



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Control Interno y Selección de Personal en la Municipalidad**

Distrital de San Jacinto Tumbes, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Cabrera León, Pablo Javier (ORCID: 0000-0002-3633-2467)

Serna Cruz, Mirko Steven (ORCID: 0000-0001-9909-6660)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicamos nuestro trabajo de tesis a nuestro padre celestial que en estos momentos tan difíciles nos mantiene con buena salud y nos da sabiduría para afrontar todos nuestros retos, a nuestros padres que son nuestro soporte y motivación para poder cumplir cada objetivo que nos trazamos en la vida.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer al todo poderoso que de él depende nuestro día a día, nuestra familia por su gran apoyo en nuestra formación académica, al alcalde de la municipalidad distrital de san Jacinto ING. Cesar Yoel Feijoo Carrillo por permitirnos y brindarnos el apoyo para poder realizar nuestro trabajo de investigación, a nuestro asesor Dr. Freddy William Castillo Palacios por la dedicación y el compromiso que tuvo con nosotros.

Índice De Contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice De Contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables, Operacionalización.....	13
3.3 Población y muestra	14
3.4 Técnicas e instrumentos	15
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
4.1 Informe de Aplicación del Cuestionario	18
4.2 Informe de Aplicación de la Entrevista.....	29
V. DISCUSIÓN	33
VI. REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Trabajadores Administrativos de la entidad.....</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 2. Relación entre el Ambiente de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 3. Prueba de correlación de Pearson.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 4. Relación entre las actividades de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 5. Prueba de correlación de Pearson.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 6. Relación entre información y comunicación con la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 7. Prueba de correlación de Pearson.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 8. Relación entre supervisión y seguimiento con la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 9. Prueba de correlación de Pearson.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 10. Proceso del control interno en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 11. Selección de personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 12. Relación entre los niveles de control interno y selección de personal</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 13. Prueba de correlación de Pearson.....</i>	<i>29</i>

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal el analizar la relación entre el Control Interno y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022. En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional y un corte transversal; contó con una población muestral compuesta por 44 trabajadores de la municipalidad en la que se aplicó el estudio; a ellos se les aplicó sendos cuestionarios que fueron elaborados por los investigadores y que se sometieron a confiabilidad, por Alfa de Cronbach, y validez por juicio de expertos. Para la contrastación de las hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson. Con los resultados que se obtuvieron, se pudo establecer que existe relación significativa entre el Control Interno y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022, así se demuestra con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, cuyo índice alcanzó 0,501 y la significancia bilateral de $p < 0,01$; con estos datos, establecida la relación significativa entre las variables, se acepta la hipótesis general.

Palabras clave: Acciones de control, selección, trabajador, seguimiento, supervisión.

ABSTRACT

The main objective of this research was to analyze the relationship between Internal Control and Personnel Selection in the District Municipality of San Jacinto-Tumbes in the year 2022. As for the methodology, the research was quantitative, with a design correlational descriptive and a cross section; it had a sample population composed of 44 workers from the municipality in which the study was applied; To them, two questionnaires were applied that were prepared by the researchers and that were subjected to reliability, by Cronbach's Alpha, and validity by expert judgment. To test the hypotheses, the Pearson correlation coefficient was applied. With the results that will be acquired, it was possible to establish that there is a significant relationship between Internal Control and Personnel Selection in the District Municipality of San Jacinto Tumbes in the year 2022, as demonstrated by the application of the Pearson conversion coefficient, whose index reached 0.501 and bilateral significance of $p < 0.01$; With these data, having established the significant relationship between the variables, the general hypothesis is accepted.

Keywords: Control actions, selection, worker, monitoring, and supervision.

I. INTRODUCCIÓN

Varias fuentes internacionales nos indican que la corrupción en los procesos y procedimientos de contratación pública existen en todos los países. Esto no se da por si una norma es mala, más bien porque los mismos funcionarios, evaden las reglas y la ley para su propio beneficio. Muchas veces esto genera un gasto innecesario que afecta a la población. Teniendo un control interno adecuado y un buen proceso de selección, se puede disminuir los riesgos.

El Banco mundial (2020) señala que la realidad hoy en día así halla un sistema con los mejores mecanismos internacionales, estos están expuestos a desigualdades, a deficiencias en su implementación, lo que conlleva a irregularidades, fraudulencia y gasto innecesario de los fondos públicos. Según la ONU todos los años se pagan un billón de dólares en sobornos, a su vez que se roban unos 2,6 billones todo debido la corrupción.

Un caso específico se da en Brasil, según señala un nuevo informe del Banco Mundial y el Consejo Nacional de Control Interno donde se encontró abismales diferencias con respecto al nivel de implementación de control interno en estados y municipios brasileños. Lo que conlleva un desperdicio de recursos públicos y en la mayor parte de las veces, una pésima calidad de los servicios brindados a la población.

En el ámbito Nacional La Contraloría General del Perú (2015) precisó que la tasa de implementación de control interno en el Perú calcula el grado de implementación utilizando cuestionarios aplicadas a las entidades, donde se ha obtenido como resultado que, en el Perú, a nivel departamental específicamente en Tumbes y Apurímac tienen la más baja implementación de control interno.

Janampa, et al (2021), el Perú fue el país con el mayor índice de corrupción a nivel regional, un 36% de la población lo cataloga como el problema primordial, por delante de temas de economía, seguridad entre otros temas. Por lo ya mencionado

el control interno es una necesidad a ejecutar a cada uno de los procesos de gestión pública.

En todo el Perú existen más de 1800 municipalidades con diferentes problemáticas y con un desequilibrado presupuesto. Muchas de estas no aplican control interno en sus implementaciones posteriores. El 2015 en la V Conferencia Anticorrupción Internacional, que se realizó en Lima, mes de setiembre de 2015; donde expuso Ana Jara, ex presidenta del consejo de ministros donde señala que todos estos malos actos representan pérdidas significativas que equivalen al 02% del Producto Bruto Interno (PBI), lo cual es equivalente al casi diez mil millones de soles al año. Con toda esta cantidad pudieses construir un aproximado de setenta y dos hospitales o trescientos sesenta colegios, incluso se lograría crear cerca de 200 mil puestos de trabajo.

Con respecto al ámbito local, Gonzales (2018) establece que En el Ministerio Publico del Distrito Fiscal Tumbes, se halló un gran problema en el control interno, con respecto a la selección de personal. Hallándose que, el 50% de los trabajadores encuestados considera que el control interno no se emplea adecuadamente.

Pardo (2018). Indica que en el gobierno regional de Tumbes la ausencia de control interno conlleva a que la entidad sea vulnerable a eventos que podrían repercutir, careciendo también de racionalización administrativa de recursos de la institución, así mismo el gobierno regional de tumbes viene sacando el mayor provecho de sus escasos recursos que administra, esto al no tener una adecuada organización y planeación; lo que da a interpretar que existe una falta de eficiencia institucional.

En la Municipalidad Distrital de San Jacinto, existe una creciente insatisfacción por la forma en la que se vienen desarrollando los procesos de selección de personal, esto debido a que, al determinar las necesidades y los perfiles, no se realizan de forma eficaz , eficiente ni transparente; por otro lado, es notorio el déficit en el manejo de las técnicas de selección; por lo tanto, es muy probable que sus autoridades no cuentan con competencias suficientes para el desarrollo de las

gestiones del día a día; esta situación es preocupante, más aun cuando no se conoce el pronunciamiento del órgano de control interno.

En lo referente a la selección interna, no se manejan adecuadamente las fuentes de selección, mejor dicho, no se toman en consideración los datos como el resultado en las evaluaciones de desempeño, la experiencia, el conocimiento del postulante interno. Sucede lo mismo en la selección externa, puesto que, escasamente se considera los CVs de los candidatos, sus recomendaciones, entre otras cosas que los hacen elegibles para el puesto de trabajo; por esta razón, se necesita realizar una investigación que establezca relación de las dos variables.

Frente a esta realidad, la presente investigación, abarca la problemática ¿Cuál es la relación entre el Control Interno y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022?, así mismo los problemas específicos serán **a)** ¿Cómo se relaciona el Ambiente de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022? **b)** ¿Cómo se relaciona las actividades de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022? **c)** ¿Cómo se relaciona la información y comunicación y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022? **d)** ¿Cómo se relaciona la supervisión y seguimiento y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022? Así mismo se plantea dos problemas descriptivos: **e)** ¿Cuáles son las características del control interno en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022? Y **f)** ¿Qué nivel presenta la selección de personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022?

Esta investigación se justifica practica porque con los resultados se busca colaborar con la presentación de factores positivos que generan el control interno, de esta manera, se podrá tener los argumentos suficientes para revertir las situaciones problemáticas que se presentan con respecto a este tema. Se justifica metodológicamente porque se tiene en cuenta que, para conseguir su propósito, la investigación aplicará el método científico y los métodos específicos que garanticen poder alcanzar los resultados esperados; de esta manera, se plantearán

procedimientos y se revisarán instrumentos propios del control interno; por esta razón, los resultados serán importantes para que la selección de personal esté garantizada en la entidad que se investiga. En el aspecto social y en concordancia con los propósitos propuestos, se podrán identificar posibilidades de solución objetiva ante los problemas que aquejan a la institución estudiada, con relación a los procesos de contratación que tiene a su cargo. En el aspecto teórico se justifica porque se basará en el aporte científico de la Contraloría General de la República que sopesa los principios del Control Interno como la Triple A (Autocontrol, autorregulación y autogestión).

La presente tesis asume como objetivo general: Analizar la relación entre el Control Interno y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022. En esta misma línea se presentan los objetivos específicos: **a)** Conocer la relación entre el Ambiente de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022. **b)** Identificar cuál es la relación entre las actividades de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022. **c)** Evaluar la relación entre información y comunicación y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022. **d)** determinar la relación entre supervisión y seguimiento y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022. Así mismo abordara 2 objetivos descriptivos: **e)** Identificar las características del control interno en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022. **f)** Determinar el nivel de la selección de personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

Para finalizar la presente tesis presenta como hipótesis general: Existe relación significativa entre el Control Interno y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022. Las hipótesis específicas serán: **a)** Existe relación significativa entre el Ambiente de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022. **b)** Existe relación significativa entre las actividades de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022. **c)** Existe relación significativa entre la información y comunicación y la Selección de Personal en la

Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022. **d)** Existe relación significativa entre supervisión y seguimiento y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como primer antecedente, tenemos uno internacional. Pilataxi (2015) con su proyecto nombrado *Control Interno Y La Gestión Del Talento Humano En La Unidad Educativa Bilingüe Cebi De La Ciudad De Ambato 2015*. La investigación tuvo como conclusión que el manejo del control interno con la gestión del talento humano no es eficiente, el grupo de auditoría, no conocían los factores de la evaluación del desempeño profesional. Aunque haya una técnica de gestión de calidad junto con el equipo de auditoría, no existe un plan de capacitación que se ajuste a lo que necesita la Unidad Educativa Bilingüe.

Martelo et al. (2019). Presentaron su investigación: *“Control Interno como Estrategia para el Desarrollo del Sistema de Inventario en el Sector Bananero en Santa Marta 2019”*. Cuyo objetivo general fue Proponer mecanismos para una óptima aplicación del sistema de inventario en el sector bananero. Concluyeron que el sci es muy importante con respecto al buen uso de los procesos y procedimientos que ayuden a un buen manejo de los recursos de la organización, así tal cuál es importante desde el aspecto financiero, de gestión y toma de decisiones.

Orozco (2015) presento su investigación: *“Control Interno del Departamento de Desarrollo Humano de la Escuela Superior Politécnica De Chimborazo, del Cantón Riobamba y su incidencia en la administración del talento humano de la institución, Ecuador – 2015*. Cuyo objetivo general hace énfasis a la implicancia del Control Interno desarrollado por los colaboradores del área de Desarrollo de las Personas en la gestión del talento humano. Luego del análisis de los resultados se pudo concluir que los principales peligros para esta área son los modelos de valoración del desempeño, los salarios y bonificaciones y los temas de salud laboral.

En cuanto a trabajos previos Nacionales, Bustamante (2017) con su investigación: *Control interno y su influencia en el proceso de abastecimiento del MTC De Huaraz – 2017*. Presento como objetivo general analizar cómo influye el control interno en el proceso de abastecimiento del MTC de Huaraz – 2017. Concluyó que la variable independiente tiene una influencia significativa en la variable dependiente, esta influencia fue dada gracias a la hipótesis realizada dando un valor de 0,840, siendo así se puede decir que el Ministerio se conduce respetando los procesos de control interno y las leyes en base al sistema de abastecimiento.

Vera (2016). Presento su investigación: *Implantación del Sistema de Control Interno y su impacto en el proceso de Selección de Personal de una Institución del Estado, Trujillo 2011 – 2014*. La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el impacto de la Implementación de Sistema de Control Interno en el en el proceso de Selección de Personal de una Institución del Estado, Trujillo 2011 – 2014. De acuerdo con sus resultados concluye que la implantación del SCI pudo establecer mejoras en el proceso de contratación del personal de la entidad, incluyendo una disminución de riesgos.

Mestas (2018) En su Tesis: *Control Interno Y Su Influencia en RRHH De las Empresas Constructoras De Perú: Caso Empresa “Selecon Global S.A.C. - Lima, 2017*. Cuyo objetivo general fue identificar la influencia del control interno en el área de recursos humanos – caso SELECON GLOBAL S.A.C-2017. Se llegó a la conclusión que no hay un buen control interno en la organización, necesitando así que Selecon Global SAC replantee sus áreas de labores. La primera variable tiene una influencia directa con la administración de RRHH para su mejora por medio de procesos como es el MOF y RIT.

En el ámbito local Guevara (2017) en su investigación: *Control interno y su impacto en el área de RRHH de las Mypes del Perú: Caso Complex del Perú. Tumbes, 2016*. Teniendo como objetivo general analizar y describir el impacto del control interno en la unidad de Recursos Humanos de las MYPES del Perú: Caso Complex del Perú S.A.C. Tumbes, 2016. Se tuvo como conclusión que la primera

variable y su impacto en estas empresas Peruanas, es desarrollada con el fin de realizar gestión mejorada que permita a estas empresas, controlar, evaluar riesgos e introducir planes de mejora para la obtención de mejores resultados.

Álvarez (2021). En su investigación titulada: *Control interno y su incidencia en los procesos de selección de proveedores de obras del Gobierno Regional de Tumbes- 2019*. Cuyo objetivo general fue determinar la incidencia del control interno en los procesos de selección de proveedores de obras del Gobierno Regional de Tumbes, 2019. la autora concluyó la identificación de 10 deficiencias de carencia en las medidas de remediación y dos con tratamiento incompleto según sus resultados obtenidos.

Infante (2020). Presento su tesis titulada: *Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas Langostineras de la Región Tumbes, año 2019*. Donde el principal objetivo general fue determinar la influencia del control interno, como instrumento de eficiencia, en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la Región Tumbes, año 2019. Se concluye que en base a los resultados obtenido existe una correlación directa/significativa del 81,40% (rho de Pearson = 0,814) entre las variables de control interno, como instrumento de eficiencia, y la gestión administrativa en las empresas langostineras de la Región Tumbes, año 2019.

En el enfoque teórico con relación al aporte científico de la primera variable (Chacón 2015) propone que se vea como un proceso con el que se efectiviza la seguridad de velar los activos de la empresa por la dirección y todos los trabajadores de una determinada organización. Para este efecto, se diseña con los objetivos de proveer un máximo nivel de seguridad en relación respecto al alcance de las metas institucionales, por medio de las siguientes estrategias:

La eficiencia y eficacia de los diversos procedimientos que se realiza, la fiabilidad de las informaciones financieras y el respectivo acatamiento de los reglamentos, normas y leyes que sean aplicables.

Gamboa. et al (2016) Refieren el control interno como un grupo de planes, principio, métodos, procesos de comprobación, normas y estudios acogidos por una organización, con el objetivo de que todas las tareas, actuaciones, operaciones y las administraciones de recursos e informaciones se ejecuten con arreglo a las normas que la ley establece y a las políticas institucionales previstas para conseguir las metas.

Según La Contraloría General de la República (2021) concibe a esta variable como una serie de factores que incorporan las actitudes del personal, reguladas en cada institución estatal, que ayudan a cumplir con los objetivos y fomentan una excelente gestión.

Trinidad (2019) Lo importante de esta variable es porque tiende a dar confiabilidad al proceso que se está utilizando la organización, para establecer y evaluar procesos de administración, contabilidad y finanzas los que constituyen a un adecuado alcance de objetivos trazados. Por otro lado, detecta los errores para que en posterior se logre buscar soluciones confiables, mediante la evaluación a los empleados y administración, mediante los cual se dará un informe preciso y claro de las transacciones y lo manejos de la empresa.

El Ministerio de Economía y Finanzas (2021). Afirma que esta variable intenta impulsar la eficiencia y eficacia, que los procedimientos se realicen de manera transparente en la entidad, la calidad de servicios del estado para atender sus recursos y bienes públicos en contra todo acto irregular que los pueda perjudicar.

Para la primera dimensión, ambiente de control, Calle (2020). Es el ambiente que afecta a los miembros de una empresa y en el manejo de sus actividades. Este entorno se basa en la administración de peligros corporativos, porque concede disciplina, estructura y también tiene un impacto en los componentes de la gestión de riesgo.

Atencio (2018). Se refiere a establecer un ambiente que incite e influencia las actividades de los trabajadores con relación al control de sus labores. También

está referido al estímulo en el modo que se desarrollan los procesos y en cómo están establecidos los objetivos y como se estiman los riesgos. Sus indicadores son: Estructura organizativa, Competencia profesional, integridad y valores.

Para la dimensión 2: Actividades de control, Cardoza (2018) manifiesta que se refiere a las tareas realizadas en la empresa. Son indispensables debido a que en sí implican el modo correcto de realizar las cosas, del mismo modo por que el mandato de políticas, procesos y evaluación de su cumplimiento.

Contraloría General del Perú (2015) Son políticas y procesos instaurados para minimizar los peligros hacia el alcance de los fines empresariales. Para que sean apropiadas, tienen que ser efectivas, desarrollarse conforme a una estrategia y tener un adecuado costo y que se relacione de forma directa con los objetivos del control.

Estas tareas se emplean en todas las actividades de la empresa (pueden ser detectivas o preventivas). Se tiene que encontrar un balance entre la detención y prevención. Sus indicadores de estas Actividades son: Políticas y procedimientos de control, la segregación de funciones y las medidas de seguridad.

La tercera dimensión, Información y comunicación. Hernández (2016) este elemento tiene como objetivo de posibilitar la información lo más rápido que se pueda y que permita a los trabajadores a cumplir con sus actividades, mostrando veracidad de dicha información. Para esto, la empresa debe de tener sistemas de información efectivos que puedan producir informes el cumplimiento sobre la gestión, las finanzas y la normativa para lograr un buen control y manejo.

La Red Global de conocimientos y auditoria en control interno (2015). Señala que los trabajadores aparte de captar información, deben también compartirla a la hora de realizar sus actividades. Por otra parte, este factor se refiere a que las áreas de operaciones, administración y finanzas comparten información. Sus indicadores son: Información relevante, el buen uso de las TIC y comunicación con terceros.

La cuarta y última dimensión: supervisión y seguimiento, Según Rebaza y Santos (2015). Una contextura del control interno no garantiza una buena gestión. Bajo esta premisa se resalta lo importante que es el factor de la supervisión y monitoreo.

Vega y Nieves (2016). Nos dicen que son medios de política que pueden hacer parte del entorno de la empresa. Ambas muestran una orientación de mejora continua que por medio de evaluar, monitorear y supervisar se encargan de emplear de buena forma el control interno por medio del seguimiento. Sus indicadores son: evaluaciones puntuales, efectividad y acciones correctivas.

Por otra parte, como enfoque conceptual de la segunda variable, en este caso: Selección de Personal. Para Cortez (2021). La define como un procedimiento de elegir al mejor candidato para el puesto que se requiere. A parte será un activo para la empresa. Todo personal aportará a la empresa para un correcto logro de metas y objetivos institucionales.

Según Antezana y Linkimer (2015) La selección del personal implica: El reclutamiento, el escogimiento y la inducción que tiene como fin elegir al sujeto adecuado para el puesto de trabajo. Por su parte Ibáñez (2015) quien propone que seleccionar al personal es un procedimiento científico tecnológico con la finalidad de identificar, de entre los postulantes, al sujeto que presente un mayor acercamiento a los conocimientos, capacidades y actitudes que requiere en puesto a cubrir.

La importancia de la selección de personal según Cortez (2021) señala que al escoger el personal idóneo maximizará el desempeño de la empresa. En cambio, si es todo lo contrario, entonces la actividad empresarial será afectada.

La primera dimensión de esta variable es el perfil del puesto que de conformidad con Pérez (2021) el perfil de puesto es un factor usado que implica realizar las funciones y responsabilidades compuestas por cada puesto laboral

introducidos en el organigrama de la entidad donde detalla la misión y el fin que cumplen conforme al plan de la empresa.

Coindreau, (2021) Refiere que los perfiles de puestos son definiciones precisas de las características, actividades y responsabilidades que tiene un puesto en la empresa, también como las habilidades y destrezas que debe tener el trabajador. Tiene como fin primordial posibilitar a cualquier trabajador tener una vista general de lo que realiza cada puesto y las competencias y conocimientos que se requiere. Sus indicadores serán la experiencia, la formación y las competencias.

La segunda dimensión es el reclutamiento del personal que según Cortez (2021) señala que esta dimensión es un desarrollo de identificación, entrevista, atracción, contratación e introducción del nuevo personal. Para Romero (2015), hay 2 clases de reclutamiento: Uno es el interno y el otro es el externo, se pueden realizar cualquiera de los dos y los dos al mismo tiempo dependiendo de la empresa. Dentro de sus indicadores podemos mencionar la publicidad, convocatoria y selección de curriculum vitae.

Como tercera dimensión tenemos las evaluaciones la cual es una de las etapas claves y más delicadas de un proceso de selección, en la que se estudian los datos obtenidos para predecir la conformidad al puesto a la persona entrevistada. Según Consultorías GBS Recursos Humano (2019). Indica que la evaluación de candidatos es una etapa importante en la que el jefe, directivo, entrevistador o el que esté encargado de la evaluación pueda comprobar que es el personal idóneo para la organización.

Sus indicadores son: el coeficiente intelectual, manejo de conflictos y el tipo de personalidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada ya que pretende buscar solución a problemáticas prácticas. De acuerdo con Baena (2017) se conoce como práctica, porque se ofrecen inconvenientes que requieren de buenas estrategias para resolverlos y de una forma específica. El diseño es descriptivo correlacional de corte transversal, donde se estudian los fenómenos en un determinado tiempo, para el diagnóstico de que si existe relación entre las variables.

El enfoque de la tesis será mixto, según Guelmes y Nieto (2015) los datos que se van a obtener a partir de la encuesta van a ser procesados por métodos cuantitativos y aquellos obtenidos por la entrevista por métodos cualitativos.

3.2 Variables, Operacionalización

Variable 1: Control Interno

Conforme a la Contraloría General de la República (2021) concibe a esta variable como una serie de factores que incorporan las actitudes del personal, reguladas en cada institución estatal, que ayudan a cumplir con los objetivos y fomentan una excelente gestión.

Variable 2: Selección de personal

Para Cortez (2021). Es el proceso de elegir al aspirante idóneo para la plaza requerido. Esta elección comprende el proceso de entrevista en donde se evalúan sus cualidades. De este modo se logra aclarar si son candidatos aptos.

3.3 Población y muestra

3.3.1. Población

La conforman colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto entre personal nombrado, contratado, servís y personal de confianza.

Tabla 1. Trabajadores Administrativos de la entidad

N°	REGIMEN LABORAL	PERSONAS
1	CAS 1057	18
2	CONTRATADOS 728	8
3	NOMBRADOS 276	10
4	CAS 1057 CONFIANZA	7
5	SERVIS	1
TOTAL		44

Fuente: Información brindada por la entidad

3.3.2 Criterios de selección

Criterio de inclusión

Personal de ambos géneros de la Municipalidad distrital de San Jacinto.

Criterio de exclusión

Colaboradores que se encuentren de vacaciones, con licencia, con permisos y trabajadores que estén trabajando de manera presencial y/o remotamente.

3.3.3. Muestra

Podemos definirla como una parte de la Población. Para la muestra primero deberán limitarse aquellas características de la población. Teniendo en cuenta que el tamaño de la población es factible

de ser abordado en su totalidad, la muestra incluirá a los 44 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto; es decir, se empleará una muestra censal.

3.3.4 Muestreo

La investigación no utiliza muestreo, por cuestiones explicadas anteriormente.

3.4 Técnicas e instrumentos

3.4.1. Técnicas

Se utilizó la encuesta como técnica. Según Muñoz (2015) la encuesta se necesita en el proceso de la investigación a través del cual se emplea el método de una serie de preguntas o afirmaciones. Es por ello que se aplicó al personal de la Municipalidad.

Así mismo se utilizó la entrevista. Según Troncozo (2016) la entrevista es una de las herramientas más usadas para recolectar datos, donde permite la obtención de datos o información mediante la intervención oral con el investigador.

3.4.2. Instrumentos

Con respecto al instrumento contribuirá a la medición del proceso y los resultados de la tesis, de la forma en que se desarrolló 1 cuestionario con escala de Likert y 1 guía de entrevista.

Cuestionario: Es un componente esencial que será elaborada con escala de Likert, en el orden y sucesión solicitados según las dimensiones de nuestra matriz, con el objetivo de recoger importante información.

Guía de entrevista: es aquel documento en donde se establecen las preguntas, temas, aspectos, mecanismos que serán necesarios a analizar en una entrevista.

3.5 Procedimientos

Se coordinó con el alcalde de San Jacinto para dar detalles de los beneficios que se generan con la ejecución de la presente investigación. Con el objetivo que nos faciliten el permiso para la aplicación y administración de cuestionarios a 44 trabajadores de la Municipalidad.

Una vez obtenida la autorización para el correcto avance de la investigación, se procedió a elaborar, desarrollar y validar cada uno de los instrumentos de medición para ser empleados en la recolección de datos correspondiente a cada una de las variables de estudio.

Por otro lado, se aplicó la guía de entrevista al encargado de Recursos Humanos de la Municipalidad, cuyas respuestas fueron recopiladas y especificadas en un informe.

3.6 Método de análisis de datos

Por medio de las encuestas se utilizó la hoja de cálculo Excel, para el traslado de los resultados arrojados de la encuesta a una base de datos. Los mismo que fueron enviados al programa SPSS versión 25.0 por el cual se procesaron usando herramientas estadísticas descriptivas que dispone el programa para originar las tablas de frecuencia para las preguntas que se dan en la encuesta. Para finalizar, las tablas de frecuencia serán establecidas en mediante un resumen por cada objetivo planteado para luego dar pase a su interpretación.

3.7 Aspectos éticos

Son muy importantes para realizar esta tesis. Se consideró también importante los estudios de otros autores que fueron escogidos, y estos estudios han sido citados de acuerdo con las normas APA; por otra parte, se respetó el anonimato de los trabajadores que ayudaron en esta tesis, igualmente la veracidad de la información brindada en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se determinaron aquellos resultados estadísticos recogidos de la encuesta aplicada a los 44 servidores de la Municipalidad Provincial de San Jacinto. Con relación a las variables de estudio se desarrolló interpretaciones descriptivas a través de aplicación de tablas de frecuencia obtenidos del programa estadístico SPSS v.25 para identificar la percepción de los colaboradores frente al problema planteado. Así mismo se llevó a cabo la constatación de hipótesis, lo cual nos permitió aceptar o rechazar la misma. Se utilizó la tabla de correlación de Pearson.

4.1 Informe de Aplicación del Cuestionario

Objetivo específico 1: Conocer la relación entre el Ambiente de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

Tabla 2. Relación entre el Ambiente de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

	Selección de personal								
	Escala	Bueno		Regular		Malo		Total	
		f	%	f	%	F	%	F	%
Ambiente de control	Bueno	5	11,36	7	15,91	0	0	12	27,27
	Regular	11	25	14	31,82	5	11,36	30	68,18
	Malo	0	0	0	0	2	4,55	2	4,55
	Total	16	36,36	21	47,73	7	15,91	44	100%

Nota: En la presente tabla se observa que 14 participantes (31,82%) han considerado que el ambiente de control es regular también perciben que la selección de personal es regular; por otro lado, los dos (4,55%) que mencionan que el ambiente es malo, indican que la selección de personal es mala. Estos datos indican que la relación entre el ambiente de control y la selección de personal es regular, con tendencia a buena.

Tabla 3. Prueba de correlación de Pearson

		SELECCIÓN DE PERSONAL	AMBIENTE DE CONTROL
SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,562**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	44	44
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	,562**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	44	44

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: La tabla 3 se observa el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre el ambiente de control y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, se aprecia que el coeficiente llega a 0,562, lo que deduce una relación directa y moderada; así mismo, la significancia bilateral es $p < 0,01$; por tal motivo, la hipótesis nula se ve rechazada y se acepta la hipótesis; es decir, que existe una relación significativa entre el ambiente de control y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Objetivo específico 2: Identificar cuál es la relación entre las actividades de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

Tabla 4. Relación entre las actividades de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

Actividades de control	Selección de personal								
	Escala	Bueno		Regular		Malo		Total	
		f	%	f	%	F	%	F	%
Bueno		5	11,36	3	6,82	0	0	8	18.18
Regular		11	25	18	40,91	2	4,55	31	70.45
Malo		0	0	0	0	5	11,36	5	11.37
Total		16	36,36	21	47,73	7	15,91	44	100%

Nota: En la presente tabla se observa que 18 participantes (40,91%) que consideran que las actividades de control es regular también perciben que la selección de personal es regular; por otro lado, los 5 (11,36%) que mencionan que las actividades son malas, indican que la selección de personal es mala. Estos datos indican que la relación entre las actividades de control y la selección de personal es regular, con tendencia a buena.

Tabla 5. Prueba de correlación de Pearson

		Correlaciones	
		SELECCIÓN DE PERSONAL	ACTIVIDADES DE CONTROL
SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,614**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
ACTIVIDADES DE CONTROL	Correlación de Pearson	,614**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: En la tabla 5 se observa el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre las actividades de control y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, se aprecia que el coeficiente llega a 0,614, lo que denota una relación moderada y directa; así mismo, la significancia bilateral es $p < 0,01$; por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, que existe una relación significativa entre el control y selección y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Objetivo específico 3: Evaluar la relación entre información y comunicación y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

Tabla 6. Relación entre información y comunicación con la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

		Selección de personal								
		Escala	Bueno		Regular		Malo		Total	
			f	%	f	%	F	%	F	%
Información y comunicación	Bueno	4	9,09	4	9,09	0	0	8	18.18	
	Regular	12	27,27	17	38,64	3	6,82	32	70.45	
	Malo	0	0	0	0	4	9,09	4	9,09	
	Total	16	36,36	21	47,73	7	15,91	44	100%	

Nota: En la presente tabla se observa que 17 participantes (38,64%) que consideran que la información y comunicación es regular también perciben que la selección de personal es regular; por otro lado, los cuatro (9,09%) que mencionan que la información y comunicación es mala, indican que la selección de personal es mala. Estos datos indican que la relación entre la información y comunicación y la selección de personal es regular, con tendencia a buena.

Tabla 7. Prueba de correlación de Pearson

		Correlaciones	
		SELECCIÓN DE PERSONAL	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,633**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	,633**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: En la tabla 7 se observa el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre la información y comunicación y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, se puede ver que el coeficiente llega a 0,633, es decir, una relación moderada y directa; así mismo, la significancia bilateral es $p < 0,01$; por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; en este sentido, se asume que existe una relación significativa entre la información y comunicación con la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Objetivo específico 4: determinar la relación entre supervisión y seguimiento y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

Tabla 8. Relación entre supervisión y seguimiento con la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

		Selección de personal								
		Escala	Bueno		Regular		Malo		Total	
			f	%	f	%	F	%	F	%
Supervisión y seguimiento	Bueno	4	9,09	3	6,82	0	0	7	15.9	
	Regular	12	27,27	18	40,91	2	4,55	32	72.73	
	Malo	0	0	0	0	5	11,36	5	11.37	
	Total	16	36,36	21	47,73	7	15,91	44	100%	

Nota: En la presente tabla se observa que 18 participantes (40,91%) que consideran que la supervisión y seguimiento es regular también perciben que la selección de personal es regular; por otro lado, los cinco (11,36%) que mencionan que la supervisión y seguimiento es mala, indican que la selección de personal es mala. Estos datos indican que la relación entre la supervisión y seguimiento y la selección de personal es regular, con tendencia a buena.

Tabla 9. Prueba de correlación de Pearson

		SELECCIÓN DE PERSONAL	SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO
SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,468**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	44	44
SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO	Correlación de Pearson	,468**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: En la tabla 9 se presenta el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre la supervisión y seguimiento y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, se puede ver que el coeficiente alcanza 0,468, es decir, una relación moderada y directa; además, la significancia bilateral es $p < 0,01$; por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; en este sentido, se asume que efectivamente existe una relación significativa entre la supervisión y seguimiento y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Objetivo específico 5: Identificar las características del control interno en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

Tabla 10. Características del control interno en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

ESCALA	Ambiente de control		Actividades de control		Información y comunicación		Supervisión y seguimiento		Total	
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%
BUENO	12	27.27	8	18.18	8	18.18	7	15.9	10	22.73
REGULAR	30	68.18	31	70.45	32	72.73	32	72.73	31	70.45
MALO	2	4.55	5	11.37	4	9.09	5	11.37	3	6.82
TOTAL	44	100%	44	100%	44	100%	44	100%	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la MD San Jacinto.

Nota: En la tabla 10 se presenta las características de la variable control interno y de sus dimensiones en la Municipalidad Distrital de San Jacinto; se puede apreciar que el 70.45% de los trabajadores consideran que el control interno se caracteriza por ser regular, 22.73% lo percibe como bueno y 6.82% indica que es malo. En cuanto a las dimensiones, todas presentan el mismo nivel regular, indicando que son importante los resultados de Ambiente de control, pues es la dimensión que tiene la menor percepción de malo y el más alto porcentaje de bueno. Por otro lado, actividades de control y supervisión y seguimiento son las que tienen el mayor porcentaje de malo, con 11.37%.

Objetivo específico 6: Determinar el nivel de la selección de personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

Tabla 11. Selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

ESCALA	Perfil del puesto		Reclutamiento		Evaluaciones		Total	
	f	%	f	%	f	%	F	%
BUENO	13	29.55	17	38.64	18	40.91	16	36.36
REGULAR	23	52.27	21	47.73	19	43.18	21	47.73
MALO	8	18.18	6	13.63	7	15.91	7	15.91
TOTAL	44	100%	44	100%	44	100%	44	100%

Nota: En la tabla 11 se presenta el nivel de la variable selección de personal y de sus dimensiones en la Municipalidad Distrital de San Jacinto; se observa que 47.73% de los trabajadores percibe que el nivel de selección de personal es regular; el 36.36% menciona que es bueno y el 15.91% indica que es malo. En cuanto a las dimensiones, todas presentan el mismo nivel regular; sin embargo, es de destacar que Evaluaciones alcanza un 40.91% en el nivel bueno, mientras que la dimensión perfil del puesto es la que obtiene el mayor porcentaje (18.18%) en el nivel malo.

Objetivo general: Analizar la relación entre el Control Interno y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

Tabla 12. Relación entre el control interno y selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.

		Selección de personal							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
Control interno	Escala	f	%	f	%	F	%	F	%
	Bueno	5	11,36	5	11,36	0	0	10	22,72
	Regular	11	25	16	36,37	4	9,09	31	70,46
	Malo	0	0	0	0	3	6,82	3	6,82
	Total	16	36,36	21	47,73	7	15,91	44	100%

Nota: En la presente tabla cruzada se observa, descriptivamente, la relación del control interno con los de la variable selección de personal; se puede apreciar que 16 trabajadores (36,37%) indican que el control interno es regular y que también la selección de personal es regular; por otro lado, 3 (6,82%) perciben que, tanto el control interno como la selección de personal, son malos.

Tabla 13. Prueba de correlación de Pearson

		Correlaciones	
		SELECCIÓN DE PERSONAL	CONTROL INTERNO
SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,501**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	44	44
CONTROL INTERNO	Correlación de Pearson	,501**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: En la presente tabla se muestra el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre el control interno y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, se aprecia que el coeficiente llega a 0,501, es decir, una relación moderada y directa; además, la significancia bilateral es $p < 0,01$; por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que existe una relación significativa entre el control interno y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

4.2 Informe de Aplicación de la Entrevista

Variable 1: Control Interno

Los resultados que se obtuvieron de la entrevista aplicada ha sido de bastante ayuda para la presente tesis, el cual fue aplicado al encargado de RR.HH. de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, el mismo que tuvo como finalidad contribuir con el logro del objetivo general del presente estudio.

Se pudo conocer que en la Municipalidad distrital de San Jacinto el nivel estructural está establecida correctamente y se informa de manera óptima la organización de la misma hacia el personal. Esto a través de los instrumentos

de gestión como lo son el MOF, el ROF, el CAT, entre otros documentos normativos.

Consideramos que la estructura organizativa es uno de los componentes que son fundamentales para el óptimo desarrollo y orden de la organización. Por lo que se pudo mencionar las áreas y departamentos de la municipalidad están perfectamente definidas y esto hace que los colaboradores se desenvuelvan de manera óptima y ordenada.

Por otro lado, la empresa considera relevante las políticas y procedimientos que abarcan en la Municipalidad, ya que permite la correcta planificación y desarrollo de las actividades de todo el personal. Conllevando consigo el cumplimiento de las regulaciones y leyes.

El cumplir leyes y regulaciones siempre es relevante, porque permite comportarse con corrección dentro de la organización, respetando las normas internas estipuladas dentro de la entidad, así como también obedeciendo y respetando jerarquías.

Así mismo se conoció que en la Municipalidad distrital de San Jacinto se lleva una buena coordinación entre todas las áreas de trabajo. Se respeta el conducto regular de la documentación y la veracidad de la información. Esto conlleva a que se trabaje de manera eficiente para cumplir con las metas y el logro de objetivos.

Está claro que en la Municipalidad Distrital de San Jacinto las áreas de trabajo funcionan en armonía y de manera simultánea. Esto conlleva que el trabajo sea más sencillo y práctico.

En cuanto a la manera en cómo se evalúa el control interno dentro de la Municipalidad, esta se desarrolla evaluando procedimientos estratégicos, información presupuestaria (que toda habilitación presupuestal este certificada),

información operativa y reglamentos y leyes. Se lleva un constante seguimiento interno evaluándose dentro de la gerencia municipal.

Cada entidad maneja el control interno de forma diferente, para este caso, la Municipalidad se enfoca en una manera centralizada en temas financieros, estratégicos y legales. Es importante que se de seguimiento constante a este tipo de categorías, independientemente de los trabajadores y cambio de gestión.

Variable 2: Selección de Personal

La Municipalidad posee con un proceso de selección para elegir a sus candidatos. De acuerdo a norma cuando se da un proceso de selección se conforma un comité mediante resolución de alcaldía. En este proceso intervienen la oficina de Recursos Humanos y la oficina de Control Interno. A través de fases iniciando con el reclutamiento, la preselección, la evaluación y selección y para finalizar el seguimiento constante.

La mayoría de las entidades aplican las mismas fases lo cual está correcto, más aún si se ve involucrado la oficina de control interno como parte del comité. Podemos añadir también la capacitación constante como parte de dicha fase.

En lo que respecta a las fuentes de reclutamiento que realiza la Municipalidad Distrital de San Jacinto, esta se da mediante las redes sociales, mediante el correo institucional en caso sea postulación y/o promoción interna, y para culminar mediante la web institucional.

Sería ideal que las personas podamos enterarnos por medio de más fuentes, como son las fuentes de empleo conocidas en internet y/o también publicar la convocatoria en diversos diarios como El Peruano.

En la misma línea se pudo conocer que las evaluaciones realizadas dentro de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, las cuales son: la evaluación curricular, el examen psicotécnico, el examen de conocimientos, la entrevista personal y las evaluaciones médicas. Todo esto se da mediante el cronograma que tiene una duración entre 20 y 30 días calendario.

Me parecen óptima las evaluaciones realizadas en base al proceso de selección, de una u otra forma esto permite lograr conocer que talento humano es el adecuado para ocupar dicho puesto.

Por otro lado, la Unidad de control interno de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, aunque no se enfoca prioritariamente a lo que refiere la selección de personal, incide de manera centralizada en todos los procesos.

Es bueno y necesario que la Unidad de control interno interfiera en la contratación del personal ya que conlleva a que el proceso de selección se realice de una manera transparente y optima, sin perjudicar al posible ganador y cumpliendo la normativa de contrataciones.

V. DISCUSION

La obtención y análisis de los resultados permite tener una visión más clara de lo que ellos representan; en este sentido, en este capítulo se confrontan los resultados obtenidos, según la aplicación de la entrevista y de las encuestas, con los que aportan otros estudios similares y lo que indican las bases teóricas; por consiguiente, para tener un análisis ordenado, se partió del objetivo específico 1 que buscó evaluar la relación entre ambiente de control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes , 2022.

Se puede apreciar que estos resultados están en concordancia con la teoría, en el sentido de que, como indica Atencio (2018), es resaltante la influencia que ejerce el ambiente en las actividades propias de la institución; en este caso, en los procesos para la selección de personal; en este sentido, de acuerdo con la apreciación del gerente en la entrevista aplicada, se resalta que la axiología institucional, las competencias de los funcionarios y la forma en la que está estructurada la municipalidad, permiten un control más adecuado en los procesos de selección de personal, disminuyendo los riesgos y equívocos en los que se pueda incurrir; por lo tanto, se demuestra que el ambiente en el que se efectúan las actividades para seleccionar al personal. Así mismo, se encuentran coincidencias con Vera (2016) quien indica que el contexto en el que se lleva adelante el control es relevante porque incide en el desarrollo de las actividades para seleccionar el personal de la organización.

Este resultado, permitió identificar un “r” de Pearson medio o moderado de 0,562 y directo o positivo que está indicando que ambas variables tienen comportamientos similares, es decir que se mueven en la misma dirección: cuando el control interno mejora, también mejoran los procesos de selección de personal; por el contrario, cuando el control es bajo, también baja el nivel de selección de personal. Por otro lado, se encontró que la significancia bilateral fue menor al margen de error ($p < 0,01$) con lo que se asume que existe una relación significativa la relación entre el ambiente de control y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Con respecto al segundo objetivo específico, con el que se buscó establecer la relación entre las actividades de control y la selección de personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022, se encontró que los trabajadores consideran que el nivel de las actividades de control es regular. Desde la percepción de la gerencia municipal el nivel estructural está establecida correctamente y se informa de manera óptima la organización de la misma hacia el personal, lo que se hace operativo por medio de los instrumentos de gestión como lo son el MOF, el ROF, el CAT, entre otros documentos normativos. Debido a esto se plantean las formas de organización interna y administrativa. Se concuerda con Vera (2016) para quien la selección de Personal de una Institución del Estado está asociada significativamente con el control interno que se ejerce y que este control es el que genera mejores procesos de selección de personal. Se encuentran discrepancias con lo que indica Mestas (2018) quien concluye que se debe mejorar los procesos de control y selección y que se deben reglamentar en los documentos de gestión, especialmente en el MOF.

Por otro lado, al aplicar la estadística inferencial, específicamente el coeficiente de correlación de Pearson se pudo identificar un índice de 0,614; es decir, una asociación media y positiva; para contrastar la hipótesis se pudo obtener una significancia bilateral de valor $p < 0,01$; en tal sentido, fue rechazada la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de trabajo, por consiguiente, se asume que el control y selección se relaciona significativamente con la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

En cuanto al tercer objetivo específico, con el que se buscó establecer la relación entre la información y comunicación y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto Tumbes, 2022, se pudo encontrar que el nivel de percepción en cuanto a la información y comunicación en la municipalidad de San Jacinto es regular; además; en esta misma línea, se pudo conocer que en la Municipalidad distrital de San Jacinto se lleva una buena coordinación entre todas las áreas de trabajo. Se respeta el conducto regular de los documentos y la veracidad de la información. Esto conlleva a que se trabaje de manera eficiente para

cumplir con las metas y el logro de objetivos. Se encuentran coincidencias con lo reportado por Vera (2016) quien indica que en la institución estatal en la que aplicó su estudio la comunicación se relaciona estrechamente con los procesos de control interno y que el tipo de relación es directa; sin embargo, se discrepa en el sentido de que él considera una relación alta, de 0,842, más alta a la reportada en esta investigación.

Al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo 0,633, lo que indica una asociación positiva y media o moderada; asimismo, la significancia bilateral tuvo un valor de $p < 0,01$; en tal sentido, la hipótesis nula fue rechazada y se aceptó la existencia de una asociación significativa entre la información y comunicación con la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Relativo al cuarto objetivo específico; es decir, a establecer la relación entre la supervisión y seguimiento con la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto Tumbes, 2022, primero se buscó identificar el nivel en el que la dimensión es percibida con lo que se encontró que tiene un nivel regular; además, de acuerdo con la apreciación de la gerencia, son importantes las políticas y procedimientos que abarca la Municipalidad, ya que permite la correcta planificación y desarrollo de las actividades de todo el personal. Conllevando consigo el cumplimiento de las leyes y regulaciones.

Cuando se aplicó la “R” de Pearson, se llegó a un índice de 0,468, con lo que se puede afirmar que la asociación fue positiva y media. De la misma manera, la significancia bilateral fue $p < 0,01$; por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; en este sentido, se asume que existe una relación significativa entre la supervisión y seguimiento y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Para obtener resultados sobre el objetivo general, la estrategia consistió en identificar primero, el nivel en el que son percibidas ambas variables; por ejemplo, se recogió el nivel que presenta la variable control interno y cada una de sus

dimensiones en el contexto de la Municipalidad Distrital de San Jacinto; fue posible apreciar 70.45% de los entrevistados percibieron que el control interno en la Municipalidad de San Jacinto es regular. Un dato interesante es el que cada dimensión alcanzó un nivel regular; sin embargo, se apreció que la dimensión ambiente de control es la que alcanzó la menor percepción de malo y el más alto porcentaje en el nivel de bueno, contrastando con las de actividades de control y supervisión y seguimiento que fueron las que se percibieron como malas por un mayor porcentaje de encuestados. En cuanto a la manera en cómo se evalúa el control interno dentro de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, la gerencia indica que evalúa procedimientos estratégicos, información presupuestaria (que toda habilitación presupuestal este certificada), información operativa y reglamentos y leyes. Se lleva un constante seguimiento interno evaluándose dentro de la gerencia municipal. Los resultados de esta variable son opuestos a lo que reporta Pilataxi (2015) en el estudio presentado en el Ecuador, indica que el manejo del control interno es deficiente, aunque manejen técnicas de gestión de calidad. De la misma manera, se discrepa con lo que indica Mestas (2018) quien llega a concluir que en la empresa Selecon Global SAC hay un nivel deficiente de control interno y esto influye directamente en la administración de RRHH.

Lo que refiere a la variable selección de personal y a las dimensiones que la estructuran se pudo apreciar que es percibida como regular por el 47.73% de los participantes en el estudio. En el análisis de las dimensiones se pudo observar que la dimensión evaluaciones es percibida como buena por el 40.91% de los trabajadores; por otro lado, la dimensión perfil del puesto es la que se percibe más baja, por un 18,18% de los participantes. La municipalidad Distrital de San Jacinto, por medio de su gerencia, indica que el proceso con el que se selecciona al personal que labore en esta institución es adecuado, diferente a la apreciación de los trabajadores (regular). Se han identificado coincidencias de lo vertido por la gerencia municipal con Bustamante (2017) en el sentido de que ambos consideran que la institución se conduce respetando las normas de control interno y la ley del sistema de abastecimiento.

Para poder determinar la relación entre el control interno y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, fue posible apreciar que; según la opinión de los entrevistados, los procesos de selección de personal, además de ajustarse a la ley, son difundidos por los canales pertinentes para que toda la ciudadanía pueda reconocer la transparencia de los actos; sin embargo, esta información difiere en parte con la vertida, de forma anónima, en las encuestas, lo que indica que funcionarios y trabajadores tienen percepciones diferentes ante los mismos actuados.

Los resultados indican que hay coincidencias con lo encontrado por Vera (2016) quien en su estudio concluye que el sistema de control interno está estrechamente asociado a los resultados de proceso para seleccionar al personal en la organización en la que aplicó la investigación. Por otro lado, el nivel de relación es diferente al que indica Infante (2020) quien menciona que, en una empresa langostinera de Tumbes, en la que aplicó su estudio encontró una relación alta y directa, al nivel de 0,814 lo que es mucho mayor a la encontrada en el presente estudio.

Aplicando el coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un 0,501, lo que indica que las variables se asocian de forma moderada y de tipo directo; en lo que corresponde al presente estudio, la significancia bilateral se ajustó como $p < 0,01$; en este sentido, la hipótesis nula fue rechazada, mientras que la hipótesis de trabajo se aceptó, con lo que se corroboró la existencia de una asociación significativa entre el control interno y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados que se obtuvieron se puede concluir que:

1. Se pudo conocer que existe relación significativa entre el Ambiente de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022, lo que se pudo corroborar con la aplicación de la "r" de Pearson cuyo coeficiente alcanzó 0,562 y la significación bilateral fue $p < 0,01$, esto quiere decir que, establecida la relación significativa, se acepta la primera hipótesis específica.
2. Se identificó la existencia de una relación significativa entre las actividades de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022, lo que se corroboró aplicando el "r" de Pearson cuyo índice llegó a 0,614 y su significancia bilateral fue $p < 0,01$; esto indica que, con la relación significativa que se ha determinado, se acepta la segunda hipótesis específica.
3. Se determinó que existe relación significativa entre la información y comunicación y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022 lo que se pudo certificar con la "r" de Pearson cuyo coeficiente fue de 0,633 y la significancia bilateral fue $p < 0,01$; en este caso, la identificación de una relación significativa implica que se acepte la tercera hipótesis específica.
4. Quedó identificado que existe relación significativa entre supervisión y seguimiento y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022, esto se certificó con el coeficiente de correlación de Pearson que alcanzó 0,468 y una $p < 0,01$ y, al mismo tiempo, con la relación significativa que se ha encontrado, se acepta la cuarta hipótesis específica.

5. Queda establecido que existe relación significativa entre el Control Interno y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022, así se demuestra con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, cuyo índice fue de 0,501 y la significancia bilateral de $p < 0,01$; con estos datos, establecida la relación significativa entre las variables, se acepta la hipótesis general.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que los servidores y funcionarios de la Municipalidad de San Jacinto promuevan un ambiente propicio para un óptimo ejercicio del control interno, de tal manera que se perciba una atmósfera de confianza y transparencia en los procesos que la institución lleva adelante.
2. Que los funcionarios de la Municipalidad y los encargados del control interno fortalezcan los vínculos de apoyo mutuo, con la finalidad de que se facilite la realización de las actividades de control, tan necesarias para garantizar que los procesos se ajusten a la justicia y la ley.
3. Que el alcalde, regidores y responsables de área de la Municipalidad de San Jacinto faciliten la información que requiera el órgano de control interno, de tal forma que se pueda tener una comunicación fluida y responsable con lo que se pueden crear las condiciones para un trabajo efectivo y ejecución de procesos transparentes.
4. Que los responsables del órgano de control interno en la Municipalidad de San Jacinto, planifiquen y ejecuten un plan de supervisión y seguimiento a los procesos inherentes a la función municipal; con el fin de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en las normas legales.
5. Que, tanto las autoridades municipales como los encargados del órgano de control puedan brindarse las mutuas facilidades, con el propósito de que mejore la imagen institucional y el apego a lo normado; especialmente, en la ejecución de los procesos de selección de personal que lleva adelante la Municipalidad de San Jacinto.

VIII. REFERENCIAS

- Álvarez (2021). El control interno y su incidencia en los procedimientos de selección de proveedores de obras del Gobierno Regional de Tumbes – 2019. (Tesis de maestría, universidad nacional de Tumbes). <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2330/TE SIS%20-%20ALVAREZ%20BAYONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Antezana y Linkimer (2015). El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf
- Atencio (2018). El sistema de control interno y la gestión del gobierno regional de Ucayali (Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso De La Vega). http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3409/TEISIS_M AEST_GEST.CONTROL.GUBERNM_ROC%C3%8DO%20DEL%20CARM EN%20ATENCIO%20SOTOMAYOR.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Baena (2017). Metodología de la investigación. México: Grupo editorial patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Banco Mundial (2020). Análisis para fortalecer el control interno y evitar el despilfarro. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2020/12/21/brasil-analiza-como-fortalecer-control-interno-evitar-despilfarro>
- Bustamante (2017). El control interno y su influencia en el proceso de abastecimiento del ministerio de transportes y comunicaciones de Huaraz, 2017. (Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13384/rimac_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calle (2020). ¿Qué elementos debe tener un ambiente de control interno?
<https://www.piranirisk.com/es/blog/que-elementos-debe-tener-un-ambiente-interno-de-control>

Cardoza (2018). Control interno.
<https://www.monografias.com/trabajos12/comcoso/comcoso3>

Chacon (2015). El control interno como herramienta fundamental contable y controladora de las organizaciones. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.aeca.es%2Fold%2Fbuscador%2Finfoaeca%2Farticulosespecializados%2Fpdf%2Fauditoria%2Fpdfcontabilidad%2F15.pdf&clen=19755&chunk=true

Coindreau, (2021). ¿Qué son los perfiles de puesto?
<https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>

Consultorías GBS recursos humano (2019). Selección de personal fase 2: reclutamiento. <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/proceso-de-seleccion-de-personal-fase-2-reclutamiento/>

Consultorías GBS recursos humano (2019). Selección de personal fase 2: reclutamiento. <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/proceso-de-seleccion-de-personal-fase-2-reclutamiento/>

Contraloría General de la República (2021). Sistema de control interno.
https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/index.html

Contraloría General de la República (2021). Sistema de control interno.
https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/index.html

Contraloría General del Perú (2015). Control interno.
[https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTR
OL_INTERNO_2016.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTR
OL_INTERNO_2016.pdf)

Cortez (2021). ¿Qué es la selección de personal?
<https://www.geovictoria.com/mx/seleccion-de-personal/>

Cortez (2021). ¿Qué es la selección de personal?
<https://www.geovictoria.com/mx/seleccion-de-personal/>

Cortez (2021). ¿Qué es la selección de personal?
<https://www.geovictoria.com/mx/seleccion-de-personal/>

Cortez (2021). ¿Qué es la selección de personal?
<https://www.geovictoria.com/mx/seleccion-de-personal/>

El Ministerio de Economía y Finanzas MEF (2021). Sistema de control interno (SCI) del MEF. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=102758&lang=es-ES&view=article&id=6966

Escalante (2015). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>

Gamboa. et al (2016). Importancia del control interno en el sector público.
[file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-
ImportanciaDelControllInternoEnElSectorPublico-5833405.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ImportanciaDelControllInternoEnElSectorPublico-5833405.pdf)

Gonzales (2018). Propuesta de implementación del órgano de control institucional en el ministerio público del distrito fiscal de Tumbes bajo el enfoque coso (Tesis de titulación, Universidad señor de Sipán).
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5220/Gonz%C>

3%A1lez%20D%C3%ADaz%20John%20Jos%C3%A9%20Manuel.pdf?sequence=1

Gonzales (2021). Introducción a la descripción de puestos y definición de perfiles.
<https://integrach.mx/articulos/introduccion-a-la-descripcion-de-puestos-y-definicion-de-perfiles/>

Guelmes, E. y Nieto, L. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. Revista universidad y sociedad. Cuba.

Guevara (2017) El control interno y su impacto en el área de recursos humanos de las mypes del Perú: caso complex del Perú S.A.C. Tumbes, 2016. (Tesis de maestría, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote).
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3007/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_GUEVARA_DELGADO_NELLY_ALICIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Hernández (2016). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/18390330.html>

Ibáñez (2015). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional.
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

Infante (2020). Influencia del control interno en la gestión administrativa de las empresas langostineras de la región Tumbes, año 2019 (Tesis de maestría, Universidad nacional de Tumbes).
http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1527/TE_SIS%20-%20INFANTE%20CARRASCO.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Janampa, et al (2021). Percepción de la corrupción en el Perú.
<https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/la-percepcion-de-la-corrupcion-en-el-peru-en-los-ultimos-anos/>

La contraloría General (2015). Sistema de control interno (SCI).
https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/index.html

La Red Global de conocimientos y auditoria en control interno (2015). Sistema de información y comunicación COSO III. <https://www.auditool.org/blog/control-interno/3194-sistema-de-informacion-y-comunicacion-coso-iii-principio-13>

Martelo et al. (2019). El control interno como estrategia para el desarrollo del sistema de inventario en el sector bananero en Santa Marta, 2019. (Tesis de titulación, Universidad cooperativa de Colombia)
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19921/3/2019_control_interno_estrategia.pdf

Mestas (2018). El Control interno y su influencia en la gestión de recursos humanos de las empresas constructoras del Perú: Caso Empresa “selecon global S.A.C.- Lima, 2017. (Tesis de titulación, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote).
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4084/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_MESTAS_CCAMA_GLENIS_MARITZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz (2015). Metodología de la investigación. Oxford University Press México.
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=DflcDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT22&dq=mu%C3%B1oz+2015+metodologia&ots=ZL6a27znVI&sig=f2nmq9XKjs8OTGMKZhKo2gHvx4#v=onepage&q=mu%C3%B1oz%202015%20metodologia&f=false>

Navarro y Ramos (2016). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>

Orozco (2015). El control interno del departamento de desarrollo humano de la escuela superior politécnica de Chimborazo, del cantón Riobamba y su incidencia en la administración del talento humano de la institución, Ecuador, 2015. (Tesis de maestría, Universidad técnica de Ambato)
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7217/1/Mg.GP.1993.pdf>

Özari, Kulturmus (2017). La Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL´s, Callao 2019. (Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42800/Rodriguez_LME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pardo (2018). control interno y gestión institucional del gobierno regional de Tumbes, 2018 (Tesis de titulación, Universidad Alas Peruanas)
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/3479/Tesis_Control_Interno.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perez (2021). Descripción de puestos.
<https://sapconsultoria.com.br/es/servicios/descripcion-de-puestos/>

Pilataxi (2015). Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe cebi de la ciudad de Ambato, 2015 (Proyecto de graduación, Universidad técnica de Ambato).
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>

- Rebaza y Santos (2015). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Romero (2015). Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal.
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Trelles (2019). Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un Call center del distrito del agustino, 2018. (Tesis de titulación, Universidad San Martín de Porres).
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles_tel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Trinidad (2019). Trinidad, L. (2019). Control interno y la rentabilidad de la empresa Geoagro S.A.C. de Carhuaz, 2017.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/11808>
- Vega y Nieves (2016). Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo del control interno. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>
- Vera (2016). Implantación del sistema de control interno y su impacto en el proceso de selección de personal de una institución del Estado, Trujillo 2011 – 2014. (Tesis de titulación, Universidad Nacional de Trujillo).
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4971>
- Vidal (2021). ¿Cómo afecta a tu empresa una mala selección de personal?
<https://www.themarkethink.com/recursos-humanos/impacto-mala-seleccion-de-personal/>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CONTROL INTERNO	Cconjunto de planes, principios, normas, métodos, procedimientos, mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, actuaciones y operaciones. Gamboa.et al (2016)	La definición operacional del control interno se ve reflejado por sus dimensiones que se van a medir. Se medirá el ambiente de control, Las actividades de control, la información y comunicación y por último la supervisión y seguimiento.	Ambiente de Control	Estructura Organizativa	Escala Ordinal
				Competencia Profesional	
				Integridad y valores	
			Actividades de Control	Políticas y procedimientos	
				Segregación de funciones	
				Medidas de Seguridad	
			Información y Comunicación	información relevante	
				uso de la TIC	
				comunicación con terceros	
			Supervisión y Seguimiento	evaluaciones puntuales	
				Efectividad	
				acciones correctivas	
SELECCIÓN DE PERSONAL	La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo. En otras palabras, la selección de personal incluye el proceso de entrevistar a los candidatos. También en la selección, se evalúan sus cualidades. De esta forma, se logra dilucidar si están aptos para el puesto. Para Cortez (2021).	La definición operacional de la selección de personal se ve reflejado por sus dimensiones que se van a medir. Se medirán sus dimensiones perfil del puesto, reclutamiento y evaluaciones.	perfil del puesto	Experiencia	Escala Ordinal
				formación	
				competencias	
			reclutamiento	Publicidad	
				convocatorias	
				selección de CV	
			evaluaciones	Coeficiente Intelectual	
				Manejo de Conflictos	
				tipo de personalidad	

Elaboración propia

Anexo 2 Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el Control Interno y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto-Tumbes, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el Ambiente de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto-Tumbes, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre las actividades de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre información y comunicación y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre supervisión y seguimiento y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022?</p> <p>e) ¿Cuáles son las características del control interno en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022?</p> <p>f) ¿Qué nivel presenta la selección de personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el Control Interno y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Establecer la relación entre el Ambiente de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</p> <p>b) Analizar Cuál es la relación entre las actividades de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</p> <p>c) Analizar la relación entre información y comunicación y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</p> <p>d) Identificar cuál es la relación entre supervisión y seguimiento y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</p> <p>e) Identificar las características del proceso del control interno en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</p> <p>f) Determinar el nivel de la selección de personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el Control Interno y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) Existe relación significativa entre el Ambiente de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</p> <p>b) Existe relación significativa entre las actividades de Control y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</p> <p>c) Existe relación significativa entre información y comunicación y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</p> <p>d) Existe relación significativa entre supervisión y seguimiento y la Selección de Personal en la Municipalidad distrital de San Jacinto Tumbes, 2022.</p>	<p>Diseño El diseño es descriptivo – correlaciona,</p> <p>Enfoque Mixto</p> <p>Tipo de investigación El tipo de investigación es aplicada</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta Entrevista</p> <p>Instrumentos Cuestionario Guía de entrevista</p>

Elaboración propia

Anexo 3 Solicitud Dirigida A La Institución

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

14., DICIEMBRE de 2021

Señores

Escuela de administración

Universidad César Vallejo – Campus Piura

A través del presente, **ING. CESAR YOEL FEIJOO CARRILLO**, identificado (a) con DNI N° **42966283**, representante de la empresa/institución **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO** con el cargo de **ALCALDE**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) **CABRERA LEON PABLO JAVIER.**
- b) **SERNA CRUZ MIRKO STIVEN.**

Están autorizadas para:

- a) **Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada CONTROL INTERNO Y PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO, 2022.**

Si No

- b) **Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación**

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO
César Yoel Feijoo Carrillo
ALCALDE
Firma y Sello

Nombre y Apellidos: **FEIJO CARRILLO CESAR JOEL**

Cargo: **ALCALDE**

Anexo 4 Cuestionario: Control Interno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° 01

Encuesta a Trabajadores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " Control Interno Y Selección De Personal En La Municipalidad Distrital De San Jacinto Tumbes, 2022". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO
- (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

DATOS ESPECIFICOS

ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
1	<u>AMBIENTE DE CONTROL</u> Considera Ud. que la Institución cuenta con una Estructura Organizacional definida					
2	Considera Ud. que la institución evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades del personal para realizar el trabajo					
3	Considera Ud. que en la institución se propicia una cultura de integridad y valores éticos.					
4	<u>ACTIVIDADES DE CONTROL</u> Considera Ud. que existen políticas y procedimientos para asegurar la confidencialidad de la información.					

5	Considera Ud. que en cada área de la Institución existen responsables designados que cumplen con las funciones establecidas en el MOF					
6	Considera Ud. que la institución revisa, analiza y adecua los procesos para lograr una mayor seguridad operativa eliminando procedimientos innecesarios y burocráticos.					
7	<u>INFORMACION Y COMUNICACIÓN</u> Considera Ud. que la institución dispone de procedimientos para identificar información relevante requerida para apoyo del control interno.					
8	Considera Ud. que la institución permite el acceso virtual de proceso de selección de personal					
09	Considera Ud. que la institución permite canales de comunicación con terceras partes: entidades del estado, proveedores.					
10	<u>SUPERVISION Y SEGUIMIENTO</u> Considera Ud. que la institución evalúa su control interno en relación a sus procesos más importantes.					
11	Considera Ud. que la alta dirección promueve la efectividad para el cumplimiento de los objetivos de gestión.					
12	Considera Ud. que la institución implementa procedimientos para el seguimiento de las medidas correctivas aplicables a las deficiencias del control interno.					

DATOS GENERALES

1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____
2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____

Fecha: _____

Anexo 5 Cuestionario: Selección de Personal



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° 02

Encuesta a Trabajadores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " Control Interno Y Selección De Personal En La Municipalidad Distrital De San Jacinto Tumbes, 2022". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO
- (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:
Si () No ()

DATOS ESPECIFICOS

ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
01	<u>PERFIL DEL PUESTO</u> Considera Ud. la empresa tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto.					
02	Considera Ud. que se toma en cuenta la formación académica de cada candidato.					
03	Considera Ud. que se evalúa efectivamente las competencias de cada perfil del candidato.					
04	<u>RECLUTAMIENTO</u> Considera Ud. que los candidatos se informan de las convocatorias a través de publicidad de la Institución.					

05	Considera Ud. que se realizan correctamente las convocatorias internas y externas para la selección del personal.					
06	Considera Ud. que se tiene en cuenta las expectativas laborales y metas profesionales que tiene el candidato para el puesto de trabajo					
07	<u>EVALUACIONES</u> Considera Ud. que en el proceso de selección de personal, se evalúa el coeficiente intelectual de cada candidato.					
08	Considera Ud. que en el proceso de selección se evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada candidato					
09	Considera Ud. que en el proceso de selección de personal se evalúa el tipo de personalidad de cada candidato.					

DATOS GENERALES

1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____

2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____

Fecha: _____

Anexo 6 Guía de Entrevista: Variable Control Interno
GUÍA DE ENTREVISTA PARA MEDIR LA VARIABLE CONTROL INTERNO EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulada; “Control Interno Y Selección De Personal En La Municipalidad Distrital De San Jacinto Tumbes , 2022”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. Se agradece su apoyo.

ASPECTOS GENERAL

- ENTREVISTADOR (A):
- ENTREVISTADO (A):
- ENTIDAD :

- FECHA: ___/___/___
- TIEMPO: __

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder la presente entrevista:

Si () No ()

VARIABLE:

CONTROL INTERNO

1. ¿De qué manera se informa al personal del nivel estructural de la entidad?

2. ¿Porque cree Ud. que es importante contar con políticas y procedimientos para el desarrollo de las actividades del personal?

3. ¿Porque cree que debe existir coordinación entre las diversas áreas en el proceso de información?

4. ¿De qué manera se evalúa en control interno dentro de la Institución?

Muchas gracias por su participación...

Anexo 7 Guía de Entrevista: Variable Selección de Personal
GUÍA DE ENTREVISTA PARA MEDIR LA VARIABLE CONTROL INTERNO EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulada; *“Control Interno Y Selección De Personal En La Municipalidad Distrital De San Jacinto Tumbes, 2022”*, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. Se agradece su apoyo.

ASPECTOS GENERAL

- ENTREVISTADOR (A):
- ENTREVISTADO (A):
- ENTIDAD :

- FECHA: ___/___/___
- TIEMPO: __

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder la presente entrevista:

Si () No ()

VARIABLE:

SELECCIÓN DE PERSONAL

1. ¿La Municipalidad cuenta con un proceso de selección adecuado para seleccionar a los candidatos?
2. ¿Cuáles son las fuentes de reclutamiento que utiliza?
3. ¿evalúan a los postulantes, que tipo de evaluaciones utilizan?
4. ¿En qué parte del proceso de la selección del personal el control interno interviene de alguna forma?

Anexo 8: Validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Galvani Guerrero García con DNI N.º 45101586 Magister en Dirección de Personas y Organizaciones N.º ANR: 09883, de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como Docente Ordinario en Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Cuestionario para trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 2 días del mes de Enero del Dos mil Veintidós.



Mg. DPO. Galvani Guerrero García
CLAD: 09883

Mgtr. : Galvani Guerrero García
DNI : 45101586
Especialidad : Dirección de personas y organizaciones
E-mail : gguerrerog@untumbes.edu.pe

CONTROL INTERNO Y PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO TUMBES, 2022

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			94		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			92		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			94		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	85				



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sherly Francisco Izquierdo Valladares, con DNI N° 02848421, Dr. en Administración educativa, de profesión Contador Público, abogado y Licenciado en Educación, desempeñándome actualmente como docente investigador en la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

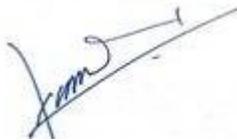
Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Cuestionario para trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 2 días del mes de Enero del Dos mil Veintidós.



Dr . : Sherly Francisco Izquierdo Valladares
DNI : 02848421
Especialidad : Contabilidad
E-mail : sherlyizquierdo@hotmail.com

CONTROL INTERNO Y PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO TUMBES, 2022

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			93		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		89			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	82				

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<p>IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 15/03/2000 Modalidad de estudios: -</p>	<p>FACULTAD DE TEOLOGIA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA PERU</p>
<p>IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421</p>	<p>LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/05/2002 Modalidad de estudios: -</p>	<p>FACULTAD DE TEOLOGIA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA PERU</p>
<p>IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS CONTABILIDAD Fecha de diploma: 21/03/2003 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES PERU</p>
<p>IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421</p>	<p>BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 31/01/2014 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU</p>
<p>IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421</p>	<p>ABOGADO Fecha de diploma: 21/03/2014 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES PERU</p>
<p>IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421</p>	<p>CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 07/07/2006 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES PERU</p>
<p>IZQUIERDO VALLADARES,</p>	<p>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR</p>

Activar v
Ve a Config

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas N° ANR: A 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas / Abogado, desempeñándome actualmente como: Docente a tiempo completo en la U.C.V. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Cuestionario para trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 2 días del mes de Enero del Dos mil Veintidós.



Dr. Freddy W. Castillo Palacios
R.C.G. UNIC DE CU. EG. N° 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
Especialidad : Administración
E-mail : fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe

CONTROL INTERNO Y PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO TUMBES, 2022

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	88				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	88				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	88				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	88				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	88				

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	CABRERA LEÓN PABLO JAVIER SERNA CRUZ MIRKO STIVEN
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Control interno y proceso de selección de personal en la municipalidad distrital de San Jacinto, Tumbes, 2022.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	ADMINISTRACION
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	CUESTIONARIO: Control interno
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	28 DE ENERO DE 2022
1.7. MUESTRA APLICADA :	Muestra piloto de 10 trabajadores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.915
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una alta confiabilidad.

CABRERA LEÓN, PABLO JAVIER



Marco Antonio Cabrera Atoche

: Dr. Marco A. Cabrera Atoche

SERNA CRUZ, MIRKO STEVEN

1.1. ESTUDIANTE :	CABRERA LEÓN PABLO JAVIER SERNA CRUZ MIRKO STIVEN
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Control interno y proceso de selección de personal en la municipalidad distrital de San Jacinto, Tumbes, 2022.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	ADMINISTRACION
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	CUESTIONARIO: Selección de Personal
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	28 DE ENERO DE 2022
1.7. MUESTRA APLICADA :	Muestra piloto de 10 trabajadores

2. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.922
------------------------------------	--------------

3. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una alta confiabilidad.

CABRERA LEÓN, PABLO JAVIER



Marco Antonio Cabrera Atoche

: Dr. Marco A. Cabrera Atoche

SERNA CRUZ, MIRKO STEVEN