por ser objetivos. | | X | | | | |
| 15.- El registro del contrato se entrega oportunamente en el Ministerio de Trabajo. | | X | | | | |

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de ítems | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | | X |
| Redacción de los ítems | | | | X |
| Claridad y precisión | | | | X |
| Pertinencia | | | | X |

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: CHAPARRO BERROCAL ROSA LUZ MILAGROS

COLEGIATURA: 64329 - ABOGADA

DNI: 46301311


Firma

Fecha: 10 /10 /2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante: FUENTES RIVERA JIMENEZ, BELTRON
- 1.2 Institución donde labora: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de selección del personal
- 1.4 Autor del instrumento: Jhoselyn Iris Mingochea Chuquiruna
- 1.5 Título de la investigación: Influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | |
|--------------------|---|------------|---|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|----|
| | | 0 | 8 | 11 | 16 | 19 | 24 | 31 | 36 | 41 | 46 | 53 | 58 | 65 | 66 | 73 | 78 | 81 | 86 | 93 | 96 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuada al avance de la ciencia pedagógica | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 5. SURGENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuada para valorar estrategias utilizadas | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 8. COHERENCIA | Entre dimensiones, índices e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 10. PERTINENCIA | Es útil y funcional para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____ Lugar y Fecha: Ate, 10 de octubre de 2023


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 06257851 Teléfono: 996255121

Trujillo, lunes 10 de octubre del 2023

Lic./Mg./Dr.

FUENTES RIVERA JIMÉNEZ, BELTRÁN

Presente. - De

mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por ~~Joseben Iris Mingochea Chuquirana~~, egresada del Programa de maestría en **auditoría y gestión pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.



Atentamente,

Dr. Emilio Augusto Rosario ~~Pacahuala~~

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|---|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 1.- La entidad planifica las actividades asociadas a la selección del personal | | X | | | | |
| 2.- La entidad permanente cuenta con la certificación presupuestal para contratar al personal | | X | | | | |
| 3.- El área usuaria delimita claramente el perfil de los candidatos a la vacante a contratar | | X | | | | |
| 4.- El área usuaria describe minuciosamente las funciones y/o tareas que se van a llevar a cabo en el puesto a contratar | | X | | | | |
| 5.- El área usuaria establece todas las condiciones de la contratación, que tiene que ver con el sitio de trabajo, remuneración, beneficios, duración, entre otros. | | X | | | | |
| 6.- La entidad recibe y ordena adecuadamente cada una de las postulaciones realizadas por los candidatos a cargos. | | X | | | | |
| 7.- La entidad verifica minuciosamente cada uno de los requerimientos entregados por los postulantes. | | X | | | | |
| 8.- La entidad evalúa cada una de las postulaciones en un periodo relativamente corto. | | X | | | | |
| 9.- La entidad realiza la publicación de las evaluaciones de los requisitos mínimos de postulaciones en su portal web o en otros medios informativos. | | X | | | | |
| 10.- Los criterios de evaluación y su calificación se muestran objetivos y congruentes con el puesto a contratar. | | X | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 11.- La Oficina de Recursos Humanos aplica adecuadamente las pruebas de conocimientos para estimar el grado de conocimiento, aptitudes y personalidad del postulante. | X | | | | | | | |
| 12.- La Oficina de Recursos Humanos efectúa una evaluación exhaustiva de la información curricular de los candidatos a cargos. | X | | | | | | | |
| 13.- La suscripción de contrato con el postulante ganador se lleva a cabo en los plazos establecidos en la convocatoria | X | | | | | | | |
| 14.- Los resultados de los concursos realizados por la entidad se caracterizan por ser objetivos. | X | | | | | | | |
| 15.- El registro del contrato se entrega oportunamente en el Ministerio de Trabajo. | X | | | | | | | |

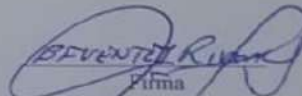
CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | | X |
| Redacción de los Ítems | | | | X |
| Claridad y precisión | | | | X |
| Pertinencia | | | | X |

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES *FUENTES RIVERA JIMÉNEZ, BELTRÁN*

COLEGIATURA:

DNI: *06257851*
Firma

Fecha: 10/10/2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: *FUENTES RIVERA JIMÉNEZ, BEATRIZ*
- 1.2 Institución donde labora: **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE**
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario de control interno**
- 1.4 Autor del instrumento: **Jhoselyn Iris Mingochea Chuquiruna**
- 1.5 Título de la Investigación: **Influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | |
|--------------------|---|------------|---|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|-----|--|--|
| | | 0 | 4 | 12 | 16 | 24 | 28 | 36 | 40 | 48 | 52 | 60 | 64 | 72 | 76 | 84 | 88 | 96 | 100 | | |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar estrategias utilizadas | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 8. COHERENCIA | Entre dimensiones, índices e indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 10. PERTINENCIA | Es útil y funcional para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____ Lugar y Fecha: Ate, 10 de octubre de 2023


 FIRMADA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 06257851 Teléfono: 996255121

Lic./Mg./Dr.

FUENTES RIVERA JIMÉNEZ, BELTRÁN

Presente. - De

mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por ~~Joselyn Iris Mingochea Chuquinana~~, egresada del Programa de maestría en **auditoría y gestión pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Influencia del control interno en el proceso de selección del personal en la Constructora WGR Contratistas Generales S.A.C. 2023.**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.



Atentamente,

Dr. Emilio Augusto Rosario ~~Pacabusa~~

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| Nº Ítems | Alternativas de Evaluación | | | | | Observaciones |
|--|----------------------------|---|---|---|---|---------------|
| | E | B | M | X | C | |
| 01.- La entidad muestra interés en aplicar normas en cada una de las actividades que realiza. | | X | | | | |
| 02.- La institución dispone de manuales de funciones y estructura organizacional. | | X | | | | |
| 03.- Los colaboradores tienen conocimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad. | | X | | | | |
| 04.-La entidad dispone de políticas y procedimientos adecuados para la selección, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal. | | X | | | | |
| 05.- El control interno de los procesos es supervisado constantemente. | X | | | | | |
| 6.-La entidad revisa periódicamente los sistemas de información disponibles. | X | | | | | |
| 07.-La información interna y externa que maneja la entidad es útil, pertinente y confiable en la ejecución de los procesos. | | X | | | | |
| 08.-Los canales de comunicación internos y externos resultan eficientes para mantener informados a los colaboradores y usuarios de la entidad. | X | | | | | |
| 09.- La entidad visualiza permanentemente los riesgos internos y externos que se generan. | | X | | | | |
| 10.- La institución evalúa periódicamente los riesgos internos y externos. | X | | | | | |
| 11.- La entidad cuenta con un plan de actividades de identificación, análisis o evaluación de los riesgos. | X | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| 12.- Los procedimientos de autorización para los procesos, actividades y tareas están adecuadamente delimitados en manuales o en otra documentación. | X | | | | | |
| 13.- La entidad dispone de indicadores de desempeño para las actividades ejecutadas. | X | | | | | |
| 14.- La entidad realiza la rendición de cuentas de una manera oportuna. | | X | | | | |
| 15.- La entidad detecta a tiempo las causas que impiden el cumplimiento de los objetivos establecidos. | X | | | | | |
| 16.- Las evaluaciones del control interno son ejecutadas de manera permanente. | | X | | | | |
| 17.- Los encargados del control interno presentan oportunamente los resultados de sus autoevaluaciones. | | X | | | | |
| 18.- Los encargados del control interno presentan un plan de acciones correctivas para solventar los problemas que se presentan en el área de trabajo | | X | | | | |
| 19.- El gerente del área atiende oportunamente las recomendaciones realizadas por la máxima autoridad de la institución en cuanto a los problemas que se presentan. | | X | | | | |

ANEXO 9: Imagen del porcentaje de Turnitin

INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN PRIVADA 2023

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Internet Source | 4% |
| 2 | repositorio.uct.edu.pe Internet Source | 2% |
| 3 | repositorio.untels.edu.pe Internet Source | 1% |
| 4 | repositorio.undac.edu.pe Internet Source | 1% |
| 5 | hdl.handle.net Internet Source | 1% |

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On