



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación de una
institución de Investigación Pública-Ecuador 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Hurtado Cevallos, Stefanie Benita (orcid.org/0000-0002-3128-6406)

ASESORES:

Dr. Alarcón Llontop, Luis Rolando (orcid.org/0000-0001-9912-1299)

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Innovación tecnológica y desarrollo sostenible

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por darme salud, vida y las fuerzas necesarias para guiarme y permitirme alcanzar una meta más en mi vida.

A mi esposo por ser mi compañero de apoyo incondicional en buenos y malos momentos, y por su ayuda durante todo este proceso de estudio.

AGRADECIMIENTO

A mi Dios por bendecirme y por llenar mi vida de prosperidad.

A mis padres, hermanos, sobrinos, cuñada por todo los consejos y apoyo brindado.

A mis docentes por impartir sus buenos conocimientos y aprendizajes con mucha paciencia y eficiencia.

A mi tutor Dr. Luis Alarcón Llontop un agradecimiento especial por todo este tiempo compartido impartiendo sus grandes enseñanzas y ayuda para que esta tesis sea desarrollada de la mejor manera. Mil gracias Doctor.

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "PROPUESTA DE FLUJO PARA LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN DE UNA INSTITUCIÓN DE INVESTIGACIÓN PÚBLICA-ECUADOR 2022", cuyo autor es HURTADO CEVALLOS STEFANIE BENITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO DNI: 17543440 ORCID: 0000-0001-9912-1299	Firmado electrónicamente por: LRALARCONL el 09- 08-2023 10:33:33
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 09- 08-2023 18:20:51

Código documento Trilce: TRI - 0636558



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HURTADO CEVALLOS STEFANIE BENITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROPUESTA DE FLUJO PARA LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN DE UNA INSTITUCIÓN DE INVESTIGACIÓN PÚBLICA-ECUADOR 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
STEFANIE BENITA HURTADO CEVALLOS PASAPORTE: 1208031870 ORCID: 0000-0002-3128-8408	Firmado electrónicamente por: SHURTADOCE el 02- 08-2023 21:44:39

Código documento Trilce: TRI - 0636555



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población del Instituto de Investigación de Salud Pública	12
---	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Diseño	10
Figura 2: Nivel de dimensiones de la variable Propuesta de Flujo	20
Figura 3: Nivel de dimensiones de la variable Contratación	17
Figura 4: Nivel de la Variable Contratación	18
Figura 5: Nivel de la Variable Propuesta de flujo.....	19
Figura 6: Propuesta de diagrama de flujo - Gerencia.....	21
Figura 7: Propuesta de diagrama de flujo Departamento de talento humano	22

RESUMEN

En la presente investigación se planteó como objetivo proponer un flujo para mejorar el procedimiento de una Institución de Investigación Pública-Ecuador 2022. Para lo cual se empleó una un tipo de investigación básica, no experimental, cuantitativa, además de contar con una técnica de recopilación de información basada en la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario conformado por 17 ítems aplicado a una población de 72 empleados quienes formaron parte de un muestreo no probabilístico. Los resultados obtenidos permitieron conocer que la variable de contratación en la dimensión reclutamiento el nivel es regular con 68.06%, el nivel bueno con el 29.17% y el nivel malo con el 2.78%; por su parte en la dimensión selección el nivel regular es el valor más alto con el 62.50% y el nivel bueno tiene un valor de 37.50%. Con lo que se concluye en la necesidad de emplear un esquema de diagrama de flujo que permita tomar decisiones más asertiva en el proceso de contratación de personal.

Palabras clave: Contratación, talento humano, reclutamiento, selección, diagrama de flujo.

ABSTRACT

The objective of this research was to propose a flow to improve the procedure of a Public Research Institution-Ecuador 2022. For which a basic, non-experimental, quantitative research type was used, in addition to a technique of information collection based on the survey, having as an instrument a questionnaire consisting of 17 items applied to a population of 72 employees who were part of a non-probabilistic sampling. The results obtained showed that in the recruitment dimension, the level of the hiring variable is regular with 68.06%, the good level with 29.17% and the bad level with 2.78%; on the other hand, in the selection dimension, the regular level is the highest value with 62.50% and the good level has a value of 37.50%. The conclusion is that there is a need to use a flowchart scheme to make more assertive decisions in the personnel hiring process.

Keywords: Hiring, human talent, recruitment, selection, flow chart.

I. INTRODUCCIÓN

Incorporar talento humano idóneo para una institución pública o privada representa siempre un reto desafiante para el departamento encargado de los procesos de reclutamiento y selección, razón por lo cual es de prioridad para toda institución contar con un diagrama que agilice y optimice el tiempo de la empresa, empleando herramientas y técnicas adecuadas, que faciliten la atracción, selección, retención y motivación de su personal, así como la del mercado laboral.

Chong, et. al., (2019), exponen que dentro del proceso administrativo, un flujograma o un diagrama de flujo, representa para los administrativos una herramienta gráfica que les permite analizar cada uno de los pasos que se realizan en un determinado proceso, como por ejemplo en un diagrama de reclutamiento se pueden observar las tareas que debe realizar el departamento de talento humano para poder cubrir una vacante.

La SERCOP (2019), manifiesta que los procesos de contratación pública se determinan en consecuencia al monto y el objetivo con el cual se efectúa la contratación, es así que existen características específicas donde el contrato puede realizarse por bienes, servicios, consultorías y por obras, en el Ecuador es importante considerar que el proceso de contratación está evolucionando en consideración a los estándares internacionales considerando modelos de contrato como los otorgados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial (BIRF).

El proceso del diseño de un diagrama de flujo es parte inicial de un modelo de proceso administrativo, es así como en el siglo XIX, este proceso es incluido en las posturas de Frederick Taylor y Henry Fayol, los mismo que expusieron enfoques como el proceso administrativo y la gerencia científica respectivamente además de la inclusión de la teoría burocrática de Max Weber, donde se prioriza una cadena de mando y el cumplimiento de las funciones.

El Instituto Nacional de Investigación en Salud, Dr. Leopoldo Izquieta Pérez cuya matriz se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil, tiene por misión “Brindar una guía que permita a través investigaciones y la exploración de los conocimientos científicos y la tecnología en salud un mejor control y prevención de futuros problemas en la salud de la comunidad en general, detectando a través del empleo de pruebas de laboratorio evidencias que contribuyan al fortalecimiento de políticas

públicas en la salud”, además de contar en el departamento de talento humano con 72 empleados quienes se desempeñan en funciones administrativas, pero uno de los principales problemas que afronta es en el área de contratación del personal, lo que representa un mal no solo de la institución sino de todas las instituciones del país, es así que Camacho (2021), expone que únicamente el 13% de los administradores del talento humano logro certificarse en el manejo del portal de compras públicas del total de personal que asistió a la capacitación, lo que representa que la metodología empleada para la contratación actual no es la correcta en el país.

Es justamente esta falta de capacitación que hace que el proceso de contratación no cumpla con los estándares o requerimientos de las instituciones públicas para mejorar procesos administrativos y requiera procesos de reingeniería para el diseño de un diagrama de flujo que agilice la selección y reclutamiento de personal en función a los requisitos previos de la tarea o en el área donde se desempeñan, mediante la evaluación del curriculum, comprobación de los datos presentados y la utilización del portal de contratación pública así como los concursos de méritos y oposición.

Por los antecedentes expuestos se considera que el problema general de la investigación fue: ¿Cómo sería una propuesta de flujo para mejorar los procedimientos de contratación de una Institución de Investigación Pública-Ecuador 2022?, razón por los cual se establecen los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el estado actual de los procedimientos de contratación en una Institución de Investigación en Salud Pública-Ecuador?; ¿Cómo el nivel de capacitación del personal sobre el sistema de contratación y compras públicas mejorará el proceso de selección de personal?; y ¿Cómo el diseño de una propuesta de un diagrama de flujo mejorará el procedimiento de contratación pública para una institución de Investigación en Pública-Ecuador?

La justificación se ha basado en la función de conveniencia de servir a las autoridades del Instituto Nacional de Investigación en Salud Pública (INSPI), brindándoles una herramienta como lo representan los diagramas de flujo o flujogramas para mejorar el proceso de contratación de personal, lo que agilizará el reclutamiento y selección de personal con la finalidad de evitar errores y

observaciones que afecten el tiempo de capacitación y presupuesto de la institución.

Por su parte la relevancia social se determina en función y responsabilidad que los servidores públicos deben de considerar al momento de trabajar en el departamento de talento humano, siendo ellos los reclutadores o captadores del talento de los profesionales que buscan desempeñarse dentro de la institución.

La implicación práctica se basa principalmente en la propuesta de un diagrama de flujo que permita efectivizar la contratación del personal, ayudando así al proceso administrativo de la empresa con la finalidad de disminuir el tiempo de capacitación al contar con el personal idóneo para el puesto solicitado, fortaleciendo las áreas institucionales como también el impulsar el crecimiento de la institución, a su vez el sistema de contratación pública sería un esquema que en conjunto con el diagrama posicionan una selección de personal más efectiva.

El valor teórico se basa principalmente en las bases expuestas por Frederick Taylor y Henry Fayol, los mismo que expusieron enfoques como el proceso administrativo y la gerencia científica respectivamente además de la inclusión de la teoría burocrática de Max Weber, impulsando el desarrollo científico y postulados de las variables de estudio para posteriores consultores.

Es importante señalar que la utilidad metodológica se basó en el método descriptivo, con la finalidad de poder identificar la problemática que presenta los procedimientos de contratación en una institución de Investigación en salud. Del mismo modo, se apoya de las herramientas estadísticas a través de tablas comparativas entre variables y dimensiones.

Por la justificación expresada y ante los problemas encontrados se procede a plantear el siguiente objetivo general: Proponer un diagrama de flujo para mejorar el procedimiento de una Institución de Investigación Pública-Ecuador 2022, para lo cual se busca lograr los siguientes objetivos específicos: Evaluar el estado actual de los procedimientos de contratación pública en una institución de investigación pública-Ecuador; Evaluar el nivel actual de capacitación del personal sobre el sistema de contratación y compras públicas para mejorar el proceso de selección de personal y Diseñar una propuesta de un diagrama de flujo para el procedimiento de contratación de personal en una institución de investigación pública- Ecuador.

II. MARCO TEÓRICO

Huiman Marchena (2022), en su desarrollo investigativo planteo la temática sobre gestión del talento humano para la contratación efectiva de enfermería en el área de inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo. Por otra parte el tipo de investigación fue básica, descriptiva – explicativa – propositiva, de corte transversal, con una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental la población y muestra fue de 50 personas, a quienes se les aplicó la técnica de encuesta para la recopilación de los datos a través del instrumento cuestionario el mismo que estuvo conformado por 20 ítems. Las variables de la gestión del talento humano fueron internas y externas (basado en Eslava, 2017) y para la contratación de personal reclutamiento y selección (basado en Chiavenato, 2017). Los resultados obtenidos permitieron conocer que el proceso para la contratación de personal tiene una valoración baja y media del (36%) en las dimensiones internas y externas para la contratación se considera una valoración baja del 34% y 36% respectivamente, es así como el proceso de reclutamiento tiene un nivel bajo del 64% y la selección un nivel medio del 36%. Concluyendo que es necesario la elaboración de un modelo de gestión que permita efectivizar los procesos de reclutamiento y selección del personal, mediante la inclusión de indicadores que generen un impacto positivo y significativo para la empresa y sus requerimientos específicos por área de trabajo.

Naranjo Navarro (2022), investigó sobre la gestión de recursos humano y su relación con el desempeño de los trabajadores del programa social Qali Warma de Tacna y Moquegua, 2021. El tipo de investigación era básica el diseño no experimental, de nivel relacional, la población estuvo conformada por 93 personas y la muestra por 76, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario que estuvo dividido para las dos variables en un marco de 16 y 21 preguntas respectivamente. La variable de gestión de recursos humano presentó dimensiones como la contratación de personal, estructura organizacional y estilo de liderazgo (basado en Chiavenato, 2004), por su parte la variable desempeño laboral tuvo dimensiones como el desempeño de contexto y desempeño de tareas (basado en Palací, 2005). Los resultados obtenidos del estudio permitieron conocer que la gestión de recursos humano en relación al desempeño de los trabajadores presente una desviación estándar ascendente a 17,47 con una varianza del 305,31,

pero su asimetría es negativa del -0,082 y la curtosis es -1,089, en referencia a la variable desempeño laboral se encontró que esta se ha desarrollado en un nivel regular del 61,80%, además se encontró que la gestión de recursos humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral debido a que el valor de p es 0,00 comprobándolo con el rho ($0.70 < \rho < 0.90$). En conclusión se determinó que las funciones están distribuidas adecuadamente, pero el eje principal para la contratación se basa en las directrices y necesidades de la empresa siendo la dirección del líder quien optimiza los procesos internos y permite la generación de un clima favorable para laborar.

A través de los años los procedimientos administrativos han tenido como objetivo el alcance de los logros y metas institucionales, es así como su representación se ha ido transformando con la finalidad de mejorar los procesos y disminuir el tiempo, es así como una de las herramientas mayormente usadas son los diagramas de flujo, esquemas que mediante una representación gráfica permiten al jefe de personal o un individuo viabilizar los caminos o rutas a seguir en un determinado proceso.

También denominados mapas de procedimientos, los diagramas de flujo requieren que exista una definición específica sobre los límites de una actividad, es justamente en este punto donde el manual de funciones permite determinar dónde empieza y termina una tarea específica a ser ejecutada por los empleados, los pasos que comprende los procesos y el orden como ocurre y las actividades que se van a realizar son parte de la estructura de un diagrama de flujo el mismo que busca involucrar actividades a través de un proceso cronológico, que fundamente el procedimiento a seguir (Sierra, 2023)

Las organizaciones han ido evolucionando así como también lo han hecho los seres humano, es así como cada uno de ellos de manera indistinta, han necesitado evolucionar para alcanzar su desarrollo, sin embargo las organizaciones han sufrido innumerables cambios no solo del aspecto de la selección del personal sino también cómo se contrata es este valor fundamental para la construcción de una

empresa lo que ha generado un sinnúmero de cambios y modificaciones considerando su uso y aprovechamiento de lo que hoy se llama talento humano.

Un gerente o administrador de una empresa tiene la habilidad o la inteligencia para poder seleccionar o contratar a un individuo, tomando en consideración las necesidades de la empresa así como también la forma cómo unificar un equipo humano que permita alcanzar de mejor manera los resultados para una empresa. Por ello uno de los aspectos que caracterizan las organizaciones es el proceso de gestión del talento humano, dónde hoy por hoy ya no se busca imponer tareas independientes a los trabajadores sino que estos trabajen de manera conjunta interactuando con el entorno y posibilitando mejores relaciones laborales en un sentido de pertenencia que busca crear un valor de enfoque ético social y participativo (Rondón Márquez, 2017).

Como parte de una teoría específica sobre el origen de los flujogramas Nieto (2023) exponen que flowchart (asumido en calidad de “flujograma”) es: el diagrama que a través de la realización de una simbología específica entre los que destacan los rectángulos, rombos, paralelogramos, entre otros, que se conectan con líneas secuenciales que ilustran un proceso y el seguimiento que se debe realizar para el alcance de un logro o el cumplimiento de una tarea, proporcionando una visión rápida sobre el proceso institucional.

Salanié en 1997, mejora la teoría presentada 1970 por economistas sobre el modelo de equilibrio general y da origen a la Teoría de Contratos donde se buscaba generar un equilibrio sobre la economía local entendiéndose los convenios realizados entre empleado y empleador, para así definir una postura general sobre un modelo que permita tener una interacción sobre lo solicitado y lo recibido, para evitar complicaciones posteriores donde el acuerdo de palabra no está debidamente definido siendo un arma de doble filo para las partes contratantes (Holguín, 2018)

El autor Nieto (2023) describe a los diagramas de flujo como una representación gráfica mediante la cual se busca representar de manera diferente las distintas operaciones que se realizan en una empresa asimismo cómo sus procedimientos

y componentes forman parte de una estructura gerencial la misma que de manera secuencial o cronológica clasifica cada uno de los símbolos de acuerdo con la naturaleza o razón a desarrollar.

Por su parte, Valdez (2018) expone que los diagramas de flujo son una herramienta que permiten la planificación en una institución o empresa con la finalidad de ayudar a identificar los procesos de una manera más efectiva priorizando las actividades en relación con la representación gráfica y su cronología.

Además Holguín (2018) menciona que el diagrama de flujo es una herramienta gráfica que traza los diversos pasos a seguir para la ejecución de un procedimiento proporcionando de manera efectiva el conocimiento del que parece un grado sin precedentes. La construcción de un mapa de procedimiento o diagrama de flujo permite clasificar mediante símbolos la naturaleza de cada procedimiento o actividad generando de esta manera un orden a seguir.

Según la United Nations Development Programme, (2017) hoy el proceso de contratación de personal se rige a una serie de interacción entre el jefe inmediato o jefe de Recursos Humanos de una empresa y los actores involucrados para el contrato, es así como su ejecución debe estar enmarcada en un antecedente legal que permita la negociación durante cada una de las etapas del proceso de contratación.

Para Ortigoza et. al. (2021) afirman que el proceso de contratación del personal es aquella etapa que se lleva a cabo después de las instancias de selección y reclutamiento, considerando los mecanismos de interpretación de los requerimientos institucionales como lo son las pruebas, entrevistas, exámenes médicos, solicitudes, entre otros, con la finalidad de llegar a un acuerdo mutuo no solo por los servicios prestados sino también por la remuneración legal que compete de acuerdo con las imposiciones jurídicas.

Lo que para Correa y Bardales (2020) representa que la contratación es un proceso mediante el cual se realiza una transacción en la que una parte se compromete a

transferir los recursos económicos a cambio de la recepción de un determinado servicio o bien.

En consideración para la variable de diagrama de flujo el autor Valdez (2018) expone que las dimensiones deben de estar relacionadas a:

Inicio: para Zúñiga (2019) el inicio de un diagrama de flujo para el desarrollo operacional o administrativo está representado por un ovalo, el mismo que es empleado con la finalidad de desarrollar la introducción de la información, esta sea desde el punto de vista operacional o de recursos. En un diagrama el ovalo es la parte inicial de un proceso y es común encontrar en muchos de los casos la palabra “inicio” o “fin”, de acuerdo con su propósito.

Dirección: Es común centrar el proceso de dirección a una base determinara a suscrita para la consecución de un logro en el presente caso de una propuesta de flujo dentro de un diagrama esta tiene que ver con una flecha que determina el camino o senda a seguir con la finalidad de viabilizar los procedimientos de acuerdo con las objeciones o delimitantes establecidos previamente en la condición (Morales y Vargas, 2020).

Proceso: Es el punto específico para la consecuencia del logro, el proceso es una variación entre las relaciones proyectadas para el alcance de un objetivo común o institucionales, el cual se encuentra representado visualmente como un rectángulo, círculo, rombo, primas, flechas o cualquier otra simbología. Es importante considerar que de acuerdo con las condiciones a cumplir se diseña la figura a emplear en caso de ser un proceso cerrado donde el logro se cumple en una sola condicionante este puede ser una figura sin ángulos, pero si de este se derivan otros condicionantes o tiene diferentes rutas se procede a una figura con ángulos o lados para continuar su desarrollo logístico (Cisneros y Cohuo, 2020)

Fin: el fin de un diagrama se encuentra representado visualmente con un ovalo y este en su interior tiene la palabra “fin”, lo que da por terminado el diagrama o el proceso para el que fue diseñado (Ortíz, 2021).

Por su parte para los autores Suárez, et. al. (2019) el proceso de contratación de personal debe contener las siguientes dimensiones:

Reclutamiento: es el proceso por el cual una empresa procede a la búsqueda de los candidatos para un puesto o vacante con la finalidad de regular un esquema para la contratación donde se procede a la publicación de los requerimientos a través de anuncios en portales, periódicos, servicios de consultoría, LinkedIn o en otros medios. Entre los requerimientos que se deben públicas se encuentra el análisis de las vacantes, publicidad sobre las vacantes, atracción de candidatos, gestión de la respuesta, escrutinio de solicitudes y la selección de los candidatos (Rodríguez y Gutiérrez, 2020)

Selección: es el proceso por el cual la empresa evalúa al personal previamente reclutado con la finalidad de cubrir vacantes para evitar la desorganización institucional

III. METODOLOGÍA

3.1.1. Tipo de investigación

El desarrollo metodológico del presente estudio fue de tipo básica, al permitir una base para futuros estudios, además de proponer una solución periódica o a mediano plazo del problema de estudio, (CONCYTEC, 2018) en el que se procedió al análisis de las variables de estudio que para el presente se enfocó en el desarrollo de un modelo de un diagrama de flujo que permita realizar de forma activa el proceso de contratación, así mismo este tipo de investigación permitió establecer alcances de estudio de forma exploratoria y descriptiva.

La metodología empleada es de carácter cuantitativo, el que se fundamentó en el paradigma positivista; la cuantificación de los datos permitió medir el alcance del proyecto así como una mejor interpretación de la problemática existente en la investigación, los valores relacionados se proporcionaron de acuerdo a las dimensiones y sus indicadores teniendo en consideración la propuesta de un diagrama de flujo que agilice los procesos de contratación del personal según los requerimientos previos de la institución pública objeto de estudio.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación fue de tipo no experimental, la no manipulación de las variables garantizó la transparencia de la información respetando la realidad problemática de la institución que es objeto de estudio, el diseño de investigación fue de tipo propositivo – descriptivo, el mismo que permitió la descripción de las características de una población, comunidad, empresa o institución, el mismo que se puede emplear con muestras mediana y grandes, con un número de mediciones transversal (Arispe et. al. 2020).

Figura 1:

Diseño

Se establece con la siguiente fórmula:

$$\begin{array}{c} \mathbf{A} \\ \mathbf{+} \\ \mathbf{B} \end{array} \longrightarrow \mathbf{X}$$

Donde:

- A: Diagrama de Flujo
- B: Contratación
- X: Propuesta

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio que fueron desarrolladas son:

Diagrama de flujo: Una propuesta de flujo se considera como una herramienta que permite la planificación en una institución o empresa con la finalidad de ayudar a identificar los procesos de una manera más efectiva priorizando las actividades en relación con la representación gráfica y su cronología (Valdez 2018).

Contratación: El proceso de contratación del personal es aquella etapa que se lleva a cabo después de las instancias de selección y reclutamiento, considerando los mecanismos de interpretación de los requerimientos institucionales como lo son las pruebas, entrevistas, exámenes médicos, solicitudes, entre otros, con la finalidad de llegar a un acuerdo mutuo no solo por los servicios prestados sino también por la remuneración legal que compete de acuerdo con las imposiciones jurídicas (Ortigoza et. al. 2021).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por los trabajadores de las áreas administrativas y financieras de un Instituto de Investigación en Salud Pública de Ecuador, los cuales corresponden a 72 empleados del área administrativa, donde la mayoría de los involucrados en un 58% son hombres y el 42% restante son mujeres.

El personal administrativo se encuentra conformado por Doctores, Ing. en sistemas, Administradores de empresas, enfermeras, secretarias, entre otros profesionales de la salud que conforman el rol de personal. Es importante considerar que la mayoría del personal vive en la ciudad de Guayaquil pero existen tres personas que viven fuera de la ciudad específicamente en el cantón Milagro.

Tabla 1.

Población de empleados de la Instituto de Investigación en Salud Pública

Empleados	Total	Hombres	Mujeres
Administrativos	72	41	31

Nota: Instituto de Investigación de Salud Pública.

La investigación fue de tipo universal, considerando que se empleó para el desarrollo investigativo la totalidad de la población.

Criterios de Inclusión: 1) personal capacitado en contratación pública o en el sistema SERCOP; 2) Se consideró únicamente empleados que laboren en la matriz de la ciudad de Guayaquil.

Por otra parte, los criterios de exclusión estuvieron conformados por: 1) empleados de tiempo parcial, doctores y personal médico; 2) Personal jubilados o por ser despedidos.

3.3.2. Muestreo

El muestreo que se realizó en la investigación fue de tipo no probabilístico con la finalidad de considerar los sujetos participantes en función a la totalidad de la población de investigación y no al azar, es así como se optó por los 72 empleados administrativos de la Institución de Investigación en salud Pública.

3.3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis se considera a cada uno de los funcionarios administrativos del Instituto de Investigación en Salud Pública.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

La información fue recabada a través de la técnica: Encuesta, esta técnica se trata de una estructura conformada por una batería de cuestionamientos o preguntas, la misma que tiene como fin puntualizar la problemática y analizar las dimensiones e indicadores donde para el presente estudio se enfocó en el conocimiento y estructuración de un diagrama de flujo para agilizar el proceso de contratación del

personal, lo que permitiría una eficiencia en el esquema administrativo directamente en el departamento del talento humano.

Establecida la técnica para la recolección de datos e información, se define que el instrumento a emplearse es el cuestionario de encuesta bajo un esquema de calificación de las interrogantes que se basó en la escala de Likert siendo 1 la más baja y 3 la más alta en relación con las opciones nunca, a veces y siempre.

El que contó con un esquema de 17 interrogantes las que se encontraran distribuidas de la siguiente forma 10 para la variable de diagrama de flujo y 7 para contratación, es así como el personal administrativo del Instituto de Investigación en Salud Pública respondió de manera loable y confiable los instrumentos proporcionados.

Validez y Confiabilidad

En torno a cumplir con los requerimientos de una investigación cuantitativa se establece el desarrollo de tres tipos de validez entre las que destacan:

La validez del contenido del instrumento de recolección de información fue validado por tres expertos en el área de gestión administrativa quienes fueron 1) Hilda Leonor Cabezas Barco. Magister en Administración de Empresas; 2) Jessenia Katerine Mayorga Acosta. Magister en Gestión Pública; 3) Daniela Dolores Alarcón Cabezas. Magister en Administración de Empresas, analizando la relación entre las dimensiones, indicadores e ítems o cuestionamientos, que se exponen en los cuestionarios que se aplican al personal administrativo del Instituto de Investigación en Salud Pública, en caso de objeciones se corrigieron los errores considerando las recomendaciones de los expertos.

La validación de criterios de investigación se enfocaron en la fundamentación teórica de las variables de estudio las cuales para el desarrollo fueron en consideración de lo referente a propuesta de flujo Valdez (2018) y para la variable relacionada a contratación de personal se puntualiza la expuesta por Ortigoza et. al. (2021), las mismas que presentan un esquema de dimensiones e indicadores

que se relacionan para fusionar el estudio presentado a continuación, permitiendo la validez de la información.

La validez de constructo se basó en comparaciones de contenido y criterio, donde se precede que las variables de estudio son una propuesta de flujo construyéndose mediante la conceptualización presentada por Valdez (2018), el mismo que considera como una herramienta que permite la planificación en una institución o empresa con la finalidad de ayudar a identificar los procesos de una manera más efectiva priorizando las actividades en relación con la representación gráfica y su cronología, tomando en consideración las dimensiones de: inicio, dirección, proceso y fin, para la variable 2 de Contratación Ortigoza et. al. (2021) el mismo que señala que el proceso de contratación del personal es aquella etapa que se lleva a cabo después de las instancias de selección y reclutamiento, considerando los mecanismos de interpretación de los requerimientos institucionales como lo son las pruebas, entrevistas, exámenes médicos, solicitudes, entre otros, con la finalidad de llegar a un acuerdo mutuo no solo por los servicios prestados sino también por la remuneración legal que compete de acuerdo con las imposiciones jurídicas considerando como dimensiones reclutamiento y selección, lo que permite la construcción de un diagrama que convine las acciones y dimensiones en función de una propuesta para un flujo de contratación.

Para la prueba de confiabilidad se procedió a realizar la V. de Aiken prueba que basa sus resultados de acorde al criterio y calificación emitida por los expertos con la finalidad de brindar un grado de confianza para la aplicación de los instrumentos que en el presenta caso en relación al primer instrumentos sobre Propuesta de Flujo el valor obtenido fue de 0.99 y para el segundo instrumento sobre contratación este fue de 1.00 brindando así un valor de confianza alto para la ejecución de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Los procedimiento que se optaron para la realización de la recolección de información y su tratamiento como primer punto se elaboró un oficio para obtener el permiso pertinente en la Institución de Salud Pública donde se ejecutó el

instrumento de tipo cuestionario conformado por 17 ítems que previamente fueron evaluados por expertos en administración y gestión, instrumentos que permitieron conocer la disponibilidad del personal para optar por el diseño de una propuesta para la elaboración de un diagrama de flujo que permita agilizar los procedimientos de contratación; antes de su ejecución se aplicó una prueba piloto donde se escogió de la población total 10 participantes de forma aleatoria, con la finalidad que contesten los cuestionarios en referencia al instrumento “Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación pública”, con los datos obtenidos se procede a transcribirlos en una matriz en el sistema Excel para su comprobación a través de la prueba de V. Aiken obteniendo valores positivos altos sobre el 0.9.

Con la prueba de confiabilidad positiva y en cumplimiento al cronograma programado, se procedió a la coordinación con la institución para la aplicación de los cuestionarios donde se reunió a los participantes en la sala de conferencias y se ejecutó el cuestionario respetando la información obtenida por el personal sin una manipulación de está brindándoles un tiempo prudencial de 20 minutos, donde se realizó una introducción previa de 5 minutos y se proporcionó 15 minutos para la contestación del instrumento.

3.6. Métodos de análisis de datos

Posteriormente para la generación de los datos se realizó una data a través de la recolección de la información proporcionada por la población objeto de estudio lo que se convirtió en un valor numérico transcrito a el software Excel como parte de una data inicial, que fue cuantificable y se propuso una sumatoria en consideración de las dimensiones y variables, datos que fueron llevados posteriormente al sistema estadístico descriptivo.

Para el análisis de los datos se aplicaron tablas de frecuencia donde se estableció el nivel de respuesta de los empleados de la institución de investigación de salud pública, en tres niveles bajo, medio y alto.

3.7. Aspectos éticos

Para esta investigación se desarrollaron cuatro recomendaciones por la Universidad Cesar Vallejo (2023) las mismas que contempla:

El principio de autonomía: donde se procede a explicar al participante que el desarrollo del cuestionario es referencia específicamente de sus ideas, es por este motivo que cualquier duda presentada antes o durante la contestación de las interrogantes serán contestadas por el investigador, además que el participante tiene el derecho de contestar o abstenerse de desarrollar el cuestionario.

El principio de no maleficencia: procediendo a explicar al participante que no se expondrá la información con el objetivo de dañar la imagen personal o institucional, además que en preguntas que le generen incomodidad contestar puede abstenerse de realizarlo.

El principio de beneficencia: explicando a los participantes que el objetivo de la investigación y el desarrollo del instrumento de recolección de la información es de características enteramente informativas, no tiene un beneficio económico, siendo el motivo convertirse en un herramienta que permita mejorar los procesos de contratación pública.

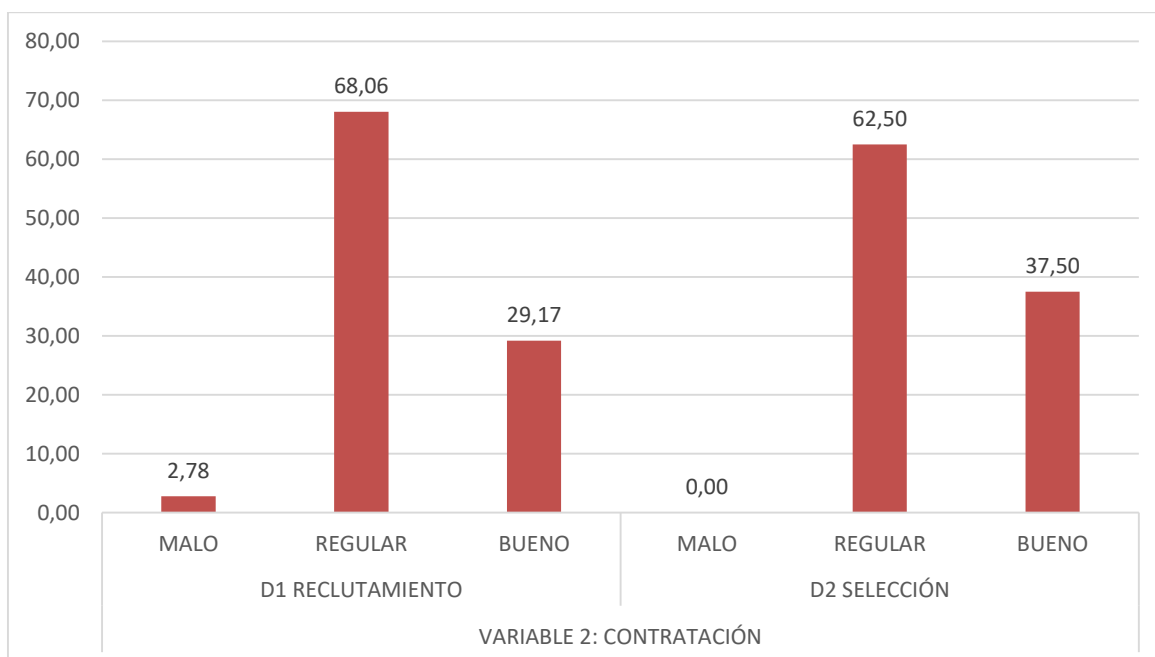
El principio de justicia: donde se manifestó el respeto al anonimato del participante, garantizando la confidencialidad y la información recopilada solo será empleada para el desarrollo de la investigación, no para ningún otro tipo de beneficio fuera de los objetivos de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Evaluar el estado actual de los procedimientos de contratación pública en una institución de investigación pública-Ecuador.

Figura 2:

Nivel de dimensiones de la variable Contratación



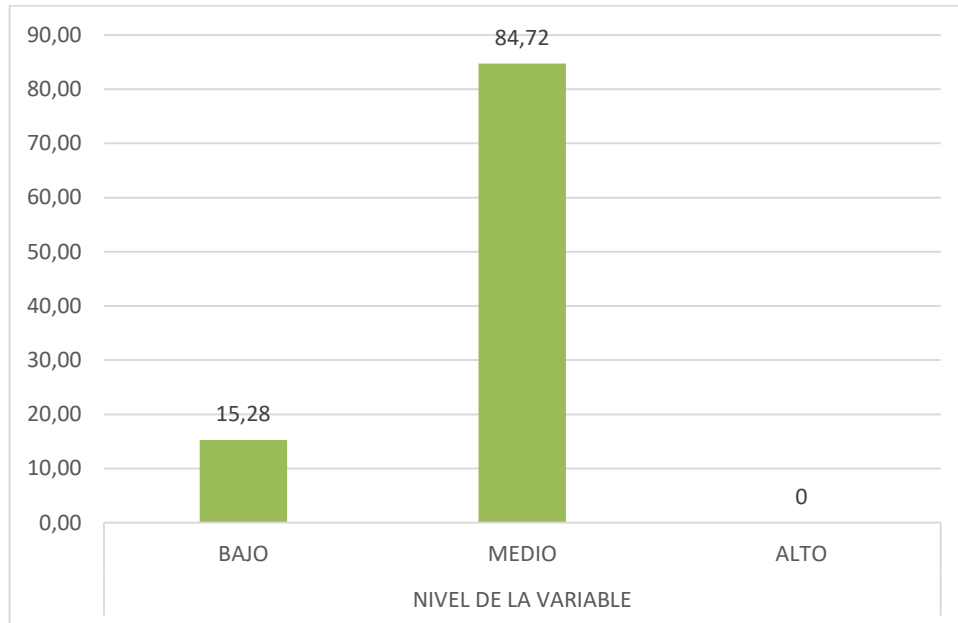
Nota. Cuestionario aplicado al personal de una institución de Investigación Pública-Ecuador 2022.

Los resultados proyectados en la figura #2 donde se observó que el nivel de las dimensiones correspondientes a la variable de contratación permitió conocer que en la dimensión reclutamiento los niveles de mayor a menor se encuentra el nivel regular con 68.06%, el nivel bueno con el 29.17% y el nivel malo con el 2.78%; por su parte en la dimensión selección el nivel regular es el valor más alto con el 62.50% y el nivel bueno tiene un valor de 37.50%.

4.2. Evaluar el nivel actual de capacitación del personal sobre el sistema de contratación y compras públicas para mejorar el proceso de selección de personal.

Figura 3:

Nivel de la Variable Contratación



Nota. Cuestionario aplicado al personal de una institución de Investigación Pública-Ecuador 2022.

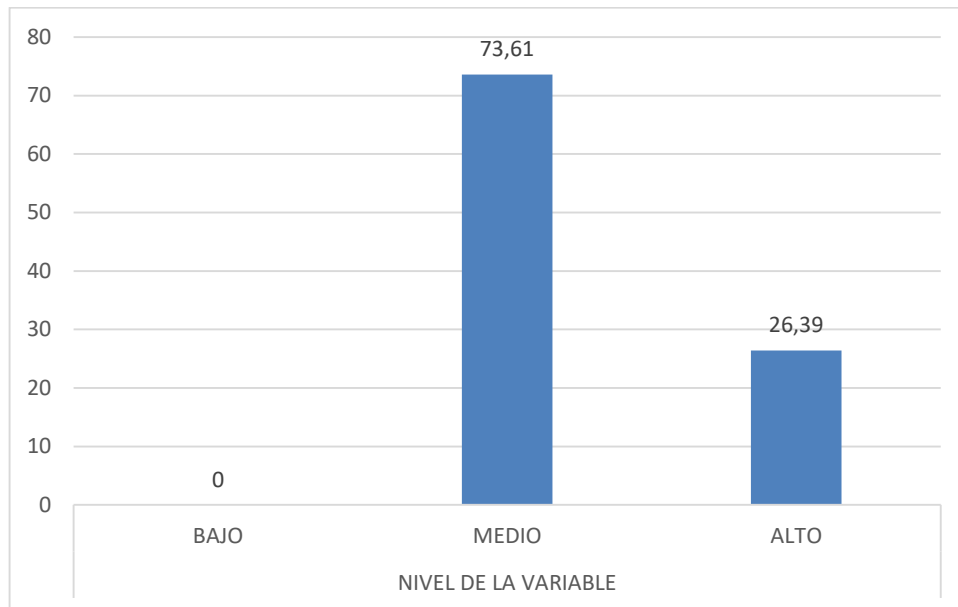
Los resultados presentados por niveles en el estudio de la variable contratación permite establecer que este tiene un valor de nivel bajo del 15.28%, medio del 84.72% y no presenta un nivel alto.

El nivel de capacitación del personal se encuentra entre medio en un índice de 84.72% y un nivel bajo del 15.28%, es de considerar que no existe la necesidad que todo el personal conozca este proceso de contratación, pero si es indispensable que se gestione un manual de procesos y organización que agilice los procesos de contratación a fin de agilizar los procesos internos en base a requerimientos específicos y una base de datos de profesionales.

4.3. Diseñar una propuesta de un diagrama de flujo para el procedimiento de contratación de personal en una institución de investigación pública-Ecuador.

Figura 4:

Nivel de la Variable Propuesta de flujo



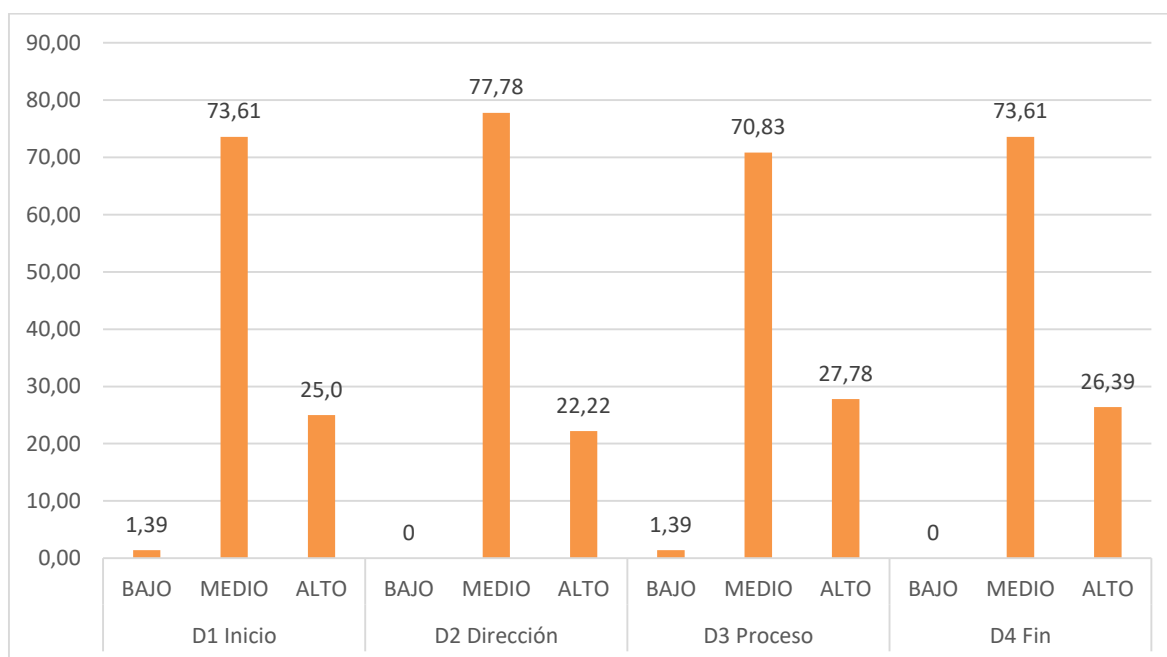
Nota. Cuestionario aplicado al personal de una institución de Investigación Pública-Ecuador 2022.

Los resultados de nivel expuestos a través del análisis de la información recopilada permitieron conocer que la variable propuesta de flujo presenta un nivel medio de 73.61% y un nivel alto del 26.39%.

La aceptación por gestionar un diseño que permita agilizar los procesos de contratación del personal mediante la inclusión de un diagrama de flujo se encuentra en un nivel medio con un valor de 73.61% y en un nivel alto del 26.39%, permitiendo así el desarrollo de la propuesta de estudio.

Figura 5:

Nivel de dimensiones de la variable Propuesta de Flujo



Nota. Cuestionario aplicado al personal de una institución de Investigación Pública-Ecuador 2022.

Los resultados presentados permitieron conocer que la dimensión inicio en las variables propuestas de flujo tiene un valor medio de 73.61%, alto del 25.00% y bajo del 1.39%, en la dimensión dirección el valor medio de 77.78% es el más alto sobre el nivel alto que tiene un valor de 22.22%, por su parte la dimensión proceso proyecta un nivel medio de 70.83%, un nivel alto de 27.78% y bajo del 1.39%, por último, la dimensión fin tiene un nivel medio de 73.61% y alto del 26.39%.

Es así como en el cumplimiento del objetivo propuesto se observa la necesidad de la implementación de un diagrama de flujo que permita la estandarización de los procesos, principalmente en las etapas de contratación donde el nivel sugerido debe estar en alto, para el desarrollo de una dirección y procedimiento adecuado el mismo que permita la selección correcta en función de las necesidades institucionales.

Figura 6:

Propuesta de diagrama de flujo - Gerencia

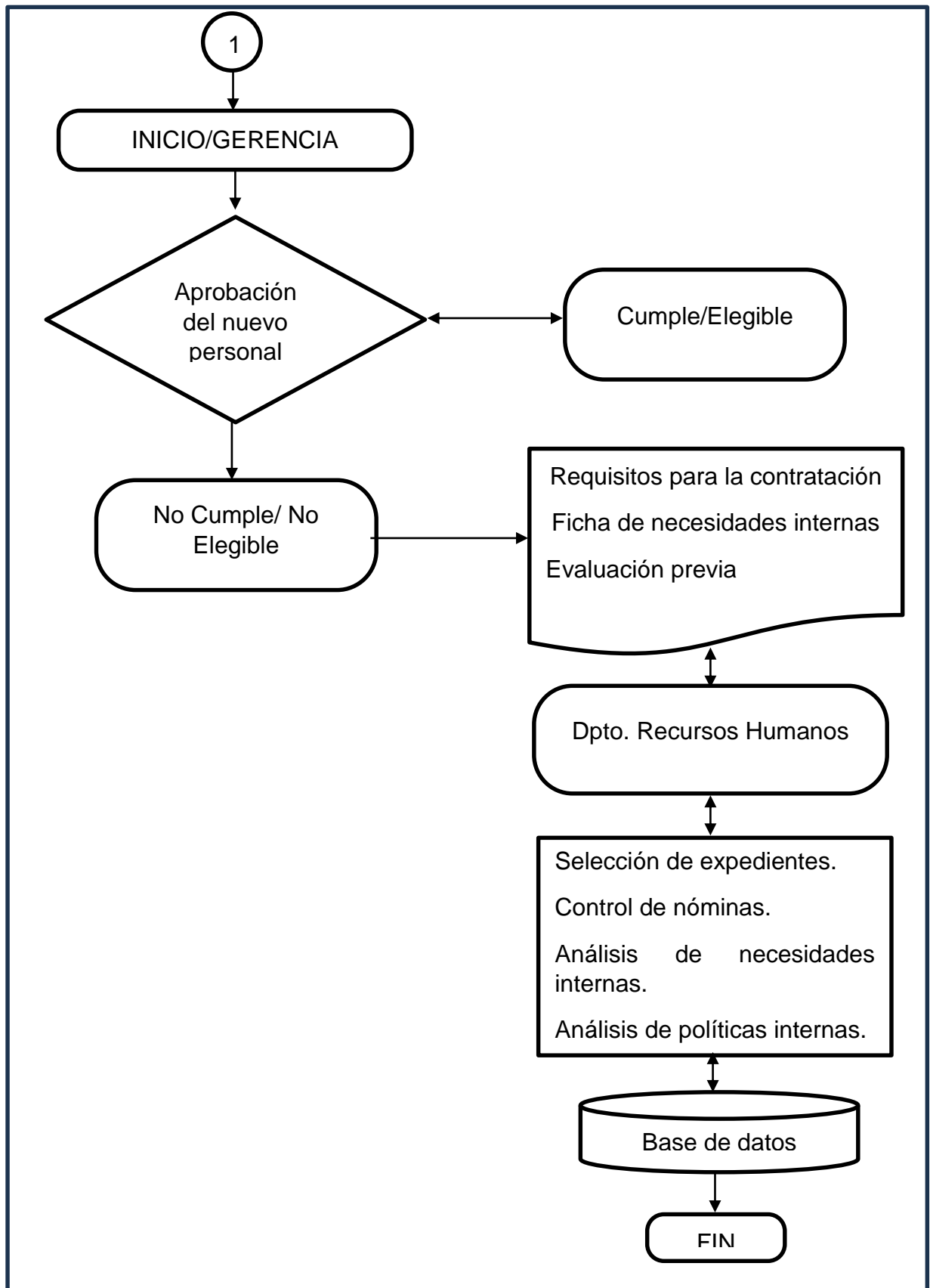
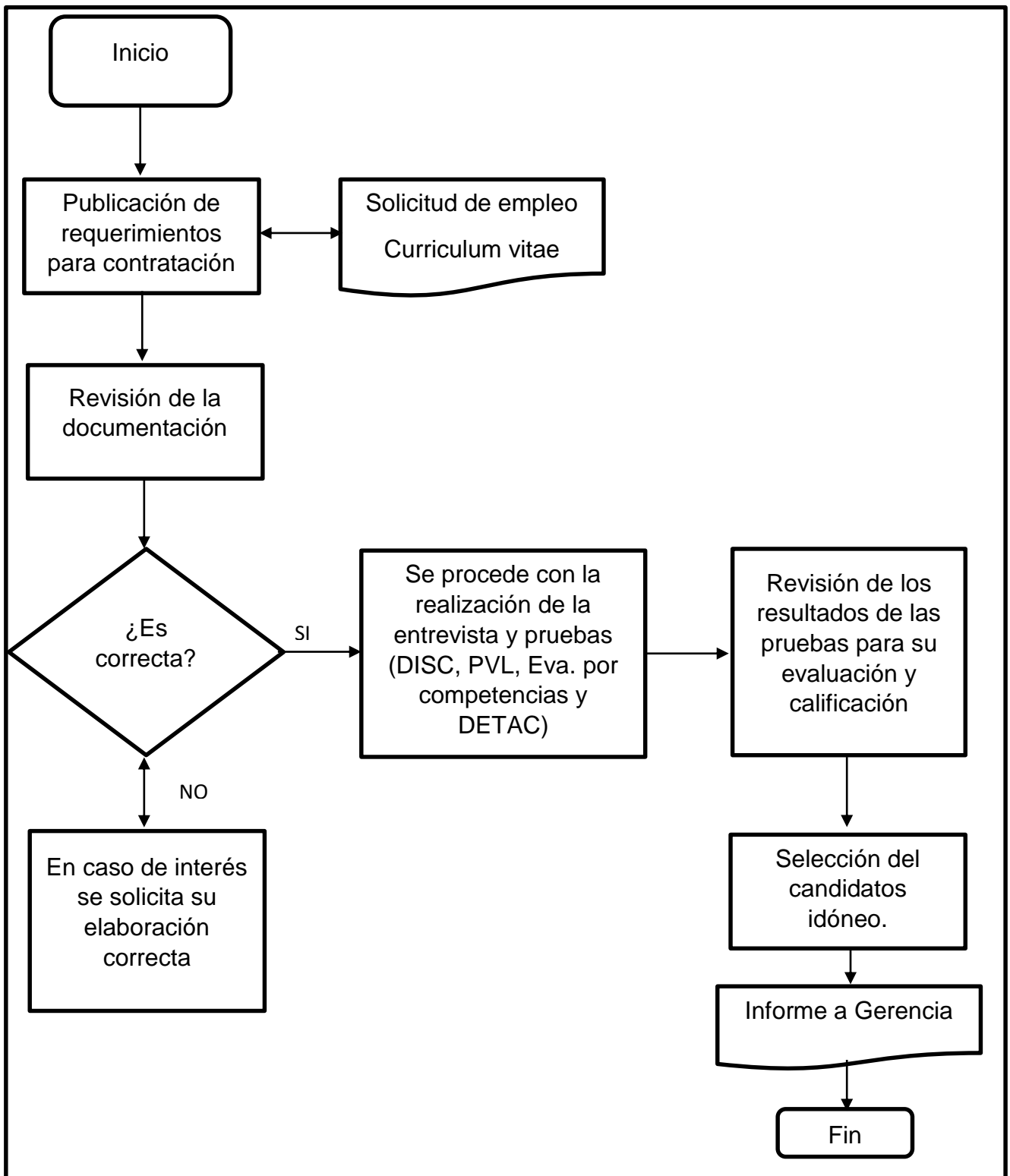


Figura 7:

Propuesta de diagrama de flujo Departamento de talento humano



V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permitieron conocer que las dimensiones de la variable 1 que corresponde a propuesta de flujo se encuentran relativamente en un índice medio en su mayoría sobre el 70% de los datos recabados, es así como para la dimensión inicio este valor es de 73.61%, para la dimensión dirección es de 77.78%, para la dimensión proceso es de 70.83% y para la dimensión fin es de 73.61%, lo que representa que actualmente la empresa tienen un nivel de reconocimiento sobre la propuesta o necesidad de dependencia para su incorporación de un diagrama de flujo que permita agilizar los procesos. Además es importante observar que existe una referencia de un nivel alto inferior al 28% en todos los valores de las dimensiones de la variable 1, sosteniendo así el planteamiento del objetivo general de investigación el mismo que es: “Proponer un flujo para mejorar el procedimiento de una Institución de Investigación Pública-Ecuador 2022”.

Con estas bases de comprobación estadística se puede asumir lo definido por Sierra (2023) el mismo que acoge que la necesidad de la implementación de los diagramas de flujo como un requerimiento institucional para garantizar el desarrollo adecuado de las actividades dentro de una empresa, desde este punto también se efectiviza el trabajo colaborativo prestado por el manual de funciones que permite determinar dónde empieza y termina una tarea específica a ser ejecutada por los empleados, los pasos que comprende los procesos y el orden como ocurre y las actividades que se van a realizar son parte de la estructura de un diagrama de flujo el mismo que busca involucrar actividades a través de un proceso cronológico, que fundamente el procedimiento a seguir.

Con esto se quiere definir la necesidad de un diagrama de flujo como una herramienta de organización empresarial un recurso que permite a agilización de los procesos administrativos para llevar a cabo una mejor distribución de las funciones, así como también en aquellos procesos de dirección los cuales deben de mantener un control perenne sobre las actividades realizadas por los empleados a fin del alcance de una meta o logro institucional.

Por su parte Rondón (2022), complementa la concepción de la necesidad de un flujo como una estrategia que el gerente o administrador de una empresa requiere

para agilizar la selección y contratación de un individuo tomando en consideración las necesidades de la empresa así como también la forma cómo unificar un equipo humano que permita alcanzar de mejor manera los resultados para una empresa, por ende Nieto (2023) expone que flowchart, entiéndase este punto como la calidad de un flujo depende directamente del sistema de símbolos empleados para el diseño de un diagrama, donde se contemplen todos los requerimientos y necesidades de una institución, teniendo los conectores necesarios que permitan la gestión de los procesos, además un diagrama debe proporcionar una vista sencilla y rápida del proceso.

Entiéndase que cada uno de los puntos principales de un diagrama de flujo permiten la agilización de un proceso, en el presente estudio se analiza la selección y contratación del personal a fin de permitir a la institución operando de una manera eficiente y eficaz sin parar sus labores cotidianas, en un departamento como el de investigación de la salud, el contar con una base de profesionales en la salud dispuestos a trabajar para la empresa, permite que en caso de despido o deserción de un trabajador el que se incorpore puede asumir los roles o funciones para su contratación, es por este motivo que un flujo ayuda a la selección rápida de personal desde los canales internos del departamento de talento humano.

Es necesario comprender que los flujos con parte de la agilización de los procesos de una empresa permitiendo garantizar un regular en el presente caso la contratación del personal, siempre que se cumplan los protocolos que garanticen el reclutamiento y selección adecuado.

Así mismo los resultados presentados en la figura 5 reforzaron los indicados anteriormente donde se puede apreciar que la variable 1 propuesta de flujo presenta un valor alto en el índice medio de 73.61% y en el índice alto de 26.39% lo que corresponde casi tres veces su valor general es así como se procedió a validar la información sobre la necesidad de realizar una evaluación sobre los procesos de reclutamiento y selección para la implementación de un diagrama de flujo que permita agilizar los procesos antes mencionados.

Estos resultados tienen relación con el estudio presentado por Huiman Marchena (2022), donde el autor expone que el proceso para la contratación de personal tiene una valoración baja y media del (36%) en las dimensiones internas y externas para

la contratación se considera una valoración baja del 34% y 36% respectivamente, es así como el proceso de reclutamiento tiene un nivel bajo del 64% y la selección un nivel medio del 36%.

Comprobando la teoría planteada sobre la “Teoría de Contratos” donde se propone un esquema de modelo de equilibrio general el mismo que brinda una idea general sobre la necesidad de la ejecución de contrataos para la seguridad legal de la institución, además que se debe brindar a los empleados todos los requerimiento tecnológicos y administrativos para la realización de sus actividades y el cumplimiento de las metas institucionales, punto que también el autor Huiman establece en su estudio al mencionar la teoría administrativa de Fayol respaldándose en lo establecido por Chiavenato (2017) sobre la estandarización de los procesos de reclutamiento y selección de personal considerando los requerimientos de la empresa con la finalidad de cubrir sus necesidades.

Cada uno de los autores planteados promueven la necesidad de un proceso de contratación que permita mejorar los procesos internos de la empresa, cumpliendo los requerimientos previos y estableciendo estrategias que permitan efectivizar los procesos de reclutamiento y selección del personal, mediante la inclusión de indicadores que generen un impacto positivo y significativo para la empresa y sus requerimientos específicos por área de trabajo.

Desde el punto de vista de la teoría de contratos expuesta por Holmstrom y Hart busca en los empleadores un trato más justo en los empleados quienes se ven en la obligación de cumplir las normativas expuestas, para lo cual es importante que al comenzar las labores en una institución reciban una capacitación que les permita desarrollar de mejor manera sus funciones, el diseño de un diagrama de flujo para el organigrama institucional, así como para el reconocimiento de las actividades a realizar dentro de la institución o empresa representa una herramienta funcional para la agilización de los procesos internos, permitiendo amenorar el tiempo de desperdicio, además de incrementar la eficiencia y distribución del tiempo colaborando en el crecimiento de la institución.

Sustentando lo expuesto por Holguín (2018) la Teoría de Contratos donde se buscaba generar un equilibrio sobre la economía local entendiéndose los convenios realizados entre empleado y empleador, para así definir una postura general sobre

un modelo que permita tener una interacción sobre lo solicitado y lo recibido, para evitar complicaciones posteriores donde el acuerdo de palabra no está debidamente definido siendo un arma de doble filo para las partes contratantes, complementando con lo propuesto por la United Nations Development Programme, donde se menciona que el proceso de contratación de personal se rige a una serie de interacción entre el jefe inmediato o jefe de Recursos Humanos de una empresa y los actores involucrados para el contrato, es así como su ejecución debe estar enmarcada en un antecedente legal que permita la negociación durante cada una de las etapas del proceso de contratación.

Los valores hallados en la figura 2 sobre el nivel de las dimensiones de la variable 2 correspondiente a contratación donde se observó que el nivel de las dimensiones correspondientes a la variable de contratación permitió conocer que en la dimensión reclutamiento los niveles de mayor a menor se encuentra el nivel regular con 68.06%, el nivel bueno con el 29.17% y el nivel malo con el 2.78%; por su parte en la dimensión selección el nivel regular es el valor más alto con el 62.50% y el nivel bueno tiene un valor de 37.50%.

Estos datos se comparan positivamente con los obtenidos en el estudio presentado por Naranjo Navarro (2028) donde se menciona que la gestión de recursos humano en relación al desempeño de los trabajadores presente una desviación estándar ascendente a 17,47 con una varianza del 305,31, pero su asimetría es negativa del -0,082 y la curtosis es -1,089, en referencia a la variable desempeño laboral se encontró que esta se ha desarrollado en un nivel regular del 61,80%, además se encontró que la gestión de recursos humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral debido a que el valor de p es 0,00 comprobándolo con el rho ($0.70 < \rho < 0.90$). En conclusión se determinó que las funciones están distribuidas adecuadamente, pero el eje principal para la contratación se basa en las directrices y necesidades de la empresa siendo la dirección del líder quien optimiza los procesos internos y permite la generación de un clima favorable para laborar.

Por último los resultados obtenidos en la figura 3 permiten corroborar que el valor más alto se encuentra en el índice medio de la variable 2 de contratación cuyo valor corresponde a 84.72%, además de presentar un índice bajo del 15.28%, lo que

predispone a la necesidad de desarrollar un sistema de diagrama de flujo que permita agilizar de forma eficiente y eficaz el proceso de contratación teniendo en consideración las necesidades de la institución fomentando sus valores corporativos, dentro de la misión y visión institucional, así como también recurriendo al manual de funciones interno.

Concluyendo así que existe la necesidad de que las funciones estén distribuidas adecuadamente, pero el eje principal para la contratación se basa en las directrices y necesidades de la empresa siendo la dirección del líder quien optimiza los procesos internos y permite la generación de un clima favorable para laborar. Aceptando la postulación teórica de Correa y Bardales (2020) quienes exponen que la contratación es un proceso mediante el cual se realiza una transacción en la que una parte se compromete a transferir los recursos económicos a cambio de la recepción de un determinado servicio o bien.

Un contrato trata directamente de un convenio entre dos partes para el alcance de un solo fin fusionando los criterios de remuneración y servicio para el logro de una actividad, los diagramas de flujo en este punto permiten conocer de manera fácil los procesos que se deben seguir para el proceso de contratación como el desarrollo de evaluaciones psicométricas, pruebas cognoscitivas, entre otras.

Valdez (2018), expresa que los diagramas de flujo son una herramienta que aportan significativamente para la agilización de los procesos internos de una empresa o institución teniendo como premisa la de ayudar a la identificación de los procesos de una manera rápida, gestando así una efectividad y eficacia sobre los competidores.

Cada uno de los procesos expuestos y sus análisis pretenden o tienen como finalidad la agilización de los procesos de contratación teniendo como herramienta un flujo el mismo que conlleva a la construcción de una idea general sobre los requerimientos departamentales y las necesidades de la empresa para la elección del personal adecuado para el cumplimiento de los logros y metas institucionales, es así como se considera lo establecido por Nieto (2023) donde el autor describe a los diagramas de flujo como una representación gráfica mediante la cual se busca representar de manera diferente las distintas operaciones que se realizan en una empresa asimismo cómo sus procedimientos y componentes forman parte de una

estructura gerencial la misma que de manera secuencial o cronológica clasifica cada uno de los símbolos de acuerdo con la naturaleza o razón a desarrollar.

Es importante reconocer que el diagrama de flujo o propuesta de flujo representa para la institución una herramienta que ayuda a la agilización de los procesos de contratación y selección de personal al contar de manera efectiva con los pasos y normativas a seguir, además de la cadena de valor que ayuda a una institución a cumplir de manera efectiva su misión y visión, planteando objetivos claros que estén dentro de los valores corporativos, haciendo que los empleados conozcan las actividades, procesos y funciones a cumplir.

VI. CONCLUSIONES.

1. El estado actual de los procesos de contratación se encuentra en un nivel regular donde las dimensiones de reclutamiento y selección del personal deben incluir mejores estrategias en función de las necesidades y requerimientos por área, es así que durante el reclutamiento también se visualiza un indicador malo del 2.78% de los procesos lo que influye en la calidad de la prestación de servicio y el desarrollo de las actividades internas, debido que al no contar con el personal adecuado tomaría un mayor tiempo la adecuación a las normativas internas.
2. El nivel de capacitación del personal se encuentra entre medio en un índice de 84.72% y un nivel bajo del 15.28%, es de considerar que no existe la necesidad que todo el personal conozca este proceso de contratación, pero si es indispensable que se gestione un manual de procesos y organización que agilice los procesos de contratación a fin de agilizar los procesos internos en base a requerimientos específicos y una base de datos de profesionales.
3. La aceptación por gestionar un diseño que permita agilizar los procesos de contratación del personal mediante la inclusión de un diagrama de flujo se encuentra en un nivel medio con un valor de 73.61% y en un nivel alto del 26.39%, permitiendo así el desarrollo de la propuesta de estudio.
4. Los resultados presentados permitieron conocer que la dimensión inicio en las variables propuestas de flujo tiene un valor medio de 73.61%, alto del 25.00% y bajo del 1.39%, en la dimensión dirección el valor medio de 77.78% es el más alto sobre el nivel alto que tiene un valor de 22.22%, por su parte la dimensión proceso proyecta un nivel medio de 70.83%, un nivel alto de 27.78% y bajo del 1.39%, por último, la dimensión fin tiene un nivel medio de 73.61% y alto del 26.39%.

VII. RECOMENDACIONES

Para la institución:

Es necesario que la Institución cuente con un diagrama de flujo para agilizar el proceso de contratación de personal el mismo que se encuentre distribuido según los departamentos y sus requerimientos, teniendo en consideración cada actividad a ser desarrollada por los empleados, así como aspectos académicos y profesionales que permitan al nuevo empleado adaptarse de una manera más rápida y dinámica a la institución para el cumplimiento de las metas institucionales.

Para el Departamento de Talento Humano

Es necesaria una capacitación de personal sobre el software de contratación y compras públicas del estado, lo que brindará una mayor apertura a la institución y exposición de las necesidades solicitadas en el campo laboral, accediendo así a una minería de profesionales en diversas áreas académicas.

Se debe diseñar un diagrama de flujo que se ajuste a los requerimientos institucionales con el fin de fomentar un proceso ágil, eficiente y eficaz dentro del proceso de contratación de empleados, además de incurrir en un esquema de adaptabilidad para que los nuevos empleados se ajusten de forma rápida a los estándares y normativas institucionales dentro del cumplimiento de la misión, visión y objetivos.

REFERENCIAS

- Alvarado y Barba (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje.*: Palibrio.
- Andrade (2017). *Modelo de Gestión Administrativo basado en procesos para el departamento de producción de la empresa Milvitech SA* (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1948/5/76445.pdf>
- Arias, y Covinos (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. doi:ISBN: 978-612-48444-2-3
- Arispe, Yangali, Guerrero, Lozada, Acuña y Arellano, (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. *Argentina: Universidad Internacional del Ecuador*, 127.
- Asencio, Burgos y Campello (2019). Análisis de los modelos de gestión organizacional comunitaria para un desarrollo productivo, social y económico. *Revista Espacios*, 40(01).
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400105.html>
- Bernardo, Ramírez y Parra (2021). Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable. *Corporation Universidad de la Costa*.
- Bleda y Chicot, (2020). The role of public procurement in the formation of markets for innovation. *Journal of Business Research*, 107, 186-196.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296318305848>
- Camacho, De Plaza, Almanza, Molina, Cumbal, Pavón, Conza y Carrión (2021). Retos 2020: Gobierno y Administración pública. IAEN.
<https://editorial.iaen.edu.ec/wp-content/uploads/sites/12/2021/11/Retos-2020-Gobierno-y-Administracio%CC%81n-pu%CC%81blica-1.pdf>
- Carhuachín, (2018). *Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Provincial de Otuzco – La Libertad, 2018* [Trabajo de investigación, Universidad Señor de Sipán].
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/5371>
- Carril, (2021). *Rules versus discretion in public procurement*. GSE, Graduate School of Economics.
https://bse.eu/sites/default/files/working_paper_pdfs/1232.pdf

- Chiavenato, (2009). *Gestión del talento humano*. (3°. ed.): The McGraw-Hill.
Recuperado de <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Chong, Chong, Bustamante y Galarza, (2019). Análisis de la gestión de procesos administrativos en el departamento de talento humano. *Revista San Gregorio*, (31), 64-71.
<http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/869/6-MARIANA2>
- Cisneros y Cohuo (2020). Un modelo de implementación de nueva tecnología utilizando un enfoque de pensamiento sistémico. *Ingeniería, investigación y tecnología*, 21(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-77432020000100004&script=sci_arttext
- Colmenares, (2021). *Estrategias de gestión del talento humano para fortalecer las competencias laborales de los servidores de la municipalidad de Chiclayo* [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88110>
- Concytec, (2020). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. *Reglamento RENACYT*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt..._version_final.pdf.
- Contreras, y Serrano (2018). *Plan de mejoramiento al proceso de contratación para garantizar la idoneidad del personal que labora en las empresas del sector de construcción y obras de infraestructura* [Universidad La Gran Colombia]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11396/5401>.
- Correa, y Bardales (2020). El control interno en el proceso de contrataciones en las instituciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1333-1350.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/159>
- Dalkir, (2017). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Massachusetts, USA: Massachusetts Institute of Technology.
- De Santa María, Espinoza, Solano y Alfaro (2019). Analyzing the potential benefits of the classification of excellence management models and awards. *Dyna*, 94(4), 361-361.
<https://www.revistadyna.com/search/analyzing-the-potential-benefits-of-model-classification-and-management-excellence-awards>

- Dobrotă, Sârbu y Stanciu (2022). The Influencing Factors of Smes Participation in Public Procurement. <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/2022-2/Section%201%20and%202/8.pdf>
- Escobar (2022). *Modelo de gestión estratégica administrativa para optimizar la eficiencia del personal en el Instituto Nacional de Salud* [Tesis, Centro de Altos Estudios Nacionales - Escuela de Posgrado]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3326399>
- Evans y Lindsay, (2020). *Administración y Control de la Calidad*. Cengage Learning.
- González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032yscript=sci_arttextytlng=en
- Heredia (2018). Propuesta de un modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial en las empresas constructoras de los distritos de Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo. [Universidad Nacional de San Martín]. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/2815/1/DOCT.%20GEST.%20EMP.%20-%20Gladis%20Heredia%20Baca.pdf>
- Holguín y Yuz (2018). *Análisis de factibilidad de aplicación de diagramas de flujos de procesos dirigida al emprendimiento de negocios de la Empresa "RODOPES SA", utilizando el modelo BPM* (Doctoral dissertation, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Matemáticas y Físicas. Carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales).
- Hoyos, Pérez, Fuertes, Peralta y Castro (2022). Virtual Management Model to Improve the Mentoring Process for Teachers. School Case of Peru. In: Stephanidis, C., Antona, M., Ntoa, S. (eds) HCI International 2022 Posters. HCII 2022. Communications in Computer and Information Science, vol 1580. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-06417-3_43
- Huertas, Suárez, Salgado, Jadán y Jiménez (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 165-177. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100165yscript=sci_arttextytlng=en

- Huiman (2022). *Gestión del talento humano para la contratación efectiva de Enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria- Chiclayo* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80259>
- INEC. (2010). *Resultado del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manualateral/Resultados-provinciales/los_rios.pdf
- Jiménez. (2021). *Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 - 2019*. [Tesis, Centro de Altos Estudios Nacionales - Escuela de Posgrado]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1617958>
- Khan, Razzaq, Yu, y Miller. (2021). Industry 4.0 and circular economy practices: A new era business strategies for environmental sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 4001-4014. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bse.2853>
- Martínez y Vargas. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y desarrollo*, 7(2), 225-242. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225yscript=sci_arttextytlng=en
- Mendoza. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Morales y Vargas. (2020). *IG: Diseño de manual de procesos y procedimientos para la selección y contratación del personal de la empresa Ferreservicios*. (Universidad de Santander). http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1847/1/G_SERCONT_Ferreservicios.pdf?sequence=1
- Muñoz y Lombeida. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.
- Nani y Ali. (2020). Determinants of Effective E-Procurement System: Empirical Evidence from Indonesian Local Governments. *Jurnal Dinamika Akuntansi*

Dan Bisnis, 7(1), 33-50.

https://jurnal.usk.ac.id/JDAB/article/view/15671/pdf_1

Navarro. (2022). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño de los trabajadores del programa social Qali Warma de Tacna y Moquegua, 2021* [, Universidad Privada de Tacna].

<http://hdl.handle.net/20.500.12969/2386>

Nieto. (2023). Creación de un diagrama de flujo del proceso de la contratación de la empresa GLOBAL EXPRESS TRANSPORT AND LOGISTICS en Yondó 2022. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/11466>

Ortigoza, Fernández, Coronel y Oxilia. (2021). A multi-criteria analysis of the use of economic benefits of ITAIPU Hydropower plant to achieve United Nations Sustainable Development Goals. In *2021 IEEE CHILEAN Conference on Electrical, Electronics Engineering, Information and Communication Technologies (CHILECON)* (pp. 1-7). IEEE.

Ortiz. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Gestión en el tercer milenio*, 24(48), 145-152.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/21827>

Questionpro. (2021). *¿Qué es la metodología de la investigación?* Obtenido de Revista Digital Questionpro:

<https://www.questionpro.com/blog/es/metodologia-de-la-investigacion/#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20es%20el%20m%C3%A9todo%20que%20utilizar%C3%A1s,los%20datos%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.>

Ramírez, Espíndola, Ruíz y Hugueth. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica* , 30 (6), 167-176.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167yscript=sci_arttext

Rodríguez y Gutiérrez (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1, 26-43.

<http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>

SERCOP (2019). Instructivo técnico para la generación de órdenes de compra. Catálogo electrónico general. Ecuador.

- Sierra. (2023). Diseño de un diagrama de flujo para el proceso de la contratación del personal para la empresa STyP SAS en el Distrito Especial de Barrancabermeja año 2022.
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/11440>
- Suárez, Fernández, y Acevedo. (2019). Propuesta para el mejoramiento del proceso de selección y contratación de personal en la empresa Bureau Veritas de la ciudad de Barrancabermeja, Santander, Colombia.
- Valdez. (2018). Diagrama de Flujo aplicado, para el análisis del procedimiento de adquisiciones en el municipio de Nicolás Romero.
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/98844>
- Vera. (2022). *Modelo por competencias para la gestión del talento humano de la gerencia regional de comercio exterior y turismo Lambayeque, 2022.* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78130>.
- Wu, Chiu, y Chen. (2020). Defining the determinants of online impulse buying through a shopping process of integrating perceived risk, expectation-confirmation model, and flow theory issues. *International Journal of Information Management*, 52, 102099.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401219306759>
- Zúñiga. (2019). El uso del diagrama de flujo para la creación de applets. Simulación del cambio uniforme. *Investigación e Innovación en Matemática Educativa*, 4, 41-60. <http://funes.uniandes.edu.co/15962/>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

MATRIZ DE VARIABLES (INV. CUANTITATIVA)

Tabla 2

Matriz de variables para “Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación de una institución de Investigación Pública-Ecuador 2022”.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNIC/INSTRUM
Propuesta de flujo	Una propuesta de flujo se considera como una herramienta que permite la planificación en una institución o empresa con la finalidad de ayudar a identificar los procesos de una manera más efectiva priorizando las actividades en relación con la representación gráfica y su cronología. (Valdez 2018)	Articulación de cinco dimensiones (inicio, dirección, procesos, fin) que se despliegan en 10 indicadores para medir en índices per se en escala de medición de tres valores	Inicio	Misión	Cantidad		
				Visión			
				Estrategia			
			Dirección	Canales de comunicación	Cantidad		
				Necesidades de la empresa	Cantidad		
			Requerimientos por departamento				
			Proceso	Necesidades específicas			
			Fin	Manual de funciones interno	Cantidad		
Culminación de meta							

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Obtención del logro		ESCALA DE MEDICIÓN	TECNIC/INSTRUM
				INDICADORES	INDICES		
Contratación	El proceso de contratación del personal es aquella etapa que se lleva a cabo después de las instancias de selección y reclutamiento, considerando los mecanismos de interpretación de los requerimientos institucionales como lo son las pruebas, entrevistas, exámenes médicos, solicitudes, entre otros, con la finalidad de llegar a un acuerdo mutuo no solo por los servicios prestados sino también por la remuneración legal que compete de acuerdo con las imposiciones jurídicas. (Ortigoza et. al. 2021)	Articulación de dos dimensiones (Reclutamiento y selección) que se despliegan en 7 indicadores para medir en índices per se en escala de medición de tres valores	Reclutamiento	Formación	Cantidad	a) 1= Nunca b) 2=A veces c) 3=Siempre	Encuestas/cuestionario
			Selección	Pruebas Destrezas Habilidades Proceso de creación e innovación	Cantidad		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado Compañero (a)

El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la tesis de investigación “Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación de una institución de Investigación Pública-Ecuador 2022”

El cuestionario tiene como fin recabar información sobre una propuesta de un flujo para la contratación, el mismo que se distribuirá en dos instrumentos el primero en relación con una propuesta de flujo y el segundo al proceso de contratación.

Se solicita que en la opción que consideré correcta o que se apegue más a la realidad de su entorno marque en el casillero con una X, los valores se encuentran relacionados según la escala de Likert de la siguiente manera:

- a) 1 = Nunca
- b) 2 =A veces
- c) 3 =Siempre

Primer cuestionario para la variable: Propuesta de Flujo

Nº de Pregunta	DIMENSIÓN	Pregunta	Opción de respuesta		
			1	2	3
1	Inicio	¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre la misión como parte de una meta institucional?			
2		¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre la visión como parte de una meta institucional?			
3		¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre las estrategias institucionales como parte de un sistema para el logro de las metas y objetivos?			

4	Dirección	¿Conoce usted quien es su jefe inmediato y como informar inmediatamente sobre alguna anomalía en los procesos administrativos?			
5		¿Reporta temporalmente sobre necesidades o requerimientos institucionales?			
6	Procesos	¿Se receptan requerimientos o necesidades en el departamento de recursos de forma permanente, que permitan el logro de las metas institucionales?			
7		¿Se estableció un canal de comunicación para informar sobre las necesidades específicas por departamento institucional?			
8		¿Cuándo ingreso a la empresa se le brindo la información de un manual de funciones para el desarrollo de sus actividades profesionales?			
9	Fin	¿se realiza un registro al culminar una meta institucional?			
10		¿Se realiza una evaluación en consideración a los logros obtenidos en un tiempo específico?			

Segundo cuestionario para la variable: Contratación

Nº de Pregunta	DIMENSIÓN	Pregunta	Opción de respuesta		
			1	2	3
1	Reclutamiento	¿Considera que para el proceso de contratación se debe evaluar los conocimientos del personal en el área a ser contratado?			

2		¿Considera que la formación académica es un indicador para la contratación de un nuevo personal?			
3	Selección	¿Considera que las pruebas deben ser de forma específica para el puesto a cargo a desempeñar y no solo de forma general?			
4		¿considera que las pruebas psicométricas permiten conocer indicadores de respuestas a situaciones críticas en la empresa?			
5		¿Considera que es fundamental que se valoricen las destrezas de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?			
6		¿Considera que es fundamental que se valoricen las habilidades de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?			
7		¿Considera que es fundamental que se valore el proceso de innovación de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?			

Anexo 3: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO O ASENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación de una institución de Investigación Pública-Ecuador 2022.

Investigador (a): Stefanie Benita Hurtado Cevallos

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación de una institución de Investigación Pública-Ecuador 2022.", cuyo objetivo es Proponer un flujo diagrama para mejorar el procedimiento de una Institución de Investigación Pública-Ecuador 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado o programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Investigación de salud Pública-Ecuador.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo sería una propuesta de flujo para mejorar los procedimientos de contratación de una Institución de Investigación Pública-Ecuador 2022?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación de una institución de Investigación Pública-Ecuador 2022".

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y

se realizará en el ambiente de una entidad de Piura. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

- Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

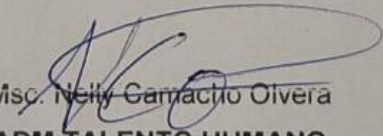
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Stefanie Hurtado Cevallos email: stefanie19962009@hotmail.com.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 18 Julio del 2023 a las 9:30 am


Msc. Nelly Garracho Olivera
ADM TALENTO HUMANO

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación de una institución de Investigación Pública". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Hilda Leonor Cabezas Barco.
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Magister en Administración de Empresas
Institución donde labora:	EMSABA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación
Autora:	Hurtado Cevallos Stefanie
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Institución de Investigación Pública
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Ámbito de aplicación:	Área administrativa
Significación:	Se empleará para la valoración una escala de Likert con una calificación correspondiente a: 1 nunca; 2 a veces y 3 nunca.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Propuesta de Flujo	Inicio Dirección Proceso	La propuesta de flujo es una herramienta que permiten la planificación en una institución o empresa con la finalidad de ayudar a identificar los procesos de una manera más efectiva priorizando las actividades en relación con la representación gráfica y su cronología. (Valdez 2018)
Contratación	Reclutamiento Selección	El proceso de contratación del personal es aquella etapa que se lleva a cabo después de las instancias de selección y reclutamiento, considerando los mecanismos de interpretación de los requerimientos institucionales como lo son las pruebas, entrevistas, exámenes médicos, solicitudes, entre otros, con la finalidad de llegar a un acuerdo mutuo no solo por los servicios prestados sino también por la remuneración legal que compete de acuerdo a las imposiciones jurídicas. (Ortigoza et. al. 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación elaborado por Hurtado Cevallos Stefanie en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

dimensión o indicador que está midiendo	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación

- Primera dimensión: Inicio
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de inicio para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre la misión como parte de una meta institucional?	4	4	3	
Visión	¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre la visión como parte de una meta institucional?	4	4	3	
Estrategia	¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre las estrategias institucionales como parte de un sistema para el logro de las metas y objetivos?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de dirección para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación	¿Conoce usted quien es su jefe inmediato y como informar inmediatamente sobre alguna anomalía en los procesos administrativos?	4	4	4	
Necesidades de la empresa	¿Reporta temporalmente sobre necesidades o requerimientos institucionales?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Procesos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de procesos para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Requerimientos por departamento	¿Se receptan requerimientos o necesidades en el departamento de recursos de forma permanente, que permitan el logro de las metas	4	4	3	
Necesidades específicas	¿Se estableció un canal de comunicación para informar sobre las necesidades específicas por departamento	4	4	3	
Manual de funciones interno	¿Cuándo ingreso a la empresa se le brindo la información de un manual de funciones para el desarrollo de sus actividades profesionales?	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Fin
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de fin para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Culminación de meta	¿se realiza un registro al culminar una meta institucional?	4	4	4	
Obtención del logro	¿Se realiza una evaluación en consideración a los logros obtenidos en un tiempo específico?	4	4	4	

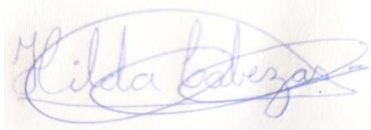
Desarrollo del segundo cuestionario para el instrumento "Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación"

- Primera dimensión: Reclutamiento
- Objetivos de la Dimensión: Establecer los requerimientos para la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	¿Considera que para el proceso de contratación se debe evaluar los conocimientos del	4	4	4	
Formación	¿Considera que la formación académica es un indicador para la contratación de un	4	4	4	

- Segunda dimensión: Selección
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de procesos para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Pruebas	¿Considera que las pruebas deben ser de forma específica para el puesto a cargo a desempeñar y no solo de	4	4	4	
	¿considera que las pruebas psicométricas permiten conocer indicadores de respuestas a	4	4	4	
Destrezas	¿Considera que es fundamental que se valoricen las destrezas de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?	4	4	4	
Habilidades	¿Considera que es fundamental que se valoricen las habilidades de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?	4	4	4	
Proceso de creación e innovación	¿Considera que es fundamental que se valore el proceso de innovación de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?	4	4	4	



Firma del
evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación de una institución de Investigación Pública". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Katherine Jessenia Mayorga Acosta		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social	(<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Coordinadora contable		
Institución donde labora:	EMSABA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación
Autora:	Hurtado Cevallos Stefanie
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Institución de Investigación Pública
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Área administrativa

Significación:	Se empleará para la valoración una escala de Likert con una calificación correspondiente a: 1 nunca; 2 a veces y 3 nunca.
----------------	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Propuesta de Flujo	Inicio Dirección Proceso	La propuesta de flujo es una herramienta que permiten la planificación en una institución o empresa con la finalidad de ayudar a identificar los procesos de una manera más efectiva priorizando las actividades en relación con la representación gráfica y su cronología. (Valdez 2018)
Contratación	Reclutamiento Selección	El proceso de contratación del personal es aquella etapa que se lleva a cabo después de las instancias de selección y reclutamiento, considerando los mecanismos de interpretación de los requerimientos institucionales como lo son las pruebas, entrevistas, exámenes médicos, solicitudes, entre otros, con la finalidad de llegar a un acuerdo mutuo no solo por los servicios prestados sino también por la remuneración legal que compete de acuerdo a las imposiciones jurídicas. (Ortigoza et. al. 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación elaborado por Hurtado Cevallos Stefanie en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyéndolo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación

- Primera dimensión: Inicio
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de inicio para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre la misión como parte de una meta institucional?	4	4	4	
Visión	¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre la visión como parte de una meta institucional?	4	4	4	
Estrategia	¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre las estrategias institucionales como parte de un sistema para el logro de las metas y objetivos?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de dirección para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación	¿Conoce usted quien es su jefe inmediato y como informar inmediatamente sobre alguna anomalía en los procesos administrativos?	4	4	4	
Necesidades de la empresa	¿Reporta temporalmente sobre necesidades o requerimientos institucionales?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Procesos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de procesos para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Requerimientos por departamento	¿Se receptan requerimientos o necesidades en el departamento de recursos de forma permanente, que permitan el logro de las metas	4	4	4	
Necesidades específicas	¿Se estableció un canal de comunicación para informar sobre las necesidades específicas por departamento	4	4	4	
Manual de funciones interno	¿Cuándo ingreso a la empresa se le brindo la información de un manual de funciones para el desarrollo de sus actividades profesionales?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Fin
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de fin para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Culminación de meta	¿se realiza un registro al culminar una meta institucional?	4	4	4	
Obtención del logro	¿Se realiza una evaluación en consideración a los logros obtenidos en un tiempo específico?	4	4	4	

Desarrollo del segundo cuestionario para el instrumento "Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación"

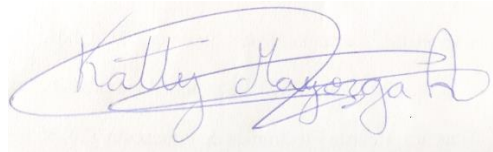
- Primera dimensión: Reclutamiento
- Objetivos de la Dimensión: Establecer los requerimientos para la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
-----------	------	---------	--------	--------	-----------------------------------

Aprendizaje	¿Considera que para el proceso de contratación se debe evaluar los conocimientos del	4	4	4	
Formación	¿Considera que la formación académica es un indicador para la contratación de un nuevo personal?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Selección
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de procesos para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Pruebas	¿Considera que las pruebas deben ser de forma específica para el puesto a cargo a desempeñar y no solo de	4	4	4	
	¿considera que las pruebas psicométricas permiten conocer indicadores de respuestas a	4	4	4	
Destrezas	¿Considera que es fundamental que se valoricen las destrezas de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?	4	4	4	
Habilidades	¿Considera que es fundamental que se valoricen las habilidades de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?	4	4	4	
Proceso de creación e innovación	¿Considera que es fundamental que se valore el proceso de innovación de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 1206450882

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación de una institución de Investigación Pública". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Daniela Dolores Alarcón Cabezas.
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
Áreas de experiencia profesional:	Coordinadora contable
Institución donde labora:	EMSABA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación
Autora:	Hurtado Cevallos Stefanie
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Institución de Investigación Pública
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Área administrativa

Significación:	Se empleará para la valoración una escala de Likert con una calificación correspondiente a: 1 nunca; 2 a veces y 3 nunca.
----------------	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Propuesta de Flujo	Inicio Dirección Proceso	La propuesta de flujo es una herramienta que permiten la planificación en una institución o empresa con la finalidad de ayudar a identificar los procesos de una manera más efectiva priorizando las actividades en relación con la representación gráfica y su cronología. (Valdez 2018)
Contratación	Reclutamiento Selección	El proceso de contratación del personal es aquella etapa que se lleva a cabo después de las instancias de selección y reclutamiento, considerando los mecanismos de interpretación de los requerimientos institucionales como lo son las pruebas, entrevistas, exámenes médicos, solicitudes, entre otros, con la finalidad de llegar a un acuerdo mutuo no solo por los servicios prestados sino también por la remuneración legal que compete de acuerdo a las imposiciones jurídicas. (Ortigoza et. al. 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación elaborado por Hurtado Cevallos Stefanie en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación

- Primera dimensión: Inicio
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de inicio para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre la misión como parte de una meta institucional?	4	4	4	
Visión	¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre la visión como parte de una meta institucional?	4	4	4	
Estrategia	¿Cuándo ingreso a la institución fue informado sobre las estrategias institucionales como parte de un sistema para el logro de las metas y objetivos?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de dirección para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación	¿Conoce usted quien es su jefe inmediato y como informar inmediatamente sobre alguna anomalía en los procesos administrativos?	4	4	4	

Necesidades de la empresa	¿Reporta temporalmente sobre necesidades o requerimientos institucionales?	4	4	4	
---------------------------	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Procesos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de procesos para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Requerimientos por departamento	¿Se receptan requerimientos o necesidades en el departamento de recursos de forma permanente, que permitan el logro de las metas	4	4	4	
Necesidades específicas	¿Se estableció un canal de comunicación para informar sobre las necesidades específicas por departamento	4	4	4	
Manual de funciones interno	¿Cuándo ingreso a la empresa se le brindo la información de un manual de funciones para el desarrollo de sus actividades profesionales?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Fin
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de fin para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Culminación de meta	¿se realiza un registro al culminar una meta institucional?	4	4	4	
Obtención del logro	¿Se realiza una evaluación en consideración a los logros obtenidos en un tiempo específico?	4	4	4	

Desarrollo del segundo cuestionario para el instrumento "Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación"

- Primera dimensión: Reclutamiento
- Objetivos de la Dimensión: Establecer los requerimientos para la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	¿Considera que para el proceso de contratación se debe evaluar los conocimientos del personal en el área a ser contratado?	4	4	4	

Formación	¿Considera que la formación académica es un indicador para la contratación de un nuevo personal?	4	4	4	
-----------	--	---	---	---	--


- Segunda dimensión: Selección
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la función de procesos para el diseño de una propuesta de flujo centrada en la contratación de personal

Indicador	Ítem	Clarida	Cohere	Releva	Observaciones/ Recomendaciones
Pruebas	¿Considera que las pruebas deben ser de forma específica para el puesto a cargo a desempeñar y no solo de	4	4	4	
	¿considera que las pruebas psicométricas permiten conocer indicadores de respuestas a	4	4	4	
Destrezas	¿Considera que es fundamental que se valoricen las destrezas de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?	4	4	4	
Habilidades	¿Considera que es fundamental que se valoricen las habilidades de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?	4	4	4	
Proceso de creación e innovación	¿Considera que es fundamental que se valore el proceso de innovación de los empleados para la solución de problemas institucionales y el logro de las metas?	4	4	4	

Firma del
evaluador

Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin


Sección 1


Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
 EJERCICIO OBLIGATORIO TURNITIN: INFORME DE TESIS - Sección 1	22 jul 2023 - 15:50	5 ago 2023 - 23:50	5 ago 2023 - 23:50	100

Resumen:

Ejercicio obligatorio de Turnitin según normas de UCV para subir hasta el 05 agosto de 2023 la versión final de su Informe de Tesis que obvie páginas preliminares y referencias (su Word debe tener Portada y el cuerpo central de proyecto desde Introducción, no más, hasta Recomendaciones, sin nada en imágenes, y siempre según esquema 2023 UCV). Su índice de similitud debe arrojar no más de 20% para poder pasar a calificación de su Trabajo 17 A y Trabajo 17 B en sesión 17. En Clementina cargue en word como Apellido-Informe Turnitin en PDF y sólo cuando esté segur@ de que cumple (tras pruebas en ejercicio libre en Generales). El mismo archivo apto se cuelga en Trilce.

Para más detalles deben ver los tutoriales y/o cursos que UCV ha dispuesto desde Trilce y en Clementina (https://ucv.edu.pe/ucv_pdf/Manual-Turnitin-Clementina-Estudiante-2021-2.pdf)

 Refrescar Envíos

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	
 Ver Recibo Digital	Hurtado Stefanie informe de turnitin	2141683323	5/08/2023 14:12	14% 	~/100	 --

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

Prueba de V. de Aiken para el instrumento “Propuesta de flujo”

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia			
		UV Aiken	UV Aiken	UV Aiken			
Dimensión 1: Inicio	1	1,00	1,00	0,92			
	2	1,00	1,00	0,92			
	3	1,00	1,00	0,92			
Dimensión 2: Dirección	8	1,00	1,00	1,00			
	9	1,00	1,00	1,00			
Dimensión 3: Proceso	10	1,00	1,00	1,00			
	11	1,00	1,00	1,00			
	12	1,00	1,00	1,00			
Dimensión 4: Fin	13	1,00	1,00	1,00			
	14	1,00	1,00	1,00			
	Promedio	1,00	1,00	0,98	0,99	Coefficiente	V Aiken

Prueba de V. de Aiken para el instrumento “Contratación”

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia			
		UV Aiken	UV Aiken	UV Aiken			
Dimensión 1: Reclutamiento	1	1,00	1,00	1,00			
	2	1,00	1,00	1,00			
	10	1,00	1,00	1,00			
Dimensión 2: Selección	11	1,00	1,00	1,00			
	12	1,00	1,00	1,00			
	13	1,00	1,00	1,00			
	14	1,00	1,00	1,00			
	Promedio	1,00	1,00	1,00	1,00	Coefficiente	V Aiken

Anexo 7: Autorización de aplicación de los instrumentos



Escuela de
Posgrado

Babahoyo, 09 de julio 2023

Dr. Solón Alberto Orlando Narváez, Mgs.
DIRECTOR EJECUTIVO INSPI (E).

ASUNTO: Solicitud de autorización para realizar investigación

REFERENCIA: Solicitud del interesado de fecha 18 de julio 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y el mismo tiempo agradecerle existo en la gestión de la institución que usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO PIURA, tiene programas de Maestría y Doctorado en diversas indoles, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar en trabajo de investigación científica (Tesis)

Por tal motivo solicito muy amable se me permita desarrollar la realización de la investigación en la institución

APellidos y Nombres del Estudiante: Stefanie Benita Hurtado Cevallos (ORCID: 0000-0002-3128-6406)

PROGRAMA DE ESTUDIO: Maestría

MENCION: Gestión Pública

GRADO ESTADÍSTICO: Posgrado

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación de una institución de Investigación Pública-Ecuador 2022.

Esperando que mi petitorio tenga la mejor acogida, quedo agradecida.

Atentamente,

STEFANIE HURTADO CEVALLOS
ESTUDIANTE DE LA UCV.
C.I 1208031870

Anexo 8: MATRIZ DE CONSISTENCIA (inv. propositiva)

TÍTULO: Propuesta de flujo para los procedimientos de contratación de una institución de Investigación Pública-Ecuador 2022

FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORIAS					
<p>Problema general: ¿Cómo sería una propuesta de flujo para mejorar los procedimientos de contratación de una Institución de Investigación Pública-Ecuador 2022?.</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el estado actual de los procedimientos de contratación en una Institución de Investigación en Salud Pública-Ecuador?;</p> <p>¿Cuál es el nivel de capacitación del personal sobre el sistema de contratación y compras públicas mejorará el proceso de selección de personal?;</p>	<p>Hipótesis general Hi: El proponer un diagrama de flujo para mejorar el procedimiento de una institución de investigación pública-Ecuador 2022 tendrá una relación negativa y alta Ho: El proponer un diagrama de flujo para mejorar el procedimiento de una institución de investigación pública-Ecuador 2022 tendrá una relación que no es negativa y alta.</p> <p>Hipótesis específicas Hi: El evaluar el estado actual de los procedimientos de contratación pública en una institución de investigación pública-Ecuador tendrá una relación negativa y alta. Ho: El evaluar el estado actual de los procedimientos de contratación pública en una</p>	<p>Objetivo general Proponer un diagrama de flujo para mejorar el procedimiento de una Institución de Investigación Pública-Ecuador 2022.</p> <p>Objetivos específicos Evaluar el estado actual de los procedimientos de contratación pública en una institución de investigación pública-Ecuador.</p> <p>Evaluar el nivel actual de capacitación del personal sobre el sistema de contratación y compras públicas para mejorar el proceso de selección de personal.</p> <p>Diseñar una propuesta de un diagrama de flujo para el procedimiento de contratación</p>	VARIABLE: Diagrama de Flujo (X)					
			Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición			
			1 X Inicio	• •				
			2 X Dirección	• • •				
			3 X Procesos	• • •				
			4X Fin Papime (2009)	• •				
						VARIABLE: Procedimiento de Contratación (y)		
			Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición			
			1 Y Reclutamiento	• • • •				
			2 Y Selección	•				

<p>¿Cómo el diseño de una propuesta de un diagrama de flujo mejorará el procedimiento de contratación pública para una institución de Investigación en Pública-Ecuador?</p>	<p>institución de investigación pública-Ecuador tendrá una relación que no es negativa y alta.</p> <p>Hi: Al evaluar el nivel actual de capacitación del personal sobre el sistema de contratación y compras públicas para mejorar el proceso de selección de personal, tendrá una relación negativa y alta.</p> <p>Ho: Al evaluar el nivel actual de capacitación del personal sobre el sistema de contratación y compras públicas para mejorar el proceso de selección de personal, tendrá una relación que no es negativa y alta.</p> <p>Hi: El diseñar una propuesta de un diagrama de flujo para el procedimiento de contratación de personal en una institución de investigación pública-Ecuador, tendrá una relación negativa y alta.</p> <p>Ho: El diseñar una propuesta de un diagrama de flujo para el procedimiento de contratación de personal en una institución de investigación pública-Ecuador, tendrá una relación que no es negativa y alta.</p>	<p>de personal en una institución de investigación pública-Ecuador.</p>	<p>Chiavenato (2017),</p>	<ul style="list-style-type: none"> • • • • 	
---	--	---	---------------------------	--	--

PROPUESTA DE FLUJO PARA LOS PROCEDIMIENTO DE CONTRATACION

Proceso administrativo institucional

Es importante considerar que actualmente los procesos administrativos forman parte fundamental del esquema de actividades compuestas para el desarrollo de una empresa o institución, el mismo que se argumenta en consideración a las 4 funciones básicas como lo son la planificación, organización, ejecución y control, es así como el proceso de gestión se configura para garantizar que al momento de tomar decisiones, están estén acorde a las necesidades de la empresa, evitando el consumo de los recursos de forma indebida y procurando aumentar la eficiencia y eficacia de la institución.

Toda institución cuenta con tres ejes fundamentales al momento de realizar un proceso de planificación los cuales son:

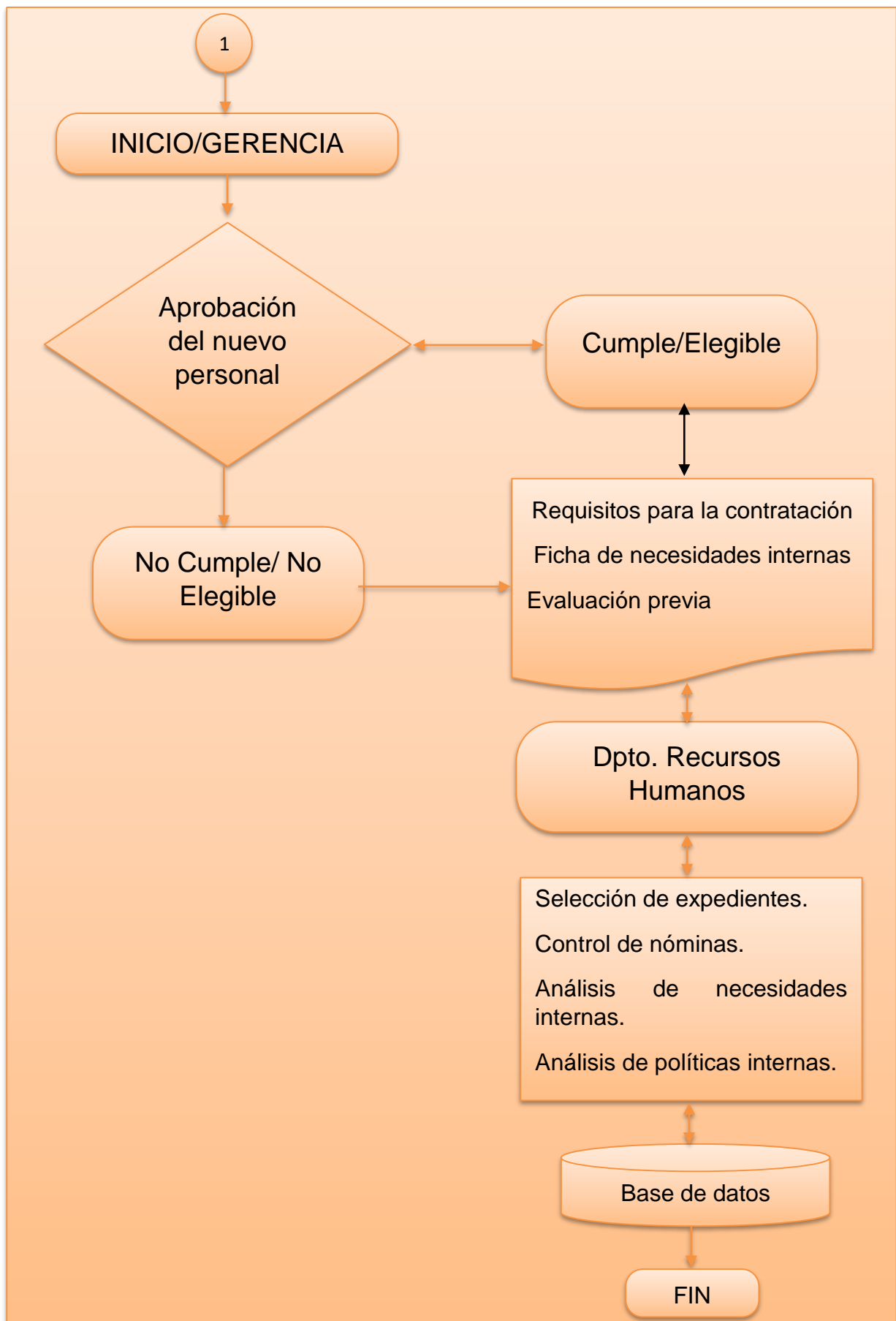
- **Direccionamiento estratégico:** en este punto se puede observar que la institución en estudio a pesar de pertenecer al estado, no cuenta con una constitución interna, además de la falta de lineamientos formales como una misión y visión actualizada en función a los requerimientos locales, porque estos se encuentran estructurados como un solo eje administrativo desde la matriz en la ciudad de Quito, además que es necesaria la reorganización de los valores para fomentar un mejor trabajo en equipo, donde se dispongan rutas claras para la contratación, selección y reclutamiento de personal.
- **Manual organizacional:** instrumento que se encuentra previamente calificado y estructurado en la matriz el cual es compartido a todas las sucursales o también denominados distritos donde se encuentra localizada la institución de la salud, en la actual propuesta se buscará complementar la base de estos con una cadena de valor básica para la estructuración de un diagrama de flujo de contratación.
- **Manual de procedimientos:** El manual del programa refleja las instrucciones que se deben realizar en el proceso de constitución de la empresa. Este manual también considera el diagrama de flujo, el cual se utiliza para representar gráficamente una serie de actividades a realizar en cada programa.

Estructura del Diagrama de Flujo para la contratación de personal

Para el diseño de una estructura de flujo se debe considerar diversos aspectos como establecer los diversos aspectos o procesos internos como se expresan a continuación:

- **Formularios:** establecer formularios y modificar otros formularios para promover la formalización de los procesos de la empresa y manejar mejor la información que es realmente necesaria en cada proceso.
- **Estructura organizacional:** elaborado un mapa organizacional basado en las necesidades actuales de la empresa, se recomienda crear departamentos y áreas importantes para generar valor agregado para las operaciones.
- **Estructura descriptiva funcional:** debido a la secuencia de las actividades propuestas, se puede establecer una descripción funcional de la propiedad, responsabilidades y funciones de cada nivel de la empresa, las cuales se han reflejado en Diagrama de funciones.
- **Políticas por área:** para que las actividades de la empresa se lleven a cabo de la manera adecuada y en el momento oportuno, se han formulado políticas para gestionar las operaciones en cada ámbito, que permitan medir la eficiencia de los talentos en el cumplimiento de la normativa interna.
- **Estructura ocupacional:** según la descripción de la serie de carrera, la compañía podrá analizar la demanda de personal y mejorar la gestión del talento a través de una serie de dogmas establecidos para implementar una gestión que se adapte a la naturaleza de la organización.

Con los puntos expuestos se debe considerar que el diagrama de flujo para el departamento de recursos humanos debe contener varios aspectos desde la conexión con la gerencia como punto de inicio hasta el proceso de control y registro de nómina y evaluación del personal.



Desarrollado el procedimiento para la delegación de la función de selección de personal por parte del departamento de gerencia, se procede al análisis de los solicitantes lo que da inicio al proceso de selección, en esta etapa se realiza una serie de procesos complejo con la finalidad de seleccionar el personal idóneo para la empresa mediante sus habilidades, conocimientos y capacidades, factores que deben ser evaluados para su ingreso a la institución. El proceso de selección comienza desde el envío de la información a un medio de comunicación escrito tradicional o digital donde se notifique a la comunidad los requerimientos de la institución y las plazas de trabajo a disposición.

El departamento de recursos humanos debe de recibir cada una de las solicitudes para la ocupación de la vacante o vacantes, de acorde a los puestos de trabajo ofertados y completar una base de datos que permita su análisis y posterior requerimiento, con la finalidad de agilizar los procesos de contratación, a continuación se narra el esquema de contratación a emplear desde el departamento de recursos humanos:

- **Inicio del procedimiento para la selección y contratación del personal.**
- Se recibirán los solicitantes y se recopilarán las solicitudes de empleo o los currículums deben traer elaborada.
- Se revisará si la **solicitud o el currículum** están preparados adecuadamente, e incluya una foto del solicitante.
- "Si no es correcto"
- Los solicitantes deberán elaborar correctamente.
- "Si es correcto"
- Se realizará una breve entrevista con el solicitante para comprender el puesto que está solicitando, estudio, conocimiento y experiencia laboral.
- Las solicitudes de empleo se calificarán de acuerdo con las características del solicitante, de acuerdo con el conocimiento, las habilidades y la experiencia laboral del solicitante.
- Dependiendo del tipo de personal requerido, todas las solicitudes se basarán en la clasificación de empleados y se elige dos o tres candidatos.
- Una vez ubicados los candidatos serán convocados para una entrevista.

- Realiza entrevistas profesionales o laborales, personales y de habilidades de trabajo.
- Según los resultados de la entrevista se seleccionará al candidato final a ser contratado.
- Fin del procedimiento.

