



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Proceso de Selección de los servidores públicos en el
procedimiento de contratación en la Municipalidad de San
Miguel, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada**

AUTORA:

Romero Pineda, Cintya Lisset (orcid.org/0000-0002-4150-8623)

ASESOR:

Dr. García Becerra, Paul (orcid.org/0000-0002-7919-3399)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a las personas que me han acompañado en todos estos años, a mi padre Luis Romero, que hoy está en el cielo, y a mi madre Clelia Pineda.

Agradecimiento

Un especial agradecimiento a todos mis amigos y tutor de la Universidad César Vallejo, quienes me dotaron de sus conocimientos y experticia.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	11
3.3. Escenario de estudio.....	11
3.4. Participantes	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.6. Procedimiento	13
3.7. Rigor científico	13

3.8.	Método de análisis de datos.....	14
3.9.	Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS		16
4.1.	Etapa previa o clarificación de presupuesto.....	16
4.2.	Recoger la experiencia vivida	16
4.3.	Escribir y reflexionar de la experiencia vivida.....	17
V. DISCUSIÓN		21
VI. CONCLUSIONES.....		22
VII. RECOMENDACIONES		23
REFERENCIAS.....		24
ANEXO.....		31

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de participantes	12
Tabla 2 Validación de instrumento	13
Tabla 3 Reducción de datos y generación de subcategorías	31
Tabla 4 Matriz de triangulación de Abogados	39
Tabla 5 Interpretación de los especialistas	41
Tabla 6 Matriz de triangulación de participantes	44
Tabla 7 Matriz de triangulación de respuestas específicas	45

Resumen

El presente informe de investigación titulada “Proceso de Selección de los servidores públicos en el procedimiento de contratación en la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2018”. En cuanto a la técnica, este estudio es de carácter descriptivo y utiliza un enfoque cualitativo simple. También se construye utilizando la fenomenología hermenéutica. También se emplearon como estrategias de recogida de datos las entrevistas con expertos y abogados de la entidad local, así como el análisis documental basado en la literatura y las normas de la entidad local. El objetivo general fue conocer si el proceso de contratación de la Municipalidad Distrital de San Miguel se ve afectado significativamente por los resultados de su proceso de selección de trabajadores públicos. Como objetivos más centrados en el tema que nos ocupa, se han creado los siguientes: (1) Examinar la relación entre los resultados de la selección de servidores públicos y la administración de las políticas públicas en la Municipalidad Distrital de San Miguel. (2) Conocer cómo se evalúa el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de San Miguel y cómo ello repercute en la prestación del servicio público.

Palabras clave: Proceso de selección de personal, Productividad laboral, corrupción, contrataciones públicas, servidor público.

Abstract

The present research report entitled "Selection Process of Public Servants in the Hiring Procedure in the District Municipality of San Miguel, 2018". In terms of technique, this study is descriptive in nature and uses a simple qualitative approach. It is also constructed using hermeneutic phenomenology. Interviews with experts and lawyers of the local entity, as well as documentary analysis based on literature and local entity standards were also employed as data collection strategies. The general objective was to find out whether the hiring process of the District Municipality of San Miguel is significantly affected by the results of its selection process for public workers. As objectives more focused on the topic at hand, the following were created: (1) To examine the relationship between the results of the selection process of public servants and the administration of public policies in the District Municipality of San Miguel. (2) To know how the personnel selection process of the District Municipality of San Miguel is evaluated and how this has an impact on the provision of public service.

Keywords: Personnel selection process, labor productivity, corruption, public contracting, public servant.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel institucional, la gestión humana es muy importante, especialmente en entidades públicas, en donde la gestión de la masa laboral es fundamental porque del trabajo de ellos se puede desarrollar las tareas y ejecutar servicios de calidad que son los pilares de las entidades estatales y los servicios percibidos por el ciudadano.

Según fuentes de SERVIR, actualmente, en el servicio público existen aproximadamente más de 1 millón de personas desempeñándose como servidor público, de las cuales, más del 50% pertenecen al régimen laboral CAS, 20% al DL N° 276 (2018), 10% al DL N°728 (2020) y 10% son trabajadores informales como el caso de locadores de servicios.

Esto pone de manifiesto la función de la sección de Recursos Humanos en la administración pública y la captación del potencial humano, que, a su vez, se traduce en la realización de las acciones esenciales para el crecimiento y la consecución de los objetivos institucionales. Es así como, en el artículo 6° de la Ley N° 30057 (2014), Ley del Servicio Civil, la Oficina de Recursos Humanos se encarga de formular estrategias y planes para el desarrollo de los recursos humanos de las organizaciones.

Es cierto que, en los últimos años, se ha mostrado una mayor relevancia en la gestión de los procedimientos de selección en las entidades públicas. Por eso, en el artículo 8° del instrumento normativo mencionada anteriormente, define al Proceso de Selección como la elección de la persona más competente para el puesto en base a sus conocimientos, talento, experiencia, priorizando los principios de transparencia e igualdad.

Empero, es en los actos preparatorios del proceso de selección o fases de reclutamiento y selección en donde existen mayores falencias y mayores actos de corrupción por parte de los altos funcionarios de la entidad, quienes no siguen las pautas ni lineamientos que establece la Ley, perjudicando gravemente a la entidad. Para Gonzales (citado por Madrid y Palomino, 2020), la corrupción se define como

la explotación de un cargo público en beneficio personal en detrimento de la ciudadanía.

En el caso específico de los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de San Miguel, el área de recursos humanos viene ejecutando los procesos de selección descuidando los lineamientos y directrices que se señala en la normativa laboral, perjudicando la imagen de la entidad y hasta daños morales y económicos, sobre todo en los casos de manipulaciones en los procesos de contratación en la fase de reclutamiento y selección (Morales, 2022).

Propiamente, el Órgano de Control Institucional según el Informe N° 056-2018-OCI/MDSM, evidenció que más del cincuenta por ciento (50%) contratado, habría sido seleccionado irregularmente, excluyéndose de todos los procesos y etapas que debería pasar cualquier postulante, es decir la solicitud de las áreas usuarias en donde exponen la necesidad de contar con un personal capacitado, posteriormente con el trámite de obtener presupuesto por el tiempo y salario del personal, por medio de una certificación presupuestal, y finalmente todo el proceso de convocatoria en el portal del Ministerio de Trabajo y todas las plataformas internas de la entidad.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), para que se genere el logro de los fines de toda investigación se debe establecer el problema de manera precisa y congruente.

Correlativamente, Gómez (2018), indica que la formulación del problema es un enunciado que en forma de pregunta debe contener las variables a estudiar, las cuales pueden ser medidas, asimismo, delimita la población, el tiempo y el espacio.

En el problema general se propone: ¿De qué manera el resultado de los procesos de selección de los servidores públicos incide significativamente en el procedimiento de contratación de la Municipalidad Distrital de San Miguel?

En el caso de los problemas específicos: i) ¿De qué manera los resultados de los procesos de selección de los servidores inciden en las políticas públicas de la Municipalidad Distrital de San Miguel? ii) ¿De qué manera la evaluación del

Proceso de Selección del servidor contratado de la Municipalidad Distrital de San Miguel incide la respuesta de los vecinos frente a los servicios de los servicios públicos otorgados?

La presente investigación tiene como justificación teórica, la incorporación de datos internos obtenidos en la entidad para el desarrollo de la temática planteada y esclarecimiento de los vicios descritos en los hallazgos encontrados en la orientación de oficio emitido por el Órgano de Control Institucional de San Miguel.

La justificación práctica se fundamenta en conocer los objetivos de la entidad local y observar cómo determinados hechos contravienen al proceso de selección y el nivel de eficiencia que estos servicios públicos brindan al vecino.

En cuanto a la justificación metodológica, se sustenta en la aplicación del método científico, con un enfoque cualitativo de diseño fenomenológico hermenéutico. Se realizarán entrevistas, teniendo en cuenta que dicha información está presente en la información recogida del entrevistado con referencia a su experiencia y el análisis documental para un estudio minucioso de las teorías imperantes (Ramírez Atehortúa & Zwerg-Villegas, 2012).

Como Objetivo General se pretende Determinar si el resultado del proceso de selección de los servidores públicos incide significativamente en el procedimiento de contratación de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

Asimismo, como objetivos específicos se ha establecido los siguientes: i) Determinar si los resultados de los procesos de selección de los servidores inciden en la gestión en las políticas públicas de la Municipalidad Distrital de San Miguel. ii) Determinar la manera en el que la evaluación del procedimiento de Selección del Personal de la Municipalidad Distrital de San Miguel incide la respuesta de los servicios de los servicios públicos.

II. MARCO TEÓRICO

Por medio del presente documento, esta investigación se sustenta en investigaciones anteriores, información documental, encontrándose los siguientes estudios relacionados sobre el tema, de las cuales se consigna como antecedentes nacionales:

Mejía (2022) en su investigación de pregrado tuvo como propósito determinar la asociación existente entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad provincial de Huaraz, evidenciando en el estudio realizado que a consecuencia de la aplicación de los PAD a los servidores el nivel de desempeño laboral de los servidores mejora considerablemente en niveles medios y altos. Asimismo, recomienda que la jefatura de Recursos Humanos realice talleres y capacite al personal en el caso de los procesos disciplinarios.

Sejuro (2018) en su tesis obtuvo hallazgos acerca del reclutamiento de personal, encontrando que en la entidad no usan métodos idóneos para el proceso de reclutamiento y selección considerando la experiencia del postulante y sobre todo algún tipo de amiguismo político para ingresar a laborar, excluyendo a los demás postulantes y no aplican técnicas de reclutamiento eficaces para dicho fin.

Gómez (2020) en su investigación busca determinar la influencia que tienen los factores de selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores, advirtiendo que los procesos de selección no tienen la debida difusión, así como la mala gestión realizada por los reclutadores y su incidencia en el cumplimiento de sus funciones. Además, menciona que la poca o nula capacitación que recibe el personal.

Alvarado (2021) en su estudio el objetivo principal era investigar si sería efectivo extender una prohibición, también conocida como impedimento, de celebrar contratos con el estado a las personas físicas relacionadas con los "altos" funcionarios públicos. Esto era especialmente importante dado que dicha medida tendría alcance nacional (impedimento absoluto), estaría en vigor durante todo el tiempo que los funcionarios ocuparan dichos cargos, y seguiría en vigor durante un

periodo de doce meses después de que los funcionarios hubieran dejado dichos cargos (impedimento a largo plazo). Para ser claros, la disposición promulgada no sólo es irrazonable y excesiva, sino que también viola los derechos básicos y las normas de contratación pública.

Garavito (2018), en su investigación tuvo como fin explicar el bien jurídico propio y el funcionamiento regular de la Administración Pública se salvaguardan cuando los funcionarios públicos son responsables de la corrupción. Cada tipo de corrupción viola un conjunto diferente de principios que, en conjunto, establecen este bien jurídico. A pesar de las normas de procedimiento, control y transparencia del Sistema Nacional de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, existe un alto riesgo de corrupción en las adquisiciones y contrataciones en Perú.

En cuanto a los antecedentes internacionales tenemos los más importantes:

Montealegre (2018) en su investigación analizó si con la introducción e implementación del Decreto Ley 4170 se ha cumplido con la eficiencia y si ha representado un impacto económico sobre la gestión pública y el proceso de selección. Asimismo, trata de dilucidar el impacto de cómo las políticas públicas se encuentran orientadas y articuladas a los procesos de contratación pública.

Prialé (2021) en el análisis efectuada a la empresa INCERMAZ S.R.L. constató que las acciones realizadas por los ejecutivos de la unidad de gestión del talento humano, no sigue los lineamientos establecidos, lo cual implica que no se favorezca la toma de decisiones. Aplicó 37 cuestionarios a trabajadores operativos y administrativos, concluyendo que la empresa requiere una reestructuración organizacional en cuanto a la Unidad de Gestión del Talento Humano.

Para Bustamante-Zapata (2018), en su artículo explora las implicancias de la Constitución Política de 1991 de Colombia en el reordenamiento jurídico, siendo eficaz para el reconocimiento del derecho laboral colombiano, dotando de estabilidad laboral confiriendo garantías en caso de despidos injustificados al trabajador.

Para Balestero (2020) toda persona tiene derecho al trabajo, pues constituye que una persona pueda generar con su trabajo una remuneración que respondería a obtener ingresos para tener una vida digna.

Por esa razón, el proceso de selección de las entidades tiene como objetivo principal y como política pública, dotar al personal seleccionado de un empleo decente, teniendo como consideración los conocimientos, experiencia y habilidades que cuenta el servidor, en otras palabras, sería una selección en base al mérito de cada personal (Kabeyi, 2019).

Balestero (2020), sostiene que existe la necesidad de establecer normas para la protección de aquellos que no poseen nada excepto su fuerza de trabajo, y esta necesidad es la génesis del movimiento obrero. Como resultado, el llamado "Derecho al Trabajo" supuso la aparición de un conjunto de derechos humanos, a veces conocidos como derechos humanos laborales, que son intrínsecos a la propia naturaleza del ser humano y de la realización de un trabajo remunerado.

Para determinar la persona adecuada es necesario contar con especificaciones técnicas detalladas en los requisitos que debería contar el candidato para el puesto seleccionado, iniciando con el proceso comparativo entre los postulantes y, finalmente, el área de recursos humanos toma la decisión elegir al candidato ideal (Layme Mamani, 2014).

Siguiendo la definición de Chiavenato (2009), la selección del personal es escoger a los candidatos que cuenten con un perfil del puesto que se ajuste a la necesidad de la empresa, conociendo de esta manera el grado de eficiencia del personal (Valdiviezo-López et al., 2021).

En cuanto a la selección del personal es importante que se cuente con un bouquet de personal calificado para ocupar los puestos requeridos, los mismos que deberán otorgar servicios de calidad. Ante ello, Atalaya (2001) indica que la elección del personal es un proceso dinámico altamente innovador con la finalidad de encontrar a la persona más adecuada para ocupar una plaza laboral en una empresa específica.

Es así como se conferir a la entidad con un personal idóneo garantiza el desempeño correcto de cada puesto y reduce los riesgos que se suscitan al incorporar a nuevo personal, intentando además de reducir la subjetividad con factores medibles y compatibles (Rodrigo Martínez et al., 2016).

Rodríguez (2020), menciona que el reclutamiento es un conjunto de procedimientos para la selección del individuo con más capacidades para desempeñarse frente a un grupo potencial de candidatos.

El reclutamiento para Chicaiza Sánchez et al. (2018), el reclutar sería el conjunto de procedimientos que cuenta una institución para identificar al talento humano y atraerlo para satisfacer los requisitos requeridos de la empresa y ocupar puestos dentro de ella, de acuerdo con el plazo estimado, y persuadirlos de someterse al proceso de selección con objeto de encontrar al trabajador requerido.

En relación con lo expuesto, Rey (2016) indica que la selección estratégica del personal generaría que se creen ambientes laborales adecuados permitiendo la inserción del personal que garantice relaciones laborales que cumplan con los objetivos establecidos.

En la actualidad, se ha observado de manera práctica que las oficinas de recursos humanos de las entidades locales no realizan controles o filtros internos para un proceso de selección adecuado, siendo ellos responsables de aplicar todos los filtros necesarios para la contratación del nuevo servidor que se ajuste a los requerimientos de cada área, lo cual solo genera actos de corrupción e inestabilidad jurídica (Espinoza Guerrero, 2011).

Siguiendo ello, Montoya (2014) aborda a la corrupción como la posición que toma el servidor aprovechándose de su cargo para obtener interés propio, obteniendo beneficios, abusando de su poder de decisión, vulnerando todos los principios constitucionales y laborales para ejercer la contratación que no cumple con los requisitos exigidos.

Pino, Batallas (2021) señalan que la corrupción muestra la debilidad institucional en cuanto a la regulación normativa, en donde los controles son inadecuados y se

desvían de la Ley. Una muestra de ello es todos los delitos que se han ido desarrollando en cuanto a los procesos de selección y a la problemática existente derivado de los servicios públicos y el desfalco del tesoro público.

Por su parte, Costa Aponte et al. (2019) indica que la corrupción pública comienza con el poder, que tienen un funcionario público, para el uso inadecuado de sus funciones. Para Izárraga (2016) es una referencia al concepto de tipicidad, que es el vínculo entre la infracción y la sanción que puede abordarse examinando casos individuales. La existencia de una norma que identifique específicamente la conducta a sancionar es necesaria para que se aplique dicha sanción. Los legisladores y las autoridades se ven obligados a ajustarse a la exigencia de tipicidad, ya que ésta se ha incorporado a la práctica jurídica preexistente.

Por su parte Barra (2017) señala que el concepto de tipicidad está ahí para garantizar que la gente sepa cuáles serán las consecuencias de romper las reglas antes de romperlas. También se afirma que el principio de tipicidad se refiere a la conducta que la ley presume como falta, la cual constituirá una expresión del principio de legalidad respecto de los términos exigidos al legislador penal o administrativo, y que el principio de legalidad hace una conjetura de lo que puede ocurrir con las infracciones e incluye las sanciones previstas en la ley, esto se debe a que las prohibiciones que necesitan sacramentos administrativos o penales son la razón por la que el principio de legalidad hace esta conjetura.

Se define al nepotismo como una práctica ilegal que genera conflictos de intereses entre la entidad y el personal, debido que restringe las condiciones de igualdad, debilitando la supervisión interna, transparencia de los procedimientos y el control posterior de los procesos de selección (Transparencia Internacional, 2022).

Dicho esto, es importante precisar que el nepotismo se encuentra prohibido a todos los funcionarios públicos o personas que tengan injerencia para el favorecimiento de la elección del personal para un cargo público, se encuentran impedidos de participar en la contratación o persuadir la elección de personas con grado de afinidad o consanguinidad; asimismo, están imposibilitados de suscribir cualquier tipo de contratos con la entidad (Pérez Guevara et al., 2022).

En la normativa peruana, la Ley N° 26771, prohíbe el nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco hasta un cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad (OCSE, 2019).

Para Gutiérrez (2017) determinar la existencia de nepotismo es importante que tenga un peso importante, es decir que este incluido dentro de los principios que se puedan destinar a cada caso, aplicando la normatividad general y específica de cada institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En esta investigación se aplica el tipo básica, la cual está dirigida a adquirir el conocimiento más holístico de la problemática, así como se busca detallar una realidad social y jurídica que mejore la gestión administrativa a partir de los conocimientos obtenidos y la hipótesis que se desprendan del tema (Esteban Nieto, 2018). El propósito de la investigación básica en la comunidad científica es aprender más sobre un tema concreto para poder comprenderlo mejor y avanzar en su comprensión.

Fernández (2020) sostuvo que la investigación básica a nivel descriptivo, busca ahondar en los conocimientos, perfeccionando el análisis de los contenidos de las teorías existentes. Así mismo, la investigación descriptiva se define como las cualidades y características propias que serán objeto de estudio. Este tipo de estudio se suma al stock de información acumulada. El objetivo de la mayor parte de la investigación básica es recoger pruebas a favor o en contra de la hipótesis central del estudio, de modo que la idea pueda aplicarse en todas las disciplinas.

El estudio tuvo un alcance fenomenológico e interpretativo hermenéutico, el cual en palabras de Hernández y Mendoza (2018), nos permite investigar muchos aspectos de la vida y el entorno, sin olvidar que lo hacemos desde un punto de vista intrínsecamente sesgado, basado en nuestros sentidos y en las interpretaciones que asignamos a la información que recibimos. Es decir, nos permite examinar, conocer y familiarizarnos con los fenómenos investigados en su forma actual.

Este estudio será de tipo fenomenológico porque es interés del investigador estudiar el problema observado. Esta postura fenomenológica se traduce en un proceso concreto que toma como referencia a los protagonistas humanos de un acontecimiento específico en un momento histórico concreto a través de la lente de los estudios de caso seleccionados, partiendo del propio conocimiento popular, producto de las interacciones humanas y de las experiencias particulares de los individuos implicados en el fenómeno estudiado (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Izcará (2016) indica que se debería contar con un dominio teórico de, definiéndose a cada categoría del problema como propia, la cual se investiga y se encuentra relacionada entre cada uno.

Para Izcará (2016), aunque la palabra "categoría" se utiliza a menudo para describir ideas que incluyen partes o cualidades con rasgos comparables o relacionados, se usa más comúnmente para describir el proceso de descubrir conceptos centrales y conectados y dilucidar su relación recíproca. El desarrollo de una teoría o hipótesis novedosa para arrojar luz sobre un reto de investigación requiere categorizar las ideas implicadas.

Así, puede dividir una categoría en otras más pequeñas que sirvan de puente entre grupos más generales. El objetivo del estudio es determinar la naturaleza de la conexión entre las dos ideas, o cómo interactúan entre sí, para dar una solución al problema investigado (Esteban Nieto, 2018).

3.3. Escenario de estudio

Esta investigación se caracteriza por realizar un estudio de la Municipalidad Distrital de San Miguel, ubicada en la ciudad de Lima, distrito de San Miguel, lugar en donde se llevaron a cabo las incidencias detalladas. Para la obtención de información y material confidencial exclusivo para el uso académico se recurrió a realizar entrevistas a abogados y especialistas relacionados con las categorías de estudio.

3.4. Participantes

El tipo de muestreo será no probabilístico, a menudo denominadas "muestras dirigidas", estas muestras se seleccionan mediante un método más casual. Numerosos estudios cuantitativos y cualitativos se basan en ellas. Los participantes "típicos" son elegidos por la muestra dirigida con la nebulosa expectativa de que sean miembros típicos de la población: 05 vocales del tribunal fiscal. Por lo tanto, cuando el objetivo es sacar conclusiones amplias a nivel de población, como en el razonamiento deductivo-cuantitativo. Este tipo de muestra dirigida plantea muchos

problemas(Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).Las personas que se desean entrevistar fueron:

Tabla 1

Descripción de participantes

Participantes	Código	Grado académico	Experiencia Laboral
1 Jhonny Antonio Lapa Rodríguez	P.001	Licenciado en Derecho	10 años de actividad
2 Carlos Daniel Saez Rosas	P.002	Licenciado en Administración	10 años de actividad
3 Evelyn Deysi Pérez Arias	P.003	Licenciado en Derecho	15 años de actividad
4 Omar Alexis Semino Guevara	P.004	Licenciado en Derecho	10 años de actividad
5 María Leonor Paredes Dávila	P.005	Licenciado en Contabilidad	20 años de actividad
6 Arias Venturo José Carlos	P.006	Licenciado en Administración	10 años de actividad

Nota. Datos de los entrevistados.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Bernal (2016), la observación se compone como un proceso de rigor que provee un conocimiento de forma directa al objeto y materia de estudio para obtener una descripción y evaluación de las situaciones que se identifiquen sobre la investigación en marcha. La observación se utiliza en la investigación cualitativa en respuesta a enfoques temáticos específicos y diseños de investigación que hacen hincapié en la captación directa de las dinámicas y prácticas sociales en sus escenarios naturales de desarrollo.

Asimismo, Troncoso y Amaya (2017) define a la entrevista como una herramienta de recolección de datos, el cual tiene la capacidad de abordar a profundidad toda la información obtenida de manera natural cada participante para un tema específico. Así, en el contexto del trabajo cualitativo, la entrevista sirve como método útil para desentrañar significados que han sido construidos por los propios sujetos a través de sus propios discursos, relatos y experiencias. Esto permite una conexión más personal e íntima con el tema.

Por otro lado, se utilizó el análisis documental, adquiriendo información de anteriores investigadores acopiando de los datos obtenidos de un estudio de

información y conclusiones de investigadores anteriores, contribuyendo de esta manera a enriquecer esta investigación.

3.6. Procedimiento

Se ha formulado objetivos y técnicas de recolección de información, sea entrevistas o investigación documental. Se realizó respetando el procedimiento de acuerdo con las bases de la metodología investigación científica con la finalidad de esquematizar el lineamiento de la obtención y acopio de datos y dar solución al problema de investigación, coordinando con los especialistas proseguir con la etapa de obtención de información veraz e interna.

3.7. Rigor científico

Para esta investigación se tuvieron en cuenta las teorías imperantes y seleccionadas que hablan de los distintos aspectos teóricos, con la finalidad de encontrar hallazgos que sean necesarios para la investigación. Todo ello, supondrá la valoración correcta de los nuevos hallazgos encontrados en los datos documentales, así como la constatación de la información recolectada en entrevistas.

Vasconcelos et al. (2021) define al rigor científico como la validación del objeto de estudio en una investigación. Por esta razón, previo a la aplicación de los instrumentos de recolección datos, se solicitó a dos expertos en investigación científica la validación del instrumento de recolección de datos que figura en la presente investigación, es decir de la guía de entrevista con la finalidad de certificar la calidad del estudio. Dichos expertos se detallan en la Tabla siguiente:

Tabla 2

Validación de instrumento

Instrumento	Datos Personales
Guía de entrevista	Riquelmer Amarildo Sandoval Peves Julio Edgar Castillo Casa

Fuente: Elaboración Propia.

3.8. Método de análisis de datos

Triangulación: Izcara (2016) sostuvo que la triangulación implica el cruce de diversas fuentes de información para producir los mismos resultados, usando entrevistas, bases teóricas, análisis documental. Resulta útil contar con una variedad de opciones para la recopilación de información y datos si se dispone del tiempo y los medios necesarios para ello. La investigación cuantitativa adolece de falta de riqueza, amplitud y profundidad cuando los métodos de recogida de datos son uniformes entre los estudios.

Categorización: Izcara (2016) define la categorización como un proceso de clasificación conceptual. Asimismo, todo este proceso se deriva de la creación de los datos obtenidos durante el trabajo de campo. Para Hernández y Mendoza (2018) el proceso de categorización implica la asignación de nociones a un nivel más abstracto. Las categorías tienen fuerza conceptual porque pueden agrupar ideas o subcategorías.

Saturación de categoría: Según Izcara (2016) define a la saturación cuando existe una repetición en las versiones vertidas por los informantes. Se refiere al momento en el que, tras una serie de entrevistas, grupos de discusión, etc., los datos cualitativos dejan de aportar nueva información. En ese momento, los investigadores dejan de recoger datos.

Codificación: Para Navarrete (2020), es el uso de los códigos como unidad que describiría los datos. En el análisis cualitativo, los datos obtenidos se organizan, se transcriben si es necesario y se codifican. La codificación consta de dos planos o niveles: el primero crea unidades de significado y categorías (codificación abierta), el segundo genera temas o categorías mayores (codificación axial) y el tercero identifica la categoría o tema principal. Sobre la base de estos esfuerzos de codificación, se crean vínculos entre los conceptos y, finalmente, se deriva una teoría de los datos. El análisis cualitativo iterativo se lleva a cabo con programas informáticos como Atlas.ti®. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

3.9. Aspectos éticos

Para esta investigación se ha contado con componentes éticos que aporten respeto a los principios en el proceso de investigación, normas éticas, morales, religiosas y jurídicas. Además, se siguió con los lineamientos planteados por la universidad y por los valores éticos personales, respetando los derechos del autor, transparencia y veracidad en la información recopilada (Comstock et al., 2021).

Se examinaron los mecanismos para la selección justa de las entidades, centrándose en los sistemas para proteger a los más vulnerables y compensar a quienes han sufrido o pueden sufrir daños como consecuencia de una selección injusta. Una revisión exhaustiva y responsable del documento de consentimiento informado, que incluya la consideración de cuestiones relacionadas con los distintos niveles de información, los distintos niveles de consentimiento y las distintas alternativas de decisión, así como la salvaguarda de la información personal y la garantía de la integridad del análisis de los datos, es esencial para defender el principio de autonomía o independencia (Acevedo Pérez, 2002).

IV. RESULTADOS

En este capítulo se describen hallazgos seleccionados en torno a la información acopiada por el instrumento de recolección de datos mediante el uso de la guía de entrevista y la información interna recolectada en el portal de transparencia de la Contraloría Pública.

4.1. Etapa previa o clarificación de presupuesto

El trabajo de campo se efectuó en el distrito de San Miguel, obteniéndose información por medio de la recopilación documental e información práctica aportada por los entrevistados, quienes son trabajadores de las áreas involucradas en el proceso de contratación de personal.

En este caso, se logró entrevistar a tres abogados de las áreas de Recursos Humanos, Asesoría Jurídica y Administración y Finanzas. Asimismo, se entrevistaron a personal de las mismas áreas, quienes fueron entrevistados negándose a ser grabados debido a la exposición de los datos que saldrían dentro de la entidad. Por lo que, se le pidió su consentimiento para la difusión escrita de sus respuestas a las múltiples preguntas realizadas.

En cuanto, a la fase de trabajo de campo, primero se solicitó a cada entrevistado realizar las entrevistas dentro de los meses de julio y agosto del 2022, en las instalaciones del recinto municipal a horas fuera del horario laboral. Así, también, indicándoles los objetivos de las entrevistas que tienen un fin netamente académico y no infiere en la gestión municipal, proporcionándoles una constancia del consentimiento informado y asegurando la confidencialidad de la información brindada.

4.2. Recoger la experiencia vivida

Posteriormente a las entrevistas, cada participante se procedió a recolectar toda la información en formato Word para dar inicio al análisis de cada respuesta brindada, separándolas por grupos, abogados y trabajadores, hallando similitudes en muchas

respuestas, lo cual se pudo codificar con la finalidad de interpretarlas en el caso de ambos grupos.

Con lo mencionado anteriormente, se pudo efectuar la triangulación de las respuestas vertidas por los dos grupos de entrevistados, obteniendo un solo resultado, obteniendo resultados ante cada pregunta.

4.3. Escribir y reflexionar de la experiencia vivida

4.3.1. Objetivo general

Determinar si el resultado del proceso de selección de los servidores públicos incide significativamente en el procedimiento de contratación de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

Las entidades nacionales en los procesos de contratación de personal por ley deberían seguir las directrices de SERVIR y la normativa laboral, en los que se pueda llevar a cabo un proceso virtuoso siguiendo las pautas en cada fase del proceso de reclutamiento tanto en los diferentes regímenes laborales.

El procedimiento de selección tiene diferentes etapas que son descritas por los Especialistas 1, 2 y 4, en los que se concluye que se inicia con el requerimiento del área usuaria, la evaluación realizada de los instrumentos de gestión para determinar el perfil que deberá contar el profesional a contratar para luego iniciar con el proceso de convocatoria y concurso público, iniciándose con la evaluación curricular, entrevista personal, todo ello de acuerdo a la normativa laboral y las directivas internas de contratación.

Dicho ello, cabe resaltar que en la etapa de evaluación se configura todo un proceso comparativo entre postulantes y la decisión que finalmente se toma para obtener al candidato deseado para el puesto de trabajo. De acuerdo con Chiavenato (2009), lo define como un proceso electivo para la búsqueda de personal más adecuado y que se acople al puesto, para ocupar los cargos requeridos por la entidad, así como lo explica López (1999), la selección de personal es un proceso dinámico que busca elegir al personal más valioso.

Ante la Pregunta N°01: *¿Cómo incide la contratación de un personal en las metas y objetivos organizacionales de la entidad?*, los Abogados 1, 2 y 3 mencionan que esta tiene una influencia positiva en el logro de los objetivos de cada entidad.

Por ello, Alles (2018) menciona que para que el reclutamiento en una organización sea óptima, se debe localizar y atraer a un conjunto de candidatos que puedan satisfacer las exigencias formuladas por áreas y sean potencialmente capacitados.

Por ello, Aguilar y Pacheco (2020) afirma que el inicio del proceso se dará con la identificación de las necesidades plasmadas en el requerimiento de personal.

Asimismo, como objetivos específicos son los siguientes:

i) Determinar si los resultados de los procesos de selección de los servidores públicos inciden en la gestión en las políticas públicas de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

Según las opiniones de los abogados 1, 2 y 3 es que las personas contratadas deben brindar una atención de calidad en los servicios públicos para la satisfacción de los vecinos.

Se define al nepotismo como una práctica incorrecta que genera conflictos de intereses, restringiendo la oportunidad e igualdad a los postulantes. Además, socava el control interno, la transparencia de los procesos y la evaluación como resultado de la incapacidad del superior para tratar con equidad a los trabajadores con relaciones familiares con los funcionarios mientras ejerce su autoridad. Los contratos de servicios, asesoramiento y otros acuerdos similares también están prohibidos.

Para que se lleve a cabo el proceso ideal, los resultados se deberían dar de acuerdo con la meritocracia, que se puede definir como un sistema en el que cada trabajador o postulante ingresa y avanza dentro del desarrollo de sus capacidades cognitivas, habilidades sociales, cualidades morales y desempeño en el trabajo. Por esa razón, Batallas (2021), incide que la meritocracia es el sistema de evaluación adecuado

que mide las capacidades, el trabajo realizado y las características que cada persona tenga.

ii) Determinar la manera en el que la evaluación del Proceso de Selección del Personal Contratado de la Municipalidad Distrital de San Miguel incide la respuesta de los servicios de los servicios públicos

Puede demostrarse que la prestación de un servicio público es un hecho desencadenante de la aplicación de los impuestos especiales, y se plantea la cuestión de si cualquier servicio prestado por el Estado puede considerarse un hecho desencadenante de una "Tax o tasa".

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 195° de la Constitución para cumplir con esta responsabilidad, los gobiernos locales tienen autoridad para originar, modificar y reprimir impuestos, así como para organizar, regular y gestionar los servicios públicos locales. De hecho, los gobiernos locales defienden y representan la prestación de servicios públicos a nivel de barrio.

Desde el punto de vista objetivo, Duguit define al Servicio Público como la actividad que está regulado con la finalidad que del cumplimiento de las actividades que irroguen. Asimismo, Callupe y Franco (2020) mencionan que el servicio público es aquel que es asumido por el poder público.

Cabe destacar que el Tribunal Constitucional, en su sentencia del caso 00053-2004-PI-TC, dictaminó que la necesidad de las tasas de limpieza pública, ornato y seguridad ciudadana va más allá del beneficio directo y/o real para la sociedad (individualización). De hecho, cuando se trata de servicios vitales prestados por el municipio, en los que a menudo se cruzan la utilidad individual y la comunitaria, no siempre es viable argumentar un beneficio directo, sino que hay que recurrir a uno indirecto. Como resultado de la prestación de servicios públicos locales, los ciudadanos obtienen beneficios.

Para Delgado Mallasca et al. (2018), al existir una correlación directa entre la contribución del contribuyente al Estado y la prestación de una actividad por parte

del municipio, el servicio público prestado por el municipio se considera un impuesto vinculado.

Vale la pena señalar que estos servicios públicos apoyados por los impuestos municipales están en consonancia con la obligación del Estado de hacer frente a problemas graves y son competencia de los gobiernos locales.

La limpieza de calles, la recogida de basura, el mantenimiento de parques, la instalación de jardines, la protección policial y otros servicios similares son ejemplos de lo que los gobiernos locales suelen cobrar. El Edicto 40 N° 182-MML, para los casos específicos de mantenimiento de limpieza pública, parques y jardines, y relleno sanitario; y el Edicto 183-MML respecto al servicio de serenazgo municipal, que faculta a las municipalidades distritales a determinar su determinación, fueron promulgados en 1993 por la Municipalidad de Lima e incorporados al sistema tributario municipal provincial.

La calidad del servicio busca la satisfacción de los vecinos que, a su vez, se basan en la percepción de los servicios que brinda la autoridad local para que gocen de determinados servicios inherentes al pago de arbitrios que realizan los vecinos.

En cuanto a la mala gestión en el sector público, la culpa la tiene la falta de comprensión de las funciones de algunos trabajadores, lo que provoca un importante descontento entre los que están bien preparados. Según Vargas (2020), el servicio de atención al cliente es un conjunto de tácticas diseñadas para satisfacer las demandas y expectativas de los consumidores externos de una organización.

V. DISCUSIÓN

Interpretar la incidencia de los procesos de selección de los servidores públicos en el procedimiento de contratación de la Municipalidad Distrital de San Miguel, tiene como resultado general que está vinculado al debido procedimiento de los procesos de contratación y a la óptima contratación de los servidores de acuerdo con los perfiles de puestos presentados por el área usuaria, teniendo como finalidad la creación de valor y el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Para Mejía (2022), Gómez (2020) y Sejuro (2018) existe la necesidad de contar con normas claras que se originen para el empleo público que erradique los serios problemas que enfrenta el Estado en materia de recursos humanos como la carencia de la carrera pública, la informalidad en las contrataciones y las bajas remuneraciones, el exceso de personal y la ausencia de políticas en cuanto a productividad.

La observación constante de los incidentes en la entidad durante un período de tres meses, seguida de la triangulación de la información obtenida de las entrevistas con abogados y especialistas administrativos-laborales que trabajan en la Municipalidad Distrital de San Miguel, permitió cumplir con el contenido de credibilidad. Se revisaron y analizaron documentos, tesis, libros, publicaciones científicas y sentencias judiciales en el marco de un proceso de recopilación y análisis de datos en colaboración. Se cumplieron los siguientes contenidos dependientes: identificación de la condición y el papel del investigador, descripción exhaustiva de los informantes, identificación y descripción de las técnicas e instrumentos de recogida de datos a través de la guía de entrevistas y la hoja de análisis de juicios, e identificación y descripción de las técnicas de análisis de datos a través de las entrevistas y el análisis documental.

La esencia del requisito de fiabilidad se cumplió mediante la transcripción de las entrevistas firmadas por los propios participantes y mediante la triangulación de varias fuentes.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La selección y reclutamiento de servidores se relaciona significativamente con la calidad prestada a los vecinos con la gestión interna de la Municipalidad Distrital San Miguel, 2018.

Segunda: Los servicios prestados por el personal se relacionan significativamente con la percepción de calidad de los servicios que presta la municipalidad.

Tercera: Las ocurrencias alertadas por el OCI se han debido a la mala praxis de la oficina de recursos humanos y la mala gestión de los recursos humanos de la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al Alcalde la Municipalidad Distrital San Miguel, disponga una herramienta de control del proceso de selección de personal para el logro de eficiencia en cada etapa.

Segunda: Al Jefe de Recursos Humanos implemente optimice los procedimientos de selección de personal mediante el uso de estrategias para la contratación de personal con alta calidad y mitigación de favoritismo.

Tercera: Al Gerente Municipal gestione la implementación de un equipo de seguimiento y monitoreo del reclutamiento.

REFERENCIAS

Acevedo Pérez, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *CIENCIA Y ENFERMERIA*, 8(1), 15–18. <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532002000100003>

Aguilar, A., & Pacheco, A. (2020). *Organizaciones Culturales de la Sociedad Civil: Modelos de gestión cultural y administrativa - Dialnet*. 49–74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7183703>

Alles, M. (2018). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires Granica. En *Garnica* (Garnica). https://www.academia.edu/37734651/Alles_M_2013_Dirección_estratégica_de_recursos_humanos_Gestión_por_competencias_Buenos_Aires_Granica

Alvarado Tamayo, A. H. (2021). *El impedimento para contratar con el Estado por razón de parentesco con altos funcionarios públicos*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Atalaya Pisco, M. C. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de investigación en psicología*, 4(2), 133–144. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176577&info=resumen&idioma=ENG>

Balestero Casanova, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, 21(21), 118–148. <https://doi.org/10.22235/RD.VI21.2100>

Barra, N. (2017). *El control social en la prevención de las malas prácticas administrativas y la corrupción: Especial atención a la participación ciudadana* [Tesis de Maestría, Universidad de Salamanca]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=122465>

Batallas Lara, C. (2021). Avances en la lucha para la erradicación de la corrupción en Perú: un análisis sobre la ética y transparencia en la función pública. *LEX* -

REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS, 19(28), 361. <https://doi.org/10.21503/lex.v19i28.2336>

Bernal Torres, C. (2016). Metodología de la Investigación Bernal 4ta. edición. En *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CESAR BERNAL CUARTA EDICION* (PEARSON, Vol. 4). https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_Bernal_4ta_edicion

Bustamante-Zapata, L. F. (2018). ¿Cosmopolitismo o aculturación? los principios y derechos fundamentales de la constitución política de Colombia de 1991. *Revista eleuthera*, 18, 111–130. <https://doi.org/10.17151/ELEU.2018.18.7>

Callupe Arias, E., & Franco Sanchez, P. (2020). *Gestión por procesos en la etapa de preinversión para el mejoramiento de la formulación de los proyectos de inversión pública y la atención del programa nacional de Infraestructura Educativa-Ministerio de Educación-Lima Metropolitana 2017-2019*. Universidad San Martín de Porras.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. En *The McGraw-Hill Companies, Inc* (Vol. 59).

Chicaiza Sánchez, O., Bastidas Picoita, C., Llano Ushiña, A., Moreno Sánchez, P., & Hernández Aráuz, M. (2018). Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 37(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000100012

Comstock, G., Shamo, A., & Lavery, J. (2021, abril 18). *Ética en la Investigación*. Bastis Consultores. <https://online-tesis.com/etica-en-la-investigacion/>

Costa Aponte, F., Sánchez Aguilar, A., Hidalgo Calle, N., Villacorta Olazabal, M., & Huapaya, E. (2019). *Perú: Percepción ciudadana sobre gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones, Julio - Diciembre 2018*. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-percepcion->

governabilidad-enero-2019-4ta-version.pdf

Delgado Mallasca, E., Bautista Alzamora, E., Ruelas Moscoso, J., Figueroa Sánchez, A., Gestión Pública, G., Willian Bautista Alzamora Maestro Autor, E., & Guillermo Ruelas Moscoso Maestro, J. (2018). Gestión pública, y gobernabilidad democrática, en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo 2018. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 5(2), 32–50. <https://doi.org/10.24265/IGGP.2018.V5N2.03>

DL N° 276. (2018). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*.

DL N°728. (2020). *Ley de productividad y competitividad laboral*.

Espinoza Guerrero, R. (2011). *La Revolución de la gestión del siglo XXI*. <http://docplayer.es/43693328-Partida-ruc.html>

Esteban Nieto, T. (2018). *TIPOS DE INVESTIGACIÓN*.

Fernández Collado, C. (2020, noviembre 21). *Investigación descriptiva: definición, características, métodos, ejemplos y ventajas | Wechsel*. [imwechsel.com](https://imwechsel.com/es/investigacion-descriptiva-definicion-caracteristicas-metodos-ejemplos-y-ventajas/). <https://imwechsel.com/es/investigacion-descriptiva-definicion-caracteristicas-metodos-ejemplos-y-ventajas/>

Garavito Conislla, P. S. (2018). *Influencia de la corrupción en los procesos de contratación y selección del Estado*. Universidad Nacional Federico Villarreal.

Gómez Camal, M. del C. (2020). Factores relevantes para la selección del personal en las empresas agroveterinarias de Escárcega. *Revista OIDLES*, 14. <https://www.eumed.net/es/revistas/oidles/vol-14-no-29-diciembre-2020/factores-seleccion-personal>

Gómez, M. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. *Acta bioethica*, 14(1). https://www.academia.edu/11232932/Introducción_a_la_Metodología_de_la_Investigación_Científica_Autor_Prof_Marcelo_Gómez_1_

Gutiérrez Camacho, W. (2017). Radiografía de la corrupción en el Perú. En *Reporte de corrupción* N° 1. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/08/Reporte-de-corrupcion-DP-2017-01.pdf>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGRAW-HIL (ed.)). [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)

izárraga Houghton, C. (2016). Derecho Penal, Psicología Y Delitos De Corrupción * Criminal Law, Psychology and Corruption Offenses. *THĒMIS-Revista de Derecho*.

Izcara Palacios, S. (2016). Manual de investigación cualitativa. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Número 9). [http://www.grupocieg.org/archivos/Izcara \(2014\) Manual de Investigación Cualitativa.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos/Izcara%20(2014)%20Manual%20de%20Investigación%20Cualitativa.pdf)

Kabeyi, M. (2019). Organizational strategic planning, implementation and evaluation with analysis of challenges and benefits for profit and nonprofit organizations. *International Journal of Applied Research*, 5(6), 27–32. <https://doi.org/10.22271/ALLRESEARCH.2019.V5.I6A.5870>

Layme Mamani, E. (2014). *Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la municipalidad provincial Mariscal Nieto* [Universidad José Carlos Mariátegui]. http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/22/Egla_Tesis_titulo_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley N° 30057. (2014). *Ley del Servicio Civil*.

Madrid Valerio, C., & Palomino Ramírez, W. (2020). Oportunidades de corrupción y pandemia: el compliance gubernamental como un protector eficaz al interior de las organizaciones públicas. *Desde el Sur / Scielo Perú*, 12(1), 213–239. <https://doi.org/10.21142/DES-1201-2020-0014>

Mejía Pajuelo, M. (2022). *FProcedimiento Administrativo Disciplinario Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Huaraz- 2021*. Universidad Cesar Vallejo.

Montealegre Franco, J. (2018). *Análisis económico del LEY 4170 de 2011 por el cual se crea la agencia nacional de contratación Pública-Colombia compra*. Pontificia Universidad Javeriana.

Montoya, Y. (2014, septiembre 10). *¿Qué es la corrupción pública? - PUCP - YouTube*. PUCP. https://www.youtube.com/watch?v=6rQC3Mf5_QU

Morales, C. (2022). *Recursos humanos (RRHH)* . Qué es, definición y concepto - Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>

Navarrete, F. (2020). La codificación en el método de investigación de la grounded theory o teoría fundamentada (Virginia Monge Acuña) – Métodos Avanzados de Investigación 2 : Análisis del discurso. En *Métodos Avanzados de Investigación 2 : Análisis del discurso*. <http://www.metodos.work/2020/10/28/la-codificacion-en-el-metodo-de-investigacion-de-la-grounded-theory-o-teoria-fundamentada-virginia-monge-acuna/>

OCSE. (2019). Directiva N° 002-2019-Osce/Cd Plan Anual De Contrataciones I. *Osce /Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, Directiva, 7*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2677720/Directiva N° 002-2019-OSCE/CD. Aprobada mediante Resolución N° 213-2021-OSCE/PRE.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2677720/Directiva_N°_002-2019-OSCE/CD_Aprobada_mediante_Resolucion_N°_213-2021-OSCE/PRE.pdf)

Pérez Guevara, L., Zárate Tacca, W. R., Antón de los Santos, M. A., & Holgado Quispe, A. M. (2022). Ética , política y corrupción : Una revisión conceptual enfatizada en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XXVIII, 256–267.

Prialé Zevallos, G. (2021). Gestión del gasto público en obras. En *Gestión del gasto público en obras*. <https://doi.org/10.18259/978-612-4443-31-2>

Ramírez Atehortúa, F. H., & Zwerg-Villegas, A. M. (2012). Research Methodology:

More than a recipe. *AD-minister*, 20, 91–111.

Rey Camacho, L. (2016). *Análisis de la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las organizaciones en el Siglo XXI* [Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15439/ReyCamachoLinamaria2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodrigo Martínez, J., Martínez Pina, E., & Ramos Villagrasa, P. (2016). *La selección de Personal en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Policía Local de Zaragoza*. Universidad de Zaragoza.

Rodríguez Layza, I. P. (2020). *Regulación legal del procedimiento de selección de la contratación igual o inferior a 8 UIT en las contrataciones del Estado*. Universidad Privada Antenor Orrego.

Sejuro Medina, B. (2018). *Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de la selección de personal de la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva - Tacna, 2018* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34828/sejuro_mb.pdf?sequence=1

Transparencia Internacional. (2022). *Índice de percepción de la corrupción 2021*.
https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2022/01/CPI2021_Report_ES-web.pdf

Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud Interview: a practical guide for qualitative data collection in health research. *Rev. Fac. Med*, 65(2), 329–361. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

Valdiviezo-López, R., Ruiz-Loayza, G. L., & Martínez-Quintanilla, R. F. (2021). El Kaizen como un sistema de gestión de contrataciones para el éxito organizacional en una entidad pública del Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 60–78.
<https://doi.org/10.33890/INNOVA.V6.N3.1.2021.1874>

Vargas, J. P. (2020). *La importancia de brindar un servicio de software de calidad. La experiencia de aplicar ITIL en una mesa de ayuda de una empresa de salud.* Universidad Nacional de la Plata.

Vasconcelos, S., Menezes, P., D Ribeiro, M., & Heitman, E. (2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. *Scielo en perspectiva*, 458(7242), 1078. <https://doi.org/10.1038/4581078A>

ANEXO

Matrices de datos cualitativos

Tabla 3

Reducción de datos y generación de subcategorías

Entrevistado	Pregunta	Respuesta Textual	Subcategorías	Código
Abogado 1	1	Puedo decir que influye de manera positiva o negativa, dependiendo del personal contratado y de factores como pueden ser su experiencia o los estudios que ha realizado dicho personal, también hoy en día hay que estar muy actualizado con los cursos y programas que puedan existir.	Factores positivos y negativos Actualización de conocimientos	FPN AC
	2	El valor que aportan es importante para el desempeño de sus funciones, desde mi opinión el valor que aportan es el profesional ya que son personas con carreras y estudios universitarios contratadas bajo concurso público.	Valor profesional Carreras y estudios	VP CE
	3	El clima laboral hoy en día es muy importante, ya que el personal que labora en la municipalidad debe estar motivada de manera psicológica mediante ambientes creados para un buen desempeño profesional	Motivación psicológica Desempeño profesional	MP DP
	4	En mi opinión los vecinos son los primeros que pueden observar el comportamiento y el desempeño de las personas contratadas, lamentablemente también existen personal que no sabe cómo actuar frente a incidencias que puedan presentarse.	Observación Desempeño laboral	OB DL
	5	Puedo decir que los trabajadores de la municipalidad son la imagen de la institución, esta imagen debe ser bien cuidada asimismo generar ese valor para que todos los ciudadanos se sientan que como gobierno municipal nos preocupamos por el bienestar del vecino.	Imagen institucional Generación de Valor	II GV
	6	Respecto al grado de satisfacción puedo decir que frente a los servicios de limpieza el municipio realiza todos los controles, ahora, lamentablemente se puede sentir y escuchar que frente a la seguridad ciudadana nos falta mejorar.	Grado de satisfacción Servicio de Limpieza	GS SL

Entrevistado	Pregunta	Respuesta Textual	Subcategorías	Código
	7	Normalmente se lleva a cabo mediante contrataciones C.A.S. , lo cual siempre figura en la página de la municipalidad las contrataciones que requerimos.	Contratación CAS Transparencia	CC TR
	8	Los lineamientos que usa el área de Recursos Humanos se enfocan en determinar el perfil laboral y los requisitos que determina el área, como por ejemplo si estamos buscando personal para un área legal lo más conveniente es requerir los servicios de un abogado.	Lineamientos Perfil Laboral	LN PL
	9	Normalmente al ser contratadas mediante favoritismo incide de manera negativa ya que son personas no tan preparadas con poca experiencia	Poca Experiencia Incidencia negativa	PE IN
	10	La nueva gestión tiene un planeamiento trasado para la realización de las actividades en beneficio del municipio y de los vecinos, lamentablemente esto se verá afectado por este tipo de contrataciones ya que no contaríamos con personal capacitado ni preparado.	Planeamiento Beneficio institucional	PLA BI
	11	Siempre debe de existir un órgano de control capaz de realizar un seguimiento a todas las actividades que se realicen en el municipio solo así evitaríamos actos de corrupción.	Órgano de control Seguimiento de actividades Corrupción	OC SA CO
Abogado 2	1	Es fundamental para crear un equipo competitivo, para el logro de los objetivos y metas de la entidad.	Equipo competitivo Logro de los objetivos Metas de la entidad	EC LO ME
	2	La eficiencia en el desarrollo de sus actividades	Desarrollo de sus actividades	DA
	3	Un clima laboral positivo, es una motivación e incide en la eficiencia y eficacia del trabajador	Motivación	MO
	4	Un buen trato y brindar una atención de calidad	Atención de Calidad	AC
	5	Es parte importante de la entidad, el mismo que contribuye al logro de los objetivos, reclutando a los empleados adecuados para cada puesto con formación suficiente para desempeñar sus funciones	Logro de objetivos Empleados adecuados al puesto	LO EAD
	6	Grado de satisfacción buena, toda vez que la MDSM satisface de manera óptima las expectativas y necesidades del ciudadano San Miguelino	Grado de satisfacción Optimización Necesidades del ciudadano	GRA OP NC
	7	A través de publicaciones de convocatorias	Publicidad	PU
	8	De acuerdo a la necesidad del área usuaria	Necesidad del área	NA
	9	Ineficiencia en el desempeño de sus funciones, debido a que no cuentan con formación suficiente.	Desempeño de funciones Formación insuficiente	DFU FI

Entrevistado	Pregunta	Respuesta Textual	Subcategorías	Código
Abogado 3	10	Restringe el acceso en condiciones de igualdad y la dificultad de la entidad de cumplir con las metas establecidas	Transgresión Condiciones de igualdad Metas establecidas	TRA CIG MES
	11	El Órgano de Control debería actuar con mayor efectividad en la supervisión, vigilancia y verificación de la correcta gestión.	Efectividad en la supervisión Vigilancia Verificación de la gestión	ESU VI VEG
	1	Incide de manera positiva ya que, a través del conocimiento adquirido por parte del personal contratado, además de las herramientas brindadas, la entidad pública podrá alcanzar sus metas u objetivos, de manera organizada, estructura y, en un corto plazo.	Herramientas Metas y objetivos Estructural	HE MYO ETU
	2	Las personas contratadas en los últimos cuatros años tienen un alto valor, ya que a lo largo de este tiempo se han venido adecuando a las nuevas metodologías de trabajo que se vienen aplicando en la administración pública, como es el trabajo remoto.	Alto valor Nuevas metodologías Administración pública	AV NM AP
	3	El clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral del personal contratado ya que un buen ambiente de trabajo influye bastante en el rendimiento de los trabajadores y su resultado dentro de la administración pública.	Desempeño laboral Personal contratado Rendimiento laboral Administración pública	DL PC RL AP
	4	El trabajo de las personas contratadas influye significativamente, toda vez que la capacidad, el esfuerzo, la eficacia y la celeridad desarrolladas por estos últimos mejora los servicios públicos que se brindan por parte de la administración pública, lo que se ve reflejado en la satisfacción de los vecinos.	Servicios públicos Satisfacción de los vecinos	SP SV
	5	Influye en demasía, ya que la buena gestión y organización de la unidad de recursos humanos permite que los trabajadores brinden un servicio de calidad orientado a la satisfacción del vecino, lo que permita que estos últimos perciban una entidad eficiente y eficaz.	Buena gestión Satisfacción del vecino	BGE SV
	6	El grado de satisfacción de los vecinos, es considerablemente buena ya que observan un distrito limpio y seguro, debido a la buena gestión que realiza la entidad pública.	Grado de satisfacción Buena gestión	GRS BG
	7	Los procedimientos de selección llevados a cabo por la entidad pública son llevados a cabo de manera eficaz, eficiente y célere, respetando en todo momento los plazos, las formas y el fondo para las contrataciones públicas de la entidad, según la normativa vigente.	Procedimientos de selección Contrataciones públicas Normatividad laboral	PRS CP NL

Entrevistado	Pregunta	Respuesta Textual	Subcategorías	Código
	8	Los lineamientos que sigue la oficina de Recursos Humanos son los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de sus normas y directivas, reclutando de esta forma al personal idóneo para la entidad pública.	Lineamientos de SERVIR Normativas internas Directivas de la entidad	LSER NI DE
	9	Les afectaría negativamente, ya que varios de los servicios que son ejecutadas por el personal favorecido, no serían los más idóneos ni tendrían los resultados para los que fueron contratados, perjudicando enormemente en los servicios públicos brindados a la entidad.	Mala gestión de los servicios públicos Resultados ineficientes	
	10	Les afectaría negativamente, ya que muchos de los servicios, bienes u obras que habrían sido ejecutadas por empresas favorecidas, sus resultados no serían los mejores ni tendrían los resultados esperados, perjudicando enormemente a la entidad.	Empresas favorecidas Resultados inesperados Perjuicio de la entidad	EFA RINE PE
	11	Es de suma importancia el rol que cumple el Órgano de Control Institucional, ya que, con su rol fiscalizador de los procesos de selección realizados por las entidades públicas, puede advertir de las incongruencias o anomalías que pudieran darse dentro de dicho procedimiento, informando a los órganos competentes a fin de tomen las acciones correspondientes del caso, evitando el perjuicio económico de las entidades públicas y determinando responsabilidades de los malos funcionarios públicos.	Rol fiscalizador Procesos de selección Advertencias de anomalías Perjuicio económico Entidades públicas Malos funcionarios	RFIS PS ADANO PE EP MF
Especialista 1	1	La contratación de un nuevo elemento incide de manera positiva ya que aporta un nuevo ritmo de trabajo y siempre tiene la finalidad de alcanzar las metas de manera más rápida.	Ritmo de trabajo Alcanzar metas	RIT AM
	2	En los últimos 04 años, el valor humano siempre ha sido positivo, dinámico y favorable para la gestión administrativa de la entidad en el cumplimiento de sus metas.	Positivo Dinámico Gestión administrativa	PS DN GA
	3	Un buen clima laboral influye de manera positiva en el comportamiento del personal para el desempeño de sus funciones en temas de proactividad y compromiso.	Desempeño Proactividad Compromiso	DS PAC CP
	4	La finalidad de adicionar un personal a las áreas de la entidad municipal es agilizar los trámites y procesos con la finalidad de hacer una mejor gestión y por ende brindar un mejor servicio a los vecinos.	Agilidad de trámites	AT
	5	En la actualidad el área de RRHH no gestiona de manera eficiente el desarrollo y gestión de sus funciones, incumpliendo la amplificación del potencial humano, ya que no prevé y menos aún se proyecta y	Desarrollo y gestión Falencia	DG FL MCF

Entrevistado	Pregunta	Respuesta Textual	Subcategorías	Código
		gracias a esa falencia se pierde potencial haciendo que quienes deben quedarse migren a otras entidades en busca de mejores condiciones para desarrollarse.	Mejores condiciones de desarrollo	
	6	Los vecinos en cuanto a los servicios de limpieza, las áreas de Gestión ambiental han efectuado un buen trabajo y en seguridad ciudadana, se ha avanzado bastante pero no se ha logrado llegar a la meta prevista.	Servicios de limpieza Gestión ambiental Seguridad ciudadana	SL GA SC
	7	Los procedimientos de personal se llevan a cabo mediante las convocatorias CAS que tienen un tiempo de proyección de 45 días aproximadamente mediante convocatoria pública para contratar personal que cumpla funciones permanentes.	Convocatorias CAS Convocatoria Pública	CCS CP
	8	Como primer paso se detecta la necesidad, la misma que se plasma en un requerimiento, el mismo que es derivado al área de RRHH para su análisis en base al CAP (Perfil de puesto) y luego se lanza la convocatoria pública para una entrevista a los postulantes y luego la elección para terminar en un contrato CAS.	Requerimiento Perfil de puesto	RQ PP
	9	No podemos negar que la mayoría de convocatorias CAS son dirigidas a personas que ya vienen laborando como locadores, convirtiéndose sólo en una mera formalidad para su contratación y así obtener los beneficios de ley; por lo que no existe un cambio rutinario en el esquema laboral municipal y menos aún en el ambiente laboral.	Formalidad Beneficios Esquema laboral municipal	FM BN ELM
	10	Afecta de manera negativa ya que se pierde la oportunidad de contar con buenos profesionales dándole preferencia a personas que no están aptas o capacitadas para ejercer de mejor manera en las labores.	Oportunidad de contratación Personas capacitadas	OC PC
	11	Sería justa y necesaria donde la OCI debería intervenir siempre en todos los procesos de contratación de personal supervisando tanto al área de RRHH como a Logística para las contratación de locadores.	Procesos de contratación Supervisión Contratación de locadores	PC SP CL
Especialista 2 Maria Leonor	1	La incidencia de la contratación de un personal en las metas y objetivos será favorable en la medida que se realice una selección adecuada, con personal apto para cada puesto y sobre todo deberá dársele la confianza necesaria que será fundamental para garantizar a la entidad un crecimiento sostenido.	Selección adecuada Confianza Crecimiento sostenido	SA CO CS
	2	Las personas contratadas con antigüedad de 04 años es muy probable que sea un personal capacitado por cuanto puede haber desarrollado y potenciado sus habilidades y redundará en el incremento de la productividad de la entidad.	Personal capacitado Potencial humano Productividad	PC PH PD

Entrevistado	Pregunta	Respuesta Textual	Subcategorías	Código
	3	El clima laboral incide en gran medida en el desempeño del personal, un clima libre de conflictos y egoísmos, con buena comunicación influye de manera positiva en el rendimiento, por cuanto pondrán mayor empeño en trabajar y se esforzarán para sacar adelante a la entidad.	Desempeño laboral Libre de conflictos	DL LC
	4	La contratación del personal en las entidades deberá ajustarse a los perfiles de los puestos adecuadamente, asimismo, un personal contratado tendrá cierta seguridad y estabilidad financiera la cual se verá traducida en un servicio de mejor calidad a la comunidad.	Adaptarse a los perfiles de puestos Estabilidad financiera	APP EF
	5	La gestión de recursos humanos tiene gran influencia en la imagen institucional de la entidad harán falta estrategias y procedimientos adecuados para lograr que el trabajador se identifique y tenga un sentido de pertenencia con la entidad.	Influencia Imagen institucional	IF II
	6	El grado de satisfacción en el vecino sanmiguelino frente a los servicios públicos de limpieza y seguridad ciudadana es calificada de regular; en cuanto a servicios públicos la percepción del vecino es bastante favorable, no así en cuanto a la seguridad ciudadana por cuanto, pese a la preocupación de la Municipalidad por proteger al vecino, existen factores externos que afectan la seguridad del distrito. Ejem. La ola delincriminal que viene de distritos aledaños e incluso distantes, haciendo falta una política estricta a nivel gubernamental.	Grado de satisfacción Percepción del vecino	GS PV
	7	A saber, a través de convocatorias públicas, subidas en el Portal Web de la Municipalidad.	Convocatorias publicas	CP
	8	A saber, la Municipalidad cuenta con instrumentos (Manual de Organización y Funciones y Reglamento de Organización y Funciones) mediante los cual se establecen los procedimientos y funciones inherentes a la Unidad de Recursos Humanos quien se encarga de la selección del personal ciñéndose a ellos, así también a las normas legales laborales vigentes.	Instrumentos de gestión Procedimientos y funciones Normas legales	IG PF NL
	9	Las personas contratadas por favoritismo o nepotismo generalmente inciden de manera negativa en el desarrollo de las actividades de cada área usuaria causando divisionismos lo cual redundará en una menor productividad.	Favoritismo Desarrollo de actividades Divisionismos	FV DA DV
	10	Las contrataciones efectuadas mediante favoritismo o nepotismo son perjudiciales pues impide que trabajadores verdaderamente	Favoritismo Personal Calificado	FV PEC

Entrevistado	Pregunta	Respuesta Textual	Subcategorías	Código
		calificados puedan contribuir a la entidad aportando sus conocimientos y habilidades influyendo finalmente en el servicio al ciudadano.		
	11	Considero que, el Órgano de Control podría mitigar los actos delictivos que se pudieran generar en las contrataciones exigiendo a las entidades del Estado contar con perfiles de puestos mínimamente detallados y que las contrataciones se ciñan a políticas eficientes en la Gestión de Recursos Humanos.	Mitigación de actos delictivos Perfiles de puestos mínimos	MAD PPM
Especialista 3	1	De manera positiva, siempre que las metas y objetivos sean entendidos e interiorizados en el trabajador	Metas y objetivos	MO
	2	Experiencia, mejora de procesos, gestión de conocimiento	Experiencia Mejora de procesos	EP MP
	3	Directamente, un buen clima laboral, tendrá trabajadores felices, genera retención del talento humano.	Trabajadores felices Retención de talento humano	TF RTH
	4	Si existe la vocación de servicio por parte de los trabajadores, será positiva, caso contrario existirán las quejas por parte de los vecinos por el servicio brindado	Vocación de servicio Quejas	VS QJ
	5	Directamente, pues deben contratar al personal idóneo para atender las necesidades de los clientes internos (personal de la empresa) y clientes externos (vecinos)	Personal idóneo Clientes internos	PI CI
	6	Grado de satisfacción, reflejado en espacios públicos ordenados, y limpios. Seguros al ver patrullaje y centrales de video vigilancia.	Grado de satisfacción Espacios públicos	GS EP
	7	Mediante evaluación curricular y entrevista personal.	Evaluación curricular Entrevista personal	EVC ENTP
	8	Directivas internas de contratación, términos de referencia para la convocatoria,	Directivas internas Términos de referencia	DINT TDR
	9	Crea y fomenta, desorden y desconfianza en los procesos de selección, desanima al personal calificado a seguir creciendo profesionalmente, además de estar prohibido	Desorden Desconfianza Crecimiento profesional	DO DC CPRO
	10	Afectaría de una manera considerable la imagen de la municipalidad, pues se vería envuelta en un escándalo si se supiera que no respeto políticas de contratación y normas que exigen las municipalidades	Imagen de la municipal Irrespeto de políticas de contratación	IMU IRRP
	11	A través de políticas, revisión de CV,s y parentescos, declaraciones juradas, auditorías internas, perfiles de puesto	Revisión de curriculum Parentesco Perfiles de puestos	RVC PRT PP

Entrevistado	Pregunta	Respuesta Textual	Subcategorías	Código
Especialista 4	1	Considero vital la buena elección de talento humano para ayudar a cumplir con aquellas metas y objetivos planteados por la entidad.	Talento humano Metas	TH MT
	2	Considero que las personas que laboran en la municipalidad son el motor de la entidad y aportan compromiso y responsabilidad.	Motor de la entidad Compromiso	MENT CP
	3	Un buen clima laboral es vital para poder fortalecer el trabajo en equipo y, de esta manera, agilizar los procesos.	Fortalecimiento del trabajo en equipo Agilidad de procesos	FTE AGP
	4	El correcto trabajo de las personas contratadas influye en la satisfacción del vecino al momento de recibir un servicio por parte de la entidad. El trato del trabajador y su experiencia permite que el vecino pueda ver satisfecho su requerimiento.	Correcto trabajo Satisfacción del vecino	CTR SVE
	5	La buena gestión de recursos humanos es sumamente importante en la imagen de la entidad ya que el personal es el encargado de tratar directamente al administrado.	Gestión de recursos humanos	GRH
	6	Considero que el grado de satisfacción de los vecinos frente a los servicios públicos de limpieza y seguridad ciudadana es superior a la media.	Satisfacción de los vecinos Servicios públicos	SV SPU
	7	La manera en la que la municipalidad lleva a cabo procedimientos de selección es en su mayoría por concurso, ello permite evaluar la aptitud de los candidatos.	Procedimientos de selección Concurso público	PROCS COP
	8	El área de recursos humanos se guía de la ley y las directivas establecidas por la entidad para poder llevar a cabo un procedimiento de selección eficiente.	Directivas	DIR
	9	El trabajo desempeñado por todos los trabajadores influye significativamente en los requerimientos que se necesita en el área usuaria.	Requerimientos del área usuaria	RQU
	10	Considero que las contrataciones efectuadas mediante favoritismo o nepotismo puede afectar significativamente a la gestión actual ya que como he mencionado anteriormente la correcta selección de personal de acuerdo a ley, tomando en consideración los conocimientos y la experiencia, va a influir en que los servicios se desarrollen satisfactoriamente, así como el logro de metas y objetivos.	Selección de personal Conocimiento Desarrollo satisfactorio	SP CON DSA
	11	El órgano de control es vital para poder identificar, investigar y trasladar los presuntos casos de corrupción a la Contraloría.	Investigar Presuntos actos de corrupción	INV ACP

Tabla 4*Matriz de triangulación de Abogados*

Pregunta	Interpretación			Resultado Especifico
	Abogado 1	Abogado 2	Abogado 3	
¿Cómo incide la contratación de un personal en las metas y objetivos organizacionales de la entidad?	Influencia positiva o negativa Personal contratado Perfil del personal	Equipo competitivo Logro de los objetivos Metas de la entidad	Herramientas Metas y objetivos Estructural	La contratación del personal contratado tiene influencia positiva para el logro de los objetivos y metas de la entidad.
¿Qué tipo de valor aportan las personas contratadas en los últimos 04 años?	Profesionalismo Conocimiento de la materia	Desarrollo de sus actividades	Alto valor Nuevas metodologías Administración pública	Las personas contratadas se identifican por profesionalismo, conocimientos técnicos, metodologías
¿Cómo incide el clima laboral en el desempeño del personal seleccionado?	Motivación psicológica Ambientes creados Desempeño profesional	Motivación	Desempeño laboral Personal contratado Rendimiento laboral Administración pública	El clima laboral incide en la motivación psicología del personal contratado en el desempeño laboral y profesional
¿Cómo incide el trabajo de las personas contratadas en el servicio público otorgado a los vecinos?	Observación directa Desempeño de las personas contratadas Malas praxis ante incidencias	Atención de Calidad	Servicios públicos Satisfacción de los vecinos	Las personas contratadas deben brindar una atención de calidad en los servicios públicos para la satisfacción de los vecinos
¿Cómo influye la gestión de recursos humanos en la imagen institucional de la entidad?	Imagen Institucional Generación de valor Bienestar del vecino	Logro de objetivos Empleados adecuados al puesto	Buena gestión Satisfacción del vecino	Las personas contratadas deberán brindar una buena gestión para generar valor en sus labores para brindar satisfacción al vecino.
¿Cuál es el grado de satisfacción de los vecinos frente a los servicios públicos de	Servicios de limpieza Controles Mejoras en la seguridad ciudadana	Grado de satisfacción Optimización Necesidades del ciudadano	Grado de satisfacción Buena gestión	En el caso de la limpieza pública, el vecino ha alcanzado un grado de satisfacción. En cambio, en la seguridad ciudadana manifiestan

Pregunta	Interpretación			Resultado Especifico
	Abogado 1	Abogado 2	Abogado 3	
limpieza y seguridad ciudadana?				que debería haber mejoras para una buena gestión.
¿De qué manera la Municipalidad lleva a cabo procedimientos de selección de personal?	Contrataciones C.A.S. Página de la municipalidad Contrataciones	Publicidad	Procedimientos de selección Contrataciones públicas Normatividad laboral	Se llevan a cabo las contrataciones públicas mediante la publicidad de las convocatorias
¿Cuáles son los lineamientos que sigue el área de recursos humanos para llevar a cabo un procedimiento de selección eficiente?	Perfil laboral Requisitos	Necesidad del área	Lineamientos de SERVIR Normativas internas Directivas de la entidad	Los procedimientos de selección en la Municipalidad se llevan a cabo con los lineamientos establecidos en la normatividad laboral.
¿Cómo incide el trabajo desempeñado de las personas contratadas por favoritismo o nepotismo con los requerimientos mínimos que se necesitan en el área usuaria?	Favoritismo Incidencia negativa Poca experiencia	Desempeño de funciones Formación insuficiente	Mala gestión de los servicios públicos Resultados ineficientes	Este grupo en específico tiene una incidencia negativa en la gestión de los servicios públicos debido a que muchos de ellos tienen poca experiencia y al final tienen resultados ineficientes.
¿Cómo cree que afectaría a la nueva gestión actual (2018-2022) las contrataciones efectuadas mediante favoritismo o nepotismo en los últimos 04 años?	Planeamiento para la realización de actividades Beneficio del municipio Personal capacitado	Transgresión Condiciones de igualdad Metas establecidas	Empresas favorecidas Resultados inesperados Perjuicio de la entidad	Las contrataciones realizadas mediante nepotismo transgreden las condiciones de igualdad generando perjuicios en la entidad debido al incumplimiento de las metas establecidas y resultados inesperados
¿De qué manera la supervisión efectuada por el Órgano de Control es necesaria	Órgano de control Seguimiento Actos de corrupción.	Efectividad en la supervisión Vigilancia Verificación de la gestión	Rol fiscalizador Procesos de selección Advertencias de anomalías	El órgano de control mediante su rol fiscalizador y vigilancia en los procesos de selección advierten anomalías, actos de corrupción.

Pregunta	Interpretación			Resultado Especifico
	Abogado 1	Abogado 2	Abogado 3	
para poder mitigar los actos corrupción o delitos que se pudieran generar en las contrataciones?			Perjuicio económico Entidades publicas Malos funcionarios	

Tabla 5

Interpretación de los especialistas

Pregunta	Participantes				Interpretación
	Especialista 1	Especialista 2	Especialista 3	Especialista 4	
¿Cómo incide la contratación de un personal en las metas y objetivos organizacionales de la entidad?	Nuevo elemento Nuevo ritmo de trabajo Alcanzar metas	Selección adecuada Personal apto Garantizar Crecimiento Sostenido.	Positividad Metas y objetivos Interiorizados en el trabajador	Buena elección Talento humano Cumplimiento de las metas Objetivos planteados	Contar con una selección adecuada Contratación de personal adecuada Cumplimiento de metas
¿Qué tipo de valor aportan las personas contratadas en los últimos 04 años?	Valor humano Gestión administrativa Cumplimiento de metas.	Personal capacitado Potenciación de habilidades Incremento de la productividad	Experiencia Mejora de procesos Gestión de conocimiento	Compromiso Responsabilidad.	Responsabilidad Experiencia Compromiso
¿Cómo incide el clima laboral en el desempeño del personal seleccionado?	Comportamiento del personal Desempeño de funciones Proactividad Compromiso.	Desempeño del personal, Clima libre de conflictos Buena comunicación Rendimiento del personal	Trabajadores felices Retención del talento humano.	Fortalecimiento del trabajo en equipo Agilidad de los procesos.	Incide en el Comportamiento de la persona Desempeño de funciones Retención del talento humano Fortalecimiento del trabajo en equipo
¿Cómo incide el trabajo de las personas contratadas en el	Agilizar los trámites y procesos	Perfiles de los puestos	Vocación de servicio Quejas de los vecinos	Correcto trabajo Satisfacción del vecino	Agilidad de los tramites y procesos Mejores Servicios públicos

servicio público otorgado a los vecinos?	Mejor servicio a los vecinos.	Seguridad y estabilidad laboral Servicio de mejor calidad		Servicio municipal	Satisfacción de los vecinos
¿Cómo influye la gestión de recursos humanos en la imagen institucional de la entidad?	Potencial humano Proyección institucional Busca de mejores condiciones	Influencia en la imagen institucional Falta estrategias y procedimientos adecuados Identificación del trabajador	Personal idóneo Necesidades de los clientes internos y externos	Imagen institucional Trabajo directo con el vecino	Necesidades de los clientes internos y externos Proyección de la imagen institucional al vecino Trabajo directo con el vecino
¿Cuál es el grado de satisfacción de los vecinos frente a los servicios públicos de limpieza y seguridad ciudadana?	Servicios Públicos Gestión ambiental Seguridad ciudadana Logro de metas	Servicios públicos Limpieza Pública Seguridad ciudadana Protección al vecino Falta de políticas de gobierno	Espacios públicos ordenados Patrullaje	Servicios públicos Limpieza pública Seguridad ciudadana	Servicios públicos Logro de metas Protección al vecino Políticas de gobierno
¿De qué manera la Municipalidad lleva a cabo procedimientos de selección de personal?	Convocatorias CAS Contratación de personal Funciones permanentes.	Convocatorias públicas	Evaluación curricular Entrevista personal.	Concurso Público Evaluación de los candidatos.	Convocatorias CAS Contratación de personal Concurso Público Evaluación curricular Entrevista personal
¿Cuáles son los lineamientos que sigue el área de recursos humanos para llevar a cabo un procedimiento de selección eficiente?	Necesidad de servicio Requerimiento de personal Análisis CAP (Perfil de puesto) Convocatoria pública Entrevista a los postulantes Contrato CAS.	Instrumentos de Gestión Manual de Organización y Funciones Reglamento de Organización y Funciones Normas legales laborales vigentes.	Directivas internas de contratación Términos de referencia para la convocatoria	Ley Directivas Procedimiento de selección eficiente.	Necesidad de servicio Requerimiento de personal Análisis CAP Instrumentos de Gestión Directivas internas de contratación Términos de referencia para la convocatoria
¿Cómo incide el trabajo desempeñado de las personas contratadas por favoritismo o nepotismo con los	Direccionamiento de las convocatorias CAS Locadores	Personas contratadas Desarrollo de las actividades de cada área	Desorden Desconfianza Procesos de selección Personal calificado	Requerimientos del área usuaria.	Direccionamiento de las convocatorias CAS Desarrollo de las actividades de cada área Divisionismos

requerimientos mínimos que se necesitan en el área usuaria?	Contratación de personal Beneficios de ley Cambio rutinario Esquema laboral municipal Ambiente laboral.	Divisionismos Menor productividad.			Menor productividad. Desconfianza Procesos de selección Personal calificado
¿Cómo cree que afectaría a la nueva gestión actual (2018-2022) las contrataciones efectuadas mediante favoritismo o nepotismo en los últimos 04 años?	Falta de oportunidad Profesionales capacitadas	Impide la contratación de personal eficiente Contribución a la entidad Aportación de conocimientos y habilidades Servicios al ciudadano	Imagen institucional Políticas de contratación	La correcta selección de personal Conocimientos y experiencia Servicios de calidad Logro de metas y objetivos.	Falta de oportunidad Profesionales capacitadas Logro de metas y objetivos. Conocimientos y experiencia Servicios de calidad
¿De qué manera la supervisión efectuada por el Órgano de Control es necesaria para poder mitigar los actos corrupción o delitos que se pudieran generar en las contrataciones?	Intervención en los procesos de contratación Contratación de personal Supervisión Contratación de locadores.	Mitigación de actos delictivos Contrataciones Perfiles de puestos mínimamente detallados Contrataciones se ciñan a políticas eficientes en la Gestión de Recursos Humanos.	Políticas de control Revisión de CV,s y parentescos, declaraciones juradas, Auditorías internas Perfiles de puesto	Identificación Investigación Casos de corrupción	Mitigación de actos delictivos Intervención en los procesos de contratación Investigación Casos de corrupción

Tabla 6

Matriz de triangulación de participantes

Pregunta	Participantes		Resultado Específico
	Interpretación Abogados	Interpretación Especialistas	
¿Cómo incide la contratación de un personal en las metas y objetivos organizacionales de la entidad?	La contratación del personal contratado tiene influencia positiva para el logro de los objetivos y metas de la entidad.	Contar con una selección adecuada Contratación de personal adecuada Cumplimiento de metas	La contratación del personal adecuado tiene influencia positiva para el cumplimiento de las metas de la entidad.
¿Qué tipo de valor aportan las personas contratadas en los últimos 04 años?	Las personas contratadas se identifican por profesionalismo, conocimientos técnicos, metodologías	Responsabilidad Experiencia Compromiso	Las personas contratadas se identifican por su profesionalismo, responsabilidad, compromiso.
¿Cómo incide el clima laboral en el desempeño del personal seleccionado?	El clima laboral incide en la motivación psicología del personal contratado en el desempeño laboral y profesional	Incide en el Comportamiento del personal Desempeño de funciones Retención del talento humano Fortalecimiento del trabajo en equipo	El clima laboral incide en el comportamiento del personal. Por ello, la motivación psicología del personal contratado incide en el desempeño laboral y profesional, fortaleciendo el trabajo en equipo y retención del talento humano.
¿Cómo incide el trabajo de las personas contratadas en el servicio público otorgado a los vecinos?	Las personas contratadas deben brindar una atención de calidad en los servicios públicos para la satisfacción de los vecinos	Agilidad de los tramites y procesos Mejores Servicios públicos Satisfacción de los vecinos	Las personas contratadas deben brindar una atención de calidad en los servicios públicos mediante la agilización de los tramites y mejoramiento de los servicios públicos para lograr la satisfacción de los vecinos
¿Cómo influye la gestión de recursos humanos en la imagen institucional de la entidad?	Las personas contratadas deberán brindar una buena gestión para generar valor en sus labores para brindar satisfacción al vecino.	Necesidades de los clientes internos y externos Proyección de la imagen institucional al vecino Trabajo directo con el vecino	Las personas contratadas deberán brindar una buena proyección de la imagen institucional para generar valor en sus labores y atender a las necesidades de los clientes internos y externos de la entidad.
¿Cuál es el grado de satisfacción de los vecinos frente a los	En el caso de la limpieza pública, el vecino ha alcanzado un grado	Servicios públicos Logro de metas	En el caso de la limpieza pública, el vecino ha alcanzado un grado de

Pregunta	Participantes		Resultado Específico
	Interpretación Abogados	Interpretación Especialistas	
servicios públicos de limpieza y seguridad ciudadana?	de satisfacción. En cambio, en la seguridad ciudadana manifiestan que debería haber mejoras para una buena gestión.	Protección al vecino Políticas de gobierno	satisfacción. En cambio, en la seguridad ciudadana manifiestan que debería haber mejoras la protección del vecino mediante políticas de gobierno.

Tabla 7

Matriz de triangulación de respuestas específicas

Pregunta	Participantes		Resultado Aproximativo
	Interpretación Abogados	Interpretación Especialistas	
¿De qué manera la Municipalidad lleva a cabo procedimientos de selección de personal?	Se llevan a cabo las contrataciones públicas mediante la publicidad de las convocatorias	Convocatorias CAS Contratación de personal Concurso Público Evaluación curricular Entrevista personal	Se llevan a cabo las contrataciones públicas mediante la publicidad de las convocatorias para la evaluación curricular y entrevista personal
¿Cuáles son los lineamientos que sigue el área de recursos humanos para llevar a cabo un procedimiento de selección eficiente?	Los procedimientos de selección en la Municipalidad se llevan a cabo con los lineamientos establecidos en la normatividad laboral.	Necesidad de servicio Requerimiento de personal Análisis CAP Instrumentos de Gestión Directivas internas de contratación Términos de referencia para la convocatoria	Los procedimientos de selección en la Municipalidad se llevan a cabo con los lineamientos establecidos en la normatividad laboral, los instrumentos de gestión y directivas internas de la entidad conforme con una evaluación CAP.
¿Cómo incide el trabajo desempeñado de las personas contratadas por favoritismo o nepotismo con los requerimientos mínimos que se necesitan en el área usuaria?	Este grupo en específico tiene una incidencia negativa en la gestión de los servicios públicos debido a que muchos de ellos tienen poca experiencia y al final tienen resultados ineficientes.	Direccionamiento de las convocatorias CAS Desarrollo de las actividades de cada área Divisionismos Menor productividad. Desconfianza Procesos de selección Personal calificado	Este grupo en específico (favoritismo) tiene una incidencia negativa en la gestión de los servicios públicos debido que se ha realizado el direccionamiento de las convocatorias CAS. Debido a que muchos de ellos tienen poca experiencia, generando

Pregunta	Participantes		Resultado Aproximativo
	Interpretación Abogados	Interpretación Especialistas	
¿Cómo cree que afectaría a la nueva gestión actual (2018-2022) las contrataciones efectuadas mediante favoritismo o nepotismo en los últimos 04 años?	Las contrataciones realizadas mediante nepotismo transgreden las condiciones de igualdad generando perjuicios en la entidad debido al incumplimiento de las metas establecidas y resultados inesperados	Falta de oportunidad Profesionales capacitadas Logro de metas y objetivos. Conocimientos y experiencia Servicios de calidad	finalmente menor productividad y resultados ineficientes. Las contrataciones realizadas mediante nepotismo transgreden las condiciones de igualdad y afectando la falta de oportunidades para profesionales capacitados, el cual genera perjuicios en la entidad debido al incumplimiento de las metas establecidas y resultados inesperados
¿De qué manera la supervisión efectuada por el Órgano de Control es necesaria para poder mitigar los actos corrupción o delitos que se pudieran generar en las contrataciones?	El órgano de control mediante su rol fiscalizador y vigilancia en los procesos de selección advierten anomalías, actos de corrupción.	Mitigación de actos delictivos Intervención en los procesos de contratación Investigación Casos de corrupción	El órgano de control mediante su rol fiscalizador y vigilancia en los procesos de selección advierten anomalías, mitigan los actos delictivos de corrupción.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA BECERRA PAUL GUSTAVO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Proceso de selección de los servidores públicos en el procedimiento de contratación en la Municipalidad de San Miguel, 2018", cuyo autor es ROMERO PINEDA CINTYA LISSET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA BECERRA PAUL GUSTAVO DNI: 45729853 ORCID: 0000-0002-7919-3399	Firmado electrónicamente por: PGARCIABE el 31- 10-2022 17:42:24

Código documento Trilce: TRI - 0435861