

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



TESIS

Auditoría administrativa y selección de personal en las
municipalidades distritales de Huancayo –2021

Para Optar : El Título Profesional de Contador Público

Autora : Bach. Katherin Noemi Londoño Cossio

Asesor : Dr. Rafael Jesus Fernandez Jaime

Línea de investigación por programa de estudios : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y culminación : 29 de Octubre 2021 al 28 de Octubre 2022

Huancayo-Perú
2024

Hoja de aprobación de jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Auditoría administrativa y selección de personal en las
municipalidades distritales de Huancayo -2021

PRESENTADA POR:

Bach. Katherin Noemi Londoño Cossio

PARA OPTAR EL TITULO DE:
CONTADOR PÚBLICO

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

DECANO : **DR. VASQUEZ VASQUEZ WILBER GONZALO**

PRIMER MIEMBRO : **DR. ADAUTO AVILA ARMANDO JUAN**

SEGUNDO MIEMBRO : **MG. CALLUPE MARCELO DAVID**

TERCER MIEMBRO : **MG. MATOS GILVONIO NANCY MERCEDES**

SUPLENTE : **MG. JAUREGUI LAPA MILDRED**

Huancayo, 21 de marzo del 2024

**AUDITORÍA ADMINISTRATIVA Y SELECCIÓN DE
PERSONAL EN LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES
DE HUANCAYO -2021**

ASESOR

DR. RAFAEL JESUS FERNANDEZ JAIME

Dedicatoria:

A nuestro ser supremo, a mi madre Hilda
Cossio Laime, a mi padre Jorge Londoño de la
Cruz.

Katherin Noemi

Agradecimiento:

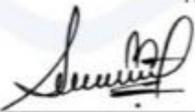
En primer lugar, a la Universidad Peruana Los Andes, por acogerme en sus aulas.

A mi asesor Rafael Jesús Fernández Jaime por impartirme sus conocimientos.

A las municipalidades distritales de la provincia de Huancayo, quienes me permitieron realizar esta investigación dentro de sus instalaciones.

La autora

Constancia de similitud

	UPLA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES	Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones	NUEVOS TIEMPOS NUEVOS DESAFÍOS NUEVOS COMPROMISOS
CONSTANCIA DE SIMILITUD			
N ° 0220 - FCAC -2023			
La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la Tesis , Titulada:			
AUDITORÍA ADMINISTRATIVA Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE HUANCAYO -2021			
Con la siguiente información:			
Con Autor(es)	: BACH. LONDOÑO COSSIO KATHERIN NOEMI		
Facultad	: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES		
Escuela Académica	: CONTABILIDAD Y FINANZAS		
Asesor(a)	: Dr. FERNANDEZ JAIME RAFAEL JESUS		
Fue analizado con fecha 28/12/2023; con 101 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:			
Excluye Bibliografía.	<input type="checkbox"/>		
Excluye citas.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Excluye Cadenas hasta 20 palabras.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Otro criterio (especificar)	<input type="checkbox"/>		
El documento presenta un porcentaje de similitud de 26 %.			
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: <i>Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.</i>			
Observaciones:			
En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.			
			Huancayo, 28 Diciembre de 2023.
			
MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI JEFA Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones			
www.upla.edu.pe		Correo: oproiedadip@upla.edu.pe	Tel:

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	ii
Falsa portada.....	¡Error! Marcador no definido.
Asesor.....	v
Dedicatoria:	vii
Agradecimiento:	vii
Contenido	viii
Contenido de tablas	xi
Contenido de gráficos.....	xii
Resumen	xiii
Palabras clave: Auditoría administrativa, selección del personal	xiii
Abstract	xiv
Introducción.....	xv
CAPITULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2 Delimitación del problema	21
1.2.1. Delimitación espacial	21
1.2.2. Delimitación temporal.....	21
1.2.3. Delimitación conceptual o temática	21
1.3 Formulación del problema	21
1.3.1 Problema general.....	22
1.3.2 Problemas específicos	22
1.4 Justificación	22
1.4.1 Social.....	22
1.4.2 Teórica.....	23
1.4.3 Metodológica.....	23
1.5 Objetivos	24
1.5.1 Objetivo general	24
1.5.2 Objetivos específicos	24
CAPITULO II.....	25
MARCO TEÓRICO	25

2.1 Antecedentes de la investigación.....	25
2.1.1. A nivel nacional	25
2.1.2. A nivel internacional.....	29
2.2 Bases Teóricas o Científicas	32
2.2.1 Auditoría administrativa.....	32
2.2.1.1 Concepto.....	32
2.2.1.2 Objetivos de la auditoría administrativa.....	33
2.2.1.3 Características de la auditoría administrativa.....	33
2.2.1.4 Elementos de la auditoría administrativa.	34
2.2.1.5 Fases de la auditoría administrativa.	34
2.2.1.6 Dimensiones de la auditoría administrativa.	34
2.2.2 Selección de personal.....	36
2.2.2.1 Concepto.....	36
2.2.2.2 Objetivos.	36
2.2.2.3 Características.	37
2.2.2.4 Elementos de la selección de personal.	38
2.2.2.5 Dimensiones de la selección de personal.	38
2.3 Definición de términos	40
CAPITULO III	42
HIPÓTESIS	42
3.1 Hipótesis General.....	42
3.2 Hipótesis Específicas	42
3.3 Variables	42
3.3.1 Operacionalización de variables	42
CAPITULO IV	44
METODOLOGÍA	44
4.1 Método de investigación.....	44
4.1.1. Método general.....	44
4.1.2. Métodos específicos	44
4.2 Tipo de investigación.....	45
4.3 Nivel de investigación	45
4.4 Diseño de investigación.....	45
4.5 Población y muestra.....	46

4.5.1 Población.....	46
4.5.2 Muestra.....	47
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	48
4.6.1. Técnicas de recolección de datos.	48
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.	48
4.6.3 Instrumentos de Recolección de Datos.	49
4.6.1 Validación y confiabilidad	49
4.6.1.1 Validación	49
4.6.1.2 Confiabilidad	49
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	49
4.8 Aspectos éticos de la investigación	50
CAPITULO V	51
RESULTADOS	51
5.1 Descripción de resultados	51
5.1.2 Análisis de resultados.....	51
5.2 Contrastación de hipótesis	60
5.2.1 Hipótesis General	60
5.2.2 Hipótesis Específicas	61
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
Anexos.....	77
ANEXO N° 01: Matriz de consistencia	78
ANEXO N° 02: Matriz de operacionalización de variables	79
ANEXO N° 03: Matriz de operacionalización del instrumento.....	80
ANEXO N° 04: Instrumento de medición	82
ANEXO N° 05: Confiabilidad valida del instrumento.....	85
ANEXO N° 06: La data del procesamiento de datos	98
ANEXO N° 07: Consentimiento informado	100
ANEXO N° 08: Fotos de la aplicación del instrumento	103

Contenido de tablas

Tabla 1 Relación de las municipalidades distritales de Huancayo	46
Tabla 2 Relación de las municipalidades distritales	47
Tabla 3 Prueba de normalidad	51
Tabla 4 Tabla de relación.....	60
Tabla 5 Correlación variable (auditoría administrativa y selección de personal).....	60
Tabla 6 Correlación sistema de calidad y selección de personal	61
Tabla 7 Correlación entre el programa de auditoría y el proceso de selección	62
Tabla 8 Correlación entre el chequeo o análisis y proceso de selección de personal	63
Tabla 9 Correlación la verticalidad y el proceso de selección de personal	64

Contenido de gráficos

Gráfico 1 Variable auditoría administrativa	51
Gráfico 2 Dimensión sistema de calidad	52
Gráfico 3 Dimensión programa de auditoría interna	52
Gráfico 4 Dimensión chequeo de análisis.....	53
Gráfico 5 Dimensión verticalidad del sistema	54
Gráfico 6 Variable proceso de selección de personal	55
Gráfico 7 Dimensión el pre-screening en la selección del personal	56
Gráfico 8 Dimensión crible curricular	57
Gráfico 9 Dimensión entrevista	58
Gráfico 10 Dimensión contratación	59

Resumen

La investigación titulada "Auditoría administrativa y selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo - 2021" tuvo como problema general de estudio: ¿Qué relación existía entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021? En consecuencia, el objetivo general fue: Determinar la relación que existía entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021. Para cumplir con nuestros objetivos y probar la hipótesis, se utilizó un enfoque cuantitativo, con un método científico de tipo aplicado, a nivel correlacional y un diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 28 municipalidades distritales de la provincia de Huancayo, y se empleó una muestra no probabilística, la cual está conformada por 10 municipalidades distritales de la provincia de Huancayo. Para medir las variables, se aplicó un cuestionario en una escala ordinal tipo Likert, validado por expertos y con una confiabilidad evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. La conclusión principal obtenida fue que existe una relación entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021. Se observó una correlación positiva muy alta con un coeficiente " r " = 0.933, lo que nos permitió afirmar que, al realizar una auditoría administrativa adecuada, se podía seleccionar al personal de la municipalidad de manera efectiva. Por lo tanto, se recomienda a la gerencia municipal la realización de capacitaciones constantes para el personal del área de recursos humanos.

Palabras clave: Auditoría administrativa, selección del personal

Abstract

The research titled "Administrative audit and personnel selection in the district municipalities of Huancayo - 2021" had as a general study problem: What relationship existed between the administrative audit and the personnel selection process in the district municipalities of Huancayo in 2021? Consequently, the general objective was: Determine the relationship that existed between the administrative audit and the personnel selection process in the district municipalities of Huancayo in 2021. To meet our objectives and test the hypothesis, a quantitative approach was used, with an applied scientific method, at a correlational level and a non-experimental design. The study population was made up of 28 district municipalities of the province of Huancayo, and a non-probabilistic sample was used, which is made up of 10 district municipalities of the province of Huancayo. To measure the variables, a questionnaire was applied on a Likert-type ordinal scale, validated by experts and with reliability evaluated using Cronbach's Alpha coefficient. The main conclusion obtained was that there is a relationship between the administrative audit and the personnel selection process in the district municipalities of Huancayo in 2021. A very high positive correlation was observed with a coefficient " r " = 0.933, which allowed us to affirm that, by carrying out a proper administrative audit, the municipality's staff could be selected effectively. Therefore, it is recommended that municipal management carry out constant training for personnel in the human resources area.

Keywords: Administrative audit, personnel selection

Introducción

La investigación titulada "Auditoría administrativa y selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo" es de gran relevancia debido a la necesidad de garantizar la eficacia y transparencia en los procesos de selección de personal en las municipalidades distritales, aspecto fundamental para el correcto funcionamiento de las instituciones gubernamentales a nivel local. A través de este estudio, se busca contribuir al fortalecimiento de las prácticas de gestión y selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo, proporcionando información valiosa que puede mejorar la toma de decisiones y la eficiencia en la administración pública a nivel local.

El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de la provincia de Huancayo en 2021. Para alcanzar este objetivo y los objetivos específicos planteados, se emplea un método científico con un enfoque cuantitativo, aplicado, correlacional, y un diseño no experimental. La población estudiada está compuesta por 28 municipalidades distritales, con una muestra no probabilística de 10 municipalidades. Se utiliza la técnica de encuesta con un cuestionario como instrumento, la confiabilidad se evalúa mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, y la validación se realiza a través de tres expertos. Para una mejor comprensión, la investigación se estructura de la siguiente manera:

En el Capítulo I: Planteamiento del problema, se incluye la descripción de la realidad problemática, las delimitaciones del problema (espaciales, temporales y conceptuales o temáticas), la formulación del problema, la justificación de la investigación y los objetivos de la investigación.

En el Capítulo II: Marco teórico, se fundamenta en los antecedentes (nacionales e internacionales), las bases teóricas y el marco conceptual.

En el Capítulo III: Hipótesis, se presentan la hipótesis general, las específicas y la operacionalización de las variables.

En el Capítulo IV: Metodología, se detalla el método de la investigación, el tipo, el nivel, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos, así como los aspectos éticos de la investigación.

En el Capítulo V: Resultados de la investigación, se describen los resultados y se contrastan las hipótesis.

La autora

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El problema identificado radica en la inadecuada selección de personal en las municipalidades distritales de la provincia de Huancayo, lo cual impacta directamente en el cumplimiento de metas y objetivos dentro de estas entidades. Las municipalidades provinciales y distritales tienen como función principal atender las necesidades de la población y cumplir con los objetivos establecidos en la Ley Orgánica de Municipalidades y normas complementarias. Ahora bien, dentro de las municipalidades distritales de Huancayo, se han observado diversas deficiencias que obstaculizan el adecuado desempeño de las entidades. Entre estas deficiencias se encuentran la generación de falsas expectativas de crecimiento laboral, la falta de garantía de empleo luego del proceso de reclutamiento y selección de personal, la subestimación del talento interno en favor de buscar externamente, y la falta de confianza en el potencial existente dentro de la entidad. Esta falta de confianza conlleva a una pérdida de tiempo al buscar fuera lo que podría estar disponible internamente, así como a la falta de información precisa sobre las vacantes disponibles. Por otro lado, la contratación de personal no calificado basada únicamente en relaciones de amistad o familiaridad acarrea problemas que afectan directamente el logro de metas y objetivos. Esta práctica puede resultar en un desempeño deficiente y en un impacto negativo en la eficiencia y efectividad de las municipalidades distritales.

La inadecuada selección de personal en las municipalidades distritales de la provincia de Huancayo se origina en una serie de causas interrelacionadas que afectan directamente la gestión y eficiencia de estas entidades. En primer lugar, la ausencia de una auditoría administrativa representa un factor crítico. Esta herramienta esencial tiene como propósito identificar y corregir las deficiencias e irregularidades presentes en las distintas áreas de la

municipalidad, permitiendo así abordar los problemas de manera oportuna y efectiva. Además, la auditoría administrativa garantiza el cumplimiento riguroso de las leyes, reglamentos, controles internos y normativas por parte del personal municipal, promoviendo la transparencia y el buen gobierno en la gestión de recursos humanos y económicos. Por otro lado, la falta de capacitación en el área de recursos humanos, encargada del reclutamiento y selección de nuevos empleados, constituye otra causa significativa del problema. La carencia de formación adecuada puede resultar en procesos de contratación deficientes, lo que repercute directamente en la calidad e idoneidad del personal contratado. Es fundamental que el equipo de recursos humanos cuente con las competencias necesarias para llevar a cabo un proceso de selección efectivo y alineado con las necesidades organizacionales. Asimismo, el incumplimiento de las directrices y requisitos establecidos por las municipalidades para la contratación de personal es otro factor que contribuye a la problemática. El no seguir estrictamente los lineamientos establecidos puede conducir a decisiones erróneas en la selección de personal, lo que impacta negativamente en el desempeño y eficacia de las municipalidades en el ámbito contable y financiero. Es esencial que se respeten todas las normativas y criterios establecidos para garantizar una selección de personal adecuada y acorde con los objetivos institucionales.

Las consecuencias de una mala selección se manifiestan al incorporar a la entidad a personas que no están alineadas con la estrategia, lo que merma la posibilidad de fortalecer la misión organizacional y conlleva pérdidas tanto económicas como laborales. La falta de una adecuada contratación de personal puede impactar negativamente en las proyecciones destinadas a la comunidad, perjudicando directamente a la población que se beneficia de cada obra y el logro de metas en las municipalidades. Además, las deficiencias en la selección de personal afectan la gestión de los recursos económicos y el cumplimiento de las obligaciones financieras de las municipalidades. Por ejemplo, contratar personal no calificado basándose en relaciones personales en lugar de criterios profesionales puede resultar en una carencia de

competencia técnica y conocimientos contables necesarios para realizar las tareas financieras de manera adecuada. Asimismo, las falsas expectativas de crecimiento laboral y la falta de transparencia en el proceso de reclutamiento y selección de personal pueden generar conflictos internos, desmotivación en el equipo contable y, en última instancia, afectar la integridad de la información financiera producida por la entidad.

Es fundamental abordar estas deficiencias en la selección de personal para garantizar que las municipalidades distritales de Huancayo cuenten con un equipo competente y comprometido con los principios éticos y profesionales necesarios para una gestión financiera sólida y transparente. La correcta selección de personal es esencial para asegurar la integridad de los registros financieros y el cumplimiento de las normativas contables vigentes.

La Contraloría General de la República, (2021) identificó que funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huancayo contrataron desde julio hasta diciembre del 2020, sin concurso público previo, a 88 colaboradores bajo el régimen CAS para realizar actividades de fiscalización destinadas a la recuperación de espacios públicos, sin embargo, realizaron labores administrativas o propios de las unidades orgánicas, afectando el correcto uso y destino de S/ 461 775 29 al permitir gastos para fines distintos a los transferidos.

Según el Informe de Auditoría N° 018-2021-2-0411-AC (Período de evaluación del 01 de julio al 30 de diciembre de 2020) se señala que los funcionarios, haciendo uso de la exoneración del Decreto de Urgencia N° 115-2020 destinado solo a la recuperación de espacios públicos, sostenibilidad, ordenamiento urbano y seguridad en distritos, realizaron la contratación simulando que prestarían dichos servicios de fiscalización durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020.

Las 88 personas contratadas por un total de S/ 461 775 29, desde el inicio hasta el fin de sus servicios, realizaron labores administrativas o propias de las funciones de las unidades orgánicas de la Gerencia de Tránsito y Transportes, Gerencia de Seguridad Ciudadana,

Gerencia de Servicios Públicos y Gerencia de Promoción Económica y Turismo de la Municipalidad Provincial de Huancayo, lo que afectó el principio de mérito y capacidad e incumplimiento de contrato.

En los últimos tiempos, muchas municipalidades se han asociado con problemas como corrupción, malversación de fondos, burocracia e ineficiencia en sus operaciones. Esto ha generado un clima de desconfianza y apatía en la población, lo que se traduce en una creciente falta de confianza hacia los gobiernos locales.

Tello (2019) manifiesta que “los actos de corrupción están enquistados en varios niveles del Estado. Entre enero y julio del 2019 se registraron 5,536 casos nuevos contra funcionarios por delitos de corrupción. Es decir, en promedio un acto de corrupción por día”.

“La mayoría de casos de corrupción se detectó en municipios distritales. Le siguen los municipios provinciales y los gobiernos regionales. Siendo los delitos más frecuentes el peculado (malversación de fondos públicos, cohecho (coima) y colusión (concertación de precios). También hay tráfico de influencias entre otros”. (Tello, 2019).

Uno de los problemas más grandes de la tarea de control en el Perú es que, en términos generales, no ha estado bien desarrollado; lo cual es producto de una deficiencia en el control y las auditorías internas, ausencia de un buen servicio civil meritocrático, eficiencia en los sistemas administrativos y un sistema de justicia que funcione. (Shack, 2020).

En el Perú existen 1678 distritos, pero en la década última, 1206 de estos distritos no han sido sometidos a auditorías. Esto significa que no se ha verificado el estado de sus cuentas ni se han investigado las acciones de sus autoridades, lo que implica que no se han establecido responsabilidades. Además, se menciona que aproximadamente un tercio de las 196 provincias, lo que puede generar conflictos de interés. También se indica que el alcalde asumía todos los gastos de la oficina de control, lo cual puede afectar su independencia y objetividad. (Shack, 2020).

A nivel nacional, rara vez se aplica la auditoría administrativa dentro de las instituciones del Estado, a nivel de empresas privadas tampoco es aplicada porque la consideran como gastos innecesarios. Pese a la importancia de la misma en el sentido que su aplicación genera información que permite detectar deficiencias y áreas de oportunidades en las organizaciones.

Por tal motivo urge la necesidad de realizar una auditoría administrativa que permita evidenciar las fallas que se vienen acometiendo en los procesos de selección de personal, con el objetivo de mejorar y fortalecer la institucionalidad y transparencia de la institución.

Razón por lo mismo, la presente investigación plantea como objetivo determinar la relación entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo, periodo 2021.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en las municipalidades distritales de Huancayo, perteneciente a la región Junín

1.2.2. Delimitación temporal

El análisis de los datos a tomar en cuenta para la investigación correspondió al periodo 2021.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

La variable auditoría administrativa se analizó con las siguientes dimensiones: Sistemas de calidad, programa de auditoría interna, chequeo o análisis y verticalidad del sistema. La variable proceso de selección de personal con las dimensiones: El pre-screening en la selección de personal, crite curricular, la entrevista y la contratación.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021?

1.3.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el sistema de calidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021?
2. ¿Qué relación existe entre el programa de auditoría interna y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021?
3. ¿Qué relación existe entre el chequeo o análisis y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021?
4. ¿Qué relación existe entre la verticalidad del sistema y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La investigación sobre la auditoría administrativa y la selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo tiene un impacto social significativo al mejorar la eficiencia y transparencia de las instituciones gubernamentales locales, lo que se traduce en una prestación de servicios públicos de mayor calidad para la comunidad. Al abordar la inadecuada selección de personal, se busca optimizar la gestión de recursos humanos en las municipalidades, garantizando una asignación eficiente de los recursos para el beneficio colectivo. La transparencia en los procesos de contratación y selección promueve la confianza ciudadana en las instituciones locales, fortaleciendo la integridad y el buen gobierno. En última instancia, esta investigación busca mejorar la calidad de la gestión pública en Huancayo, impulsando la eficiencia, transparencia y rendición de

cuentas en las municipalidades distritales para un servicio comunitario más efectivo y el logro de metas locales.

1.4.2 Teórica

La justificación teórica de la investigación sobre la auditoría administrativa y la selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo se fundamentó en la importancia de aplicar conceptos y principios teóricos sólidos para abordar de manera efectiva los problemas identificados. Desde una perspectiva teórica, esta investigación se apoyó en los fundamentos de la auditoría administrativa, la gestión de recursos humanos y la contabilidad pública. La teoría de la auditoría administrativa proporcionó un marco conceptual para identificar deficiencias e irregularidades en las prácticas organizacionales, mientras que los principios de gestión de recursos humanos ofrecieron pautas para una selección de personal eficaz y alineada con los objetivos institucionales. Además, los conceptos contables fueron fundamentales para evaluar el impacto financiero de una selección inadecuada de personal en las municipalidades. Al integrar estas teorías relevantes, la investigación buscó aportar conocimientos sólidos y fundamentados que pudieran orientar la mejora de los procesos de selección de personal y la gestión administrativa en el contexto municipal de Huancayo.

1.4.3 Metodológica

La justificación metodológica de la investigación sobre la auditoría administrativa y la selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo se basó en la necesidad de proponer nuevas formas de investigación que permitieran abordar de manera innovadora y efectiva los retos identificados en este ámbito. La aplicación de un diseño de investigación no experimental con un enfoque correlacional permitió analizar la relación entre la auditoría administrativa y la selección de personal en la municipalidad. Además, se propuso utilizar técnicas de recolección de datos como encuestas y cuestionarios

validados por expertos, así como el análisis de datos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad de los instrumentos. Esta justificación metodológica buscó fomentar la innovación en la investigación académica y contribuir al desarrollo de nuevas estrategias metodológicas que pudieran mejorar la comprensión y abordaje de los desafíos en la gestión de recursos humanos en entidades gubernamentales locales.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre el sistema de calidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.
2. Determinar la relación que existe entre el programa de auditoría interna y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo - 2021.
3. Determinar la relación que existe entre el chequeo o análisis y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.
4. Determinar la relación que existe entre la verticalidad del sistema y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel nacional

Castillo y Chura (2021) en la Universidad César Vallejo, para optar el título profesional de contador público, presento la investigación titulada **“La auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2020”**. El objetivo general fue analizar la relación entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo, 2020. La metodología de investigación, es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional; la muestra consideró 66 colaboradores de la municipalidad, se recolectó datos aplicando la encuesta y el cuestionario. Los resultados estadísticos determinaron que el 21% de encuestados lograron la auditoría de desempeño; paralelamente, el 14% de los encuestados lograron la gestión administrativa en la municipalidad de Kelluyo; según Rho de Spearman es 0,511; se concluyó que existe relación positiva moderada entre la auditoría de desempeño y la gestión administrativa, a mayor eficacia, eficiencia, economía, calidad de entrega de bienes y servicios a la población objetiva de la municipalidad distrital de Kelluyo, será mejor la gestión administrativa priorizando una adecuada planeación, organización, dirección y control, para la mejora continua del sector público y la satisfacción de servicios de calidad a los ciudadanos; a mayor auditoría de desempeño, mejor será la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo.

Huamán (2020) en la Universidad Señor de Sipán, para optar el título profesional de contador público, presento la investigación titulada **“La Auditoria Administrativa Como Instrumento De Control Para Optimizar La Gestión De La Municipalidad Distrital**

De Pacanguilla- 2017”. La presente investigación tiene como objetivo general: Demostrar que la auditoria administrativa como instrumento de control optimizaría la gestión de la Municipalidad Distrital de Pacanguilla – 2017. Como población estudiada tenemos a 18 trabajadores que pertenecen a la Municipalidad de Pacanguilla y como muestra se tomó solamente a 05 trabajadores administrativos los cuales lo conforman el gerente general, secretaria, contabilidad, abastecimiento y rentas. Se realizó una previa entrevista para entablar una estrecha comunicación entre ambos, la finalidad fue conocer su funcionamiento y determinar las oportunidades para mejorar la calidad de bienes y servicios. La entrevista es una conversación cuyo objetivo implícito es llegar a una investigación, en esta técnica consistió en recolectar datos ya sea en documentos fuentes o archivos informáticos de todo tipo que esté relacionado con los planes de organización. Las técnicas de recolección de datos que se emplearon en el presente trabajo de investigación fueron, la entrevista y revisión documentario. Para terminar, se concluye que es fundamental identificar la situación de la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Pacanguilla se planearon realizar auditoria administrativa en la propuesta que va permitir que tomen conciencia del proceso administrativo que se está realizando y se den cuenta de la importancia que tiene un plan de trabajo bien establecido y actualizado en la organización.

Neyra (2019) en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, para optar el grado académico de maestro en administración con mención en gestión pública, presento la investigación titulada **“Auditoria Administrativa como Instrumento de Control para la Evaluación de los Procesos de Selección de Personal del Centro de Gestión Tributario Municipalidad Provincial Lurigancho Periodo 2017 – 2018”**. La presente investigación tuvo como objetivo general Proponer la auditoria administrativa como instrumento de control para la evaluación de los procesos de selección de personal del centro de gestión tributario Municipalidad Provincial Lurigancho periodo 20 17-2018.

Se realizó una investigación de tipo descriptivo — propositiva la cual permite conocer la problemática que se viene presentando en la municipalidad. La técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento cuestionario confeccionado operados de acuerdo a las dimensiones de las variables auditoría administrativa y procesos de selección, el cual se aplicó para la obtención información. Los cuestionarios fueron fiables a través de la prueba de alfa de Cronbach. El instrumento fue aplicado a la muestra la cual estuvo conformada por 120 trabajadores, los cuales pertenecen al área administrativa del Centro de Gestión tributario de la Municipalidad Provincial Lurigancho. Los principales resultados son: la auditoría administrativa en el centro de Gestión Tributario — Chiclayo, tiene un nivel bajo, los procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario — Chiclayo, presentan las siguientes brechas: el reclutamiento interno y externo presentan niveles bajos, las entrevistas y pruebas de selección, el periodo de inducción y las capacitaciones presentan niveles bajos que afectan los procesos de selección.

Pagola (2018) en la Universidad César Vallejo, para optar el grado de maestro en gestión pública, presento la investigación titulada **“Auditoría de Gestión y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2017”**. El objetivo que se propuso lograr en el presente trabajo de investigación consistió en: Determinar la relación que existe entre la auditoría de gestión y los procesos administrativos en la Municipalidad provincial de Huaraz en el 2017. Metodología, se utilizaron los métodos inductivo, deductivo, analítico, sintético y hermenéutico. El tipo de estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional no experimental, diseño descriptivo correlacional y transversal, población 374 funcionarios, directivos y trabajadores, muestra 94, la técnica del muestreo utilizado fue el probabilístico; la técnica fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario estructurado; se aplicó el estadista Spearman para la comprobación de las hipótesis; se consignaron los aspectos éticos. Resultados: el 47.9% afirmaron que la

auditoría de gestión era de nivel bueno, el 48.9% de encuestados afirmaron que los procesos administrativos fueron de nivel bueno, Conclusión: Queda determinada la relación que existe entre la auditoría de gestión y los procesos administrativos en la Municipalidad provincial de Huaraz en el 2017; porque los resultados estadísticos demuestran rechazar la hipótesis nula, ya que $P \text{ valor} = 0.000$ y según la correlación de Spearman $= 0.485$ representando una moderada asociación de las variables y altamente significativa.

Icanaqué y Neyra (2016) en la Universidad Señor de Sipán, para optar el título profesional de contador público, presento la investigación titulada **“Auditoria Administrativa Como Instrumento De Control Para La Evaluación De Los Procesos De Selección De Personal Del Centro De Gestión Tributario – Chiclayo 2016”**. La presente investigación tuvo como objetivo general Proponer la auditoria administrativa como instrumento de control para la evaluación de los procesos de selección de personal del centro de gestión tributario – Chiclayo. Se realizó una investigación de tipo descriptivo – propositiva la cual permite conocer la problemática que presenta la empresa en cuanto a los procesos de selección de personal del centro de gestión tributario – Chiclayo. La técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento cuestionario confeccionado con 24 ítems operados de acuerdo a las dimensiones de las variables auditoria administrativa y procesos de selección, el cual se aplicó para la obtención información. Los cuestionarios fueron fiables a través de la prueba de alfa de Cronbach. El instrumento fue aplicado a la muestra la cual estuvo conformada por 50 colaboradores que laboran en la institución. Los principales resultados son: la auditoría administrativa en el centro de Gestión Tributario – Chiclayo, tiene un nivel bajo, los procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario – Chiclayo, presentan las siguientes brechas: el reclutamiento interno y externo presentan niveles bajos, las entrevistas y pruebas de selección, el periodo de inducción y las capacitaciones presentan niveles bajos que afectan los procesos de selección.

2.1.2. A nivel internacional

Becerra & Orellana, (2020) en la Universidad del Azuay, para optar el título profesional presento la tesis **“Auditoría de Gestión: una revisión bibliográfica”**. El objetivo de la investigación fue: Analizar la auditoria de gestión. El enfoque de investigación del presente artículo es de carácter cualitativo. Se concluye que: La Auditoría de Gestión es un examen organizacional que analiza y estudia la estructura, el control interno, contable y administrativo, evalúa riesgos y procesos de manera integral, determinando: el grado de eficiencia y economía desde que se planifica hasta que se usa los recursos; la eficacia con respecto al cumplimiento de objetivos planteados por la organización.

Martínez & Vargas, (2019) presentaron un artículo titulado: **“Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local”**. Uno de los procesos clave de la gestión de recursos humanos lo constituye el reclutamiento y selección del personal. Mediante el mismo, toda organización se asegura de contar con personal competente para cada puesto, en función del logro de los objetivos organizacionales. Lo anterior cobra mayor peso si se trata de seleccionar personas con capacidad para llevar a vías de hecho un proyecto de desarrollo local. El presente trabajo fue realizado en la fábrica de conservas "La Época", de la Unidad Básica de Alimentos del municipio Consolación del Sur, perteneciente a la Empresa Provincial de la Industria Alimentaria de Pinar del Río, con el propósito de proponer un procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. Esta entidad fue aprobada para la ejecución de un proyecto de desarrollo local, dirigido a la producción y comercialización de conservas de frutas y vegetales envasados a granel. Se utilizó el método de nivel teórico-histórico-lógico, con el apoyo de la técnica del análisis documental, fundamentalmente en el estudio de diversas tecnologías de selección del

personal que sirvieron como referentes teórico-metodológicos, lo que permitió determinar sus principales aportes y limitaciones, como base para la propuesta realizada. El procedimiento propuesto está conformado por cuatro etapas y nueve pasos, los cuales en su conjunto contribuirán a la selección efectiva de personas con requisitos y potencialidades en función del desarrollo local.

Buele y Mogrovejo (2015) en la Universidad de Cuenca, para optar el título profesional de contador público auditor, con la tesis intitulada **“Auditoría De Gestión Al Sistema De Talento Humano: Selección Y Reclutamiento Del Personal, En La Cooperativa Jardín Azuayo Cuenca Agencia Centro Durante El Periodo 01 De enero Al 31 De diciembre Del 2013”**. La tesis contiene un marco teórico, que permite esquematizar las principales fases del proceso de Auditoría. Este proceso comprende básicamente la evaluación de la Planificación Preliminar, Planificación Específica, Ejecución y la Comunicación de Resultados. La investigación está dirigida a desarrollar una Auditoría de Gestión en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo Cuenca Agencia Centro o conocida también como Coordinación General, específicamente en el Área de Talento Humano con el objetivo principal de evaluar los procesos de Selección y Reclutamiento de Personal, la revisión del cumplimiento de la Normativa Legal y la evaluación del Control Interno. El estudio concluye que la auditoría de gestión incide positivamente en el sistema de talento humano: selección y reclutamiento del personal en la unidad de análisis en referencia.

Tuquinga (2015) en la Escuela Técnica del Chimborazo, para optar el grado académico de ingeniera en contabilidad y auditoría CPA, con la tesis titulada: **“Auditoría Administrativa Al Área De Recursos Humanos De La Gobernación Provincial De Chimborazo, Período 2012”**. La Auditoría Administrativa al área de Recursos Humanos de la Gobernación Provincial de Chimborazo durante el período 2012, se ejecutó a través

del estudio de los aspectos teóricos principales en los que se fundamenta la aplicación de una Auditoría, posteriormente se empleó los tipos de investigación exploratorio y descriptivo para recolectar información tanto general como específica de la Gobernación. Se utilizó los diferentes métodos, técnicas y procedimientos de recopilación de datos existentes, la información que se obtuvo fue analizada usando los diversos métodos de evaluación de control interno, además se observó su concordancia con las leyes y normas tanto internacionales como nacionales vigentes para instituciones del Sector Público. Con este antecedente se logró mejorar el nivel de eficiencia y eficacia con la que ejecutan las actividades cada uno de los funcionarios de la Gobernación, además se elevó o maximizó el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas propuestos al inicio del año, y así, por consecuencia de ello la institución satisfaga las necesidades tanto de sus clientes internos como de los externos.

Calderón y Moposa (2015), en la Universidad Politécnica Salesiana se Guayaquil, para optar el título profesional de ingeniera en contabilidad y auditoría, presento la investigación titulada **“Auditoria Operativa Del Departamento De Talento Humano A La CIA Vialerec CIA LTDA En El Año 2014”**. Tuvo como objetivo proponer una auditoría operativa en el departamento del talento humano en la unidad de análisis. Aplicó como diseño metodológico una investigación descriptiva, de diseño no experimental, consideró como elementos de la muestra a 123 colaboradores. El estudio evidencia que la empresa no ha desarrollado adecuadamente los indicadores del departamento de talento humano, afectando el cumplimiento de las políticas y objetivos del área. La investigación concluyó que en el ambiente de control se encontró como principales debilidades que no se planificaron adecuadamente los indicadores del departamento de talento humano, afectando con ello el nivel de cumplimiento de las políticas documentadas exclusivas y los objetivos de este departamento.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Auditoría administrativa.

2.2.1.1 Concepto

Según Gonzales (2002) menciona que

La auditoría administrativa es un examen detallado y constructivo de la estructura organizativa, los métodos de control, las operaciones y el uso de recursos de una entidad. Su objetivo es evaluar la eficacia y eficiencia de la entidad para identificar oportunidades de mejora en la gestión de recursos humanos y materiales, con el fin de mejorar la productividad, reducir costos y aumentar la satisfacción del cliente interno y externo.

Por otro lado, para Valencia (2017), refiere que

La evaluación de la eficiencia y la eficacia de los procedimientos administrativos se define como un proceso conocido como auditoría administrativa. Este proceso implica la evaluación de las políticas, estrategias y funciones de los diversos departamentos administrativos de una entidad, así como el control del sistema administrativo en general. En otras palabras, la auditoría administrativa evalúa la gestión y el desempeño de los procesos y procedimientos administrativos de una organización para identificar oportunidades de mejora y asegurarse de que se estén cumpliendo los objetivos establecidos. Esta evaluación puede incluir la revisión de políticas, procedimientos, controles internos, estructuras organizativas y sistemas de información para garantizar que sean eficientes y efectivos.

A decir de Norbeck (2018), ostenta que

La auditoría financiera es un proceso importante que asegura la integridad y confiabilidad de los estados financieros de una organización, así como el cumplimiento de las normas contables. Su objetivo es proporcionar una visión

precisa y justa sobre la administración y el manejo de los recursos financieros de la entidad.

Para autores como Rodríguez (2017), menciona que

La auditoría administrativa en el sector público es una herramienta importante para evaluar la gestión y el desempeño de las instituciones gubernamentales y garantizar que se estén cumpliendo los objetivos establecidos. Además, se utiliza para clasificar las instituciones del sector público según diferentes criterios:

2.2.1.2 Objetivos de la auditoría administrativa.

Son las que se muestra según (Leonard, 2016):

- ✓ De control.
- ✓ De productividad.
- ✓ De organización.
- ✓ De servicio.
- ✓ De calidad.
- ✓ De cambio.
- ✓ De aprendizaje.
- ✓ De toma de decisiones.

2.2.1.3 Características de la auditoría administrativa

Esta declaración resalta la importancia de las características o estándares que deben seguir las auditorías administrativas. Estos estándares se refieren a las acciones que el auditor debe tomar durante la auditoría. Al adherirse a estos estándares, los auditores pueden asegurar la confiabilidad de las auditorías y satisfacer las necesidades del cliente. En ese sentido, autores como Corvo (2017), señalan como caracteres a los siguientes ítems:

- Formación.

- Independencia.
- Debido cuidado profesional.
- Informe.

2.2.1.4 Elementos de la auditoría administrativa.

A decir de autores como Clarence (2016), los elementos presentes en una auditoría administrativa, son los que siguen:

- ❖ Sistema de calidad
- ❖ Programa de auditoría interna.
- ❖ Chequeo o análisis.
- ❖ Verticalidad del sistema.

2.2.1.5 Fases de la auditoría administrativa.

A decir de autores como Nava (2019), las fases de la auditoría administrativa son:

- Planeación.
- Examen.
- Evaluación.
- Presentación.

2.2.1.6 Dimensiones de la auditoría administrativa.

A decir de autores como Clarence (2016), los elementos presentes en una auditoría administrativa, son los que siguen:

Dimensión 1: Sistema de Calidad.

El concepto de Sistema de Calidad se refiere a un conjunto de acciones que buscan mejorar constantemente la calidad de los bienes o servicios ofrecidos por una empresa. Es importante que este sistema se adapte a las necesidades específicas de la empresa y cumpla con los requisitos establecidos por los estándares correspondientes. Se menciona que la aplicación de la calidad en diferentes industrias puede variar, ya que cada una tiene

características y requisitos específicos. Por ejemplo, la forma en que se aplica la calidad en la industria automotriz puede ser diferente a cómo se aplica en la industria de la comercialización de alimentos.

Indicadores:

- ✓ Calidad de productos o servicios
- ✓ Sistema de calidad

Dimensión 2: Programa de auditoría interna.

Este programa sirve como guía para implementar el Sistema de Gestión con rigurosidad y planeación, asegurando el cumplimiento de objetivos y una implementación efectiva.

Indicadores:

- ✓ Plazos
- ✓ Responsables

Dimensión 3: Chequeo o análisis.

Estas listas permiten controlar y hacer seguimiento de cada acción del proceso, permitiendo a los auditores supervisar e intervenir cuando sea necesario. Siendo una herramienta útil para garantizar la adecuada ejecución de las acciones y evaluar el progreso del proceso de auditoría.

Indicadores:

- ✓ Control
- ✓ Acciones del proceso

Dimensión 4: Verticalidad del sistema.

Es un aspecto clave en el proceso de auditoría, ya que su eficacia depende en gran medida de cómo se establezcan los canales de comunicación entre la dirección y los diferentes departamentos, secciones o delegaciones de la empresa. En este sentido, es importante que

la dirección sea la encargada de poner en marcha el modelo de comunicación y difundirlo entre los diferentes niveles de la organización.

Indicadores:

- ✓ Eficacia
- ✓ Modelo de comunicación

2.2.2 Selección de personal.

2.2.2.1 Concepto.

A decir de autores como Galicia (2015), se trata de un proceso que implica una serie de pasos específicos destinados a decidir sobre bases objetivas cuáles solicitantes tienen mayor potencial para el desempeño de un puesto y posibilidades de un desarrollo futuro tanto personal como de la organización, a fin de realizar su contratación.

En efecto, como dice Ericó (2018), es un proceso complejo, que permite elegir al empleado ideal de entre los postulantes. Es ese momento que empieza con el contacto con el candidato y que se produce justo después del reclutamiento.

El proceso de selección de personal, así pues, definido, varía mucho de unas empresas a otras, pues que ni todas buscan lo mismo, ni tienen la misma cultura organizacional.

La selección de personal, para Losey, Ulrich, & Lake (2019), es el proceso que se sigue para la contratación de un empleado. Para cubrir la vacante se evalúan las cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia para cubrir la vacante que demanda la organización.

Se trata pues, según explica Rojas (2015), El propósito de este proceso es seleccionar al candidato más valioso para la organización, asegurando que se elija a la persona más adecuada para el puesto.

2.2.2.2 Objetivos.

A decir de Ericó (2018), los objetivos del proceso de selección de personal son:

- a) Mediante las políticas de contratación de la empresa o a través de los consultores de selección de personal se establecen los criterios que primarán durante este proceso. Una buena planificación, en este sentido, garantiza el éxito.
- b) Tenemos que centrarnos en esas cualidades que debe de tener el candidato, con el fin de eliminar rápidamente a los postulantes que no las cumplen.
- c) La selección de preguntas en la entrevista personal debe de seguir un criterio personalizado.
- d) Cada empresa debe de marcar su propia estrategia respecto a la selección de personal y reclutamiento.
- e) El puesto de trabajo que necesitamos cubrir gana protagonismo en el proceso. Las habilidades de los profesionales para trabajar en cada puesto no son las mismas, por lo que necesitamos diseñar cada estrategia a medida.

2.2.2.3 Características.

Para que la información del puesto sea adecuada debe contener las siguientes características, a decir de Gutiérrez (2018):

- a) Identificación del mismo.
- b) Descripción del sistema de trabajo del departamento comercial a nivel general e individual.
- c) Jerarquía de mandos.
- d) Colaboradores a su cargo.
- e) Funciones principales y secundarias que se van a desarrollar.
- f) Obligaciones, autoridad y responsabilidad que van asociadas.
- g) Condicionantes (físicos, edad, culturales, etc.)

- h) Formación y experiencia necesaria.
- i) Dificultades que pueden surgir durante el período de formación o en la realización del trabajo.
- j) Grados de satisfacción del trabajo y, por tanto, puntos fuertes de cara a la motivación.
- k) Valoración del rendimiento.
- l) Remuneración.
- m) Posibles causas de fracaso.
- n) Oportunidades que ofrece el puesto.

2.2.2.4 Elementos de la selección de personal.

Esto incluye la definición del perfil del puesto, reclutamiento, revisión y selección de candidaturas, entrevistas, evaluaciones, toma de decisiones y finalmente la contratación, a decir de (Losey, Ulrich, & Lake, 2019):

2.2.2.5 Dimensiones de la selección de personal.

“Un proceso de selección de personal cuenta con diferentes fases por las que irá pasando el candidato y potencial trabajador. Estas son las más habituales”, a decir de (Gutierrez, 2018):

Dimensión 1: El pre-screening en la selección de personal.

El inicio del proceso de selección de personal es crucial, ya que establece el tono para la relación entre el candidato y la empresa.

Indicadores:

- ✓ Entrevista telefónica
- ✓ Habilidades

Dimensión 2: Criba curricular en la selección de personal.

La criba curricular es una etapa inicial del proceso de selección de personal en la que los reclutadores revisan los currículums recibidos y seleccionan a aquellos candidatos que cumplen con los requisitos mínimos de la oferta. Esta fase puede ser crucial para reducir el número de candidatos y determinar quiénes avanzarán en el proceso de selección.

Indicadores:

- ✓ Entrevista al candidato
- ✓ Contacto directo

Dimensión 3: Entrevista al candidato.

Generalmente implica encuentros presenciales, ya sea en forma de entrevistas individuales o assessment centers. Estos encuentros son fundamentales para tomar decisiones finales sobre la contratación, ya que permiten una evaluación más profunda de las habilidades y competencias del candidato.

Indicadores:

- ✓ Encuentros presenciales
- ✓ Tecnologías

Dimensión 4: Contratación.

Representa una etapa distinta ya que no implica la selección entre candidatos, sino la formalización del ingreso del nuevo empleado a la empresa.

Indicadores:

- ✓ Incorporación de nuevos empleados
- ✓ Seguimiento

2.3 Definición de términos

Auditoría administrativa: Este proceso busca identificar oportunidades de mejora en la calidad y competitividad de los bienes o servicios ofrecidos. Además, la auditoría administrativa analiza el desempeño de la alta dirección y busca evaluar el funcionamiento general de la entidad en cuestión.

Proceso de selección de personal: Comienza con el contacto con el candidato y ocurre justo después del reclutamiento. Este paso es crucial para evaluar las habilidades, la experiencia y la idoneidad de los candidatos para el puesto.

Evaluación de procesos: Análisis sistemático de las actividades y operaciones para identificar oportunidades de mejora.

Eficiencia organizacional: Capacidad de una organización para lograr sus objetivos con la menor cantidad de recursos posibles.

Cumplimiento normativo: Observancia de leyes, regulaciones y estándares establecidos en el ámbito organizacional.

Competencias laborales: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar un trabajo de manera exitosa.

Entrevistas de selección: Proceso de evaluación de candidatos mediante preguntas y pruebas para determinar su idoneidad para un puesto.

Control de calidad: Proceso para garantizar que los productos o servicios cumplen con los estándares de calidad establecidos.

Análisis de riesgos: Identificación, evaluación y gestión de posibles riesgos que pueden afectar los objetivos de la organización.

Evaluación del desempeño: Proceso de medición y análisis de la efectividad y eficiencia en el cumplimiento de tareas laborales.

Criterios de selección: Parámetros y requisitos utilizados para evaluar y comparar candidatos durante un proceso de selección.

Informes de auditoría: Documentos que detallan los hallazgos, conclusiones y recomendaciones derivadas de una auditoría.

Planificación estratégica de recursos humanos: Proceso para alinear las necesidades de personal con los objetivos estratégicos de la organización.

Auditoría interna: Evaluación independiente de procesos internos para mejorar la eficacia, eficiencia y cumplimiento normativo.

Evaluación de habilidades: Medición y análisis de las capacidades y destrezas de los empleados en relación con sus funciones laborales.

Procedimientos de reclutamiento: Pasos y actividades llevadas a cabo para atraer, evaluar y seleccionar candidatos para un puesto.

Mejora continua: Proceso sistemático para incrementar la eficacia y eficiencia mediante la identificación y corrección de deficiencias.

Indicadores de desempeño: Métricas utilizadas para evaluar el rendimiento y logro de objetivos en una organización.

Auditoría de recursos humanos: Revisión integral de las prácticas y políticas relacionadas con la gestión del talento en una organización.

Selección basada en competencias: Enfoque de selección que se centra en las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para un puesto.

Análisis financiero: Evaluación detallada de la situación financiera de una organización mediante el examen de datos contables.

Desarrollo organizacional: Proceso planificado para mejorar la efectividad y capacidad de adaptación de una organización a través del cambio y la innovación.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe relación entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

3.2 Hipótesis Específicas

1. Existe relación entre el sistema de calidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.
2. Existe relación entre el programa de auditoría interna y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.
3. Existe relación entre el chequeo o análisis y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.
4. Existe relación entre la verticalidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

3.3 Variables

- **Variable 1:** Auditoría administrativa

Según Gonzales (2002) menciona que

La auditoría administrativa es un examen detallado y constructivo de la estructura organizativa, los métodos de control, las operaciones y el uso de recursos de una entidad.

Variable 2: Proceso de selección de personal

En efecto, como dice Ericó (2018), es un proceso complejo, que permite elegir al empleado ideal de entre los postulantes.

3.3.1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INTRUMENTO DE MEDICIÓN
Auditoría administrativa	Gonzales (2002) “la auditoría administrativa puede definirse como un examen completo y constructivo de la estructura organizativa de una empresa, institución o departamento gubernamental; o de cualquier otra entidad y de sus métodos de control, medios de operación y empleo que dé a sus recursos humanos y materiales”.	Evaluación completa de la estructura organizativa de una organización basada en el sistema de calidad, el programa de auditoría, el chequeo o análisis y la verticalidad del sistema	Sistemas de calidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de productos o servicios ✓ Sistema de calidad 	Ordinal	Cuestionario
			Programa de auditoría interna	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plazos ✓ Responsables 		
			Chequeo o análisis	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Control del proceso ✓ Acciones del proceso 		
			Verticalidad del sistema	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficacia de comunicación ✓ Modelo de comunicación 		
Proceso de selección de personal	Ericó (2018), es un proceso complejo, que permite elegir al empleado ideal de entre los postulantes. Es ese momento que empieza con el contacto con el candidato y que se produce justo después del reclutamiento”.	Proceso que permite contar con el personal idóneo, el cual se basa en procesos como el pre-screening en la selección de personal, el crible curricular, la entrevista y la contratación	El pre-screening en la selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevista telefónica ✓ Habilidades 	Ordinal	Cuestionario
			Cribe curricular	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevista al candidato ✓ Contacto directo 		
			Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Encuentros presenciales ✓ Tecnologías 		
			Contratación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporación de nuevos empleados ✓ Seguimiento 		

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

4.1.1. Método general

Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), mencionan que el método de la investigación fue el científico porque “Es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo” (p.23).

El método científico fue útil en la investigación porque permitió abordar el estudio de manera rigurosa y objetiva, recopilando datos concretos, formulando hipótesis verificables y validando los hallazgos de manera empírica.

4.1.2. Métodos específicos

Valderrama y Jaimes (2019), mencionan que se utilizó el método hipotético deductivo ya que:

A partir de la observación de casos particulares, se plantea un problema. A través de un proceso de inducción, este problema remite una teoría. A partir del marco teórico, se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente. El ciclo completo inducción/deducción se conoce como proceso hipotético deductivo. (p.255)

El método hipotético-deductivo se utiliza específicamente porque permite formular hipótesis basadas en observaciones o teorías previas, y luego realizar pruebas empíricas para verificar o refutar estas hipótesis. Esto te ayudaría a establecer conclusiones fundamentadas y aportar conocimientos significativos sobre el tema estudiado.

4.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, tal como lo refiere:

Valderrama y Jaimes (2019), mencionan que “Tiene propósitos prácticos. Se interesa en la aplicación de los conocimientos teóricos para solucionar problemas específicos de la vida cotidiana generando bienestar a la sociedad” (p.250).

La investigación de tipo aplicada es importante porque tiene como objetivo principal la resolución de problemas prácticos y la generación de conocimientos que puedan ser aplicados directamente en la solución de situaciones reales.

4.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación fue correlacional tal como menciona:

Valderrama y Jaimes (2019) mencionan que “El nivel de investigación es correlacional porque este nivel de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grados de asociación que existe entre las variables de estudio” (p.251).

La importancia de la investigación de nivel correlacional radica en su capacidad para identificar relaciones y asociaciones entre variables, lo que permite comprender mejor la naturaleza de las interacciones entre diferentes factores.

4.4 Diseño de investigación

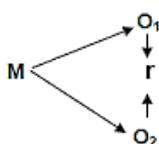
El diseño de la investigación fue no experimental, por lo que:

Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), mencionan que “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.174).

Se utilizó el diseño no experimental, transversal o transeccional – correlacional, porque son medidas en una sola ocasión, asimismo, son observacionales porque solo permiten hacer comparación entre grupos, en este caso nuestras variables de estudio.

La importancia de la investigación de diseño no experimental radica en su capacidad para explorar y describir fenómenos, situaciones o relaciones sin la manipulación directa de variables.

Esquema:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

r = Correlación entre dichas variables.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

“La población es utilizada para estudiar y analizar los diferentes aspectos de un grupo determinado” (Carrasco, 2016, p. 236). Por ello la población es censal y finita, es así que se conta con 28 municipalidades.

Tabla 1

Relación de las municipalidades distritales de Huancayo

N°	PROVINCIA	MUNICIPALIDADES
1		Municipalidad distrital Carhuacallanga
2		Municipalidad distrital Chacapampa
3		Municipalidad distrital Chicche
4		Municipalidad distrital Chilca
5		Municipalidad distrital Chongos bajo
6	Huancayo	Municipalidad distrital Chupuro
7		Municipalidad distrital Colca
8		Municipalidad distrital Cullhuas
9		Municipalidad distrital El Tambo
10		Municipalidad distrital Huacrapuquio
11		Municipalidad distrital Hualhuas
12		Municipalidad distrital Huancán

13	Municipalidad distrital Huancayo
14	Municipalidad distrital Huasichanca
15	Municipalidad distrital Huayucachi
16	Municipalidad distrital Ingenio
17	Municipalidad distrital Pariahuanca
18	Municipalidad distrital Pilcomayo
19	Municipalidad distrital Pucará
20	Municipalidad distrital Quichuay
21	Municipalidad distrital Quilcas
22	Municipalidad distrital San Agustín de Cajas
23	Municipalidad distrital San Jerónimo de Tunan
24	Municipalidad distrital Saño
25	Municipalidad distrital Santo Domingo de Acobamba
26	Municipalidad distrital Sapallanga
27	Municipalidad distrital Sicaya
28	Municipalidad distrital Viques

Nota: Elaboración propia

4.5.2 Muestra

No probabilístico:

Juicio o criterio del investigador (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018, p.200),

por ende utilizamos 10 municipalidades distritales tal como se refiere a continuación:

Tabla 2

Relación de las municipalidades distritales

Nº	PROVINCIA	MUNICIPALIDADES	AREAS	SUJETOS DE ANALISIS
1		Municipalidad distrital Chilca	Gerencia general	1
			Gerencia de administración	4
2		Municipalidad distrital Chongos bajo	Gerencia general	1
			Gerencia de administración	4
3		Municipalidad distrital Chupuro	Gerencia general	1
			Gerencia de administración	4
4		Municipalidad distrital El Tambo	Gerencia general	1
			Gerencia de administración	4
5		Municipalidad distrital Huancán	Gerencia general	1
			Gerencia de administración	4
6		Municipalidad distrital Huancayo	Gerencia general	1
			Gerencia de administración	4
7			Gerencia general	1

	Municipalidad distrital Huayucachi	Gerencia de administración	4
8	Municipalidad distrital Pilcomayo	Gerencia general	1
		Gerencia de administración	4
9	Municipalidad distrital San Agustín de Cajas	Gerencia general	1
		Gerencia de administración	4
10	Municipalidad distrital Sicaya	Gerencia general	1
		Gerencia de administración	4
		Total	50

Nota: Elaboración propia

Se empleó los criterios de inclusión y exclusión: Para el primero se consideró a las áreas de (gerencia general y administración), quienes tienen conocimiento de nuestras variables; para el segundo criterio se consideró a los demás trabajadores.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Se utilizó como técnica la encuesta tal como menciona:

Carrasco (2016) refiere que “Es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigado” (p.314).

La técnica de la encuesta es importante en la investigación por varias razones. Primero, permite recopilar datos de una muestra representativa de la población, lo que proporciona información cuantitativa sobre actitudes, opiniones y comportamientos. Además, las encuestas son útiles para obtener datos de manera eficiente y económica, lo que las hace adecuadas para estudiar grandes poblaciones.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento fue el cuestionario, tal como mencionan:

Hernández y Mendoza (2018) refieren que “Explica el proceso para elaborar un instrumento de medición y las principales alternativas para recolectar datos, (Se basa en preguntas que pueden ser cerradas o abiertas, sus preguntas pueden ser auto administrados, entrevista personal o telefónica, vía internet)” (p.196).

El instrumento del cuestionario es importante en la investigación por varias razones. En primer lugar, permite recopilar datos de una muestra representativa de la población, lo que proporciona información cuantitativa sobre actitudes, opiniones y comportamientos. Además, los cuestionarios son útiles para obtener datos de manera eficiente y económica, lo que los hace adecuados para estudiar grandes poblaciones.

4.6.3 Instrumentos de Recolección de Datos.

4.6.1 Validación y confiabilidad

4.6.1.1 Validación

Esta prueba de validez de contenido se realizó por separado: validez de pertinencia, relevancia y claridad (Valderrama & Jaimes, 2019 p.270). En esta oportunidad se desarrolló la validez de pertinencia. Tal como se muestra en el anexo N° 5.

4.6.1.2 Confiabilidad

(Valderrama & Jaimes, 2019) refieren que

Para aplicar la prueba de confiabilidad se utilizó los resultados de la prueba piloto y debe ser como mínimo 30 sujetos encuestados con similares características de la muestra, para ello, los resultados deben estar almacenados en una base de datos. El análisis estadístico que se empleó fue el Alfa de Cronbach por tener escalas de medición ordinales (p.265). Tal como se muestra en el anexo N° 6.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizaron:

En la estadística descriptiva

Se utilizó la distribución de frecuencias, distribuida explicadas en tablas y gráficos, con sus respectivas interpretaciones.

En la estadística inferencial

Para instaurar normalidad de las variables de grupos se utilizó para la correlación y prueba de hipótesis el estadístico Rho de Spearman.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

Basado en los artículos 27 y 28. Además, se indica que la investigación se llevará a cabo con rigor científico, garantizando la confidencialidad y anonimato de los participantes, cumpliendo con las normas institucionales y tratando con sigilo la información obtenida. En resumen, el texto establece los principios éticos y legales que se deben seguir en la realización de una investigación científica dentro del marco del reglamento de investigación de la Universidad Privada Los Andes.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Auditoria administrativa	,134	50	,026
Proceso de selección de personal	,160	50	,003

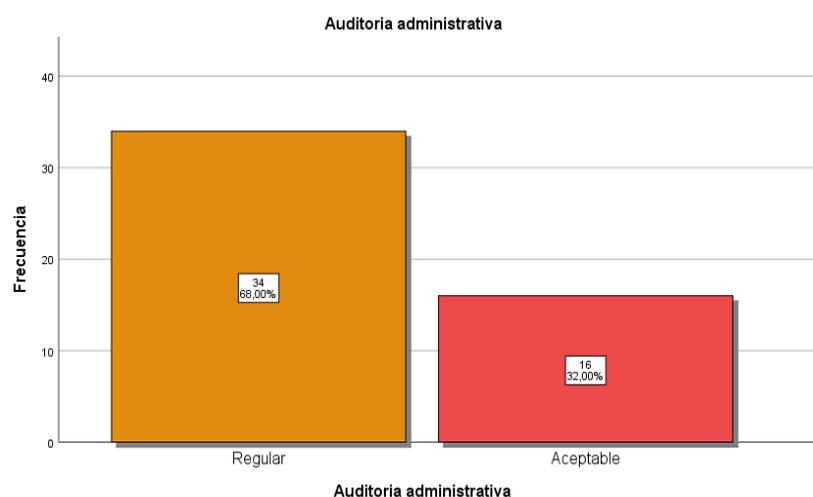
Nota: Elaboración Propia

Según la Prueba de KS, se ha determinado que la relación entre dos variables en una muestra de 50 encuestados no sigue una distribución normal. Esto se basa en un nivel de significancia inferior a 0.05, donde el valor de Sig E (0.026) es menor que 0.05. Dado que las distribuciones de los datos no son normales, se utilizará la prueba de hipótesis estadística Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables.

5.1.2 Análisis de resultados

Gráfico 1

Variable auditoría administrativa

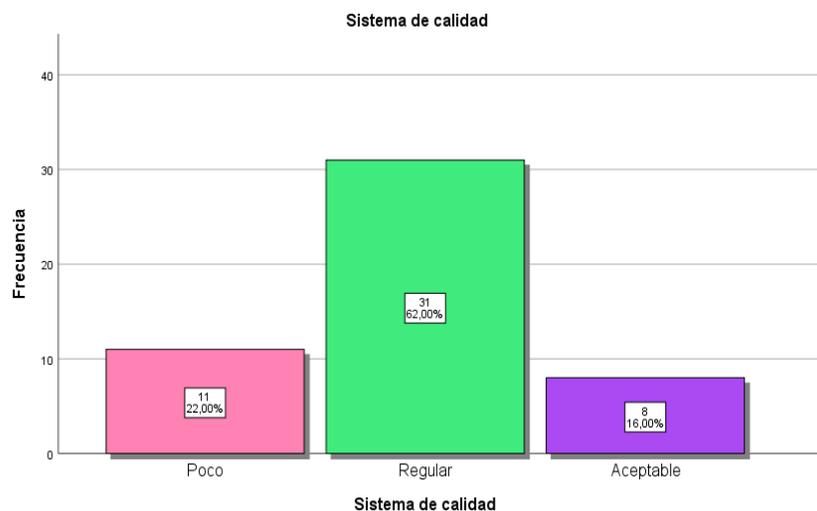


Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: De acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 68% (34), siendo la mayoría manifestaron que es regular la realización de una auditoría administrativa dentro de las municipalidades distritales de la provincia de Huancayo, ya que no se consideraría el examen

integral de la estructura de la organización, también no se llevaría a cabo una evaluación sobre los métodos de control.

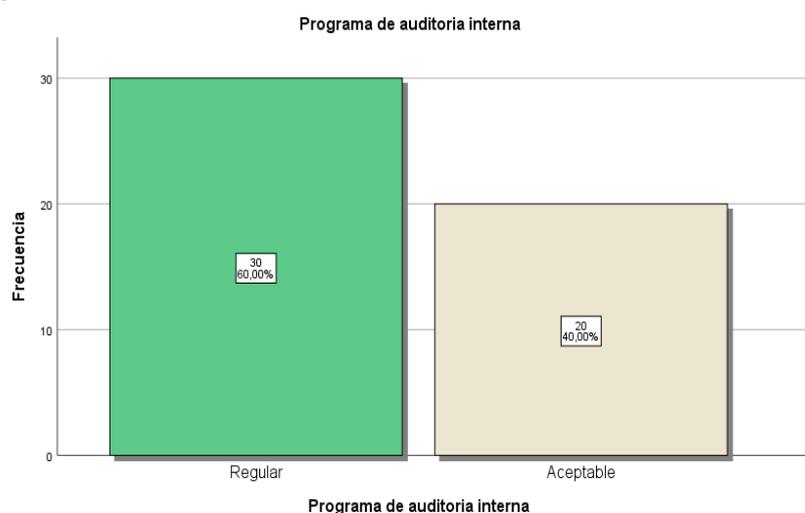
Gráfico 2
Dimensión sistema de calidad



Nota: SPSS 25

Interpretación: El 22% (11) mencionaron que es poco; el 62% (31) manifestaron que es regular; el 16% (08) mencionaron que es aceptable. Asimismo, la mayoría respondieron que es regular la aplicación de un sistema de calidad dentro de las MDH.

Gráfico 3
Dimensión programa de auditoría interna



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: El texto indica que, en una encuesta realizada a 50 funcionarios, el 60% (30) de ellos respondió que el programa de auditoría interna se lleva de manera regular, mientras que el 40% (20) mencionó que es aceptable. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que el programa de auditoría interna se lleva a cabo de manera regular, aunque una minoría lo considera simplemente aceptable.

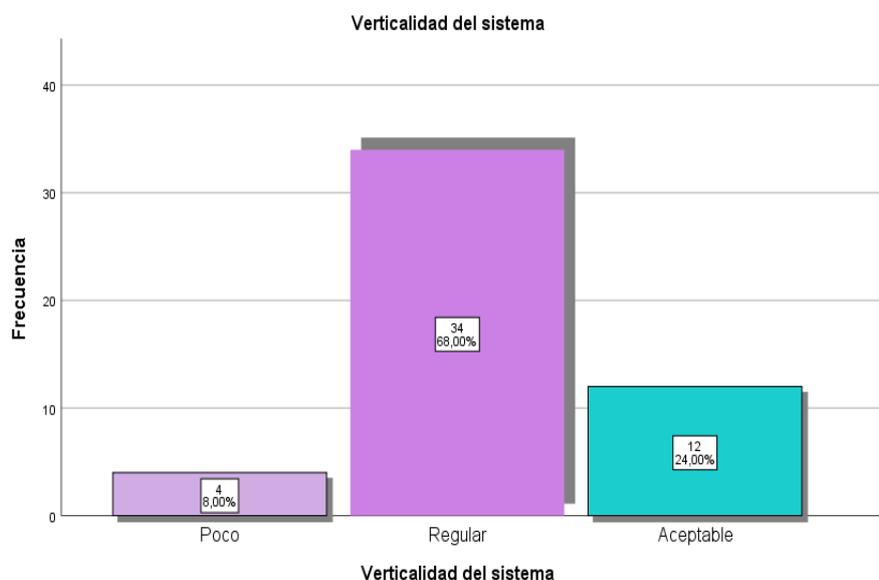
Gráfico 4
Dimensión chequeo de análisis



Nota: IBM 25

Interpretación: El texto indica que, en una encuesta realizada a 50 funcionarios, el 76% (38) de ellos respondió que el chequeo y análisis realizado. Además, el 24% (12) mencionó que es totalmente aceptable. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que el chequeo y análisis realizado en las municipalidades distritales es adecuado y cumple con sus expectativas. En resumen, la encuesta muestra una opinión mayoritariamente positiva sobre la calidad del chequeo y análisis en las MDH.

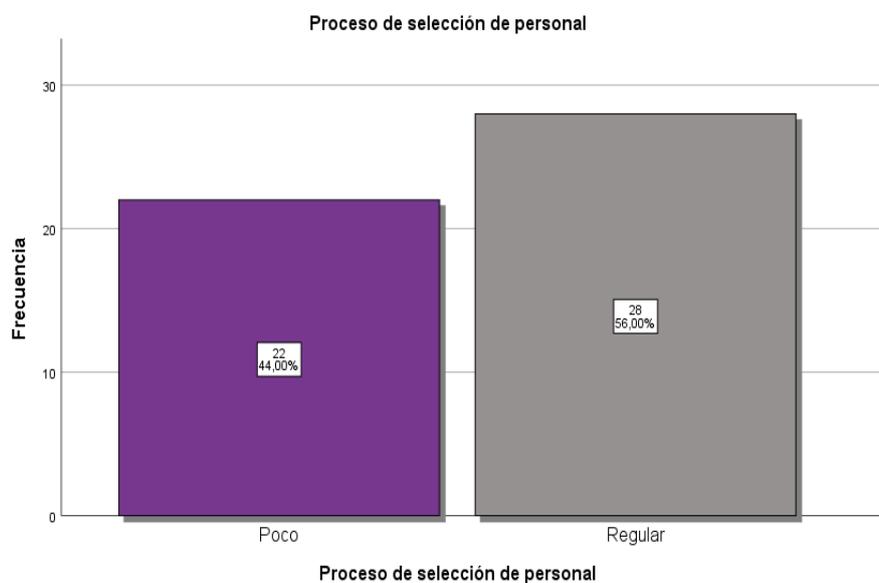
Gráfico 5
Dimensión verticalidad del sistema



Nota: 25

Interpretación: El texto indica que, en una encuesta realizada a 50 funcionarios, el 8% (4) de ellos respondió que la verticalidad del sistema es poco regular, mientras que el 68% (34) mencionó que es regular y el 24% (12) consideró que es aceptable. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que la verticalidad del sistema dentro de las municipalidades distritales es regular, aunque una minoría lo considera poco regular. En resumen, la encuesta muestra una opinión mayoritariamente positiva sobre la verticalidad del sistema en las MDH, aunque hay algunos funcionarios que consideran que se podría mejorar.

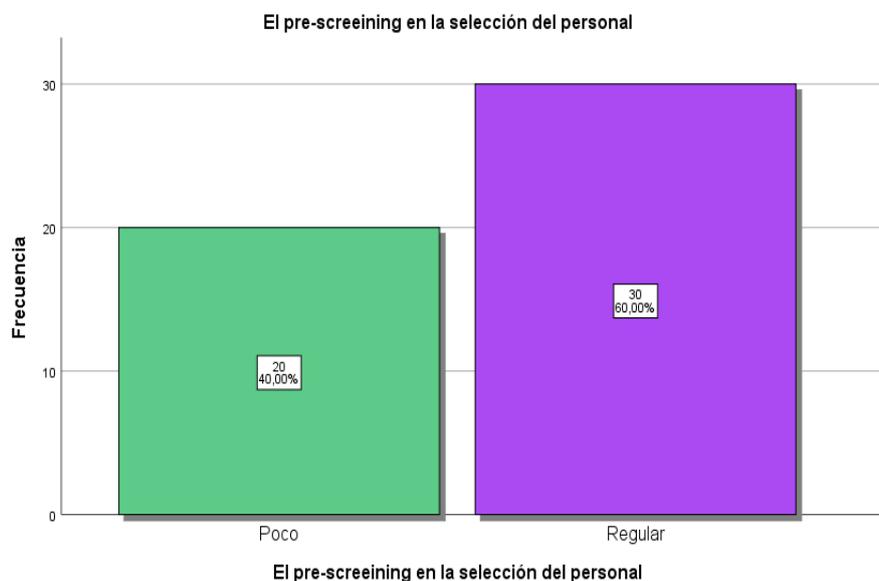
Gráfico 6
Variable proceso de selección de personal



Nota: SPSS 25

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada a 50 funcionarios en las MDH, el 56% (28) mencionó sobre la dimensión que es regular, mientras que el 44% (22) lo consideró poco regular. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales es adecuado, pero hay algunos funcionarios que consideran que se podría mejorar. Sin embargo, no se puede concluir que no hay buenos candidatos para los puestos de trabajo solo por esta encuesta. Para evaluar la calidad del proceso de selección y la idoneidad de los candidatos, se necesitaría realizar un análisis más detallado y exhaustivo.

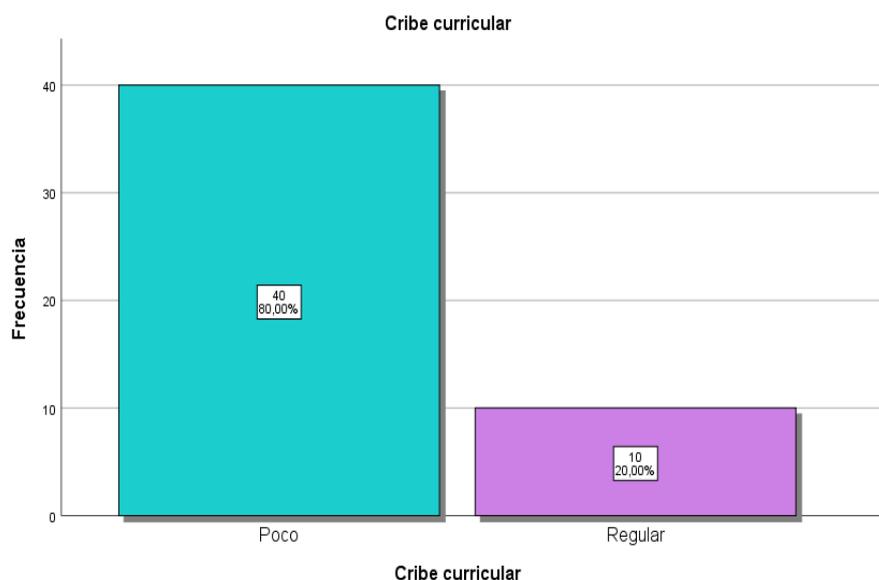
Gráfico 7
Dimensión el pre-screening en la selección del personal



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: Con la encuesta realizada a 50 funcionarios, el 60% (30) de los encuestados mencionó que el pre-screening en la selección del personal es considerado regular, mientras que el 40% (20) lo consideró poco regular. Esto indica que la mayoría de los encuestados tiene una opinión neutral o moderada sobre el proceso de pre-screening en la selección del personal en las municipalidades distritales de Huancayo. Por ello la información proporcionada y puede ser necesario realizar un análisis más detallado para obtener conclusiones más precisas sobre la calidad del pre-screening en la selección del personal en estas municipalidades.

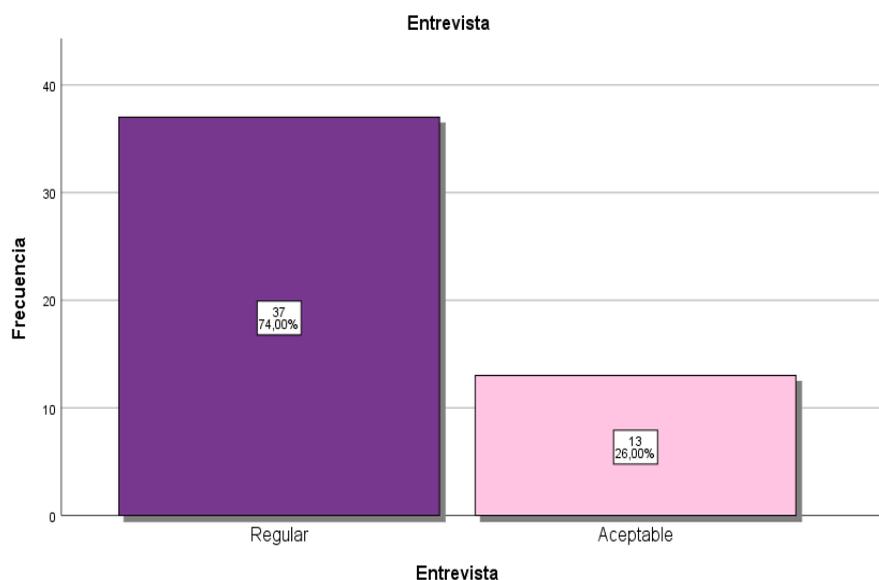
Gráfico 8
Dimensión crite curricular



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: Mediante la encuesta realizada a 50 funcionarios, el 80% (40) de los encuestados manifestaron que consideran poco el cribado curricular en el proceso de selección del personal, mientras que el 20% (10) mencionaron que es regular. Esto indica que la mayoría de los encuestados tiene una percepción negativa sobre el cribado curricular en las municipalidades distritales de Huancayo, considerándolo insuficiente o poco eficaz. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta interpretación se basa en la información proporcionada y no se dispone de más detalles sobre los criterios o motivos específicos detrás de esta percepción negativa. Para una evaluación más precisa y completa del cribado curricular en las municipalidades distritales de Huancayo, puede ser necesario realizar un análisis más detallado y exhaustivo, considerando factores como los criterios de selección utilizados y los resultados obtenidos.

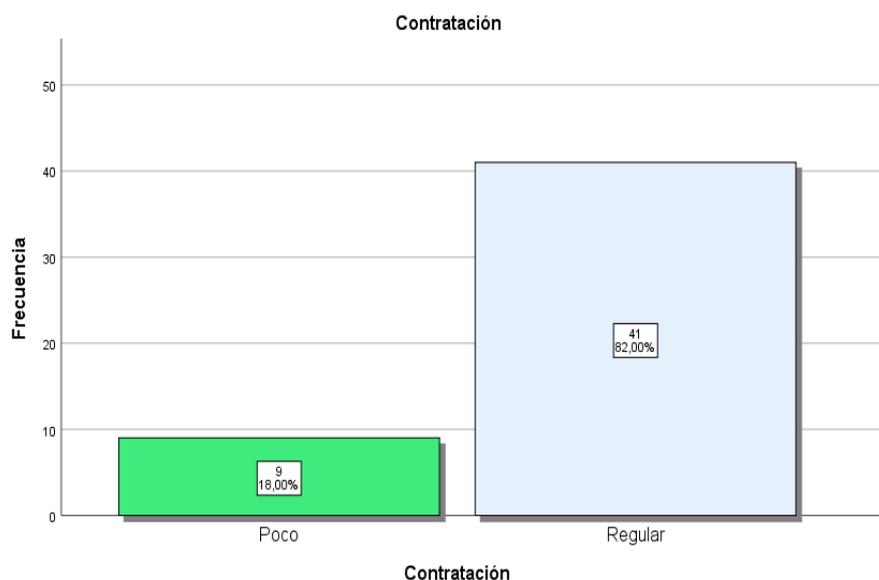
Gráfico 9
Dimensión entrevista



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: Según la encuesta realizada a 50 funcionarios, el 74% (37) de los encuestados manifestaron que consideran regular las entrevistas que se realizan antes de contratar a nuevos trabajadores, mientras que el 26% (13) mencionaron que las consideran aceptables. Esto indica que la mayoría de los encuestados tiene una opinión neutral o moderada sobre las entrevistas realizadas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta interpretación se basa en la información proporcionada y puede ser necesario realizar un análisis más detallado para obtener conclusiones más precisas sobre la calidad y efectividad de las entrevistas en el proceso de contratación en estas municipalidades.

Gráfico 10
Dimensión contratación



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada a 50 funcionarios, el 82% (41) de los encuestados manifestaron que consideran regular la contratación de personal capacitado, mientras que el 18% (9) lo consideró poco regular. Esto indica que la mayoría de los encuestados tiene una opinión positiva o neutral sobre la contratación de personal capacitado en las municipalidades distritales de Huancayo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta interpretación se basa en la información proporcionada y puede ser necesario realizar un análisis más detallado para obtener conclusiones más precisas sobre la calidad y efectividad de la contratación de personal capacitado en estas municipalidades.

5.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 4

Tabla de relación

-1	Relación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Relación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Relación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Relación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Relación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Relación negativa muy baja
0	Nula
(0,0 a 0,19)	Relación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Relación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Relación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Relación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Relación positiva muy alta
1	Relación positiva grande y perfecta

5.2.1 Hipótesis General

H₁: Existe relación entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

H₀: No existe relación entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

Significancia 5%

Tabla 5

Correlación variable (auditoría administrativa y selección de personal)

Correlaciones			Auditoria administrativa	Selección de personal
Rho de Spearman	Auditoria administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,995**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Selección de personal	Coefficiente de correlación	,995**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: IBM 25

La interpretación de los resultados obtenidos indica que, al ser el valor de $\rho = 0.000$ menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁) que afirma la

existencia de una relación entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021. Además, se observa una correlación positiva muy alta con un coeficiente " r " = 0.995, lo cual sugiere que a medida que aumenta la realización de auditorías administrativas, también aumenta la efectividad en el proceso de selección de personal en la municipalidad. Este hallazgo respalda la importancia de llevar a cabo auditorías administrativas para mejorar y optimizar el proceso de selección de personal en las entidades municipales, lo que puede conducir a una gestión más eficiente y transparente en el ámbito laboral.

5.2.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

H_I: Existe relación entre el sistema de calidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

H₀: No existe relación entre el sistema de calidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

Significancia 5%.

Tabla 6
Correlación sistema de calidad y selección de personal

			Correlaciones	
			Sistema de calidad	Selección de personal
Rho de Spearman	Sistema de calidad	Coeficiente de correlación	1,000	,933**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Selección de personal	Coeficiente de correlación	,933**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: IBM 25

La interpretación de los resultados indica que al ser el valor de $\rho = 0.000$ menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (HO) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) que establece la existencia de una relación entre el sistema de calidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021. Además, se observa una correlación positiva muy alta con un coeficiente "r" = 0.933, lo que sugiere que, al implementar un sistema de calidad efectivo, se mejora la selección de personal en la municipalidad. Este hallazgo respalda la importancia de mantener altos estándares de calidad en los procesos de selección de personal, lo que puede conducir a una contratación más efectiva y alineada con los objetivos institucionales en el ámbito municipal.

Hipótesis Específica 2

H₁: Existe relación entre el programa de auditoría interna y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

H₀: No existe relación entre el programa de auditoría interna y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

Nivel de significancia 5%

Tabla 7

Correlación entre el programa de auditoría y el proceso de selección

Correlaciones			Programa de auditoría interna	Selección de personal
Rho de Spearman	Programa de auditoría interna	Coeficiente de correlación	1,000	,933**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Selección de personal	Coeficiente de correlación	,933**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: IBM 25

La interpretación de los resultados indica que al ser el valor de $\rho = 0.000$ menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (HO) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) que establece una

relación entre el programa de auditoría interna y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021. Además, se observa una correlación positiva muy alta con un coeficiente " r " = 0.933, lo que sugiere que la existencia de un programa de auditoría interna está asociada a una mayor efectividad en el proceso de selección de personal en la municipalidad. Este hallazgo respalda la importancia de implementar y mantener un programa de auditoría interna para mejorar la selección del personal en las entidades municipales, lo que puede contribuir a una gestión más eficiente y transparente en el ámbito laboral.

Hipótesis Específica 3

H₁: Existe relación entre el chequeo o análisis y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

H₀: No existe relación entre el chequeo o análisis y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

Significancia 5%

Tabla 8

Correlación entre el chequeo o análisis y proceso de selección de personal

Correlaciones			Chequeo o análisis	Selección de personal
Rho de Spearman	Chequeo o análisis	Coeficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Selección de personal	Coeficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: IBM 25

La interpretación de los resultados muestra que al ser el valor de $\rho = 0.000$ menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁) que establece una relación entre el chequeo o análisis y el proceso de selección de personal en las municipalidades

distritales de Huancayo en 2021. Además, se observa una correlación positiva muy alta con un coeficiente "r" = 0.962, lo que sugiere que la realización de un chequeo o análisis en la auditoría está asociada a una mayor priorización en la selección del personal que prestará servicios en la municipalidad. Este hallazgo respalda la importancia de llevar a cabo un chequeo o análisis detallado en los procesos de selección de personal para garantizar la contratación de empleados idóneos y comprometidos con los objetivos institucionales en el ámbito municipal.

Hipótesis Específica 4

H₁: Existe relación entre la verticalidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

H₀: No existe relación entre la verticalidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

Significación 5%

Tabla 9
Correlación la verticalidad y el proceso de selección de personal

			Correlaciones	
			Verticalidad	Selección de personal
Rho de Spearman	Verticalidad del sistema	Coeficiente de correlación	1,000	,981**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Selección de personal	Coeficiente de correlación	,981**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: IBM 25

La interpretación de los resultados revela que al ser el valor de $\rho = 0.000$ menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁) que establece una relación entre la verticalidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021. Además, se observa una correlación positiva muy alta con un

coeficiente " r " = 0.981, lo que indica que a medida que aumenta la verticalidad del sistema de auditoría, se logra una mejor selección del personal en la municipalidad. Este hallazgo sugiere que la implementación de un sistema de auditoría con mayor verticalidad está asociada a una selección más efectiva y alineada con los objetivos organizacionales en el ámbito municipal, lo que puede contribuir a una gestión más eficiente y transparente en el proceso de contratación de personal.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto a nuestro objetivo de investigación, la cual fue, determinar la relación que existe entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021. Seguidamente los objetivos específicos fueron:

- a) Determinar la relación que existe entre el sistema de calidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.
- b) Determinar la relación que existe entre el programa de auditoría interna y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.
- c) Determinar la relación que existe entre el chequeo o análisis y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.
- d) Determinar la relación que existe entre la verticalidad del sistema y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.

Ahora bien, el objetivo fue contrastado con el resultado del estadístico Rho de Spearman, el cual nos detalla que efectivamente existe relación entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta de 0,995, lo cual nos permite aseverar que, a mayor auditoría administrativa, mayor selección de personal dentro de la municipalidad. Dicho resultado es corroborado con la investigación de, Castillo y Chura (2021) en la Universidad César Vallejo, para optar el título profesional de contador público, presento la investigación titulada “La auditoría de desempeño y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Kelluyo, 2020”. Los resultados estadísticos determinaron que el 21% de encuestados lograron la auditoría de desempeño; paralelamente, el 14% de los encuestados lograron la gestión administrativa en la municipalidad de Kelluyo; según Rho de Spearman es 0,511; se concluyó que existe relación positiva moderada entre la auditoría de

desempeño y la gestión administrativa, a mayor eficacia, eficiencia, economía, calidad de entrega de bienes y servicios a la población objetiva de la municipalidad distrital de Kelluyo, será mejor la gestión administrativa priorizando una adecuada planeación, organización, dirección y control, para la mejora continua del sector público y la satisfacción de servicios de calidad a los ciudadanos; a mayor auditoría de desempeño, mejor será la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Kelluyo.

Con respecto a la variable auditoría administrativa, de acuerdo a los 50 funcionarios encuestados, el 68% (34), siendo la mayoría manifestaron que es regular la realización de una auditoría administrativa dentro de las municipalidades distritales de la provincia de Huancayo, ya que no se consideraría el examen integral de la estructura de la organización, también no se llevaría a cabo una evaluación sobre los métodos de control. Seguidamente, para la variable selección de personal, de los 50 funcionarios encuestados, el 44% (22) manifestaron poco; el 56% (28) mencionaron regular. De esta manera, podemos mencionar que la mayoría de los encuestados respondieron que es regular el proceso de selección de personal lo que quiere decir que no hay buenos candidatos para los puestos de trabajo dentro de las municipalidades distritales de la provincia de Huancayo. Dichos resultados son corroborados con las investigaciones de Huamán (2020) en la Universidad Señor de Sipán, para optar el título profesional de contador público, presento la investigación titulada “La Auditoría Administrativa Como Instrumento De Control Para Optimizar La Gestión De La Municipalidad Distrital De Pacanguilla- 2017”. Respecto a realizar un plan de capacitación para mejorar sus gestión y funciones de los administrativos de la municipalidad de Pacanguilla, se estipulo en la propuesta este plan dirigido al personal y funcionarios, planteándose cursos con sus respectivos términos. Esto permitirá a los encargados de las áreas tener un mejor enfoque sobre la gestión administrativa que deben realizar, debido a que los procesos deben estar direccionados a las necesidades inquietudes y solicitudes de los funcionarios, solo de esta

manera se podrá disminuir los errores en los funcionarios. Respecto a evaluar la gestión en la municipalidad distrital de Pacanguilla en la propuesta se plantea realizar auditoría administrativa para mejorar su proceso administrativo y de esta manera realizar un plan de procesamientos e identifiquen en qué condiciones se encuentran, para luego tomar en cuenta que es de gran importancia tener bien definidos sus instrumentos de organización, capacitación a su personal y su gestión administrativa. Asimismo, Neyra (2019) en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, para optar el grado académico de maestro en administración con mención en gestión pública, presentó la investigación titulada “Auditoría Administrativa como Instrumento de Control para la Evaluación de los Procesos de Selección de Personal del Centro de Gestión Tributario Municipalidad Provincial Lurigancho Periodo 2017 – 2018”. Los principales resultados son: la auditoría administrativa en el centro de Gestión Tributario — Chiclayo, tiene un nivel bajo, los procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario — Chiclayo, presentan las siguientes brechas: el reclutamiento interno y externo presentan niveles bajos, las entrevistas y pruebas de selección, el periodo de inducción y las capacitaciones presentan niveles bajos que afectan los procesos de selección.

Es por ello que la revisión de un organismo en todos sus niveles es de gran importancia sin importar su tamaño, sobre todo si se requiere evitar que se cometan errores costosos y que se repitan la equivocación al momento de contratar a nuevo personal. Por tradición la auditoría es una apreciación independiente de los procedimientos, procesos y registros financieros de la empresa, busca probar la confiabilidad y validez de los registros de las transacciones determinando el grado de exactitud y la forma en que los estados financieros reflejan de un modelo fiel lo que supuestamente representan. Es así que se puede ver el desenvolvimiento de los trabajadores y la eficiencia de sus trabajos, para con ello tomar decisiones que beneficien a la población y la entidad.

En conclusión, los resultados obtenidos en la investigación sobre la relación entre la auditoría administrativa, el sistema de calidad, la verticalidad y otros aspectos relevantes en el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021 son fundamentales para comprender la importancia de implementar prácticas efectivas en la gestión de recursos humanos. La evidencia de correlaciones positivas y significativas entre estos factores resalta la necesidad de fortalecer los procesos de auditoría interna, el sistema de calidad y la verticalidad en las organizaciones municipales para mejorar la selección del personal y garantizar una gestión transparente y eficiente. Estos hallazgos respaldan la importancia de mantener altos estándares de calidad y control en los procesos de contratación, lo que puede contribuir a una administración más efectiva y al logro de los objetivos institucionales en el ámbito municipal. Además, se destaca la relevancia de seguir investigando y mejorando estos procesos para promover un ambiente laboral óptimo y un servicio público de calidad en las municipalidades distritales de Huancayo.

Finalmente, se logró establecer la relación entre las variables, se considera que esta investigación servirá como antecedente para las futuras investigación que estén relacionados con nuestro enfoque de estudio.

CONCLUSIONES

1. En relación a la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021, se observa una correlación positiva muy alta con un coeficiente " r " = 0.933. Esto indica que, al implementar un buen sistema de calidad, se facilita una selección efectiva y adecuada del personal municipal, lo que resalta la importancia de mantener altos estándares de calidad en los procesos de selección para garantizar la contratación de empleados idóneos y comprometidos con los objetivos institucionales.
2. Respecto a la relación entre el sistema de calidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021, se evidencia una correlación positiva muy alta con un coeficiente " r " = 0.933. Esto indica que, al contar con un sistema de calidad sólido, se facilita la selección adecuada del personal municipal, subrayando la importancia de mantener altos estándares de calidad en los procesos de selección para asegurar la contratación de empleados competentes y alineados con los valores organizacionales.
3. En cuanto a la relación entre el programa de auditoría interna y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021, se observa una correlación positiva muy alta con un coeficiente " r " = 0.933. Esto sugiere que la existencia de un programa de auditoría interna está asociada a una mayor priorización y efectividad en la selección del personal municipal, resaltando la importancia de implementar y mantener un programa de auditoría interna para mejorar los procesos de selección y garantizar una gestión transparente y eficiente en las municipalidades.

4. En relación a la relación entre el chequeo o análisis y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021, se observa una correlación positiva muy alta con un coeficiente " r " = 0.962. Esto indica que la realización de un chequeo o análisis detallado en los procesos de selección está asociada a una mayor priorización y efectividad en la selección del personal municipal, destacando la importancia de llevar a cabo un proceso exhaustivo de chequeo o análisis para garantizar la contratación de empleados idóneos y comprometidos con los objetivos organizacionales.

5. Respecto a la relación entre la verticalidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo en 2021, se observa una correlación positiva muy alta con un coeficiente " r " = 0.981. Esto sugiere que a medida que aumenta la verticalidad del sistema de auditoría, se logra una mejor selección del personal municipal, destacando la importancia de implementar un sistema de auditoría con mayor verticalidad para garantizar una contratación más efectiva y alineada con los objetivos institucionales en el ámbito municipal.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia municipal establecer un sistema de seguimiento continuo y evaluación de la calidad en los procesos de selección. Es fundamental capacitar al personal encargado de la selección para garantizar una aplicación efectiva de los criterios de calidad en el proceso de contratación. Asimismo, se aconseja realizar auditorías periódicas para evaluar la efectividad de los procesos de selección y asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos.
2. Se recomienda a la gerencia municipal establecer indicadores de calidad específicos para el proceso de selección y monitorear regularmente su cumplimiento. Es importante fomentar una cultura organizacional orientada a la calidad y la excelencia en la contratación de personal. Además, se sugiere mejorar la comunicación interna para asegurar que los estándares de calidad sean comprendidos y aplicados de manera consistente en todo el proceso de selección.
3. Se recomienda a la gerencia municipal fortalecer el programa de auditoría interna con un enfoque en la selección del personal para garantizar una evaluación exhaustiva y objetiva de los candidatos. Establecer protocolos claros para la revisión y seguimiento de los procesos de selección es esencial para identificar áreas de mejora y asegurar la transparencia en las decisiones de contratación. Capacitar al personal involucrado en el programa de auditoría interna también es clave para mejorar la evaluación y selección del personal en función de los objetivos organizacionales.
4. Se recomienda a la gerencia municipal realizar un análisis detallado y sistemático en cada etapa del proceso de selección. Establecer criterios claros y objetivos para el chequeo o

análisis es fundamental, asegurando que se priorice la idoneidad y competencia de los candidatos. Además, se aconseja la implementación de mecanismos de seguimiento para evaluar la eficacia del chequeo o análisis y realizar ajustes según sea necesario para mejorar la calidad del proceso de selección.

5. Se recomienda a la gerencia municipal promover una estructura organizacional clara y jerárquica que facilite la toma de decisiones transparentes y eficientes en la selección del personal, establecer mecanismos de supervisión y control que garanticen la coherencia y consistencia en los procesos de selección en todos los niveles jerárquicos, así como incentivar una cultura organizacional basada en la verticalidad y la responsabilidad compartida para asegurar una selección del personal alineada con los valores y objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arens, A. A. (2015). Auditoria: Un enfoque Integral. Buenos Aires: Ariel Editores.
- Buele, Y. E., & Mogrovejo, M. L. (2015). AUDITORÍA DE GESTIÓN AL SISTEMA DE TALENTO HUMANO: SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL, EN LA COOPERATIVA JARDÍN AZUAYO CUENCA AGENCIA CENTRO DURANTE EL PERIODO 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013". Cuenca: UNIVERSIDAD DE CUENCA.
- Bunge, L. (1981). Investigacion y ciencia . Buenos Aires: Minerva
- Bernal, C. (2006). "Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&pg=PA164&dq=metodologia+de+la+investigacion+-"
- Calderón, D. I., & Moposa, E. L. (2015). Auditoria Operativa del Departamento de Talento Humano a la CIA Vialerec CIA Ltda en el año 2014. Guayaquil : Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador .
- Clarence, M. (3 de Febrero de 2016). ¿Qué elementos se deben tener en cuenta para una auditoría de calidad? Obtenido de ISOTools: Portal de información contable : <https://www.isotools.org/2016/02/03/que-elementos-se-deben-tener-en-cuenta-para-una-auditoria-de-calidad/>
- Cerda, H. (1997). La investigación total. La unidad metodológica en la investigación científica. Colombia: Editorial Magisterio
- Corvo, H. S. (23 de Junio de 2017). Auditoría administrativa: antecedentes, características y ejemplo. Obtenido de Lifeder: Portal de información contable : <https://www.lifeder.com/auditoria-administrativa/>

Del Cid, Méndez y Sandoval (2007) Investigación Fundamentos y Metodología. (1ra ed.)

México: Pearson Educación

Ericó, P. (2018). Gestión del talento humano. Madrid: Printice Hall. Pearson Educación.

Galicia, F. (2015). Administración de recursos humanos. Mexico: Editorial Trillas.

González Mondragón, Armando (2002) Auditoria administrativa. México. Editorial Trillas.

Gutierrez, A. (23 de Junio de 2018). 3 claves de la selección de personal: técnicas, tipos y cómo

es el proceso ideal. Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/seleccion-de-personal/>

Hernández, S. (2003). Metodologia de la Investigación científica. Mexico : McGrawHill

Icanaqué, R. A., & Neyra, J. B. (2016). AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL CENTRO DE GESTIÓN TRIBUTARIO – CHICLAYO 2016. Pimentel: Universidad Señor de Sipan .

Leonard, W. P. (2016). Auditoria Administrativa. Bogota: Perason .

Losey, M., Ulrich, D., & Lake, F. (2019). El futuro de la dirección de recursos humanos.

Madrid: Editorial EDIPE.

Mutillo, B. (2008). Investigacion científica. Mexico: Ad.Hoc

Nava, S. (23 de Marzo de 2019). Etapas de la auditoria administrativa. Obtenido de Blog:

Administración II, ingeniería en transporte:
<http://administracion2transporte.blogspot.com/2009/03/tema-62-etapas-de-la-auditoria.html>

Norbeck, E. (2018). Auditoría y tiempo de trabajo . Bogotá: McGraw Hill .

Panta, L. G. (2019). AUDITORIA ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA-HUACHO, 2018. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- Prado, M., & Arango, D. (2019). Auditoría de cumplimiento a los procesos de selección a través del Fondo de Compensación Municipal y sus incidencias en la gestión de la Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Rodríguez, J. (2017). Sinopsis de Auditoria Administrativa. Bogotá: Temis.
- Rojas, G. (2015). Administración de recursos humanos. Santiago de Chile: Universidad de Los Lagos.
- Shack, M. J. (2020) El control simultáneo. Gestión Pública y Control
- Salcedo, A. (2001). Metodología de la investigación. México, Editores Unidos
- Sampieri, H. (1991) La investigación científica. México. MacGrawHill
- Tello (2019) "<https://rpp.pe/economia/economia/cada-hora-se-registra-un-caso-de-corrupcion-en-municipios-y-gobiernos-regionales-fiscalia-municipios-gobiernos-regionales-omar-tello-noticia-1215184>"
- Trujillo, A. W. (2017). AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS Y LOGRO DE OBJETIVOS DE LA EMPRESA IMPRENTA IMPETU EDITORIAL S.R.L DISTRITO DE CALLERÍA, PUCALLPA 2016. Pucallpa: Universidad Privada de Pucallpa .
- Tuquinga, R. D. (2015). "AUDITORÍA ADMINISTRATIVA AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA GOBERNACIÓN PROVINCIAL DE CHIMBORAZO, PERÍODO 2012. Riobamba : Escuela Superior Tecnica del Chimborazo".
- Valencia, R. (2017). Auditoria administrativa y de calidad . México: Pearson Internacional .

Anexos

ANEXO N° 01: Matriz de consistencia

Título: “Auditoría administrativa y selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
<p>GENERAL: ¿Qué relación existe entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre el sistema de calidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre el programa de auditoría interna y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre el chequeo o análisis y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021?</p> <p>d. ¿Qué relación existe entre la verticalidad del sistema y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación que existe entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>a. Determinar la relación que existe entre el sistema de calidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.</p> <p>b. Determinar la relación que existe entre el programa de auditoría interna y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.</p> <p>c. Determinar la relación que existe entre el chequeo o análisis y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.</p> <p>d. Determinar la relación que existe entre la verticalidad del sistema y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.</p>	<p>GENERAL: Existe relación entre la auditoría administrativa y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>a. Existe relación entre el sistema de calidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.</p> <p>b. Existe relación entre el programa de auditoría interna y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.</p> <p>c. Existe relación entre el chequeo o análisis y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.</p> <p>d. Existe relación entre la verticalidad y el proceso de selección de personal en las municipalidades distritales de Huancayo -2021.</p>	<p>V1: Auditoría administrativa</p> <p>V2: Proceso de selección de personal</p>	<p>– Sistemas de calidad</p> <p>– Programa de auditoría interna</p> <p>– Chequeo o análisis del sistema</p> <p>– Verticalidad del sistema</p> <p>– El pre-screening en la selección de personal</p> <p>– Criba curricular</p> <p>– Entrevista</p> <p>– Contratación</p>	<p>Método: Científico</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p> <p>Población: 28</p> <p>Muestra: 50</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXO N° 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN	INTRUMENTO DE MEDICIÓN
Auditoría administrativa	<p>Gonzales (2002) “la auditoria administrativa puede definirse como un examen completo y constructivo de la estructura organizativa de una empresa, institución o departamento gubernamental; o de cualquier otra entidad y de sus métodos de control, medios de operación y empleo que dé a sus recursos humanos y materiales”.</p> <p>Clarence (2016), menciona que, dentro de los elementos de la auditoria administrativa, se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema de calidad ✓ Programa de auditoria interna ✓ Chequeo o análisis ✓ Verticalidad del sistema 	<p>Evaluación completa de la estructura organizativa de una organización basada en el sistema de calidad, el programa de auditoría, el chequeo o análisis y la verticalidad del sistema</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Sistemas de calidad – Programa de auditoría interna – Chequeo o análisis – Verticalidad del sistema 	Ordinal	Cuestionario
Proceso de selección de personal	<p>Ericó (2018), es un proceso complejo, que permite elegir al empleado ideal de entre los postulantes. Es ese momento que empieza con el contacto con el candidato y que se produce justo después del reclutamiento.</p> <p>Gutierrez (2018), menciona que, Un proceso de selección de personal cuenta con diferentes fases por las que irá pasando el candidato y potencial trabajador. Estas son las más habituales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El pre-screening en la selección de personal ○ Criba curricular ○ Entrevista ○ Contratación 	<p>Proceso que permite contar con el personal idóneo, el cual se basa en procesos como el pre-screening en la selección de personal, el criba curricular, la entrevista y la contratación</p>	<ul style="list-style-type: none"> – El pre-screening en la selección de personal – Criba curricular – Entrevista – Contratación 	Ordinal	

ANEXO N° 03: Matriz de operacionalización del instrumento

variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N°
Auditoría administrativa	Sistema de calidad	Calidad de productos o servicios	¿Sabe Ud., en que consiste la auditoria administrativa?	1
			¿Sabe Ud., en que consiste el sistema de calidad?	2
		Sistema de calidad	¿Para Ud., la municipalidad cuenta con políticas que se orienten a evitar errores?	3
			¿Cree Ud., que la municipalidad cuenta con herramientas o programas que permiten evitar errores?	4
	Programa de auditoría interna	Plazos	¿En su opinión la municipalidad cuenta con un Manual de Organización y Funciones que permitan controlar las funciones del personal?	5
			¿Para Ud., la municipalidad cuenta con un procedimiento estandarizado que permiten verificar el cumplimiento de las actividades del personal?	6
		Responsables	¿Cree Ud., que se cumple con los programas de auditoría interna dentro de la municipalidad?	7
			¿Para Ud., la municipalidad aplica herramientas y acciones que permiten tomar medidas correctivas en los procesos administrativos?	8
	Chequeo o análisis	Control	¿Cree Ud., que el responsable de auditar cumple con sus funciones administrativas?	9
			¿Ud., participa activamente en el desarrollo de la auditoria de su área?	10
		Acciones del proceso	¿En su opinión se toman medidas correctivas de los resultados obtenidos en la auditoria?	11
			¿A su parecer el auditor cumple con las evaluaciones de auditoria respondiendo a las actividades desarrolladas?	12
	Verticalidad del sistema	Eficacia	¿Sabe Ud., con qué frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoria?	13
			¿Se cuenta con los documentos que respaldan las funciones desarrolladas en su área?	14
		Modelo de comunicación	¿Sabe Ud., en que consiste la verticalidad del sistema?	15
			¿Para Ud., la auditoria que cumple el auditor es el adecuado?	16

variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N°
Selección de personal	El pre-screening en la selección del personal	Entrevista telefónica	¿En su opinión la municipalidad se preocupa por comunicar las tareas y actividades del proceso de selección?	1

			¿En su opinión la entrevista telefónica es una hermanita fundamental para la contratación de personal?	2
		Habilidades	¿Cree Ud., que los procesos de contratación son debidamente planificados para evitar errores en la selección del personal?	3
			¿En su opinión los procesos de contratación son auditados de manera periódica con el fin de evitar errores en la selección de personal?	4
	Cribe curricular	Entrevista al candidato	¿Sabe Ud., en que consiste el cribe curricular?	5
			¿En su opinión todos los trabajadores tuvieron una entrevista con el área de recursos humanos?	6
		Contacto directo	¿Para Ud., el contacto directo es el adecuado para una contratación de personal idóneo y capacitado?	7
			¿Sabe Ud., si la municipalidad brinda capacitaciones que garantizan el cumplimiento de los objetos?	8
	Entrevista	Encuentros presenciales	¿Ud., considera que la municipalidad establece un periodo en realizar capacitaciones al personal recién contratado con el fin de evitar errores en su desempeño?	9
			¿Cree Ud., que la municipalidad dentro de sus políticas de contratación de personal utiliza los tipos de contrato a tiempo definido?	10
		Tecnologías	¿Cree Ud., que las tecnologías son las adecuadas para que su trabajo sea idóneo y de competitividad frente a los demás?	11
			¿Cree Ud., que las entrevistas para la contratación de personal tienen estándares y puntos de control que permiten contratar a la persona ideal?	12
	Contratación	Incorporación de nuevos empleados	¿Cree Ud., que las pruebas de conocimiento para la contratación de personal tienen estándares y puntos de control que permiten contratar al personal ideal?	13
			¿Para Ud., los procesos de reclutamiento se encuentran debidamente normados y planificados?	14
		Seguimiento	¿En su opinión cree que la municipalidad recurre al mercado laboral del país?	15
			¿Cree Ud., que el reclutamiento interno se encuentra debidamente normados y planificados?	16

ANEXO N° 04: Instrumento de medición

CUESTIONARIO SOBRE AUDITORIA ADMINISTRATIVA

I. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

1	2	3	4	5
Nada	Poco	Regular	Aceptable	Completamente

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Sistema de calidad						
01	¿Sabe Ud., en que consiste la auditoria administrativa?					
02	¿Sabe Ud., en que consiste el sistema de calidad?					
03	¿Para Ud., la municipalidad cuenta con políticas que se orienten a evitar errores?					
04	¿Cree Ud., que la municipalidad cuenta con herramientas o programas que permiten evitar errores?					
Programa de auditoría interna						
05	¿En su opinión la municipalidad cuenta con un Manual de Organización y Funciones que permitan controlar las funciones del personal?					
06	¿Para Ud., la municipalidad cuenta con un procedimiento estandarizado que permiten verificar el cumplimiento de las actividades del personal?					
07	¿Cree Ud., que se cumple con los programas de auditoria interna dentro de la municipalidad?					

08	¿Para Ud., la municipalidad aplica herramientas y acciones que permiten tomar medidas correctivas en los procesos administrativos?					
Chequeo o análisis						
09	¿Cree Ud., que el responsable de auditar cumple con sus funciones administrativas?					
10	¿Ud., participa activamente en el desarrollo de la auditoria de su área?					
11	¿En su opinión se toman medidas correctivas de los resultados obtenidos en la auditoria?					
12	¿Asu parecer el auditor cumple con las evaluaciones de auditoria respondiendo a las actividades desarrolladas?					
Verticalidad del sistema						
13	¿Sabe Ud., con qué frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoria?					
14	¿Se cuenta con los documentos que respaldan las funciones desarrolladas en su área?					
15	¿Sabe Ud., en que consiste la verticalidad del sistema?					
16	¿Para Ud., la auditoria que cumple el auditor es el adecuado?					

CUESTIONARIO SOBRE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
El pre-screening						
01	¿En su opinión la municipalidad se preocupa por comunicar las tareas y actividades del proceso de selección?					
02	¿En su opinión la entrevista telefónica es una hermana fundamental para la contratación de personal?					
03	¿Cree Ud., que los procesos de contratación son debidamente planificados para evitar errores en la selección del personal?					
04	¿En su opinión los procesos de contratación son auditados de manera periódica con el fin de evitar errores en la selección de personal?					
Cribe curricular						
05	¿Sabe Ud., en que consiste el cribe curricular?					
06	¿En su opinión todos los trabajadores tuvieron una entrevista con el área de recursos humanos?					
07	¿Para Ud., el contacto directo es el adecuado para una contratación de personal idóneo y capacitado?					
08	¿Sabe Ud., si la municipalidad brinda capacitaciones que garantizan el cumplimiento de los objetos?					
Entrevista						

09	¿Ud., considera que la municipalidad establece un periodo en realizar capacitaciones al personal recién contratado con el fin de evitar errores en su desempeño?					
10	¿Cree Ud., que la municipalidad dentro de sus políticas de contratación de personal utiliza los tipos de contrato a tiempo definido?					
11	¿Cree Ud., que las tecnologías son las adecuadas para que su trabajo sea idóneo y de competitividad frente a los demás?					
12	¿Cree Ud., que las entrevistas para la contratación de personal tienen estándares y puntos de control que permiten contratar a la persona ideal?					
Contratación						
13	¿Cree Ud., que las pruebas de conocimiento para la contratación de personal tienen estándares y puntos de control que permiten contratar al personal ideal?					
14	¿Para Ud., los procesos de reclutamiento se encuentran debidamente normados y planificados?					
15	¿En su opinión cree que la municipalidad recurre al mercado laboral del país?					
16	¿Cree Ud., que el reclutamiento interno se encuentra debidamente normados y planificados?					

ANEXO N° 05: Confiabilidad valida del instrumento

Confiabilidad: Se corrobora mediante el estadístico *Alfa de Cronbach*, el cual serán aplicado nuestros dos instrumentos de medición. Dichos cuestionarios serán medidos en la escala ordinal de tipo *Likert*. Con la ayuda del software estadístico SPSS25.

Estadísticas de fiabilidad auditoria administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	16

Nota: Elaboración propia SPSS25

Estadísticas de fiabilidad selección de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	16

Nota: Elaboración propia SPSS25

Validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUDITORIA ADMINISTRATIVA

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Sistema de calidad								
01	¿Sabe Ud., en que consiste la auditoria administrativa?	X		X		X		
02	¿Sabe Ud., en que consiste el sistema de calidad?	X		X		X		
03	¿Para Ud., la municipalidad cuenta con políticas que se orienten a evitar errores?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que la municipalidad cuenta con herramientas o programas que permiten evitar errores?	X		X		X		
Programa de auditoria interna								
05	¿En su opinión la municipalidad cuenta con un Manual de Organización y Funciones que permitan controlar las funciones del personal?	X		X		X		
06	¿Para Ud., la municipalidad cuenta con un procedimiento estandarizado que permiten verificar el cumplimiento de las actividades del personal?	X		X		X		
07	¿Cree Ud., que se cumple con los programas de auditoria interna dentro de la municipalidad?	X		X		X		
08	¿Para Ud., la municipalidad aplica herramientas y acciones que permiten tomar medidas correctivas en los procesos administrativos?	X		X		X		
Chequeo o análisis								
09	¿Cree Ud., que el responsable de auditar cumple con sus funciones administrativas?		X	X		X		
10	¿Ud., participa activamente en el desarrollo de la auditoria de su área?	X		X		X		
11	¿En su opinión se toman medidas correctivas de los resultados obtenidos en la auditoria?	X		X		X		
12	¿Asu parecer el auditor cumple con las evaluaciones de auditoria respondiendo a	X		X		X		

	las actividades desarrolladas?							
Verticalidad del sistema								
13	¿Sabe Ud., con qué frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría?	X			X	X		
14	¿Se cuenta con los documentos que respaldan las funciones desarrolladas en su área?		X	X		X		
15	¿Sabe Ud., en que consiste la verticalidad del sistema?	X		X		X		
16	¿Para Ud., la auditoría que cumple el auditor es el adecuado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

.....Castro, Ortega, Russ, Fidel.....DNI.....45265579

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....02..... de06..... de ..2021.....

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SELECCIÓN DEL PERSONAL

Nº	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
El pre-screening en la selección del personal								
01	¿En su opinión la municipalidad se preocupa por comunicar las tareas y actividades del proceso de selección?	X		X		X		
02	¿En su opinión la entrevista telefónica es una herramienta fundamental para la contratación de personal?	X		X		X		
03	¿Cree Ud., que los procesos de contratación son debidamente planificados para evitar errores en la selección del personal?	X		X		X		
04	¿En su opinión los procesos de contratación son auditados de manera periódica con el fin de evitar errores en la selección de personal?	X		X		X		
Cribe curricular								
05	¿Sabe Ud., en que consiste el cribe curricular?		X		X	X		
06	¿En su opinión todos los trabajadores tuvieron una entrevista con el área de recursos humanos?	X		X		X		
07	¿Para Ud., el contacto directo es el adecuado para una contratación de personal idóneo y capacitado?		X	X		X		
08	¿Sabe Ud., si la municipalidad brinda capacitaciones que garantizan el cumplimiento de los objetos?	X		X		X		
Entrevista								
09	¿Ud., considera que la municipalidad establece un periodo en realizar capacitaciones al personal recién contratado con el fin de evitar errores en su desempeño?	X		X		X		
10	¿Cree Ud., que la municipalidad dentro de sus políticas de contratación de personal utiliza los tipos de contrato a tiempo definido?		X	X		X		
11	¿Cree Ud., que las tecnologías son las adecuadas para que su	X		X		X		

	trabajo sea idóneo y de competitividad frente a los demás?						
12	¿Cree Ud., que las entrevistas para la contratación de personal tienen estándares y puntos de control que permiten contratar a la persona ideal?		X	X	X		
Contratación							
13	¿Cree Ud., que las pruebas de conocimiento para la contratación de personal tienen estándares y puntos de control que permiten contratar al personal ideal?		X	X	X		
14	¿Para Ud., los procesos de reclutamiento se encuentran debidamente normados y planificados?		X	X	X		
15	¿En su opinión cree que la municipalidad recurre al mercado laboral del país?		X	X	X		
16	¿Cree Ud., que el reclutamiento interno se encuentra debidamente normados y planificados?		X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

..... Castro Ortega Russ Fidel DNI..... 45265579

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....02..... de06..... de 2021

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUDITORIA ADMINISTRATIVA

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Sistema de calidad								
01	¿Sabe Ud., en que consiste la auditoria administrativa?	X		X		X		
02	¿Sabe Ud., en que consiste el sistema de calidad?	X		X		X		
03	¿Para Ud., la municipalidad cuenta con politicas que se orienten a evitar errores?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que la municipalidad cuenta con herramientas o programas que permiten evitar errores?	X		X		X		
Programa de auditoria interna								
05	¿En su opinión la municipalidad cuenta con un Manual de Organización y Funciones que permitan controlar las funciones del personal?	X		X		X		
06	¿Para Ud., la municipalidad cuenta con un procedimiento estandarizado que permiten verificar el cumplimiento de las actividades del personal?	X		X		X		
07	¿Cree Ud., que se cumple con los programas de auditoria interna dentro de la municipalidad?	X		X		X		
08	¿Para Ud., la municipalidad aplica herramientas y acciones que permiten tomar medidas correctivas en los procesos administrativos?	X		X		X		
Chequeo o análisis								
09	¿Cree Ud., que el responsable de auditar cumple con sus funciones administrativas?		X	X		X		
10	¿Ud., participa activamente en el desarrollo de la auditoria de su área?	X		X		X		
11	¿En su opinión se toman medidas correctivas de los resultados obtenidos en la auditoria?	X		X		X		
12	¿Asu parecer el auditor cumple con las evaluaciones de auditoria respondiendo a	X		X		X		

	las actividades desarrolladas?						
Verticalidad del sistema							
13	¿Sabe Ud., con qué frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría?	X			X	X	
14	¿Se cuenta con los documentos que respaldan las funciones desarrolladas en su área?		X	X		X	
15	¿Sabe Ud., en que consiste la verticalidad del sistema?	X		X		X	
16	¿Para Ud., la auditoría que cumple el auditor es el adecuado?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Fernando Jaime Espinal Torres

DNI *19940678*

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....03..... de06..... de 2021

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SELECCIÓN DEL PERSONAL

Nº	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
El pre-screening en la selección del personal								
01	¿En su opinión la municipalidad se preocupa por comunicar las tareas y actividades del proceso de selección?	X		X		X		
02	¿En su opinión la entrevista telefónica es una herramienta fundamental para la contratación de personal?	X		X		X		
03	¿Cree Ud., que los procesos de contratación son debidamente planificados para evitar errores en la selección del personal?	X		X		X		
04	¿En su opinión los procesos de contratación son auditados de manera periódica con el fin de evitar errores en la selección de personal?	X		X		X		
Cribe curricular								
05	¿Sabe Ud., en que consiste el cribe curricular?		X		X	X		
06	¿En su opinión todos los trabajadores tuvieron una entrevista con el área de recursos humanos?	X		X		X		
07	¿Para Ud., el contacto directo es el adecuado para una contratación de personal idóneo y capacitado?		X	X		X		
08	¿Sabe Ud., si la municipalidad brinda capacitaciones que garantizan el cumplimiento de los objetos?	X		X		X		
Entrevista								
09	¿Ud., considera que la municipalidad establece un periodo en realizar capacitaciones al personal recién contratado con el fin de evitar errores en su desempeño?	X		X		X		
10	¿Cree Ud., que la municipalidad dentro de sus políticas de contratación de personal utiliza los tipos de contrato a tiempo definido?		X	X		X		
11	¿Cree Ud., que las tecnologías son las adecuadas para que su	X		X		X		

	trabajo sea idóneo y de competitividad frente a los demás?						
12	¿Cree Ud., que las entrevistas para la contratación de personal tienen estándares y puntos de control que permiten contratar a la persona ideal?	X		X		X	
Contratación							
13	¿Cree Ud., que las pruebas de conocimiento para la contratación de personal tienen estándares y puntos de control que permiten contratar al personal ideal?	X		X		X	
14	¿Para Ud., los procesos de reclutamiento se encuentran debidamente normados y planificados?	X		X		X	
15	¿En su opinión cree que la municipalidad recurre al mercado laboral del país?	X		X		X	
16	¿Cree Ud., que el reclutamiento interno se encuentra debidamente normados y planificados?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Fernando Jaime Rafael Jorjic

DNI...19940675...

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....03.....de06.....de 2021

Fernando Jaime Rafael Jorjic
 EXP. N° 001-2019-CCP-J
 AUDITOR INDEPENDIENTE
 REGISTRO N° 16-2019-01

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUDITORIA ADMINISTRATIVA

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Sistema de calidad								
01	¿Sabe Ud., en que consiste la auditoría administrativa?	X		X		X		
02	¿Sabe Ud., en que consiste el sistema de calidad?	X		X		X		
03	¿Para Ud., la municipalidad cuenta con políticas que se orienten a evitar errores?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que la municipalidad cuenta con herramientas o programas que permiten evitar errores?	X		X		X		
Programa de auditoría interna								
05	¿En su opinión la municipalidad cuenta con un Manual de Organización y Funciones que permitan controlar las funciones del personal?	X		X		X		
06	¿Para Ud., la municipalidad cuenta con un procedimiento estandarizado que permiten verificar el cumplimiento de las actividades del personal?	X		X		X		
07	¿Cree Ud., que se cumple con los programas de auditoría interna dentro de la municipalidad?	X		X		X		
08	¿Para Ud., la municipalidad aplica herramientas y acciones que permiten tomar medidas correctivas en los procesos administrativos?	X		X		X		
Chequeo o análisis								
09	¿Cree Ud., que el responsable de auditar cumple con sus funciones administrativas?		X	X		X		
10	¿Ud., participa activamente en el desarrollo de la auditoría de su área?	X		X		X		
11	¿En su opinión se toman medidas correctivas de los resultados obtenidos en la auditoría?	X		X		X		
12	¿A su parecer el auditor cumple con las evaluaciones de auditoría respondiendo a	X		X		X		

	las actividades desarrolladas?						
Verticalidad del sistema							
13	¿Sabe Ud., con qué frecuencia se realiza la verificación de los documentos institucionales sobre los recursos humanos según el plan de auditoría?	X			X	X	
14	¿Se cuenta con los documentos que respaldan las funciones desarrolladas en su área?		X	X		X	
15	¿Sabe Ud., en que consiste la verticalidad del sistema?	X		X		X	
16	¿Para Ud., la auditoría que cumple el auditor es el adecuado?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

..... *Zorrillo Ferreras Suro* DNI *19623844*

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....04..... de06..... de 2021


Mtra. Lorena Zorrillo Suro
Coordinadora de Educación Tecnológica
I.N.C. ULADECI

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SELECCIÓN DEL PERSONAL

Nº	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
El pre-screening en la selección del personal								
01	¿En su opinión la municipalidad se preocupa por comunicar las tareas y actividades del proceso de selección?	X		X		X		
02	¿En su opinión la entrevista telefónica es una herramienta fundamental para la contratación de personal?	X		X		X		
03	¿Cree Ud., que los procesos de contratación son debidamente planificados para evitar errores en la selección del personal?	X		X		X		
04	¿En su opinión los procesos de contratación son auditados de manera periódica con el fin de evitar errores en la selección de personal?	X		X		X		
Críbe curricular								
05	¿Sabe Ud., en que consiste el críbe curricular?		X		X	X		
06	¿En su opinión todos los trabajadores tuvieron una entrevista con el área de recursos humanos?	X		X		X		
07	¿Para Ud., el contacto directo es el adecuado para una contratación de personal idóneo y capacitado?		X	X		X		
08	¿Sabe Ud., si la municipalidad brinda capacitaciones que garantizan el cumplimiento de los objetos?	X		X		X		
Entrevista								
09	¿Ud., considera que la municipalidad establece un periodo en realizar capacitaciones al personal recién contratado con el fin de evitar errores en su desempeño?	X		X		X		
10	¿Cree Ud., que la municipalidad dentro de sus políticas de contratación de personal utiliza los tipos de contrato a tiempo definido?		X	X		X		
11	¿Cree Ud., que las tecnologías son las adecuadas para que su	X		X		X		

	trabajo sea idóneo y de competitividad frente a los demás?						
12	¿Cree Ud., que las entrevistas para la contratación de personal tienen estándares y puntos de control que permiten contratar a la persona ideal?		X	X	X		
Contratación							
13	¿Cree Ud., que las pruebas de conocimiento para la contratación de personal tienen estándares y puntos de control que permiten contratar al personal ideal?	X		X	X		
14	¿Para Ud., los procesos de reclutamiento se encuentran debidamente normados y planificados?	X		X	X		
15	¿En su opinión cree que la municipalidad recurre al mercado laboral del país?	X		X	X		
16	¿Cree Ud., que el reclutamiento interno se encuentra debidamente normados y planificados?	X		X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Larrilla Lorenzo Soriano DNI *19692644*

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo 04 de 08 de 2021

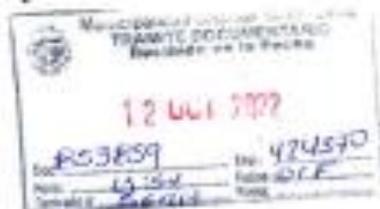

Mtro. Lorenzo Larrilla Soriano
Coordinador de Educación Intercultural
EAC. CEARAC

Firma del experto

ANEXO N° 06: La data del procesamiento de datos

Muestra	Auditoria administrativa																SUMA Total
	D1 Sistema de calidad				D2: Programa de auditoria interna				D3 Chequeo o análisis				D4 Verticalidad del sistema				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	1	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	42
2	2	1	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	42
3	2	1	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	42
4	2	1	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	42
5	2	1	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	43
6	2	1	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	43
7	2	1	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	43
8	2	2	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	44
9	2	2	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	44
10	2	2	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	44
11	3	2	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	45
12	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	46
13	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	46
14	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	47
15	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	47
16	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	47
17	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	47
18	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	47
19	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	47
20	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	48
21	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	48
22	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	49
23	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	49
24	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	51
25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	52
26	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	53
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	53
28	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	53
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	53
30	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	53
31	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	55
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	55
33	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	55
34	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	55
35	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	56
36	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	56
37	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	56
38	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	56
39	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	58
40	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	60
41	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	62
42	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	63
43	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	65
44	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	65
45	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	66
46	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	66
47	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	67
48	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	67
49	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	67
50	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	67

Muestra	Selección de personal																SUMA Total
	D1 El pre-screening en la selección del personal				D2: Criba curricular				D3 Entrevista				D4: Contratación				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	31
2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	31
3	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	31
4	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	31
5	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	31
6	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	31
7	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	31
8	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	32
9	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	32
10	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	33
11	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	34
12	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	34
13	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	35
14	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	35
15	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	35
16	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	35
17	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	35
18	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	35
19	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	35
20	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	36
21	2	3	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	38
22	2	3	2	3	1	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2	2	39
23	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	40
24	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	41
25	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	41
26	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	41
27	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	42
28	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	42
29	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	42
30	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	42
31	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	42
32	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	42
33	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	42
34	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	43
35	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	43
36	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	43
37	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	44
38	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	2	45
39	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	2	45
40	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	2	46
41	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	47
42	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	47
43	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	47
44	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	47
45	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	2	48
46	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	2	48
47	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	5	3	2	49
48	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	5	3	2	50
49	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	5	3	2	50
50	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	5	3	2	50

ANEXO N° 07: Consentimiento informado

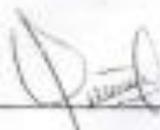
SOLICITO: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

SEÑOR CARLO VICTOR CURISINCHE EUSEBIO ALCALDE DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO

Yo, Katherin Noemi Londoño Cossio, con DNI N° 46674523 bachiller de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes -UPLA, SOLICITO a su digno despacho la APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MI INVESTIGACIÓN QUE LLEVA POR TITULO "AUDITORIA ADMINISTRATIVA Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE HUANCAYO - 2021 y de esta manera optar el título de CONTADOR PUBLICO,

Sin otro particular me despido de usted y espero la atención de mi solicitud.

Huancayo, 11 de Octubre de 2022



Katherin N. Londoño Cossio
DNI N° 46674523



SOLICITO: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

SEÑOR CARLOS DE LA CRUZ SULLCA ALCALDE DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA

Yo, Katherin Noemi Londofe Cossio, con DNI N° 46674523 bachiller de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes -UPLA, SOLICITO a su digno despacho la APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MI INVESTIGACIÓN QUE LLEVA POR TITULO "AUDITORIA ADMINISTRATIVA Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE HUANCAYO - 2021 y de esta manera optar el título de CONTADOR PUBLICO,

Sin otro particular me despido de usted y espero la atención de mi solicitud.

Huancayo, 11 de Octubre de 2022

Katherin N. Londofe Cossio

DNI N° 46674523

SOLICITO: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

**SEÑOR EDGAR VILCAHUAMAN PONCE ALCALDE DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAN**

Yo, Katherin Noemi Londofe Cossio, con DNI N° 46674523 bachiller de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes -UPLA, SOLICITO a su digno despacho la **APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MI INVESTIGACIÓN QUE LLEVA POR TITULO "AUDITORIA ADMINISTRATIVA Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE HUANCAYO - 2021** y de esta manera optar el título de **CONTADOR PUBLICO**,

Sin otro particular me despido de usted y espero la atención de mi solicitud.

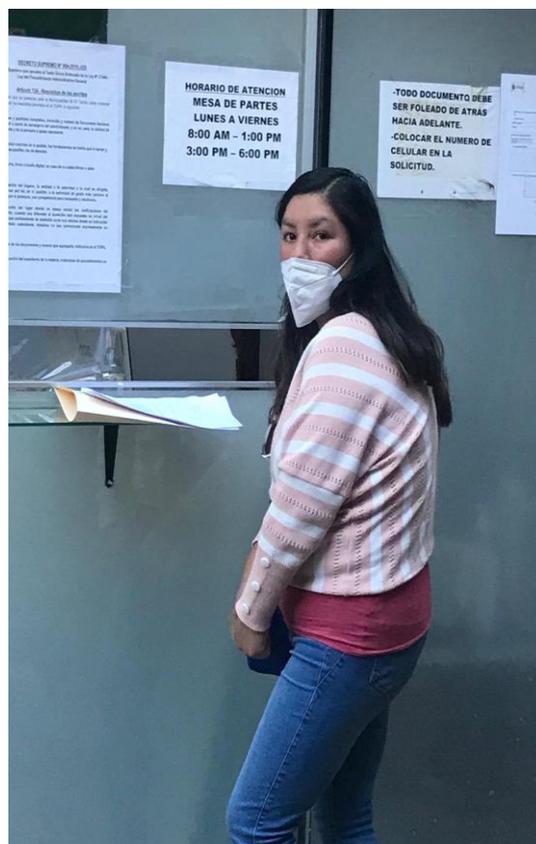
Huancayo, 11 de Octubre de 2022



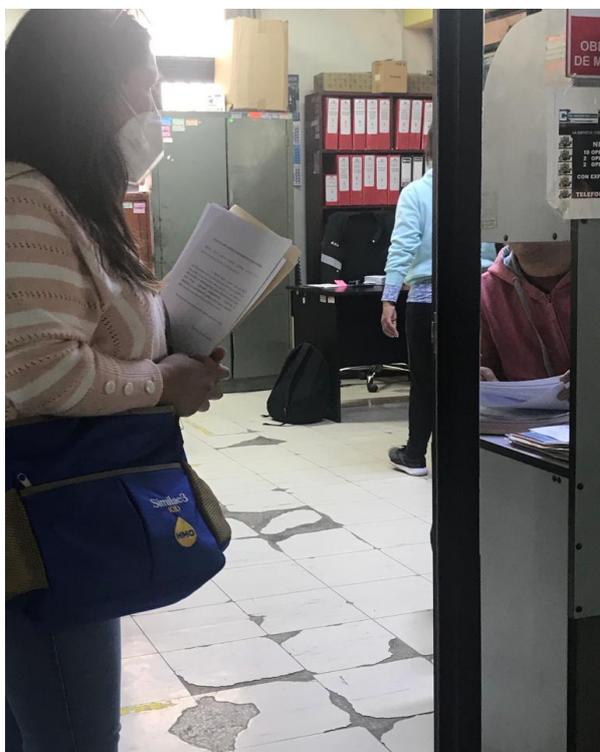

Katherin N. Londofe Cossio
DNI N° 46674523

ANEXO N° 08: Fotos de la aplicación del instrumento

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL TAMBO



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAYO





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAN

