



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Control Interno y la contratación de personal en Perú House
Administración y Servicios S.A.C., Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Costilla Retuerto, Juan Carlos (ORCID: 0000-0002-7096-7503)

ASESORA:

Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia (ORCID: 0000-0002-6970-2778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Alvaro, Vanessa, Juan Francisco y Olenka mis hijos

A Sósimo y María mis padres

Agradecimiento

A mi asesora, a la Universidad Cesar Vallejo y sus maestros por todo el apoyo y el conocimiento impartido en todo momento.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO.....	4
III METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis y datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	48
Anexo 1.....	49
Anexo 2.....	50
Anexo 3.....	51
Anexo 4.....	54
Anexo 5.....	56
Anexo 6.....	68
Anexo 7.....	73
Anexo 8.....	74

Índice de Tablas

Tabla 1. Confiabilidad de control interno y contratación de personal.....	17
Tabla 2. Validez del instrumento de Control Interno.....	18
Tabla 3. Validez del instrumento de Contratación de personal.....	18
Tabla 4. Control interno y sus dimensiones.....	21
Tabla 5. Contratación de personal y sus dimensiones	22
Tabla 6. Correlación entre control interno y contratación de personal.....	24
Tabla 7. Correlación entre mayor supervisión y contratación de personal.....	25
Tabla 8. Correlación entre mayor monitoreo y contratación de personal.....	26
Tabla 9. Correlación entre mayor transparencia y contratación de personal.....	28
Tabla 10. Correlación entre Cumplimiento normativo y contratación de personal...	29

Índice de figuras

Figura 1.	Gráfico de diseño experimental.....	13
-----------	-------------------------------------	----

Resumen

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar qué relación existe entre control interno y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C. En el presente trabajo se utilizó la investigación aplicada, nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal correlacional, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores entre empleados y personal técnico que laboran en Perú House en las diferentes sedes de Lima. Se utilizó como técnica la encuesta y se utilizaron dos instrumentos para evaluar las variables control interno y contratación de personal. Los resultados mostraron que la investigación determinó que existe relación significativa entre control interno y contratación de personal en Perú House S.A.C, Lima; con una correlación de Rho de Spearman de 0,419, con un nivel de significancia de 0,032 lo que significa que a mayor control interno mejor contratación de personal. La investigación determinó que existe relación significativa entre mayor transparencia y contratación de personal; con una correlación de Rho de Spearman de 0,483, con un nivel de significancia de 0,031 lo que significa que a mayor transparencia mejor contratación de personal. Se concluye que existe una relación altamente significativa (0,419) entre control de calidad y contratación de personal en Perú House.

Palabras clave: Control de calidad, contratación de personal, recursos humanos.

Abstract

The objective of the research work was to determine what relationship exists between internal control and hiring of personnel in Peru House Administración y Servicios S.A.C. In the present work, applied research was used, descriptive level, quantitative approach, non-experimental design, correlational cross-sectional, the sample consisted of 20 workers, including employees and technical personnel who work in Peru House in the different locations in Lima. The survey was used as a technique and two instruments were used to evaluate the variables internal control and hiring of personnel. The results showed that the investigation determined that there is a significant relationship between internal control and hiring of personnel in Peru House S.A.C, Lima; with a Spearman Rho correlation of 0.419, with a significance level of 0.032, which means that the greater the internal control, the better the hiring of personnel. The investigation determined that there is a significant relationship between greater transparency and hiring of personnel; with a Spearman Rho correlation of 0.483, with a significance level of 0.031, which means that the greater the transparency, the better the hiring of personnel. It is concluded that there is a highly significant relationship (0,419) between quality control and hiring of personnel in Peru House.

Keywords: Quality control, personnel hiring, human resources

I INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, el Covid-19 ha ocasionado mucho perjuicio en todos los aspectos, si bien es cierto todavía es muy pronto para entender las reales consecuencias de esta pandemia en términos de disminución de los ingresos de las personas en todos los países, es bastante posible que esta crisis inevitablemente también ha incrementado los problemas de deshonestidad en los colaboradores de las empresas. Ya había algunos antecedentes de estos inconvenientes cuando se elaboró la Encuesta Internacional sobre fraudes y delitos económicos 2018 de Price Waterhouse Cooper (PwC) donde se manifestaba que un 49% de entidades del sector privado han sido víctima de fraude interno y externo. El principal motivo fue la falta de un control adecuado en el reclutamiento de los colaboradores.

La claridad y el control interno deben ser los principios más importantes sobre los cuales debe desarrollarse los negocios. Hay una imperiosa urgencia de que las organizaciones y sus colaboradores se manejen en base a principios de buen gobierno corporativo, se debe resaltar los valores la integridad, la honestidad, ser muy eficaces, eficientes y la identificación laboral.

En América Latina, La revista “Espacios” (2020, Panamá) publicó un análisis que tenía que ver con la relevancia de supervisar y monitorear el proceso en la selección de nuevos colaboradores en el ámbito empresarial del sector privado, un caso de éxito. Donde concluye: si las entidades privadas tienen visión de futuro, sus colaboradores tendrán objetivos comunes y el triunfo o la decepción de la empresa dependerá de los nuevos trabajadores que se incorporaran. La finalidad de este estudio es plantear un modelo para realizar un mejor proceso de selección de los trabajadores.

En el ámbito nacional, la importancia de medir avances del control interno en los procesos de las empresas cuando realiza los procesos contratación de trabajadores, es un modelo a seguir debido al espacio donde se aplican las actividades laborales. La Ley 30424 además de su reglamento y el ISO 37001 2017 aportan en aplicar de la manera más práctica las políticas de control interno con la finalidad de evidenciar transparencia cuando se gestiona los procesos de reclutamiento de personal. Una adecuada implementación de las políticas de control interno es

evidencia palpable de la intención empresarial de prevenir actos de deshonestidad de manera constante. En consecuencia, la aplicación y el monitoreo de controles internos en áreas críticas de la empresa es la finalidad de las políticas antifraudes en los actuales momentos.

En nuestro país, la consultora Ernst & Young realizó un sondeo de 250 organizaciones entre las importantes en el Perú, más del 50% de ellas fueron afectados por actos de deshonestidad de sus propios empleados o en complicidad con estos durante el 2014. PERU HOUSE S.A.C., no ha sido ajeno a estos actos deshonestidad de parte de algunos colaboradores. Estos problemas se originaron en su gran mayoría por la ausencia de control interno y una falta de supervisión en los riesgos operativos. El factor principal para que ocurrieran estos hechos fue: oportunidad o también llamado puertas abiertas.

Tiene que implementarse controles mínimos donde se considere minimizar pérdida y que los actos de vulnerabilidad de controles se descubran en el más corto tiempo posible. La organización debe contar con procedimientos o políticas para que sus denuncias sean anónimas. Estos procedimientos podrán permitir que se pueda detectar y corregir a tiempo actos deshonestos por el personal.

Estas falencias en el control interno de Perú House no solo van en desmedro de sus ingresos, también afectan su imagen pública y afecta la confianza que sus socios tienen hacia la plana administrativa. Por eso, se requiere que la organización implemente sistemas de prevención que disminuyan el riesgo de deshonestidad, por lo que es necesario invertir en TI, dotar de recursos y capacitar a su recurso humano. El problema general en el presente trabajo de investigación es ¿Cuál es la relación del control interno con la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C. Lima 2021?, y se plantea como problemas específicos tenemos: ¿cuál es la relación de mayor supervisión en la contratación de personal?, ¿cuál es la relación de mayor monitoreo en la contratación de personal?, ¿cuál es la relación de mayor transparencia en la contratación de personal? y ¿cuál es la relación del cumplimiento normativo en la contratación de personal?

Este estudio tendrá justificación práctica, porque la información que se brinda servirá como complemento para realizar ajustes y mejoras en el control interno e el

momento que la empresa se encuentre en un desarrollo de selección y así reclutar personal idóneo. Tendrá justificación teórica, porque puede establecer una línea de investigación con los datos que se han obtenido y que puedan ser tomados por otros investigadores y así continuar con mayores aportes en nuevos estudios. Hay una justificación metodológica porque permitirá implementar las recomendaciones y así mejorar en los controles internos y los procedimientos para captar colaboradores idóneos que apoyen en el cumplimiento de los objetivos empresariales y el último será; justificación social, pues las acciones de mejora que se aplicarán y que son descritas en esta investigación, pueden contribuir a mejorar los controles y protocolos en un sector del empresariado y así disminuir los efectos de los actos de deshonestidad de algunos colaboradores.

Se tiene el objetivo general de: Determinar la relación del Control interno en la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C. Lima 2021 y los objetivos específicos son: determinar la relación de mayor supervisión en la contratación de personal; determinar la relación de mayor monitoreo en la contratación de personal; determinar la relación de mayor transparencia en la contratación de personal y determinar la relación del cumplimiento normativo en la contratación de personal.

La hipótesis general que planteamos es: el control interno se relaciona con la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C. Lima 2021. En relación a las hipótesis específicas se tiene: La mayor supervisión tiene relación con la contratación de personal; el mayor monitoreo tiene relación con la contratación de personal; la mayor transparencia tiene relación con la contratación de personal y el cumplimiento normativo tiene relación con la contratación de personal.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales hemos considerado a Huerta (2020) realizó una investigación cuya finalidad fue la de diseñar y proponer un instrumento de control interno que pueda brindar indicadores en la gestión de reclutamiento de personal. La metodología que se aplica es de carácter descriptivo y exploratorio, su usó entrevistas y verificación de documentos oficiales de la empresa. Las conclusiones a la que llegaron que se debe tener políticas y procedimientos para medir el desempeño y que facilite el control de la aplicación de sus estrategias.

Roa (2020) en su estudio realizado presentó como objetivo poder conocer, describir además de contrastar el proceso de reclutamiento, así como en la selección del personal administrativo en relación a las normativas vigentes. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptiva, exploratoria, no transversal. Se toma como muestreo a 16 empleados administrativos. Se utilizaron las entrevistas y cuestionarios. Se verificó que dicha entidad no adapta los instrumentos técnicos en la selección y el reclutamiento y solo se ejecutan acciones acotadas y rápidas para ejecutar el proceso justificando que el tiempo es muy corto y la obligación imperiosa de ocupar los puestos disponibles.

Tipantaxi (2019) su estudio realizado tuvo como finalidad analizar la adecuación de los controles internos que se puedan realizar en la gestión empresarial de los recursos humanos mediante la adecuación de políticas y reglamentos que puedan disminuir los riesgos encontrados. Se aplicó una investigación tipo cualitativo – deductivo, se usó el cuestionario y el cuestionario. Se entrevistó a la Directora de Relaciones Industriales y un cuestionario a los directores de cada departamento que posee la organización. De esta evaluación se tuvo como resultados que se debe disminuir los problemas que existe en el componente ambiente de control, por cuanto el nivel de confiabilidad es demasiado bajo y el nivel de riesgo está por encima del promedio alto, esto implicó que se adopte políticas de mejora en un corto plazo.

Quinzo (2017) en su investigación el objetivo era identificar, determinar y evaluar la diversidad de problemas en la actuación de las responsabilidades de los colaboradores. Se trata de una investigación descriptiva no experimental, intervinieron todos los integrantes (32) que laboran en la empresa, a los cuales se les aplicó

cuestionarios, guía de entrevistas y ficha de observación. Tras la auditoria de gestión de talento humano se determinó deficiencias en su desempeño, hubo ausencia de evaluaciones periódicas sobre la eficiencia y efectividad de los servidores en cada uno de sus funciones y las actividades de los trabajadores de la institución no fueron mediadas a través de metas y objetivos.

Pilataxi (2015) en su trabajo de investigación que realizó en Ambato, Ecuador, llega a la conclusión el cómo predomina los controles internos en el manejo del talento humano en el área administrativa, para plantear alternativas de mejora en el ejecución de las solicitudes necesarias, en una entidad educativa bilingüe en la ciudad de Ambato, los efectos que mostraron las encuestas fueron que no logran valorar los procesos administrativos que se aplican en el control interno, como el desarrollo profesional, aplicar exámenes psicotécnicos y de conocimiento además de entrevistas, para tener conocimiento de la situación actual sobre la gestión de personal y aumentar su performance en los colaboradores en esa entidad antes mencionada; además otra de sus conclusiones es que control interno es ineficiente sobre la gestión del talento humano.

Inca (2020) su trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar, examinar y medir eficiencia, eficacia y efectividad en la ejecución de objetivos y metas ya establecidas por la empresa. En este estudio se aplican investigación exploratoria, descriptiva, explicativa, de campo y documental. Participaron 21 integrantes de toda la estructura orgánica de la empresa. Se aplicó las entrevistas, la observación y cuestionarios. Se concluyó que existía un nivel de confiabilidad del 43% y por otro lado el indicador de riesgo de gestión se obtuvo un 83% de eficacia, en eficiencia un 73% y una efectividad del área de gestión de talento humano del 44%.

El control interno surge como medidas de control, por la necesidad de edificar e implantar métodos adecuados para preservar los intereses de los individuos. Según, Mantilla (2013) uno de los primeros trabajos de investigación que se realizaron y se dieron a conocer acerca de control interno fue divulgado en Estados Unidos en 1949 donde describía los elementos del sistema coordinado y su relevancia para la administración y para los profesionales de la contabilidad. Los controles internos El establecen el proyecto de la organización y todos los elementos y procedimientos de

manera ordenada que se toman en cuenta en una empresa para proteger su patrimonio, revisar su veracidad y la fiabilidad de los reportes económico-contables, fomentar la actividad operacional y promover la conexión a las políticas establecidas.

En los antecedentes nacionales hemos considerado a Cano (2015) realizó una investigación que tuvo como finalidad establecer la relevancia de los controles internos en los resultados del sector encargado del talento humano en esa entidad edil, se aplicó un enfoque descriptivo y aplicativo, se aplicó encuestas, donde intervinieron 103 colaboradores. Se concluyó que el control interno tiene influencia sobre la dirección del área de recursos humanos, pues el 54% de los entrevistados respondieron que jamás se había implementado controles internos en la municipalidad y un 59% afirmó que nunca se contó con procedimientos de manejo de personal; y los riesgos por falta de control fueron elevados, el 44% de colaboradores afirmaron que en ningún momento se puso en marcha políticas de control.

Porras (2016) indica que en la ciudad de Lima más del 50% de las MYPES no cuentan con trabajadores preparados para desenvolverse en sus labores de manera adecuada y así poder contribuir con los controles internos en las áreas administrativas, debido a que la gran mayoría de estas empresas son de origen familiar y sus funcionamientos está basado en el grado alto al ser familiares.

Hinostroza (2017) detalla que el control interno es explicado de forma más holgada, como una gestión desarrollada de parte de los funcionarios además de todos los colaboradores de la organización, si éste proceso no es adecuado en las empresas puede causar serios perjuicios que podría quebrantar los objetivos y metas pre establecidas.

Vera (2016) en su estudio realizado sobre la implementación de políticas de los controles internos y sus efectos en el desarrollo de contratación para colaboradores de una entidad del estado, entre los años 2011 y 2014, donde concluye que se debe propiciar la implicancia e importancia del control en la empresa para el avance de los distintos procesos de reclutamiento de nuevos trabajadores, así mismo el desarrollo de los procesos administrativos sobre los riesgos que se presentan dentro de la evaluación de personal.

Bazán (2019) logró determinar en su estudio sobre los controles internos y su ascendencia sobre los procedimientos de contratación pública en una municipalidad distrital del oriente (2018), concluyó que los controles dentro de la empresa se relacionan significativamente con los procesos de contratación, puesto que en esa municipalidad distrital los trabajadores se ven satisfechos con el trabajo por parte de las autoridades

Luna (2019) realizó investigaciones, donde buscaba conocer la relevancia que debió tener los procedimientos del control dentro de las empresas en la dirección de los colaboradores; se trata de una investigación descriptiva, cuantitativa, se encuestó a 10 colaboradores del área en estudio. Se determinó que en el área de recursos humanos solo hay un 40% de integración y armonía documentaria entre los trabajadores y el 60% no cumple con este procedimiento, no hay un área para poder adecuar las relaciones y comunicaciones, el 90% manifestó que no se cumple con los exámenes periódicos del desempeño de sus funciones y tampoco hay un cronograma de pago de remuneraciones.

Cruz & Mayhua (2019) en su trabajo de investigación buscaba averiguar en qué situación se encontraba la gestión interna de recursos humanos en dicha entidad pública. La metodología fue tipo básico, no experimental y cuantitativo. La muestra representativa en nuestro presente trabajo de investigación es de 11 servidores de dicha entidad pública, donde se utilizó la encuesta. Dentro de las conclusiones se pudo observar la existencia de factores ajenos al tema netamente empresarial como políticos, designación de malos funcionarios y falta de recursos, las cuales alteraron la sana competencia y la ética profesional, que entorpecen el buen desempeño que debería tener en los sistemas de control en la dirección de políticas internas para los colaboradores.

Rojas (2019) en su trabajo de investigación buscaba determinar cómo es que incide control dentro de la empresa en conseguir los objetivos en el área de recursos humano. Se usó la investigación descriptiva no experimental. Se aplicó cuestionarios a 5 colaboradores. Se concluyó que prácticamente que no había control interno en las jefaturas encargadas del manejo del talento humano, cuando había procesos de reclutamiento y selección, dejando de lado los objetivos gerenciales ya establecidos

para esa área. Se concluyó que una adecuada implementación de control interno en el manejo de los recursos humanos tendría efectos muy positivos en el logro de metas empresariales.

Maita (2018) en el trabajo que elaboró buscaba estudiar cómo es que la falta de control interno hacía que la organización se exponga a sucesos que podrían dañarlo, esto empeoraría si es que no se toma en consideración el acotamiento en la administración del manejo de fondos del estado. La investigación que se empleó fue explicativa con una orientación cuantitativa no experimental. Se aplicó los instrumentos a 62 trabajadores de la organización, teniendo como resultado que la dimensión más importante del desempeño es la calidad con 43.5% seguido del trabajo en equipo con 30.6%. Estos resultados podemos compararlos y discutirlos con los efectos obtenidos en el presente trabajo.

Se consideran las bases teóricas de los controles internos: Una de ellas es la teoría del control interno descrito por Holmes (1987), determinó a este proceso como una responsabilidad de la administración que busca cuidar y resguardar los activos de la entidad, eludir fraudes internos y certezas seguridad para que no se incrementen pasivos injustificados y sin autorización. La gerencia tiene como principal función la de implementa el control interno, por lo cual uno de sus objetivos es preservar y cuidar el patrimonio de la empresa y que estén bien manejados. Busca dar seguridad en la utilización de los recursos además que cuenten con la debida autorización de la administración, brindando a la gerencia de la organización la confianza que la información financiera sea la real.

Koontz y O`Donnell, (1990) determinaron teorías sobre el control interno que dieron soporte a su investigación: para estos autores estadounidenses, el control es de suma relevancia pues determina procedimientos que permiten enmendar las operaciones y así los planes puedan tener éxito, aplicar planes de contingencia para que no se produzcan desviaciones y así amenguar las consecuencias que puedan presentarse más adelante.

Según la teoría de Cuéllar, (2009) el control interno forma parte de los controles de la dirección; pero en el aspecto táctico y tiene como componentes a los planes de organización, a destinar las funciones encomendadas, el sistema de reportes

financieros además de todas las políticas y procedimientos encaminados a cuidar los activos, incentivar la eficiencia, tener información financiera que sea confiable, segura y en el momento oportuno, logrando los objetivos ya trazados.

Con respecto a las definiciones de control interno tenemos: en el contexto de un adecuado funcionamiento operativo en toda organización, este proceso debe tener un papel muy relevante. Es por eso que a continuación describimos diferentes definiciones elaboradas por varios autores. El instituto americano de contadores públicos certificados (1948), lo define como un conjunto de planes de organización y/o un grupo armonizado de métodos que son adoptados y por una empresa para proteger su patrimonio, el de fomentar un manejo adecuado de las actividades empresariales y el de llevar a cabo adecuadas políticas emitidas por la alta dirección.

Enrique Fowler (1976) en su Tratado de Auditoría describe control interno como la agrupación de elementos, normas y procedimientos con el fin de lograr, a través de una eficiente planificación, ejecución y control en la gestión para lograr los objetivos empresariales. La meta principal es el conseguir los objetivos de la empresa, que están incluidos y también vinculados a ser competentes y transparentes en las operaciones. Detalla también tres objetivos que se pueden describir como secundarios: proteger del patrimonio, reportes confiables y eficacia operativa.

Gómez Morfin (1968), explica la forma como las empresas adoptan planes, métodos y procedimientos cuya finalidad principal es la de salvaguardar su patrimonio, comprobar que los informes internos sean confiables, alentar la eficiencia operacional y que estén alineados a las políticas establecidas por la gerencia.

En 1992, en el Informe COSO describió al control interno como un método que implementa la alta dirección cuya finalidad es la de medir adecuadamente las actividades operativas y que tengan una seguridad razonable tanto en eficiencia, eficacia operacional, veracidad de los reportes financieros y adecuada ejecución de las normatividades vigentes.

De la torre, (2015) según COSO (2017), describe al control interno como un proceso desarrollado por los más altos funcionarios de la organización además de otras áreas, con la intención de dar seguridad razonable en el logro de las metas empresariales, estos objetivos son la eficiencia y la eficacia de las actividades

financieras, reportes financieros confiables, la protección del patrimonio, así como la ejecución de las normas internas emitidas por la organización.

Según (Lozano & Tenorio, 2015) el control interno es un pilar fundamental cuyo objetivo es utilizar de forma adecuada y eficaz los activos de la empresa para evitar las pérdidas por diversos motivos y así evitar fraudes internos y mal gastar los recursos financieros.

Para la dimensión Mayor supervisión (Koontz, 2003) Es una asistencia y una ayuda de aspecto técnico y profesional dada por profesionales de mucha experiencia o por personas muy capaces, donde y cuando es factible, con la finalidad de perfeccionar y exactitud en los resultados de un proceso.

Para la dimensión Mayor monitoreo (CECP, 2002) Monitoreo significa recolectar y procesar información de cada proceso. El monitoreo asegurar el resultado. El monitoreo se conoce cuando implica a los beneficiarios y no solamente a los integrantes del proyecto.

Respecto a la dimensión Mayor transparencia (Alonso, 2009). La transparencia en el entorno de la empresa significa que esta tiene la intención de comunicar sobre su posición actual, de qué decisiones se aplican y quiénes son las que lo toman. (Kliksberg, 2003) La transparencia es un factor clave para producir confianza, y esto se logra dependiendo si la organización responde a las solicitudes de información sobre la forma de gestionarse. De esta manera, la transparencia evita una racionalidad demarcada en el entorno de la empresa. Al hacer más fácil el acceso a la información a inversionistas y socios, ellos será los que tomen las decisiones más convenientes.

Respecto a la dimensión Cumplimiento Normativo (En Sáiz et al, 2015, p. 49) También conocido como compliance, descrito por Alain Casanovas, como un componente de los procesos de cumplimiento interno, pues no solo se deben cumplir normas legales derivadas del positive right que los alteren; sino también cumplir con las directivas preestablecidos, según los términos que se acordaron como normas internas de la empresa de cumplimiento obligatorio. Respecto a la aplicación del marco normativo en el aspecto laboral en las empresas Administradoras de condominios, para cumplir con la gestión laboral de los colaboradores en las empresas administradoras de condominios, se tendrá en cuenta la normatividad vigente en el

ámbito laboral. Para esto se tendrá en cuenta la Ley No 27157 referente a las atribuciones y la autonomía que tiene la junta de propietarios de los condominios y edificios, cuando la contratación de los colaboradores y la elaboración de los contratos sea directamente por la junta de propietarios o por la misma empresa administradora de condominios; ambos deberán estar acorde a la norma legal descrita en el D.L. 728 que tiene efectos en el régimen laboral privado y en algunos sectores del ámbito público.

Para la Segunda Variable Contratación de personal se está considerando las siguientes teorías relacionadas: En la edificación de la cognición acerca de los postulantes en el programa de reclutamiento de trabajadores muestra singular importancia los procedimientos en la adquisición de los conocimientos abordados por el psicólogo suizo Jean F. Piaget (1971), estos a su vez incorpora el método histórico crítico, también el método psicogenético así como del análisis formalizante (Palop, P., 1981).

La elección de colaboradores reclama una perspectiva de varios métodos y de varias técnicas; en ese sentido se coincide con la teoría y posición metodológica que es mencionado por Martínez, M. (1994) acerca de ciertos detalles de los conceptos metodológicos de J. Piaget.

Uno de los principales procedimientos utilizados en el análisis del trabajo desde la óptica por habilidades encontramos el método Desarrollar un Plan de Estudio, implementado en Canadá y extendido en EEUU por la Universidad de Ohio, procediéndose después sobre la base de este el AMOD y el SCID (Conocer 1998)

Con respecto a las definiciones Chiavenato (2000) define al proceso de contratación como un medio que sirve para que la empresa pueda lograr sus objetivos previamente trazados". El proceso de contratación de personal reside en pasos al comienzo del proceso de selección que deben estar bien definidos y establecidos.

Resulta atrayente la equivalencia brindada por Cuesta, A. (1999) que describe lo siguiente: "La contratación de trabajadores es un proceso se realiza a efecto mediante métodos muy efectivos, con la finalidad de hallar al postulante que mejor se

acomode a las particularidades de hoy y mañana para un puesto y de una empresa en particular o muy concreta”.

Según Alles (2006), lo explica como una acción de clasificación donde se escoge y selecciona a postulante a colaborador que muestran mayor posibilidad de adaptabilidad al puesto ofrecido para cumplir metas, objetivos y necesidades de la empresa. Los postulantes pueden ser personas que no laboran o, por el contrario, ya trabajando.

Para las Dimensiones de la Variable II Personal Idóneo Joan Coromines (1961) Describe al término “idóneo”, viene del latín idoneus, es decir que es adecuado que es oportuno, hay algunos investigadores que definen este término como apto. Existen algunas diferencias o características entre idóneo y el término capacidad como de tener la condición de realizar una actividad determinada en una acción determinada, utilizado también como adjetivo cuando se señala a un profesional que puede desempeñarse adecuadamente un ejercicio dentro de una organización resaltando sus habilidades.

Para la dimensión Competencias Kobinger (1996), “define a competencia como un grupo de conductas socio afectivas y destrezas para generar conocimiento, psicológicas, fisiológicas y físicas que permitirá realizar sus labores y funciones de manera adecuada, una tarea, un ejercicio profesional o una meta”.

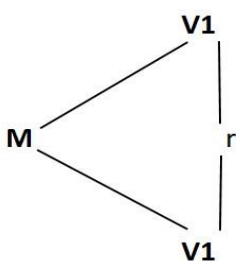
Para la dimensión Verificación de referencias personales y laborales en el magazine of psychology of work and organizations Vol. 28, n.º 2, 2012 - Págs. 119-131 La palabra referencias es definido en este artículo como la información sobre algunas propiedades personales que están relacionados con la conducta laboral de un colaborador y que es brindada por un ex jefe directo aportando información que permitirá generar un juicio de valor del trabajador. Esta información brindada es la manera más apropiada de averiguar preguntando sobre una persona que lo ha conocido antes. Se utiliza mucho y es muy eficaz en el proceso de contratación de personal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En el presente trabajo se utilizó la investigación aplicada porque mantienen conocimientos y estos se realizarán en la práctica pues intenta resolver los problemas concretos en la empresa Perú House relacionados a la contratación de personal. Este tipo de investigación tiene como principal característica de tomar en cuenta su aplicación práctica. Según Tamayo (2006), define a la investigación aplicada como una investigación operante o activa, se encuentra muy relacionado y tiene afinidad a la pura ya que está condicionado a sus hallazgos y contribuciones teóricos; es la aplicación y el estudio de una investigación a hechos y circunstancias concretas. El diseño de investigación descriptivo correlacional. Para los autores Palella y Martins (2010 p. 87) describen a este modelo de investigación como aquel que se realiza sin modificar en ningún aspecto las variables independientes. Verifica los acontecimientos que ocurren en la realidad sin modificarlo en un espacio y tiempo establecido, para luego investigarlos. Por lo tanto, en este diseño no se edifica una posición específica, sino que se verifican solamente las existentes.

Figura 1 *Gráfico del diseño de investigación*



Leyenda:

M = Muestra de observación

r = Relación o correlación

V1= Control interno

V2= Contratación de personal

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Control interno

Definición conceptual: Para (Lozano & Tenorio, 2015) control interno es conceptualizado como un pilar fundamental, cuyo objetivo es utilizar de forma adecuada y eficaz los activos de la empresa para evitar las pérdidas por diversos motivos y así evitar fraudes internos y mal gastar los recursos financieros.

Definición operacional: A la primera variable se le asignaron cuatro dimensiones: mayor supervisión, mayor monitoreo, mayor transparencia y cumplimiento normativo.

La dimensión 1 presentará como indicadores:

- Mayor comunicación
- Orientado a resultados
- Enfocado en objetivos

La dimensión 2 presentará como indicadores:

- Evaluación
- Seguimiento - Mayor filtro

La dimensión 3 presentará como indicadores

- Mejor clima laboral
- Competitividad interna
- Atracción del talento

La dimensión 4 presentará como indicadores

- Evitar sanciones
- Código de conducta
- Evitar el fraude interno

Variable 2: Contratación de personal

Definición conceptual: Según Chiavenato (2006) define a la selección de personal como un proceso para elegir a una persona adecuada en muchos aspectos relevantes e importantes para una empresa, o también lo define como una descripción más amplia, la de seleccionar entre los postulantes escogidos a los que más se adecuen al puesto laboral, para poder ocuparlos y así la empresa poder cumplir con sus objetivos.

Definición operacional: A la segunda variable se le asignó tres dimensiones: personal idóneo, competencias y verificación de referencias laborales y personales.

La dimensión 1 presentará como indicadores:

- Honestidad
- Integridad
- Trabajo bajo presión

La dimensión 2 presentará como indicadores:

- Experiencia
- Capacidad
- Eficiencia

La dimensión 3 presentará como indicadores:

- Antecedentes penales y judiciales
- Llamar a sus anteriores jefes
- Verificación de sus redes sociales

3.3 Población, muestra y muestreo

El estudio de Arias (2006 p. 81) describe a población como una determinada agrupación de componentes y/o elementos con peculiaridades parecidas de donde se obtendrán diversos resultados al concluir el estudio de investigación. Este conjunto queda acotado dependiendo de los objetivos y los problemas del trabajo de investigación.

La investigación se realizó en la empresa PERU HOUSE Administración y Servicios S.AC., ubicado en la ciudad de Lima, que tiene una población constituida de 120 trabajadores.

Según el autor Arias (2006 p. 83) define muestra como una parte de un conjunto como una cantidad determinada donde se aplicará instrumentos de evaluación.

Se consideró una muestra a conveniencia y el muestreo es no probabilístico. Se consideró a un total de 20 trabajadores los cuales 10 fueron empleados del área administrativa y 10 fueron trabajadores del área operativa donde se aplicó el instrumento.

Criterios de inclusión

- Se incluyó al personal tanto del área administrativa como del área de operaciones PERU HOUSE SAC
- Está incluidos la plana administrativa y operacional.

Criterios de exclusión

- Trabajadores del área administrativa que no dieron su consentimiento para el estudio.
- Trabajadores del área operativa que no dieron su consentimiento para el estudio.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.

Se empleó la técnica de la encuesta elaborado por el propio investigador. Es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 310) como una herramienta muy utilizado para recoger antecedentes, consiste en un grupo de preguntas definidas en base a una o más variables a verificar. El instrumento de investigación fue el cuestionario definido por Bernal (2001, p. 222) como un determinado número de preguntas elaboradas para generar la información que se necesita y en base a eso se pudo alcanzar los objetivos del estudio a realizar.

Confiabilidad

En el presente estudio para la confiabilidad de estos instrumentos se halló mediante una encuesta piloto sobre un muestreo que no pertenece a la población a estudiar pero que cuenta con características similares a la misma, aplicando los cuestionarios a 14 trabajadores de diferentes empresas (funcionarios, empleados y personal de operaciones) y posteriormente la prueba estadística Alfa de Cronbach. Para control interno se obtuvo un alfa de 0.806 y para contratación de personal un alfa de 0.807. En consecuencia, se considera ambos resultados confiables.

Tabla 1

Confiabilidad de control interno y contratación de personal

Instrumento	A. de Cronbach	No ítems
Control Interno	0.806	14
Contratación de personal	0.807	12

Fuente: Prueba piloto

En el presente trabajo se empleó el criterio de tres especialistas para la validación que se utilizará para comprobar la fiabilidad de los instrumentos que

lo delimita como una opinión informada de personas con experiencia en el tema, que son identificados por otros como muy calificados en estos temas, y que están dispuestos a brindar datos e información, certezas, detalles y evaluaciones. (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008:29).

Tabla 2

Validez del instrumento de Control Interno

N°	Validador	Calificación
01	Mg. Papanicolau Denegrí Jorge Nicolás Alejandro	Aplicable
02	Dr. Alor Llañez Erickson Ysaul	Aplicable
03	Mg. Rojas Alor Victor Moisés	Aplicable

Tabla 3

Validez del instrumento de Contratación de personal

N°	Validador	Calificación
01	Mg. Papanicolau Denegrí Jorge Nicolás Alejandro	Aplicable
02	Dr. Alor Llañez Erickson Ysaul	Aplicable
03	Mg. Rojas Alor Victor Moisés	Aplicable

3.5 Procedimientos

Para obtener la información se aplicaron dos cuestionarios cuyas variables son: Control interno y Contratación de personal. A cada uno de los ítems se le ha asignado un valor según la escala de Likert. Con el fin de ordenar los datos y que sean fáciles de entender los datos obtenidos en la encuesta piloto, se emplearon hojas de cálculo Excel y el software SPSS V 27. A continuación según los resultados alcanzados, se confeccionaron los gráficos y tablas en base a los niveles y categorías para establecer la correlación y el grado significativo estadístico.

Se gestionó la autorización y el permiso ante el Gerente General de Perú House Administración y Servicios S.A.C. para poder levantar la información y que nos pueda brindar todo su apoyo.

3.6 Métodos de análisis y datos

De acuerdo a Arias (2004), en esta fase se detallarán las diversas aplicaciones a la que será sometidos los datos obtenidos (p. 99). Se valoró la calidad de los hallazgos obtenidos en la investigación, esto se realizó en base a las variables para que se evaluaran los resultados de manera parcial y así poder emitir conclusiones.

La investigación descriptiva busca detallar las características más relevantes de diversos grupos de comunidades o personas. También toma en consideración otros tipos de fenómenos que puedan ser sometidos a estudios (Dankhe, 1986). Cuantifica y analiza varios aspectos, dimensiones o partes de los fenómenos que fueron sometidos a investigación. Con los datos que se obtuvieron se preparó una base de datos utilizando Excel para después elaborar un análisis estadístico descriptivo, mediante tablas de frecuencia utilizando SPSS V 27.

Según Acosta (2014) la estadística inferencial es la que se ocupa de los análisis puntuales y por intervalos de las pruebas hipótesis. Tiene como finalidad de llegar a conclusiones que otorguen una adecuada base científica que pueda permitir una adecuada toma de decisiones, considerando los datos que brindó la muestra. En el presente estudio se evaluó la normalidad calculando la adecuación entre los datos y las puntuaciones normales de los datos. Por ser nuestro muestreo de 20 personas es decir menor a 50, se aplicó la prueba de Shapiro Wilk para contrastar la normalidad de los datos obtenidos. El estadígrafo usado fue Rho Spearman, en vista que los datos encontrados no seguían una distribución normal.

3.7 Aspectos éticos

En este estudio se tomó a consideración los valores éticos mencionados en: RD-0262-2020/UCV cuyos principios se establecen por:

- a) Autonomía: La participación de las personas en este estudio fue voluntario, tuvieron la opción de estar de acuerdo o no.
- b) Beneficencia: Este estudio traerá beneficios o lo intentará para las personas que participaron.
- c) Competencia profesional y científica: Los que participaron en esta investigación tienen la suficiente capacidad profesional para que el resultado sea confiable.
- d) Cuidado del medio ambiente y biodiversidad: Hay un cuidado del medio ambiente y todos los seres vivos.
- e) Integridad humana: Hubo un total respeto a las personas sin importar condición alguna.
- f) Justicia: No hubo exclusión alguna, el trato fue igualitario.
- g) Libertad: Esta investigación es libre sin tomar en consideración intereses creados.
- h) No maleficencia: Se tuvo mucho cuidado en ocasionar daños de toda índole a las personas.
- i) Probidad: Los datos brindados en la presente investigación son de total confiabilidad.
- j) Respeto a la propiedad intelectual: Se tuvo mucho cuidado con el plagio, motivo por el cual se utilizó el antiplagio de manera constante.
- k) Responsabilidad: Se asumió toda la responsabilidad de los datos que se publiquen.
- l) Transparencia: Hubo total transparencia en divulgar el presente estudio y pueda ser contrastado su validez.
- m) Precaución: Se tomó todas las reservas posibles para evitar problemas futuros.

IV. RESULTADOS

En seguida, se exponen los resultados descriptivos, con las tablas de frecuencia y porcentaje para luego mostrar la prueba de normalidad y los resultados inferenciales, donde se efectúa la contratación de hipótesis.

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 4

Niveles de la variable 1, Control interno en Perú House Administración y Servicios S.A.C, Lima 2021. Según sus dimensiones.

Nivel	Control interno		Mayor Supervisión		Mayor monitoreo		Mayor transparencia		Cumplimiento normativo	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	1	5.0	1	5.0	3	15.0	4	20.0	3	15.0
Bueno	19	95.0	19	95.0	17	85.0	16	80.0	17	85.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

Nota: 20 encuestados

En la tabla 1 se puede advertir que el 95,0% de las personas encuestadas en Perú House Administración y Servicios S.A.C se encuentran en un nivel bueno en cuanto al control interno y el 5,0% se encuentran en un nivel regular.

En referencia a las dimensiones de mayor supervisión los encuestados se encuentran en un nivel Bueno, en cuanto a mayor monitoreo y cumplimiento normativo, ambos representan el 85.0 en un nivel bueno y por último el 80.0% de los encuestados se encuentran en un nivel bueno en cuanto refiere a mayor transparencia.

Tabla 5

Niveles de la variable 2, contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C, Lima 2021. Según sus dimensiones.

Nivel	Contratación de personal		Personal idóneo		Competencias		Verificación de referencias personales y laborales	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Malo	0	0	0	0	1	5.0	0	0
Regular	6	30.0	7	35.0	9	45.0	7	35.0
Bueno	14	70.0	13	65.0	10	50.0	13	65.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

Nota: 20 encuestados

En la tabla 2 se puede advertir que el 70,0% de las personas encuestadas en Perú House Administración y Servicios S.A.C se encuentran en un nivel bueno en cuanto a la contratación de personal y el 30,0% de los encuestados se encuentran en un nivel regular.

En referencia a las dimensiones de personal idóneo y verificación de referencias personal y laboral los encuestados se encuentran en un nivel bueno con un 65.0%, en cuanto la dimensión de competencias el 50.0% de encuestados se encuentran en un nivel bueno.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) < 0.10; sig. > 0,05$

No existe relación entre control interno y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C Lima 2021.

Hipótesis alterna $H_1: r(x,y) > 0.10; sig. < 0,05$

Existe relación entre control interno y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C Lima 2021.

Nivel de significancia o riesgo: (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 6

Correlación entre control interno y contratación de personal en Perú House Administración S.A.C

			Control Interno	Contratación de personal
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000	,419
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	20	20
	Contratación de personal	Coeficiente de correlación	,419	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	20	20

En la presente tabla se observan los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, donde se hace referencia al grado de relación que existe entre el control interno y la contratación de personal en Perú House Administración S.A.C.

Entonces, dado que $p = ,032 < \alpha = ,05$, se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia aceptándose la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede mencionar que hay una relación altamente significativa entre control interno y contratación de personal en Perú House Administración; es decir, según se optimice el control interno existirá mayor contratación de personal. El valor de rho = ,419, indica una correlación positiva media.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) < 0.10; sig. > 0,05$

No existe relación entre mayor supervisión y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C Lima 2021.

Hipótesis alterna $H_1: r(x,y) > 0.10; sig. < 0,05$

Existe relación entre mayor supervisión y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C Lima 2021.

Nivel de significancia o riesgo: (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 7

Correlación entre Mayor Supervisión y contratación de personal en Perú House Administración S.A.C

			Mayor Supervisión	Contratación de personal
Rho de Spearman	Mayor Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,185
		Sig. (bilateral)	.	,434
		N	20	20
	Contratación de personal	Coeficiente de correlación	,185	1,000
		Sig. (bilateral)	,434	.
		N	20	20

En la presente tabla observamos los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre la mayor supervisión y la contratación de personal en Perú House Administración S.A.C. Entonces, dado que $p = ,435 > \alpha = ,05$, es rechazada la hipótesis alterna, en consecuencia aceptamos la hipótesis nula, por lo tanto se puede decir que no existe relación altamente significativa entre mayor supervisión y contratación de personal en Perú House Administración; es decir, la dimensión mayor supervisión y la variable contratación de personal se muestran independientes por lo que no muestran correlación alguna.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) < 0.10; sig. > 0,05$

No existe relación entre mayor monitoreo y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C Lima 2021.

Hipótesis alterna H1: $r(x,y) > 0.10$; sig. $< 0,05$

Existe relación entre mayor monitoreo y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C Lima 2021.

Nivel de significancia o riesgo: (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 8

Correlación entre Mayor Monitoreo y contratación de personal en Perú House Administración S.A.C

			Mayor Monitoreo	Contratación de personal
Rho de Spearman	Mayor Monitoreo	Coefficiente de correlación	1,000	,139
		Sig. (bilateral)	.	,558
		N	20	20
	Contratación de personal	Coefficiente de correlación	,139	1,000
		Sig. (bilateral)	,558	.
		N	20	20

En la presente tabla se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual muestra el grado de relación que existe entre mayor monitoreo y la contratación de personal en Perú House Administración S.A.C

Entonces, dado que $p = ,558 > \alpha = ,05$, es rechazada la hipótesis alterna, en consecuencia acepta la hipótesis nula, por lo tanto se puede decir que no existe relación altamente significativa entre mayor monitoreo y contratación de personal en Perú House Administración; es decir, la dimensión mayor monitoreo y la variable contratación de personal se muestran independientes por lo que no muestran correlación alguna.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) < 0.10; sig. > 0,05$

No existe relación entre mayor transparencia y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C Lima 2021.

Hipótesis alterna $H_1: r(x,y) > 0.10; sig. < 0,05$

Existe relación entre mayor transparencia y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C Lima 2021.

Nivel de significancia o riesgo: (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 9

Correlación entre Mayor Transparencia y contratación de personal en Perú House Administración S.A.C

		Mayor Transparencia Contratación de personal		
Rho de Spearman	Mayor Transparencia	Coeficiente de correlación	1,000	,483*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	20	20
	Contratación de personal	Coeficiente de correlación	,483*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	20	20

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

En esta presente tabla se observan los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual detalla el grado de relación que existe entre mayor transparencia y la contratación de personal en Perú House Administración S.A.C. Entonces, dado que $p = ,031 < \alpha = ,05$, es rechazada la hipótesis nula, en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede decir que existe una relación altamente significativa entre mayor transparencia y contratación de personal en Perú House Administración; es decir, según mejore la transparencia existirá mayor contratación de personal. El valor de rho = ,483, indica una correlación positiva media.

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) < 0.10$; sig. > 0,05

No existe relación entre cumplimiento normativo y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C Lima 2021.

Hipótesis alterna H1: $r(x,y) > 0.10$; sig. < 0,05

Existe relación entre cumplimiento normativo y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C Lima 2021.

Nivel de significancia o riesgo: (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 10

Correlación entre Cumplimiento Normativo y contratación de personal en Perú House Administración S.A.C

			Cumplimiento Normativo	Contratación de personal
Rho de Spearman	Cumplimiento Normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,520*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	20	20
	Contratación de personal	Coeficiente de correlación	,520*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	20	20

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

En la presente tabla se observan los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre mayor transparencia y la contratación de personal en Perú House Administración S.A.C. Entonces, dado que $p = ,019 < \alpha = ,05$, es rechazada la hipótesis nula, en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto se puede decir que existe una relación altamente significativa entre cumplimiento normativo y contratación de personal en Perú House Administración; es decir, según mejore el cumplimiento normativo existirá mayor contratación de personal. El valor de rho = ,520, indica una correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo denominado discusión se realizan los análisis comparativos entre los resultados del capítulo anterior con otras investigaciones, en especial las que son consideradas antecedentes en el marco teórico. Además se reflejarán las limitaciones con que se ha topado este estudio.

Primero, en base a los resultados descriptivos, se advierte que en la variable control interno el 95.0 % del personal encuestado perciben que el nivel es bueno y el 5.0% de las encuestados notan que está en un nivel regular, este resultado se puede contrastar con lo encontrado por Maita (2018) en su trabajo de investigación tuvo como resultado que la dimensión más importante del desempeño es la calidad con 43.5% seguido del trabajo en equipo con 30.6%. Estos resultados podemos compararlos y discutirlos con los resultados que se obtuvieron en la presente investigación. Se puede mencionar otros estudios como Roa (2020) en su estudio de investigación se verificó que dicha entidad no adapta los instrumentos técnicos para el reclutamiento y la contratación y solo se ejecutan acciones acotadas y rápidas para desarrollar el proceso justificando que no hay tiempo y la obligación imperiosa de ocupar los puestos libres.

Por otro lado, Tipantaxi (2019) en su trabajo de investigación el objetivo fue analizar la adaptación de los controles internos en la dirección del talento humano mediante la aplicación de políticas y reglamentos que puedan disminuir los riesgos encontrados. Se aplicó una investigación tipo cualitativo – deductivo, se usó el cuestionario y el cuestionario. Se entrevistó a la Directora de Relaciones Industriales y un cuestionario a los directores de cada uno de los departamentos que posee la empresa. De esta evaluación se tuvo como resultados que se debe disminuir los problemas que existe en el componente ambiente de control, por cuanto el nivel de confiabilidad es demasiado bajo y el nivel de riesgo está por encima del promedio alto, esto implicó que se adopte políticas de mejora en un corto plazo.

También Porras (2015) indica que en la ciudad de Lima más del 50% de las MYPES no cuentan con colaboradores capacitados para desarrollar sus funciones

adecuadamente para un buen control interno en la parte administrativa, debido a que la gran mayoría de estas organizaciones tienen su origen en el ámbito familiar y sus procedimientos está basado en el grado alto al ser familiares.

Así mismo según, Mantilla (2013) uno de los primeros trabajos que se realizaron sobre control interno fue difundir en Estados Unidos en 1949 un estudio que lo abordó además de sus elementos que interviene en la coordinación y su relevancia para la gestión y para el profesional contable. El control interno “comprende el proyecto de la empresa y todos los procedimientos y políticas coordinadas que se adoptan en un negocio para resguardar sus Activos, comprobar la precisión y la veracidad de sus informes contables, fomentar la eficiencia operacional y promover que se adhieran a los procedimientos ya pre establecidos”.

También Pilataxi (2015) en su investigación de un centro escolar, analizó la no intervención de los controles internos y la dirección del talento humano en el área administrativa, para ofrecer propuestas de mejoramiento en el cumplimiento de las solicitudes necesarias de personal. Los resultados de la encuesta demostraron que no se verifica el desarrollo profesional, la aplicación de exámenes psicotécnicos y de conocimientos además de entrevistas, para tener conocimiento de la situación actual sobre la gestión de recursos humanos y aumentar la performance de los colaboradores en la entidad educativa bilingüe que se estudió, también detremina que el control interno es ineficiente sobre la gestión del talento humano.

En referencia a la variable contratación de personal, se determinó un nivel bueno en el 70.0 %, y regular en el 30.0 % de los encuestados. De la misma manera que con la primera variable, se obtuvieron resultados muy similares en el estudio de Maita (2018). Teniendo como resultado que la dimensión más importante del desempeño es la calidad con 43.5% seguido del trabajo en equipo con 30.6%. Esto difiere con el estudio encontrado por Inca (2020) donde concluyó que existía un nivel de confianza del 43% y el nivel de riesgo además al aplicar indicadores de gestión se obtuvo un 83% de eficacia, en eficiencia un 73% y una efectividad del área de gestión de talento humano del 44%.

De otro lado, Vera (2016) en su trabajo de investigación de poner en marcha el sistema de control interno y sus efectos en el proceso de reclutamiento de

trabajadores de una entidad del estado, entre los años 2011 y 2014, donde concluye que se debe motivar la implicancia y relevancia de los controles internos para la ejecución de los distintos procesos de selección y contratación de personal, así mismo el desarrollo de los procesos administrativos sobre los riesgos que se presentan dentro de la evaluación de personal. Bazán (2019) nos presenta en su estudio, al control interno y los procesos de contratación pública en una entidad edil de Monzón en el año 2018, concluyó que el control interno se relaciona significativamente con los procesos de contratación, puesto que en la municipalidad distrital de monzón los trabajadores se ven satisfechos con el desempeño por parte de los funcionarios.

En cuanto a las dimensiones concernientes a control interno, la dimensión que tiene mayor porcentaje, en el nivel bueno, es la mayor supervisión con un porcentaje de 95 %, en comparación con el mayor monitoreo y cumplimiento normativo, ambos representan el 85 % en el nivel bueno, lo que concuerda con lo encontrado por Maita (2018) teniendo como resultado que la dimensión más importante del desempeño es la calidad con 43.5% seguido del trabajo en equipo con 30.6%. Estos resultados podemos compararlos y discutirlos con los resultados que se obtuvieron en el presente estudio, no obstante, Luna (2019) determinó que en el área de talento humano solo hay un 40% de integración y armonía documentaria entre los trabajadores y el 60% no cumple con este procedimiento, no hay un área para poder adecuar las relaciones y comunicaciones, el 90% manifestó que no se cumple con los exámenes periódicos del desempeño de sus funciones y tampoco hay un cronograma de pago de remuneraciones.

Así mismo, También Porras (2015) indica que en la ciudad de Lima más del 50% de las MYPES no cuentan con colaboradores capacitados para desarrollar sus funciones de manera adecuada para un eficiente control interno en la parte administrativa, debido a que la gran mayoría de estas empresas son de origen familiar y sus funcionamientos está basado en el grado alto al ser familiares. Por otro lado, Quinzo (2017) en su investigación el objetivo era identificar, determinar y evaluar la diversidad de problemas en la actuación de las responsabilidades de los colaboradores. Se trata de una investigación descriptivo no experimental, participando los 32 integrantes que conforman la empresa, a los cuales se les aplicó cuestionarios,

guía de entrevistas y ficha de observación. Tras la auditoria de gestión de talento humano se determinó deficiencias en su desempeño, hubo ausencia de evaluaciones periódicas sobre la eficiencia y efectividad de los servidores en cada uno de sus funciones y las actividades de los trabajadores de la institución no fueron mediadas a través de metas y objetivos.

Para Vera (2016) en su trabajo de investigación para poner en marcha gestiones de control interno y sus efectos en el reclutamiento de personal de una entidad estatal, 2011-2014, donde determina que se debe promover la implicancia y relevancia del control interno para su aplicación en diversos procedimientos de contratación de personal, así mismo el desarrollo de los procesos administrativos sobre los riesgos que se presentan dentro de la evaluación de personal. También Hinostroza (2017) indica que el control interno definido de manera más extensa, como el proceso desarrollado por la dirección y las demás áreas de una organización, si estos controles no son implementados dentro de las empresas puede causar serios problemas que podrían traer como consecuencia el no cumplimiento de los objetivos y metas establecidas.

Así mismo Ladino (2009) precisa en su estudio sobre los componentes del control interno, el mismo que posee cinco componentes que deberían ser aplicadas en todas las organizaciones en base a las particularidades de operatividad, administrativas y de dimensión; los componentes a considerar son: un espacio definido de control, una estimación de riesgos empresariales, las acciones de control (procedimientos y políticas), reportes, publicación y también el monitoreo o supervisión.

Respecto a las dimensiones concernientes a contratación de personal, los resultados que obtuvieron un porcentaje mayor, el control interno tiene un nivel bueno, las dimensiones son de personal idóneo y verificación de referencias personales y laborales con un 65 %; seguido por competencias con un 50 %. Se obtuvo resultados parecidos en el estudio de Inca (2020) donde concluyó que existía un nivel de confianza del 43% y el nivel de riesgo además al aplicar indicadores de gestión se obtuvo un 83% de eficacia, en eficiencia un 73% y una efectividad del área de gestión de talento humano del 44%. Los resultados pueden indicar que en Perú House

Administración y Servicios S.A.C, Lima tienen un personal idóneo con buenas competencias y un nivel bueno en la verificación de referencias personales y laborales el cual refleja que la empresa se encuentra en óptimas condiciones sobre el control interno y contratación de personal.

Otras investigaciones evidencian resultados opuestos, como el de Cano (2015) determinó que los controles internos no tienen mayor efecto en la gestión del área de recursos humanos, pues el 54% de los entrevistados respondieron que jamás se había desarrollado un sistema de control interno y el 59% afirmó que nunca se contó con procedimientos de manejo de personal; y los riesgos por falta de control fueron elevados, el 44% de colaboradores afirmaron que en ningún momento se puso en marcha políticas de control.

Según Bazán (2019) en su estudio, el control interno y los procedimientos de contratación con el estado en una entidad edil del distrito de Monzón en el año 2018, determinó que el control interno tiene relación significativamente con los procesos de contratación, puesto que en la municipalidad distrital de monzón los trabajadores se ven satisfechos con el trabajo por parte de las autoridades. Así mismo, Luna (2019) determinó que en el área de recursos humanos solo hay un 40% de integración y armonía documentaria entre los trabajadores y el 60% no cumple con este procedimiento, no hay un área para poder adecuar las relaciones y comunicaciones, el 90% manifestó que no se cumple con los exámenes periódicos del desempeño de sus funciones y tampoco hay un cronograma de pago de remuneraciones.

Con respecto a los resultados inferenciales, para el objetivo general en esta investigación se encontró que el control interno y la contratación de personal en Perú House Administración S.A.C, Lima presenta una relación altamente significativa, siendo esta positiva media ($\rho = ,419$ y $p = ,032$); lo que significa decir que según se optimice el control interno existirá una mejor contratación de personal en la empresa Perú House Administración. Esta relación significativa que se observa entre control interno y contratación de personal en Perú House Administración, concuerda con estudios similares como la de Rosas (2019) donde se determina que el control interno de la auditoría de gestión incidirá de manera significativa en la contratación de

trabajadores y/o colaboradores de la empresa estudiada en el año 2019. En mérito al valor Tau -b de Kendall de 0,327 con una significancia de 0.002 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$) y el coeficiente de Rho de Spearman = 0.331 (positiva media). Quiere decir que un aumento de las medidas de control interno en la auditoría de gestión, conlleva al aumento de la medida de la variable contratación de colaboradores.

Otro estudio en el que se encontró concordancia, con un mayor coeficiente de correlación fue el de Ahumada (2019) que encontró que la contratación de personal tiene relación significativa con la variable control interno, según nos muestra la correlación de Spearman de 0.669 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p = 0.001$ siendo menor que el 0.01.

De acuerdo al objetivo específico 1, la dimensión Mayor Supervisión, se puede decir que es una asistencia y una ayuda de aspecto técnico y profesional dada por profesionales de mucha experiencia o por personas muy capaces, donde y cuando es factible, con la finalidad de perfeccionar y exactitud en los resultados de un proceso (Koontz, 2003). En este estudio se determinó que la dimensión mayor supervisión y la variable contratación de personal tienen un Rho de Spearman 0.185, dado que $p = ,435 > \alpha = ,05$, en consecuencia, se puede concluir que no existe relación altamente significativa entre mayor supervisión y contratación de personal en Perú House Administración; es decir, la dimensión mayor supervisión y la variable contratación de personal se muestran independientes por lo que no muestran correlación alguna.

Lo encontrado concuerda con Quispe y Vera (2018) quienes hallaron que la supervisión a colaboradores tiene relación significativa con la rotación de trabajadores en una empresa contratista dado el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.009$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Lo encontrado también tiene relación con los siguientes estudios, que tuvieron un nivel de correlación positiva Supervisión y rotación de personal: Westfalia (2020) ($r = -0.34$ y Rho = ,715) y Rosales (2020) ($r = 0,023$ y Rho ,256);

De acuerdo al objetivo específico número 2, la dimensión Mayor Monitoreo se puede decir que es recolectar y procesar información de cada proceso, el monitoreo es asegurar el resultado. Se conoce cuando implica a los beneficiarios y no solamente

a los integrantes del proyecto (CECP, 2002). En la presente investigación se determinó que la dimensión mayor monitoreo y la variable contratación de personal tienen un coeficiente de Rho de Spearman 0.139, dado que $p = ,558 > \alpha = ,05$, en consecuencia, se puede decir que no existe relación altamente significativa entre mayor monitoreo y contratación de personal en Perú House Administración; es decir, la dimensión mayor monitoreo y la variable contratación de personal se muestran independientes por lo que no muestran correlación alguna. Lo encontrado concuerda con Ingaroca (2018) donde se encontró que no hay correlación entre las variables monitoreo o seguimiento y la contratación laboral en los colaboradores de la compañía COESTI S.A. del distrito de Ate, estudio realizado en el año 2018, por medio del estadístico de correlación del Rho de Spearman = 0.112. correlación efectiva muy baja.

De acuerdo al objetivo específico número 3, la dimensión Mayor Transparencia se puede decir que la empresa tiene la intención de comunicar sobre su posición actual, de qué decisiones se aplican y quiénes son las que lo toman (Kliksberg, 2003). En el presente trabajo se observó que la dimensión Mayor Transparencia y la variable contratación de personal en Perú House Administración tienen una relación altamente significativa entre; es decir, según mejore la transparencia existirá mayor contratación de personal. El valor de $Rho = ,483$, indica una correlación positiva media. Lo encontrado concuerda con Maguiña (2017) donde se encontró un nivel de correlación del coeficiente de Spearman significativa ($Rho = ,504$) y el nivel de significancia de 0.01 ($0.00 < 0.01$). Lo cual significa que existe una relación significativa entre los procesos de reclutamiento de personal y la transparencia. Lo encontrado concuerda con Melgarejo (2017) que halló un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.805 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000$. De igual forma el estudio de Pérez (2020) obtuvo una correlación positiva alta ($p = ,000$ y Rho de $,816$) entre ambas variables.

Respecto a la dimensión Cumplimiento Normativo se puede decir que se consideran las normas legales además de los compromisos procedentes de los acuerdos tomados de forma voluntaria por la empresa y las normas internas impuestas

al personal. Se puede concluir que hay una relación altamente significativa entre cumplimiento normativo y contratación de personal en Perú House Administración; es decir, según mejore el cumplimiento normativo existirá mayor contratación de personal. Dado que $p = ,019 < \alpha = ,05$ y el valor de $\rho = ,520$, indica una correlación positiva media.

Lo encontrado concuerda con Chávez (2019) donde se halló un nivel de correlación de $\rho = ,329$, lo que indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación baja, y siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0.05$, concluye que: la contratación de los colaboradores se relaciona de manera muy significativa con la dimensión de normalización de competencia laboral en los trabajadores del área administrativa del seguro integral de salud del distrito de San Miguel en Lima Metropolitana. De igual forma el estudio de Guevara (2016) obtuvo una correlación un poco más alta con un nivel de $\rho = 0,502$ entre el cumplimiento normativo de las disposiciones en la empresa y la contratación de personal.

Las limitaciones del estudio fueron a nivel metodológico, la primera fue la novedad en las dimensiones estudiadas dificultó encontrar otras investigaciones con las mismas dimensiones y misma metodología para poder contrastar los resultados inferenciales. Igualmente por ser un estudio correlacional, donde no existieron programas de intervención para que los niveles del control interno y contratación de personal se mantengan en grados óptimos, también existe limitación por tener una muestra pequeña, para efectos de la investigación habría una mejor estimación a mayor población-muestra para tener mayor representatividad de los resultados.

La sugerencia que se presenta en el estudio es para que se pueda realizar estudios experimentales, de este modo el trabajo tendrá mayor implicancia para la elaboración del instrumento y pueda ser eficaz, consecuentemente existirán variables adyacentes al tema de investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primero: La investigación determinó que existe relación significativa entre control interno y contratación de personal en Perú House Administración S.A.C, Lima, 2021; con una correlación de Rho de Spearman de 0,419, con un nivel de significancia de 0,032 lo que significa que a mayor control interno mejor contratación de personal.

Segundo: La investigación determinó que no existe relación significativa entre mayor supervisión y contratación de personal en Perú House Administración S.A.C, Lima, 2021; con una correlación de Rho de Spearman de 0,185, con un nivel de significancia de 0,434 lo que significa que la dimensión de mayor supervisión se muestra independiente a la contratación de personal.

Tercero: La investigación determinó que no existe relación significativa entre mayor monitoreo y contratación de personal en Perú House Administración S.A.C, Lima, 2021; con una correlación de Rho de Spearman de 0,139, con un nivel de significancia de 0,558 lo que significa que la dimensión de mayor monitoreo se muestra independiente a la contratación de personal.

Cuarto: La investigación determinó que existe relación significativa entre mayor transparencia y contratación de personal en el personal de Perú House Administración S.A.C, Lima, 2021; con una correlación de Rho de Spearman de 0,483, con un nivel de significancia de 0,031 lo que significa que a mayor transparencia mejor contratación de personal.

Quinto: La investigación determinó que existe relación significativa entre cumplimiento normativo y contratación de personal en el personal de Perú House Administración S.A.C, Lima, 2021; con una correlación de Rho de Spearman de 0,520, con un nivel de significancia de 0,019 lo que significa que a mayor transparencia mejor contratación de personal.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Debido a que se encontró en el estudio una relación significativa entre control interno y contratación de personal en Perú House Administración S.A.C, Lima, 2021, se recomienda ampliar la población de la investigación en más empresas con las mismas características de Perú House Administración S.A.C, para representar mejor la muestra y realizar la relación entre control interno y contratación de personal.

Segundo: En este estudio se determinó que no existe relación significativa entre mayor supervisión y contratación de personal en Perú House Administración S.A.C, Lima, 2021, se recomienda a los gerentes de la empresa, brindar charlas, capacitaciones sobre cómo realizar mejor la supervisión como parte del control interno en la contratación de personal.

Tercero: Según lo hallado en este estudio se determinó que no existe relación significativa entre mayor monitoreo y contratación de personal en Perú House Administración S.A.C, Lima, 2021, en tal sentido se recomienda a las empresas buscar la asesoría contable pertinente para estudiar los estados financieros y evaluar las relaciones que existen entre los periodos económicos mensuales y trimestrales, de este modo puedan monitorear los cambios que se suscitan en la empresa y tomar decisiones para un óptimo crecimiento.

Cuarto: Según lo encontrado, se determinó que existe relación significativa entre mayor transparencia y contratación de personal en el personal de Perú House Administración S.A.C, Lima, 2021, por lo que se recomienda, a los futuros investigadores realizar estudios experimentales o correlacionales sobre la transparencia que se debe tener en los programas de intervención del control interno relacionados con la contratación de personal.

Quinto: Con respecto a lo hallado en esta investigación se determinó que existe relación significativa entre cumplimiento normativo y contratación de personal en el personal de Perú House Administración S.A.C, Lima, 2021. Por ello se recomienda a los gerentes de la empresa Perú House Administración S.A.C planificar jornadas de formación sobre las bases legales y el cumplimiento de las normativas relacionadas con la contratación de personal.

REFERENCIAS

- Agurto, W. (2018) *Mecanismos de control interno en el área de recursos humanos en las empresas pesqueras del Perú. Caso Pesquera COINREFRI SRL ciudad de Paíta 2018*, Perú, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20886/MECANISMOS_DE_CONTROL_INTERNO_AGURTO_TINEO_WILDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alonso, P., & Moscoso, S. (2018). *Escala de evaluación de la percepción sobre las entrevistas de empleo*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 203-212.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000300008
- Aryanti, R. A., & Sudarmadi, D. (2020). *Effect of Operational Audit and Internal Control of Employee Performance*. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 4(2), 260-270.
<http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/jasa/article/view/1385>
- Ahumada, R. (2019) *Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego en el año 2016*. Universidad Inca Garcilaso de La Vega.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4067/TESIS_MA_EST.GEST.CTRL.GUBERN_RUTH%20MARIA%20AHUMADA%20MENDOZA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Bazán, Jhane. (2019) *El control interno y los procedimientos de contratación pública en la Municipalidad de Monzón – Huamalíes, 2018*. Universidad Nacional Agraria de la selva.
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1619/TS_BMJJ_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Borman, W. & Dorio, J. (2017). The measurement of task performance as criteria in selection research. In *Handbook of employee selection* (pp. 429-447). Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/978131569019320/measurement-task-performance-criteria-selection-research-walter-bormanmatthew-grossman-rebecca-bryant-jay-dorio>
- Caldwell, H. (2019). *Perception of Nonprofit Employees and Board Governance on the Internal Control of Contributions: A Qualitative Study*. Liberty University.
<https://www.proquest.com/openview/9a453438f4d4497e61e3b589ea2a0b16/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51922&diss=y>

- Candelo J. & Viáfara, M. (2020). *La educación y la distribución del tiempo laboral como variables para la selección de personal y la eficiencia organizacional*. *Revista EAN*, (88), 49-62.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602020000100049
- Cano, J. (2016) *Control interno en la gestión del área de Recursos Humanos, Municipalidad de San Marcos, 2015*. Perú. Universidad San Pedro.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/1972/Tesis_51901.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, D. (2019) *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del seguro integral de salud en San Miguel – Lima*. Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5605/Ch%C3%A1vez%20Llanos%20Doris%20Karla.pdf?sequence=1>
- Chiesa, R. & Mariani, M. (2016). *Applicant's self-efficacy in personnel selection: Perspectives and development of a new measure*. *BPA-Applied Psychology Bulletin (Bollettino di Psicologia Applicata)*, 64(275).
<https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=00066761&AN=115106914&h=aSfNqDYVTomm%2bYPEL3wG4pfghTi%2boDDL4eGyD1eHSwobOb%2bJR28snaADGfpAEaIWqyVpbUstt8syQODklqvr3A%3d%3d&crI=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrINotAuth&crIhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d00066761%26AN%3d115106914>
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway (COSO)(2013)
https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-resumenejecutivo.original.pdf
- Cruz & Mayhua (2019) *Situación del sistema de Control Interno en la unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016*. Perú. Universidad Andina del Cusco.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2655/Judith_Mirian_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dewi, P. (2019). *Analysis of Human Resources, Training Quality, work experience, and internal control System on the quality of financial statements (case study of cooperatives in Gianyar regency)*. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 9(2), 1-10.
<http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juara/article/view/598>
- Fowler, E. (1976). *Tratado de Auditoría*.
<http://www.fowlernewton.com.ar/libros.html>

- Fuazi, F. (2019). *The Effect of Technology Utilization, Internal Control System and Human Resources Capacity on the Quality of Financial Statements in Saving And Loan Cooperatives in Banyumas* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
<http://repository.unsoed.ac.id/3559/>
- Gestión (2015) *EY: El 89% de casos deshonestos en una empresa se debe a fraude de los colaboradores*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ey-80-casos-deshonestosempresa-debe-fraude-colaboradores-87724-noticia/>
- Gomez, J. (1968) *El Control Interno en los Negocios*
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/2501/Capitulo1.pdf>
- Guevara, Nelly. (2017) *El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las Mypes del Perú: Caso COMPLEX DEL PERU SAC. Tumbes, 2016*. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3007/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_GUEVARA_DELGADO_NELLY_ALICIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Guevara, P. (2016) *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Ecuador. Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Hinostroza, Zully. (2017) *Control interno y la gestión de cobranza en el servicio de administración tributaria, Lima 2016*. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9960/Hinostroza_HZS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huerta, J. (2020) *Diseño de una metodología para la evaluación del control de gestión de la dirección de reclutamiento y desarrollo de la gerencia de recursos humanos de CODELCO Chile División Andina*. Universidad Técnica Federico Santa María Departamento de Industrias Valparaíso - Chile.
<https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/49681/m18746997k.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Inca, C. (2020) *Control interno al área de talento humano y su incidencia eficiencia, eficacia e efectividad de la consultora Asistencia Tributaria de la ciudad de Riobamba periodo 2019-2019* Ecuador. Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6236/1/T-UTEQ-138.pdf>

- Jefri, R. & Pontoh, G. (2018) Human Resources Competence to Internal Control in the Highest Country in Sulawesi. <https://ijisrt.com/wp-content/uploads/2018/09/Human-Resources-Competenceto-Internal-Control-in-the-Highest-Country-in-Sulawesi.pdf>
- Juliana, S., & Aprila, N. (2020). *Influence of human resources, government internal control system, and information technology utilization on financial statement quality of Bengkulu City government's/Dri Asmawanti S...[et al.]*. *Insight Journal: International, Refereed, Open Access, Online Journal*, 6(5), 43-49. <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/42763/>
- Kausel, E. E., Culbertson, S. S., & Madrid, H. P. (2016). *Overconfidence in personnel selection: When and why unstructured interview information can hurt hiring decisions*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 137, 2744. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749597816304629>
- Klychova, G., Leontieva, J., Zakirova, A., Zaugarova, E., Khusainov, S., & Gimadiev, I. (2019). Conducting personnel audit in compliance with international standards. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 110, p. 02015). EDP Sciences. https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2019/36/e3sconf_spbwosce2019_02015/e3sconf_spbwosce2019_02015.html
- Lado, M. (2012) *Verificaciones de referencia, capacidad mental general y experiencia: un estudio de validez de constructo*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622012000200005&script=sci_abstract&tlng=en
- Lee, J., & Kim, S. (2020). *Does Human Resource Investment for Internal Control System Enhance Future Cash Flow Predictability?*. *Sustainability*, 12(20), 8500. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8500>
- Lievens, F., & Johnson, W. (2017). *Assessing personality–situation interplay in personnel selection: Toward more integration into personality research*. *European Journal of Personality*, 31(5), 424-440. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1002/per.2111>
- Liu, C., Lin, B., & Shu, W. (2017). Employee quality, monitoring environment and internal control. *China journal of accounting research*, 10(1), 51-70. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755309116300478>
- Luna, R. (2019) *El Sistema de Control Interno en el área de Recursos Humanos, de la Red Salud Huaylas Sur, Huaraz-2018*. Perú. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/23042/CONTR>

[OL INTERNO RECURSOS HUMANOS LUNA SALVADOR RITA EDELMIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Maguiña, C. (2017) *Procedimientos de selección y transparencia en una empresa en liquidación año 2016*. Universidad César Vallejo. Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8851/Magui%
%b1a_MC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8851/Magui%c3%b1a_MC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maita, M. (2018) *Implementación del control interno y su influencia en el desempeño de la institución administradora de fondos de aseguramiento en salud del ejército del Perú ciudad de Lima 2018*. Universidad Nacional Federico Villarreal Lima. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2515/Maita%20Casachua%20Maribel%20Luisa%20-Maestria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mantilla, M. B., & Mantilla, S. (2013). *Auditoría del control interno (3a. Ecoe Ediciones)*. https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=rMS4DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=Mantilla+2013&ots=PiMeP8mrhE&sig=VsWn1dWG-MmPww7CYa98fJ9ZeDk#v=onepage&q=Mantilla%202013&f=false
- Melgarejo, N. (2017) *Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9033/Melgarejo_CNP.pdf?sequence=1
- Murillo, J. (2016). *Métodos de investigación de enfoque experimental*. Perú <https://www.postgraduone.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-laeducacion/10.pdf>
- Nawawi, A., & Salin, A. (2018). *Internal control and employees' occupational fraud on expenditure claims*. Journal of Financial Crime. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JFC-07-20170067/full/html>
- Nedrezova, E. & Salamov, F. (2020). *Personnel Analysis of Municipal Authorities*. In International Online Forum named after A. Ya. Kibanov" Innovative Personnel Management" (pp. 725-730). Springer, Cham. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-60926-9_90
- Nosal, D. & Shevchenko, V. (2020). *Improvement Processes of selection, Training and Development the personnel on coal mines*. Annals of the University of Petroșani, 22, 25-38. https://www.upet.ro/annals/mechanical/pdf/2020/04_Nosal_.pdf
- Pérez, E. (2020) *Influencia del employer branding en la retención Del talento humano de la corporación ADC Tacna, periodo 2020*. Perú. Universidad Privada de

Tacna.

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1883/Perez-Perez-Elena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pilataxi, Carmen. (2015). *Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>

Porras, Mirian. (2016). *Caracterización del control interno y su incidencia en el área administrativa de las micro y pequeñas empresas del sector servicios: Caso ENCOAS SAC Surquillo – 2015 Lima*. Universidad Los Angeles de Chimbote.

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1266/MYPE_PORRAS_MEJIA_MIRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Poveda, J. E. G., Tituaña, S. P. P., & Franco, P. Y. V. (2016). *Importancia del control interno en el sector público*. *Revista Publicando*, 3(8), 487-502.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833405>

Price Waterhouse Coopers (2018) *Encuesta Global sobre Delitos Económicos y Fraude 2018*.

https://www.pwc.pe/es/publicaciones/assets/brochures/GECS2018_2.pdf

Quispe y Vera (2018) *Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C*. Universidad Nacional del Centro de Perú.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5643/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20en%20la%20empresa%20Marose%20Contratistas%20Generales%20S.A.pdf?sequence=1>

Quinzo, F. (2017) *Auditoría de gestión al componente talento humano de la empresa Muñoz Diseño Topográfico y Construcciones CIA. LTDA. - 2015 para determinar su desempeño*. Ecuador. Universidad Nacional de Chimborazo.

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4590/1/UNACH-EC-FCP-CPA2018-0005.pdf>

Rahim, R. (2018). *TOPSIS Method Application for Decision Support System in Internal Control for Selecting Best Employees*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1028, No. 1, p. 12052). Publicación de IOP.

<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1028/1/012052/meta>

Revista Espacios (2020) *La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito*.

<http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>

- Roa, N. (2020) *Análisis de los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Federación Deportiva Provincial de Esmeraldas*. Ecuador. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2217/1/ROA%20ZAMBANO%20NATHALIE%20GABRIELA.pdf>
- Rojas, M. (2019) *Control Interno de Recursos Humanos y su afectación en el logro de los objetivos gerenciales de SIMA PERU S.A. – Filial Chimbote*. Perú. Universidad San Pedro.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11545/Tesis_61466.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosales, G. (2020) *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los Colaboradores del área administrativa del GAD provincial de Cotopaxi*. Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS%20FINAL%20Geovanna%20Rosales%20firmas%20%281%29firma%20electronica-signed.pdf>
- Rosas, M. (2019) *La auditoría de gestión y su incidencia en la administración de recursos humanos de la empresa Green Fruits Perú S.A.C. – Olmos*, 2019. Perú. Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23302/Rosas%20Alfaro%20Marita%20%281%29.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Shin, I. & Son, M. (2017). *How does human resource investment in internal control affect audit reporting lag?* Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics, 24(1-2), 195-215.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/16081625.2015.1135751>
- Tipantaxi, J. (2019) *El Control Interno y la administración del talento humano. Caso estudio: Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A*. Ecuador. Instituto de Altos Nacionales La Universidad de Posgrado del Estado.
<https://repositorio.iaen.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/24000/4935/Trabajo%20de%20situaci%c3%b3n%20Jeanett%20Tipantaxi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vera, Hermelinda. (2016) *Propuesta del Sistema del Control interno en la oficina de recaudación para mejorar ingresos en la Municipalidad Provincial de Bagua* 2016. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11167/vera_ch.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Westfalia, F. (2020) *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa retail, lima 2019*. Universidad San Ignacio de Loyola.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10412/1/2020_Westfalia%2C%20Raymundo.pdf
- Yazdani, M., & Mirzaee, M. (2019). The Role of Intellectual Capital Components on the Quality of Internal Control and Financial Restatements in Iran. *Iranian Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 3(2), 27-41.
<https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/830758>
- Zwardoń-Kuchciak, A., & Lipińska-Grobelny, A. (2020). *Personnel selection methods and the employee's labour market*. Organizacja i Zarządzanie: kwartalnik naukowy. <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.baztech-8cab2fb83dcd-4492-8077-48739fd05cb4>

ANEXOS

**Anexo 1
Matriz de Consistencia**

Control Interno y la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C., Lima, 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación del control interno con la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C., Lima, 2021?	Determinar la relación del Control interno con la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C., Lima, 2021	El control interno se relaciona con la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C., Lima, 2021	Variable 1 CONTROL INTERNO Dimensiones: .- Mayor Supervisión	NIVEL: Investigación Correlacional TIPO: Investigación Básica DISEÑO: Investigación No experimental POBLACION: 120 trabajadores MUESTRA CENSAL 20 trabajadores METODO GENERAL Método científico TECNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	.- Mayor Monitoreo	
¿Cuál es la relación de mayor supervisión con la contratación de personal?	Determinar la relación de mayor supervisión con la contratación de personal	La mayor supervisión tiene relación con la contratación de personal	.- Mayor Transparencia	
¿Cuál es la relación de mayor monitoreo con la contratación de personal?	Determinar la relación de mayor monitoreo con la contratación de personal	El mayor monitoreo tiene relación con la contratación de personal	.- Cumplimiento normativo	
¿Cuál es la relación de mayor transparencia con la contratación de personal?	Determinar la relación de mayor transparencia con la contratación de persona	La mayor transparencia tiene relación con la contratación de personal.	Variable 2 CONTRATACION DE PERSONAL Dimensiones: .- Personal idóneo	
¿Cuál es la relación del cumplimiento normativo con la contratación de personal?	Determinar la relación del cumplimiento normativo con la contratación de personal	El cumplimiento normativo tiene relación con la contratación de personal.	.- Competencias .- Referencias personales y laborales	

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
CONTROL INTERNO	Según (Estupiñan Gaitan, 2015 p. 19) el control interno es un plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos están debidamente protegidos y que la actividad de la empresa se desarrolle eficazmente según las directrices marcadas por la administración	El control interno cuenta con 4 dimensiones: Mayor supervisión Mayor monitoreo Mayor transparencia y Cumplimiento normativo.	MAYOR SUPERVISION	Mayor comunicación	Ordinal: 1) Muy bajo 2) Bajo 3) Medio 4) Alto 5) Muy bajo
				Orientado a resultados	
				Enfocado en objetivos	
			MAYOR MONITOREO	Evaluación	
				Seguimiento	
			MAYOR TRANSPARENCIA	Mayor filtro	
				Mejor clima laboral	
				Competitividad interna	
			CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Atracción del talento	
				Evitar sanciones	
Código de conducta					
Evitar el fraude interno					
CONTRATACION DE PERSONAL	Chiavenato (2001) "el proceso de selección no es un fin en sí mismo, [sino] un medio para que la organización logre sus objetivos".	Contratación de personal cuenta con 3 dimensiones: Personal idóneo Competencias y Verificación de referencias personales y laborales.	PERSONAL IDONEO	Honestidad	
				Integridad	
				Trabajo bajo presión	
			COMPETENCIAS	Experiencia	
				Capacidad	
				Eficiencia	
			VERIFICACION DE REFERENCIAS PERSONALES Y LABORALES	Antecedentes penales y judiciales	
				Llamar a sus anteriores jefes	
			PERSONALES Y LABORALES	Verificación de sus redes sociales	

Anexo 3

Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA DE VALORACION
CONTROL INTERNO	MAYOR SUPERVISION	Mayor comunicación	1) ¿Una mayor supervisión en la empresa generará una mejor comunicación entre jefes y subordinados?	1) Nunca 2) Casi Nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
		Orientado a resultados	2) ¿Una mayor supervisión a los colaboradores tendrá un efecto positivo en sus resultados?	
		Enfocado en objetivos	3) ¿Una mayor supervisión a los colaboradores tendrá un efecto positivo en el logro de sus objetivos?	
	MAYOR MONITOREO	Evaluación	4) ¿Realiza la empresa monitoreos periódicos para evaluar a los colaboradores?	
		Seguimiento	5) ¿Monitorear los resultados de la empresa implica también realizar seguimientos a las actividades de los	
		Mayor filtro	6) ¿Mayor monitoreo significará filtrar constantemente a los colaboradores?	
	MAYOR TRANSPARENCIA	Mejor clima laboral	7) ¿La falta de transparencia ha ocasionado efectos negativos en el clima laboral de la empresa?	
		Competitividad interna	8) ¿Una mayor transparencia generará una mayor competitividad en los colaboradores?	
		Atracción del talento	9) ¿Una falta de transparencia en la empresa puede ocasionar que la empresa no pueda atraer mejor talento	
	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Evitar sanciones	10) ¿El incumplimiento de las normas internas ocasiona sanciones en los colaboradores?	
		Código de conducta	11) ¿Las normas internas de la empresa han tenido algún efecto positivo en el código de conducta de los colaboradores?	
			12) ¿Implementar más normas internas tendrá un efecto positivo en el código de conducta del colaborador?	

			13) ¿ Las actuales normas internas han evitado que se generen fraudes internos en la empresa?
		Evitar el fraude interno	14) ¿Es necesario que realizar ajustes a las actuales normas para evitar fraudes internos en el futuro?
CONTRATACION DE PERSONAL	PERSONAL IDONEO		15) ¿La empresa aplica procedimientos y normas internas para reclutar personal idóneo y honesto?
		Honestidad	16) ¿La aplicación de procedimientos y normas internas en el proceso de reclutamiento han evitado reclutar personal que no cuente con idoneidad y honestidad?
			17) ¿La empresa aplica normas y procedimientos para monitorear a colaboradores que no sean idóneos y no muestren integridad?
		Integridad	18) ¿ La empresa siempre toma decisiones oportunas cuando detecta a colaboradores que no sean idóneos y con falta de integridad?
		Trabajo bajo presión	19) ¿ La empresa aplica procedimientos y normas internas para reclutar personal con capacidad de trabajar
	COMPETENCIAS	Experiencia	20) ¿En los procesos de reclutamiento solo se valora la experiencia del colaborador como principal competencia?
		Capacidad	21) ¿ La empresa realiza constantes procesos de evaluación para medir las competencias y capacidad del
		Eficiencia	22) ¿ la empresa aplica de manera periódica indicadores para medir las competencias y la eficiencia de sus
			23) ¿Dentro del proceso de contratación y reclutamiento la empresa realiza verificaciones de la veracidad de los antecedentes penales y judiciales?

VERIFICACION DE REFERENCIAS PERSONALES Y LABORALES	Antecedentes penales y judiciales	24) ¿ Dentro del proceso de contratación y reclutamiento la empresa realiza verificaciones adicionales además de los antecedentes penales y judiciales?
	Llamar a sus anteriores jefes	25) ¿La empresa realiza llamadas a los anteriores empleadores de los postulantes para verificar
	Verificación de sus redes sociales	26) ¿ ¿La empresa realiza verificaciones de las redes sociales de los postulantes para verificar su contenido?

Anexo 4

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

APLICACIÓN DEL ALFA DE CROBANCH EN INSTRUMENTO CONTROL INTERNO

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	SUMA
Sujeto 1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	53
Sujeto 2	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	1	2	41
Sujeto 3	4	5	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	57
Sujeto 4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	58
Sujeto 5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	61
Sujeto 6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	59
Sujeto 7	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	65
Sujeto 8	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	52
Sujeto 9	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	54
Sujeto 10	3	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	50
Sujeto 11	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	59
Sujeto 12	2	4	2	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	54
Sujeto 13	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	42
Sujeto 14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	54
VARIANZAS	0.944	0.495	0.694	0.694	0.408	0.9439	0.98	0.3112	0.923	0.6378	0.352	0.91837	1.10204	1	

Alfa	0.806
K (número de items)	14
Vi (Varianza de cada items)	10.403
Vt (Varianza total)	41.311
Número de encuestados	14

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

APLICACIÓN DEL ALFA DE CROBANCH EN INSTRUMENTO CONTRATACION DE PERSONAL

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	SUMA
Sujeto 1	4	4	5	4	3	4	3	3	5	3	2	2	42
Sujeto 2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	36
Sujeto 3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	2	46
Sujeto 4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
Sujeto 5	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	49
Sujeto 6	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	50
Sujeto 7	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
Sujeto 8	5	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	40
Sujeto 9	5	2	4	3	5	5	3	4	5	5	4	2	47
Sujeto 10	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	1	39
Sujeto 11	4	3	3	4	4	4	3	3	5	2	4	3	42
Sujeto 12	4	4	3	4	4	5	3	3	5	2	4	2	43
Sujeto 13	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	2	32
Sujeto 14	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	49
VARIANZAS	0.408	0.821	0.964	0.515	0.776	0.781	0.658	0.801	0.372	1.107	0.944	1.638	

Alfa	0.807
K (número de items)	12
Vi (Varianza de cada items)	9.786
Vt (Varianza total)	37.571
Número de encuestados	14

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Anexo 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	MAYOR SUPERVISION							
1	¿Una mayor supervisión en la empresa generará una mejor comunicación entre jefes y subordinados?	X		X		X		
2	¿Una mayor supervisión a los colaboradores tendrá un efecto positivo en sus resultados?	X		X		X		
3	¿Una mayor supervisión a los colaboradores tendrá un efecto positivo en el logro de sus objetivos?	X		X		X		
	MAYOR MONITOREO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿La empresa realiza monitoreos periódicos para evaluar a los colaboradores?	X		X		X		
5	¿Monitorear los resultados de la empresa implica también realizar seguimientos a las actividades de los colaboradores?	X		X		X		
6	¿Mayor monitoreo significará filtrar constantemente a los colaboradores?	X		X		X		
	MAYOR TRANSPARENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La falta de transparencia ha ocasionado efectos negativos en el clima laboral de la empresa?	X		X		X		
8	¿Una mayor transparencia generará una mayor competitividad en los colaboradores?	X		X		X		
9	¿Una falta de transparencia en la empresa puede ocasionar que la empresa no pueda atraer mejor talento humano?	X		X		X		
	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	

10	¿El incumplimiento de las normas internas ocasiona sanciones en los colaboradores?	X		X		X		
11	¿Las normas internas de la empresa han tenido algún efecto positivo en el código de conducta de los colaboradores?	X		X		X		
12	¿Implementar más normas internas tendrá un efecto positivo en el código de conducta del colaborador?	X		X		X		
12	¿ Las actuales normas internas han evitado que se generen fraudes internos en la empresa?	X		X		X		
14	¿Es necesario que realizar ajustes a las actuales normas para evitar fraudes internos en el futuro?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro

DNI: 07637233

Especialidad del validador: Asesor de tesis

06 de Octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo. Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PERSONAL IDONEO							
1	¿La empresa aplica procedimientos y normas internas para reclutar personal idóneo y honesto?	X		X		X		
2	¿La aplicación de procedimientos y normas internas en el proceso de reclutamiento han evitado reclutar personal que no cuente con idoneidad y honestidad?	X		X		X		
3	¿La empresa aplica normas y procedimientos para monitorear a colaboradores que no sean idóneos y no muestren integridad?	X		X		X		
4	¿La empresa siempre toma decisiones oportunas cuando detecta a colaboradores que no sean idóneos y con falta de integridad?	X		X		X		
5	¿La empresa aplica procedimientos y normas internas para reclutar personal con capacidad de trabajar bajo presión?	X		X		X		
	COMPETENCIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿En los procesos de reclutamiento solo se valora la experiencia del colaborador como principal competencia?	X		X		X		
7	¿La empresa realiza constantes procesos de evaluación para medir las competencias y capacidad del colaborador?	X		X		X		
8	¿La empresa aplica de manera periódica indicadores para medir las competencias y la eficiencia de sus colaboradores?	X		X		X		
	VERIFICACION DE REFERENCIAS PERSONALES Y LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Dentro del proceso de contratación y reclutamiento la empresa realiza verificaciones de la veracidad de los antecedentes penales y judiciales?	X		X		X		

10	¿ Dentro del proceso de contratación y reclutamiento la empresa realiza verificaciones adicionales además de los antecedentes penales y judiciales?	X		X		X		
11	¿La empresa realiza llamadas a los anteriores empleadores de los postulantes para verificar referencias?	X		X		X		
12	¿La empresa realiza verificaciones de las redes sociales de los postulantes para verificar su contenido?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro

DNI: 07637233

Especialidad del validador: **Asesor de tesis**

06 de Octubre del

2021 ¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²

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

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




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

Firma del Experto Informante.

11	¿Las normas internas de la empresa han tenido algún efecto positivo en el código de conducta de los colaboradores?	x		x		x		
12	¿Implementar más normas internas tendrá un efecto positivo en el código de conducta del colaborador?	x		x		x		
12	¿ Las actuales normas internas han evitado que se generen fraudes internos en la empresa?	x		x		x		
14	¿Es necesario que realizar ajustes a las actuales normas para evitar fraudes internos en el futuro?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. : **Dr Alor Llañez Erickson Ysaul** **DNI: 41669046**

Especialidad del validador: **Ingeniero de Sistemas**

08 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²

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

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

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PERSONAL IDONEO							
1	¿La empresa aplica procedimientos y normas internas para reclutar personal idóneo y honesto?	X		X		X		
2	¿La aplicación de procedimientos y normas internas en el proceso de reclutamiento han evitado reclutar personal que no cuente con idoneidad y honestidad?	X		X		X		
3	¿La empresa aplica normas y procedimientos para monitorear a colaboradores que no sean idóneos y no muestren integridad?	X		X		X		
4	¿ La empresa siempre toma decisiones oportunas cuando detecta a colaboradores que no sean idóneos y con falta de integridad?	X		X		X		
5	¿La empresa aplica procedimientos y normas internas para reclutar personal con capacidad de trabajar bajo presión?	X		X		X		
	COMPETENCIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿En los procesos de reclutamiento solo se valora la experiencia del colaborador como principal competencia?	X		X		X		
7	¿La empresa realiza constantes procesos de evaluación para medir las competencias y capacidad del colaborador?	X		X		X		
8	¿ la empresa aplica de manera periódica indicadores para medir las competencias y la eficiencia de sus colaboradores?	X		X		X		
	VERIFICACION DE REFERENCIAS PERSONALES Y LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Dentro del proceso de contratación y reclutamiento la empresa realiza verificaciones de la veracidad de los antecedentes penales y judiciales?	X		X		X		

10	¿ Dentro del proceso de contratación y reclutamiento la empresa realiza verificaciones adicionales además de los antecedentes penales y judiciales?	x		x		x		
11	¿La empresa realiza llamadas a los anteriores empleadores de los postulantes para verificar referencias?	x		x		x		
12	¿La empresa realiza verificaciones de las redes sociales de los postulantes para verificar su contenido?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Alor Llañez Erickson Ysaul DNI: 41669046

Especialidad del validador: Ingeniero de Sistemas

08 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	MAYOR SUPERVISION							
1	¿Una mayor supervisión en la empresa generará una mejor comunicación entre jefes y subordinados?	X		X		X		
2	¿Una mayor supervisión a los colaboradores tendrá un efecto positivo en sus resultados?	X		X		X		
3	¿Una mayor supervisión a los colaboradores tendrá un efecto positivo en el logro de sus objetivos?	X		X		X		
	MAYOR MONITOREO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿La empresa realiza monitoreos periódicos para evaluar a los colaboradores?	X		X		X		
5	¿Monitorear los resultados de la empresa implica también realizar seguimientos a las actividades de los colaboradores?	X		X		X		
6	¿Mayor monitoreo significará filtrar constantemente a los colaboradores?	X		X		X		
	MAYOR TRANSPARENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La falta de transparencia ha ocasionado efectos negativos en el clima laboral de la empresa?	X		X		X		
8	¿Una mayor transparencia generará una mayor competitividad en los colaboradores?	X		X		X		
9	¿Una falta de transparencia en la empresa puede ocasionar que la empresa no pueda atraer mejor talento humano?	X		X		X		
	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿El incumplimiento de las normas internas ocasiona sanciones en los colaboradores?	X		X		X		

11	¿Las normas internas de la empresa han tenido algún efecto positivo en el código de conducta de los colaboradores?	X		X		X		
12	¿Implementar más normas internas tendrá un efecto positivo en el código de conducta del colaborador?	X		X		X		
12	¿ Las actuales normas internas han evitado que se generen fraudes internos en la empresa?	X		X		X		
14	¿Es necesario que realizar ajustes a las actuales normas para evitar fraudes internos en el futuro?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. : Mag. Rojas Alor Victor Moises DNI: 40099438

Especialidad del validador: Contador Público

08 de Octubre del 2021.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PERSONAL IDONEO							
1	¿La empresa aplica procedimientos y normas internas para reclutar personal idóneo y honesto?	X		X		X		
2	¿La aplicación de procedimientos y normas internas en el proceso de reclutamiento han evitado reclutar personal que no cuente con idoneidad y honestidad?	X		X		X		
3	¿La empresa aplica normas y procedimientos para monitorear a colaboradores que no sean idóneos y no muestren integridad?	X		X		X		
4	¿La empresa siempre toma decisiones oportunas cuando detecta a colaboradores que no sean idóneos y con falta de integridad?	X		X		X		
5	¿La empresa aplica procedimientos y normas internas para reclutar personal con capacidad de trabajar bajo presión?	X		X		X		
	COMPETENCIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿En los procesos de reclutamiento solo se valora la experiencia del colaborador como principal competencia?	X		X		X		
7	¿La empresa realiza constantes procesos de evaluación para medir las competencias y capacidad del colaborador?	X		X		X		
8	¿La empresa aplica de manera periódica indicadores para medir las competencias y la eficiencia de sus colaboradores?	X		X		X		
	VERIFICACION DE REFERENCIAS PERSONALES Y LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Dentro del proceso de contratación y reclutamiento la empresa realiza verificaciones de la veracidad de los antecedentes penales y judiciales?	X		X		X		

10	¿ Dentro del proceso de contratación y reclutamiento la empresa realiza verificaciones adicionales además de los antecedentes penales y judiciales?	X		X		X		
11	¿La empresa realiza llamadas a los anteriores empleadores de los postulantes para verificar referencias?	X		X		X		
12	¿La empresa realiza verificaciones de las redes sociales de los postulantes para verificar su contenido?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mag. Rojas Alor Victor Moises** **DNI: 40099438**

Especialidad del validador: **Contador Público**

08 de Octubre del 2021

¹**PertinenciaRelevancia:** El ítem corrEl ítem es apropiado para representar al componente o esponde al concepto teórico formulado.

dimensión específica del constructo

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

Notason suficientes para medir la dimensión : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems



planteados

--

Firma del Experto Informante.

Anexo 6
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO 1 CONTROL INTERNO

Estimado(a)

Mediante el presente documento me presento a usted para pedirle su apoyo para el desarrollo de la tesis titulada Control Interno y la Contratación de personal en Perú House Administración y Servicios SAC – Lima 2021, por lo que le agradezco muchísimo colaborar con el siguiente cuestionario. Le comunicamos que la información obtenida será reservada y anónima.

INSTRUCCIONES

A continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados con las variables de la investigación, por favor marque con una “X” en la columna la alternativa que usted considere conveniente.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

PREGUNTAS		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
CONTROL INTERNO						
Dimensión 01: MAYOR SUPERVISION						
01	¿Una mayor supervisión en la empresa generará una mejor comunicación entre jefes y subordinados?					
02	¿Una mayor supervisión a los colaboradores tendrá un efecto positivo en sus resultados?					
03	¿Una mayor supervisión a los colaboradores tendrá un efecto positivo en el logro de sus objetivos?					
Dimensión 02: MAYOR MONITOREO						
04	¿Realiza la empresa monitoreos periódicos para evaluar a los colaboradores?					
05	¿Monitorear los resultados de la empresa implica también realizar seguimientos a las actividades de los colaboradores?					
06	¿Mayor monitoreo significará filtrar constantemente a los colaboradores?					

Dimensión 03: MAYOR TRANSPARENCIA					
07	¿La falta de transparencia ha ocasionado efectos negativos en el clima laboral de la empresa?				
08	¿Una mayor transparencia generará una mayor competitividad en los colaboradores?				
09	¿Una falta de transparencia en la empresa puede ocasionar que la empresa no pueda atraer mejor talento humano?				
Dimensión 04: CUMPLIMIENTO NORMATIVO					
10	¿El incumplimiento de las normas internas ocasiona sanciones en los colaboradores?				
11	¿Las normas internas de la empresa han tenido algún efecto positivo en el código de conducta de los colaboradores?				
12	¿Implementar más normas internas tendrá un efecto positivo en el código de conducta del colaborador?				
13	¿ Las actuales normas internas han evitado que se generen fraudes internos en la empresa?				
14	¿Es necesario que realizar ajustes a las actuales normas para evitar fraudes internos en el futuro?				

CUESTIONARIO 2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Estimado(a)

Mediante el presente documento me presento a usted para pedirle su apoyo para el desarrollo de la tesis titulada Control Interno y la Contratación de personal en Perú House Administración y Servicios SAC – Lima 2021, por lo que le agradezco muchísimo colaborar con el siguiente cuestionario. Le comunicamos que la información obtenida será reservada y anónima.

INSTRUCCIONES

A continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados con las variables de la investigación, por favor marque con una “X” en la columna la alternativa que usted considere conveniente.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

PREGUNTAS		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
CONTRATACION DE PERSONAL						
Dimensión 01: PERSONAL IDONEO						
01	¿La empresa aplica procedimientos y normas internas para reclutar personal idóneo y honesto?					
02	¿La aplicación de procedimientos y normas internas en el proceso de reclutamiento han evitado reclutar personal que no cuente con idoneidad y honestidad?					
03	¿La empresa aplica normas y procedimientos para monitorear a colaboradores que no sean idóneos y no muestren integridad?					
04	¿ La empresa siempre toma decisiones oportunas cuando detecta a colaboradores que no sean idóneos y con falta de integridad?					
05	¿La empresa aplica procedimientos y normas internas para reclutar personal con capacidad de trabajar bajo presión?					

Dimensión 02: COMPETENCIAS					
06	¿En los procesos de reclutamiento solo se valora la experiencia del colaborador como principal competencia?				
07	¿La empresa realiza constantes procesos de evaluación para medir las competencias y capacidad del colaborador?				
08	¿La empresa aplica de manera periódica indicadores para medir las competencias y la eficiencia de sus colaboradores?				
Dimensión 03: VERIFICACION DE REFERENCIAS PERSONALES Y LABORALES					
09	¿Dentro del proceso de contratación y reclutamiento la empresa realiza verificaciones de la veracidad de los antecedentes penales y judiciales?				
10	¿Dentro del proceso de contratación y reclutamiento la empresa realiza verificaciones adicionales además de los antecedentes penales y judiciales?				
11	¿La empresa realiza llamadas a los anteriores empleadores de los postulantes para verificar referencias?				
12	¿La empresa realiza verificaciones de las redes sociales de los postulantes para verificar su contenido?				

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20566442613
PERU HOUSE ADMINISTRACIÓN & SERVICIOS S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: CARLOS ALBERTO CORDOVA TARAZONA	DNI: 25834834

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Control Interno y Contratación de Personal en PERU HOUSE Administración & Servicios S.A.C. 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Programa de Maestría en Administración de Negocios MBA	
Autor: Nombres y Apellidos Juan Carlos Costilla Retuerto	DNI: 15725940

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima 16 de Octubre del 2021.

Firma:


CARLOS ALBERTO CORDOVA TARAZONA
GERENTE GENERAL
PERU HOUSE
ADMINISTRACION & SERVICIOS S.A.C.

(Titular o Representante legal de la Institución)

Anexo 7
Consentimiento informado

“Control Interno y la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C., Lima 2021”

Nombre del Investigador: Costilla Retuerto, Juan Carlos

Institución: Perú House Administración y Servicios S.A.C

Le invito a participar en el trabajo de investigación “Control Interno y la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C., Lima 2021”, a fin de realizar ajustes y mejoras en el control interno cuando la empresa se encuentre en un proceso de selección y así reclutar personal idóneo.

Esta investigación tiene por objetivo general Determinar la relación del Control interno en la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C. Lima 2021.

El estudio incluirá a un número total de 20 trabajadores los cuales 10 fueron empleados del área administrativa y 10 fueron trabajadores del área operativa.

Si Ud. acepta participar se le realizará una encuesta, utilizando los cuestionarios:

- Este estudio no le generará algún efecto adverso o riesgo en su persona.
- El presente estudio esta autofinanciado por la investigadora y no le generará ningún costo a su persona y tampoco se le dará alguna compensación económica.
- Los beneficios del presente estudio son los ajustes y mejoras en el control interno cuando la empresa se encuentre en un proceso de selección y así reclutar personal idóneo.
- Toda la información que derive de su participación en este estudio será confidencial y cualquier publicación de los resultados será completamente anónima.

Entonces:

Después de haber recibido y comprendido la información de este documento y de haber podido aclarar todas mis dudas, otorgo consentimiento para participar en el trabajo de investigación “Control Interno y la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C., Lima 2021”.

.....
Firma de paciente o representante legal

Anexo 8
Prueba de Normalidad de las variables Control interno y contratación de personal

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Control Interno	,236	20	,000
Mayor Supervisión	,236	20	,000
Mayor Monitoreo	,433	20	,000
Mayor Transparencia	,495	20	,000
Cumplimiento Normativo	,433	20	,000
Contratación de personal	,580	20	,000

H1: Los datos analizados no muestran distribución normal.

H0: Los datos analizados muestran distribución normal.

Nivel de significancia

0,05

Formas de interpretar

Si Sig. < 0,05 → la H0 se rechaza

Si Sig. > 0,05 → la H1 se rechaza

Visto la tabla 3, la prueba presenta una significancia menor a 0.05, por ello la distribución de los datos de las variables no son normales u homogéneos, por el cual se utilizará estadística no paramétrica, en este sentido no se pudo demostrar que existe distribución normal, por ello se aplicará el estadístico de Rho de Spearman para investigaciones correlacionales.