



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Actos preparatorios y su relación con el proceso de  
contrataciones de personal en la sub región Chincheros,  
Apurímac 2023**

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

**AUTORA:**

Chacacanta Valenza, Hamely Arleth (orcid.org/0000-0001-6627-3691)

**ASESORES:**

Dr. Flores Rivas, Víctor Ricardo (orcid.org/0000-0002-0243-2267)

Dra. Sifuentes Pinto, Nilsa (orcid.org/0000-0002-6575-8301)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A nuestro Padre Celestial, por brindarme la salud, las fuerzas, el conocimiento y la perspicacia que necesito para lograr mis objetivos.

A la Escuela de Graduados y todos los docentes por compartir sus conocimientos y experiencias profesionales.

A mi madre, quien me inspiró a terminar mi maestría, así como a mi familia, amigos y todos los demás que me ayudaron a terminar este proyecto de investigación con su aliento.

## **Agradecimiento**

A nuestro Padre Celestial por darme vida y permitirme lograr mis objetivos. También quiero expresar mi gratitud a mis amados padres por su amor inquebrantable y su apoyo sin fin. Agradezco el apoyo y compañía de mis hermanos, así como la inspiración y el apoyo de mis abuelos, por lo cual estoy agradecido. Me gustaría concluir expresando mi gratitud a todos mis familiares por su apoyo y fe en mí.

Asimismo, agradecer de manera especial a Bryan Mag Gyver Zorrilla Céspedes por haberme acompañado durante toda la elaboración de la tesis. A todos ustedes, un millón de gracias.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FLORES RIVAS VICTOR RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Actos preparatorios y su relación con el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023", cuyo autor es CHACACANTA VALENZA HAMELY ARLETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FLORES RIVAS VICTOR RICARDO : 08690423 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0243-2267	Firmado electrónicamente por: VFLORES20 el 04- 08-2023 21:49:07

Código documento Trilce: INV - 1242461



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHACACANTA VALENZA HAMELY ARLETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Actos preparatorios y su relación con el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurimac 2023", 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
CHACACANTA VALENZA HAMELY ARLETH <b>DNI:</b> 75084788 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6627-3691	Firmado electrónicamente por: HCHACACANTA el 15- 08-2023 20:29:49

Código documento Trilce: INV - 1242458

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de autenticidad del autor/autores	v
Índice de contenidos	ivi
Índice de tablas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos Éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de los actos preparatorios	20
Tabla 2 Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de actos preparatorios	21
Tabla 3 Nivel del proceso de contratación de personal	22
Tabla 4 Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de proceso de contratación	23
Tabla 5 Actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal	25
Tabla 6 Requerimientos y el proceso de contrataciones de personal	26
Tabla 7 Homologación de requerimientos y el proceso de contrataciones de personal	27
Tabla 8 Valor estimado y referencial y el proceso de contrataciones de personal	28
Tabla 9 Certificación de créditos y el proceso de contrataciones de personal	29

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura 1 Niveles por dimensión de actos preparatorios	21
Figura 2 Niveles por dimensión del proceso de contratación de personal	23

## Resumen

En este trabajo se buscó que se determine la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023, demostró una metodología cuantitativa de nivel correlacional, tipo básica y un diseño no experimental, basándose en 113 trabajadores para responder un cuestionario. En sus hallazgos se supo que existe relación entre los requerimientos y el proceso de contratación con un estadístico  $r$  de 0,697, así mismo la homologación de requerimientos con un valor de 0,698, el valor estimado y referencial con un valor de 0.701, y la certificación de créditos con un valor de 0.694, en relación al proceso. Finalmente, se logró determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contratación por parte del personal debido a que presentó un coeficiente de 0,981 y el p-valor fue de 0,000 demostrando así la relación y significancia entre lo antes mencionado, esto se debe que las especificaciones de los actos preparatorios como las convocatorias y los fondos programados influyen y se relación con el proceso adecuado de contratación.

**Palabras clave:** Requerimientos, valor estimado y referencial, certificación de crédito, homologación de requerimientos.

## **Abstract**

In this study, the aim was to determine the relationship between preparatory actions and the personnel recruitment process in the Chincheros Sub-Region, Apurímac 2023. It employed a quantitative methodology with a correlational level, basic type, and a non-experimental design. A questionnaire was administered to 113 workers. The findings revealed a significant relationship between requirements and the recruitment process, with a correlation coefficient ( $r$ ) of 0.697. Similarly, there was a correlation between requirement homologation ( $r = 0.698$ ), estimated and reference value ( $r = 0.701$ ), and credit certification ( $r = 0.694$ ) in relation to the process. Finally, a strong relationship ( $r = 0.981$ ) was found between preparatory actions and the recruitment process, with a  $p$ -value of 0.000, indicating both the significance and relationship between the aforementioned factors. This suggests that the specifications of preparatory actions, such as announcements and budget planning, influence and relate to the proper recruitment process.

**Keywords:** Requirements, estimated and referential value, credit certification, homologation of requirements.

## I. INTRODUCCIÓN

Un proceso de contratación satisfactorio es una parte esencial de la estrategia de cualquier departamento de Recursos Humanos en las administraciones públicas, ya que proporciona a la organización una ventaja competitiva. Este proceso implica numerosos pasos, como la localización de candidatos adecuados y la organización y realización de entrevistas, que consumen muchos recursos y tiempo (Hamza et al., 2021). El usuario deberá realizar acciones previas al inicio de la fase de ejecución del proceso de selección. Dependiendo del tipo de procedimiento, estas actividades pueden incluir la preparación de los documentos necesarios para iniciar el proceso de selección (El Peruano, 2018). Por tanto, es imprescindible que todos los pasos preparatorios se realicen correcta y eficazmente para garantizar el éxito de la contratación.

En el plano internacional, en una entidad estatal de Uganda, se encontró que entre los trabajadores se atestiguó que sus compañeros no tenían las habilidades que se requieren en sus cargos, esto se dedujo de un puntaje 2.4 (de 1 a 5, desde desempeño muy bajo hasta muy alto) que significa un desempeño regular. Se observó que existe sesgo al momento de seleccionar a los candidatos, lo cual tuvo explicación en la forma en que se siguió el proceso de contratación (2.62), los reclutadores desconocen las políticas y reglas respecto al tema (1.79), mencionaron que el proceso para elegirlos no suele ser justo o estar bien justificado (2.53); por lo cual, no se sienten satisfechos con la manera en que se lleva el proceso para seleccionar a los nuevos trabajadores (Imucheri y Kakuba, 2022).

A nivel nacional, en Puno, el 67 por ciento de los trabajadores de una municipalidad reconoció que no se cumple con las características que se especifican a un nivel técnico en los procesos de contratación; el 53 por ciento señaló que las áreas que tienen la necesidad de contratación incumplen las formalidades que se exigen según la normativa; además, el 33 por ciento atestiguó que los integrantes del comité especial que lleva a cabo la selección, carecen de las cualificaciones mínimas que le exige la ley para ser parte de dicho grupo (Santander, 2018).

En el ámbito local, en la Sub Región Chincheros, a partir de una entrevista informal a los funcionarios, se evidenció la falta de una planificación adecuada, la inadecuada identificación de las necesidades de personal, la elaboración insuficiente del perfil del puesto, la ausencia de transparencia y legalidad en los procedimientos de contratación que están conduciendo a seleccionar candidatos no idóneos y a la ineficiencia en la asignación de recursos humanos. Las causas que generan estos problemas pueden ser variadas, la baja experiencia y capacitación de aquellos encargados de llevar a cabo los actos preparatorios, la no aplicación de políticas y procedimientos claros y coherentes en el proceso de contratación, y la insuficiente labor supervisora y de control por parte de las autoridades correspondientes. Además, la falta de recursos y herramientas tecnológicas adecuadas para apoyar los actos preparatorios y la contratación de personal pueden contribuir a la ineficiencia de estos procesos (Sandoval, 2022). Si los problemas relacionados con la deficiencia en los actos preparatorios no se solucionan, la contratación de personal no calificado o inadecuado afectará de forma negativa la calidad de los servicios entregados y su eficiencia en la región, generará insatisfacción y desconfianza entre la población. Además, la falta de transparencia y legalidad en los procedimientos de contratación hará posible que se propicien prácticas corruptas y nepotismo, lo que erosionará la desconfianza en las instituciones públicas.

Habiéndose mencionado la problemática, se ha propuesto como problema general: ¿Cuál es la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023? Del mismo modo, se enunció como problemas específicos: (i) ¿Cuál es la relación entre los requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023?, (ii) ¿Cuál es la relación entre la homologación de requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023?, (iii) ¿Cuál es la relación entre el valor estimado y referencial y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023?, (iv) ¿Cuál es la relación entre la certificación de créditos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023?

La investigación realizada tiene una justificación teórica, ya que contribuyó al conocimiento y comprensión de los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal. Además, los resultados fueron discutidos con base en la teoría del ajuste persona-organización (Kristof et al., 2023) y la teoría de la burocracia (Bishu y Kennedy, 2020). En tanto, la justificación práctica, se evidenció porque se proporcionaron recomendaciones específicas ante el diagnóstico que provea problemas en las variables que se abordan, ello contribuirá a la eficiencia de la Sub Región Chincheros. El estudio posee justificación social, pues la contratación de personal es una tarea crucial para las instituciones públicas. Este trabajo pudo identificar áreas de mejora en los procesos de contratación, lo que a su vez condujo a una mayor calidad de los servicios públicos y a una mayor satisfacción de los ciudadanos. Finalmente, la justificación metodológica se proveyó al emplear unas diversas pruebas cuantitativas, ello incluyó el uso de los cuestionarios válidos y fiables para conocer la situación presente en la entidad y las técnicas estadísticas para responder las preguntas de estudio.

Se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023. Se señalan como sus objetivos específicos: (i) establecer la relación entre los requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023; (ii) establecer la relación entre la homologación de requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023; (iii) establecer la relación entre el valor estimado y referencial y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023; (iv) establecer la relación entre la certificación de créditos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023.

En tanto, para la hipótesis general se formuló: Los actos preparatorios se relacionan de manera significativa con el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023. En adición, se esbozaron las hipótesis específicas: (i) existe relación significativa entre los requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023; (ii) existe relación significativa entre la homologación de requerimientos y el proceso de

contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023; (iii) existe relación significativa entre el valor estimado y referencial y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023; (iv) existe relación significativa entre la certificación de créditos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen antecedentes internacionales sobre el tema, al respecto, Rastrollo (2021), apuntó a identificar las prácticas de contratación pública que hayan tenido mejores resultados a nivel mundial. Para ello, aplicó un diseño documental de enfoque cualitativo, donde revisó un conjunto de artículos, informes, reportes y libros relacionados. En sus resultados, verificó que el personal encargado de contratar debe tener competencias y capacidades multidisciplinarias. Para ello, se requiere de sistemas de premios e incentivos en su institución; así como es necesario que haya monitoreo a los sistemas de compras en el Estado; que las evaluaciones de desempeño a los empleados que se dedican a las contrataciones estén influenciadas por la claridad que haya sobre el marco de sus capacidades. Se concluyó que Australia, Estados Unidos y Canadá lideran con escuelas que preparan al personal antes de ser asignados a un cargo público.

Imucheri y Kakuba (2022) pretendieron estudiar cómo influye el proceso de contratación en el rendimiento de los trabajadores de las organizaciones públicas. Se basaron en el enfoque cuantitativo, descriptivo y explicativo, sin realizar experimentación. Consideraron encuestar a 108 trabajadores. En sus resultados, le atribuyeron un puntaje regular de 2.2 (de 1 al 5) a la adecuada selección del personal de acuerdo al cargo, el procedimiento que se sigue no es el apropiado (2.17), por ello el proceso no es justificado ni justo (2.53). En cuanto a su desempeño, se supo que no se concentran en sus labores (1.78), ni siempre se termina a tiempo (2.03), y la efectividad no es la que corresponde (2.02). Se concluyó afirmando la existencia de relación significativa sobre cómo se lleva la selección y el desempeño de los empleados, con un  $r$  de 0.55 y un  $p < 0.05$ ; además, la influencia se demostró con un  $r$  cuadrado de 31.7 %.

Otoo et al. (2018) buscaron dar evaluación a los procesos que se siguen en entidades públicas en cuanto a la selección y reclutamiento. El enfoque del trabajo fue cuantitativo y de alcance descriptivo. Se administraron un total de 128 cuestionarios. En sus resultados, se supo que la principal forma de contratación es por medio de recomendación (37.5 % de opiniones); dos problemas centrales fueron la tardanza en recibir respuesta después de la entrevista (25 %) y la transparencia para conocer la cantidad de vacantes (27.3 %), aunque también sobresalió el nepotismo y favoritismo (16.4 %). En conclusión, es necesario dejar

las referencias de actuales trabajadores para contratar a otros. Además, se requiere publicitar los cargos disponibles.

García et al. (2022) buscaron dar una propuesta para mejorar la contratación pública en un gobierno municipal de Ecuador. El enfoque por el que se optó fue el mixto, de alcance descriptivo. Se encuestó a 22 personas. En sus resultados, el 100 % de ellos puede acceder a la plataforma de compras públicas; el 63.6 piensa que los flujos internos funcionan incorrectamente; el tema de contrataciones públicas es materia de dominio bajo según el 36.4 % y medio para el 64 %; todos creen que no se capacita lo suficiente a los funcionarios para las contrataciones; el sistema de contratación fue calificado como regular por el 54.6 % y bueno por el 45.4 % de personas. Se concluyó que, debido a que la legislación cambia periódicamente, es crucial que el personal se capacite de forma contante, y haya una mayor planificación para las contrataciones.

Alvarenga et al. (2020) pretendieron conocer si los procesos para seleccionar y contratar al personal en la Administración Pública cumplieron con ser transparentes. Su estudio fue cuantitativo y descriptivo, se evaluaron mediante una encuesta a 10 instituciones del aparato estatal. En sus resultados, usando como elementos de evaluación a la difusión extensa de las convocatorias, a la publicación del perfil, las pautas para seleccionar al personal, el aseguramiento de que haya una comisión capacitada para la selección y las notificaciones de los resultados, se supo que el 70 % de las instituciones alcanzaron puntajes mayores a 63.4 %, mientras que las otras tres fueron catalogadas sin transparencia, con un puntaje menor a 14.3 por ciento. En conclusión, transparentar los procesos de contratar y seleccionar al nuevo personal ha tenido resultados positivos.

Como primer antecedente nacional, se mencionó el trabajo de Huiman y Valdivia (2022), que en su estudio buscaron detallar el modelo que se sigue para gestionar el talento humano y contratar al personal de salud de una entidad. Ello se enmarcó en una investigación cuantitativa, descriptiva con propuesta. Considerando a 43 personas para ser evaluadas con un cuestionario. Se obtuvo en sus resultados que la gestión del recurso humano en la entidad fue valorada en nivel medio (32 %) y bajo (36 %), el proceso de contratación del personal se calificó en un rendimiento bajo (36 %) y medio (44 %). Asimismo, el reclutamiento fue predominantemente bajo (64 %) en su desempeño y la selección estuvo en un

rango medio y bajo, en ambos casos con un 36 %. Se concluyó que el modelo requerido para mejorar dicha situación necesita de elementos tales como los conocimientos, la actitud, habilidad, motivación, reconocimientos, planificación, entre otros.

Peralta (2021) se enfocó en conocer de qué forma los procesos de selección tienen incidencia en la gestión de una entidad municipal. Para ello, se basó en un estudio correlacional y cuantitativo, sin experimentación, considerando a 9 personas para responder cuestionarios. En sus resultados, las áreas usuarias no suelen cumplir de manera detallada con las especificaciones técnicas y los términos de referencia ante la selección de personal, según el 55.6 %; sumado a ello, el 66.7 % señaló que nunca o casi nunca se presentan los requisitos de calificación; la necesidad no se suele articular con el cuadro de necesidades, el Plan Operativo Institucional o el Plan Estratégico, de acuerdo al 100 %. Por otro lado, el 33.3 % dijo que a veces se redactan las bases con claridad y coherencia, pero el 44.4 % dijo que casi nunca sucede. Además, el 88.8 % dijo que nunca o casi nunca se elige al comité de selección de acuerdo a su perfil profesional o conocimiento técnico requerido. Se concluyó que los procesos de selección están siendo ineficientes y esto es negativo para la gestión de la entidad.

Correa y Hernández (2018) se plantearon identificar los elementos que están vulnerando el principio de eficiencia en los actos preparatorios de las contrataciones. El estudio fue cualitativo, basado en el análisis documental de 11 artículos que trabajaron el tema. En sus resultados, mencionaron que en la fase de programación se dan factores de deficiencia que impactan en todo el proceso de contratación, la burocracia hace que el proceso sea lento en general y se aprecia que las especificaciones de nivel técnico no se elaboran apropiadamente, lo que genera ineficiencia en el requerimiento. Se concluyó que, a pesar de la claridad de la Ley de Contrataciones, esta es muy general, pues no se identifican en ella eventos que se desarrollarían en la programación y actos preparatorios. Del mismo modo, no determina cómo regular los plazos de esa fase.

Mendoza y Susanivar (2021) pretendieron averiguar cómo el proceso para la selección se ve afectado por la forma en que se ejecutan los actos preparatorios. Se optó por un enfoque fenomenológico de tipo cualitativo. Se entrevistó a 14 personas del hospital estatal evaluado. En sus resultados, revelaron que el

calendario establecido en el Plan Anual de Contratación fue incumplido, ya que no se llevó a cabo el proceso de selección para el servicio de comida para pacientes hospitalizados y empleados con turnos de 12 horas consecutivas. Faltó tomar medidas para garantizar que se completaría el proceso de selección, ya que la demanda se realizó en agosto de 2019, pero los procedimientos requeridos no se finalizaron hasta enero de 2020. La entidad responsable de la contratación (área de logística) formuló varias observaciones a la solicitud que provocaron retrasos en la misma. Se concluyó que hay tardanzas en los procesos de selección a razón de cómo se comporta el área logística y usuaria.

Santander (2018) se enfocó en evaluar los actos preparatorios que se ejecutan para contratar bienes y los servicios en una municipalidad. Para lograr aquello, optó por un estudio descriptivo, mediante la revisión de documentos con el peso de cuestionarios y la observación. En sus resultados, indicó que seis de cada 10 requerimientos dados por el área usuaria incumplen las exigencias formales de ley; hay una elaboración inapropiada en el 67 % de los términos de referencia y las características técnicas. Ello conlleva a una convocatoria que no considera un estudio de mercado, limitando así la competencia, pues evita que postulen otros postores. Se concluyó que el área usuaria debe redactar adecuadamente sus requerimientos para que exista mayor calidad y menores costos en las contrataciones.

En cuanto a las bases teóricas, la variable Actos preparatorios, también denominada etapa preparatoria es aquella fase preliminar en el cual se preparan los documentos y se informa sobre el calendario, así como el proceso a realizar. Su objetivo es identificar la necesidad, estimar el valor de los servicios y bienes que se van a adquirir, determinar el tipo de financiación y la entidad u área responsable (Zakirova et al., 2019). Comprende una definición clara de los requisitos y detalles del pliego de condiciones, ya sea en las especificaciones de tipo técnico, el pliego de condiciones o el expediente técnico, lo que es esencial para garantizar el éxito del proceso de contratación (Chanca, 2022).

En esa línea, la mencionada variable establece el proceso de contrataciones, a través del cual se crean los documentos que constituirán la base de todo el procedimiento. Asimismo, según los precedentes legales, durante esta fase, la administración debe velar por que sus actuaciones sean eficaces y racionales.

Además, no debe olvidar los principios de cooperación y búsqueda de objetivos que sirvan al bien público, de acuerdo con las normas de buena fe, al momento de establecer requisitos y responsabilidades contractuales (Herce, 2018).

En cuanto a los modelos teóricos, en primer lugar, se señala la teoría general de sistemas, cuyo autor es Ludwig Von Bertalanffy, quien intenta reconocer y evaluar los elementos y características comunes de los sistemas complejos, independientemente del tipo o alcance de su aplicación. Esta teoría se introdujo en el campo de la administración debido a la necesidad de combinar y unificar las teorías que la precedían indicando la relevancia de tomar en cuenta todos los componentes y factores que entran en juego, no sólo los aspectos individuales (Adams & Lanford, 2021).

El otro modelo desarrollado en el 2011 es el de Champion, el cual subraya la necesidad de especificar con precisión los requisitos del puesto y las cualificaciones del candidato. Este propone una serie de pasos que deben darse antes de iniciar el procedimiento de selección, como escudriñar la descripción del puesto, reconocer las competencias esenciales para el puesto y formar un perfil del candidato óptimo. También, identificó tres aspectos importantes recopilación de datos sobre las competencias, organización - exposición, y utilización de estos (McCartney et al., 2021).

Asimismo, la modalidad en el cual se desarrollan los actos preparatorios a nivel nacional se encuentra alineado en el ámbito de la ley de contrataciones de Estado - Ley N° 30225 aplicados por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE). Así como los acuerdos que se celebren en el curso de las contrataciones deberán ajustarse a las condiciones, exigencias y garantías estipuladas en su respectiva ley y reglamento, a fin de garantizar la eficacia y la claridad en las operaciones de contratación y gestión de los recursos financieros (OSCE, 2017).

Para esta variable, se identifica como primera dimensión a los requerimientos, en esta se asegura que las exigencias técnicas sean precisas, útiles y apreciadas siendo vitales para alcanzar los objetivos públicos. Si los requisitos se formulan incorrectamente, el procedimiento puede quedar invalidado y se pueden exigir responsabilidades. Toda alteración de los requisitos debe ser

validada, planificada y autorizada. Si fuera necesario, debería aprobarse un nuevo presupuesto (Villanueva, 2020).

Como primer indicador, se encuentra la denominación de la contratación, en este punto, la entidad determina qué necesidades públicas deben satisfacerse, incluidos los requisitos mínimos para seleccionar al personal (Castro & Villavicencio, 2021). Segundo, son las especificaciones, el cual comprende las características de un bien o servicio deseado, que proporcionando una descripción precisa de lo que se necesita, así como las principales estipulaciones contractuales (Ruiz et al., 2020). Por último, en este indicador, la calificación debe abarcar las cualificaciones que se consideren necesarias, siendo esencial que sean comprensibles, exactas y pertinentes para el puesto, y que se establezcan en relación con lo propuesto por la organización en cuanto a meta u objetivo (Yafac, 2019).

La segunda dimensión es la homologación de requerimientos, se conoce por homologación al proceso mediante el cual se verifica y se concede oficialmente que un producto, servicio, proceso o título cumple con los estándares y requisitos establecidos por una autoridad competente o entidad acreditada (Quintero y Mesa, 2019), de esta forma se conoce que en los requerimientos de una entidad pública, este busca utilizar la contratación pública como medio para impulsar políticas públicas nacionales y sectoriales, es decir, todas las partes están obligadas a adquirir los bienes o servicios cumpliendo con las especificaciones establecidas previamente (Vizcarra, 2019).

Como primer indicador se encuentra la uniformidad a los requerimientos, el cual se caracteriza por la aplicación coherente y justa de los requisitos y criterios de selección, en donde la contratación debe llevarse a cabo de acuerdo con los detalles especificados, como la ubicación, las condiciones de pago y otros asuntos relacionados (Calla, 2022). En cuanto al segundo indicador, se posiciona la autorización de homologación, en el cual se produce la verificación de que se cumple con los criterios establecidos en las normas y reglamentos aplicables se denomina autorización de aprobación (Vizcarra, 2019).

Como tercera dimensión, se ubica el valor estimado y referencial, el cual comprende el monto predeterminado de un producto, servicio o tarea que una entidad pública desea adquirir, así como un valor que se fija antes del inicio del

proceso de contratación, a fin de dar garantía la transparencia y lo eficaz que resulta ser la gestión de los fondos públicos (Añamuro, 2018).

El primer indicador es la valoración de la contratación, el cual por intermedio de un estudio de mercado sirve para calcular el valor que tienen los servicios o bienes, de modo que se pueda determinar el proceso de selección adecuado y asignar el presupuesto necesario (OSCE, 2017). El indicador final es el margen presupuestal requerido que implica la evaluación de la capacidad de una entidad para cubrir los gastos de un proyecto o actividad sin agotar su presupuesto o sus reservas financieras (OSCE, 2017).

La última dimensión es la Certificación de crédito, el cual es la confirmación de la disponibilidad presupuestaria que se realiza antes de firmar un contrato, es decir, hay que obtener una certificación presupuestaria para demostrar que hay fondos suficientes para contratar un servicio o que los fondos necesarios están disponibles en la línea presupuestaria correspondiente (Chichande, 2018).

Como primer indicador, se encuentra los fondos programados, en donde se declara el monto de los fondos destinados a este fin, también deberá incluir los objetivos a alcanzar y la fuente de financiación de la que se obtendrá el financiamiento (OSCE, 2017). El segundo indicador es la convocatoria de selección, el cual tiene como fin localizar y reunir a personas interesadas en ser consideradas para un determinado puesto de trabajo cumpliendo con los requisitos previos establecidos en la descripción del puesto (Bolaños, 2020).

Por otro lado, la segunda variable, proceso de contrataciones de personal, es un elemento complejo y esencial de la gestión del recurso humano en las entidades que comprende una serie de procedimientos y tareas para elegir y contratar a un nuevo miembro. Por ende, resulta fundamental que los responsables de determinar el candidato seleccionado tengan acceso a datos suficientes sobre los que basar su elección (Rozario et al., 2019). De acuerdo con Abdalla et al. (2021) incluye la identificación de los requisitos del puesto, la atracción de empleados potenciales hacia el puesto, el evaluar y después seleccionar los candidatos, la incorporación del nuevo empleado y su integración en la organización.

Además, es posible diferenciar las estrategias de contratación en función de sus objetivos. Algunos de estos enfoques se esfuerzan por atraer a solicitantes de

empleo que ya están buscando trabajo, mientras que otros intentan llegar a quienes están empleados en otro lugar, o quienes no están buscando trabajo actualmente, pero podrían estar interesados en uno si estuviera disponible (Acikgoz, 2019). Conseguir un empleo es un obstáculo tanto para los candidatos como para los reclutadores. Por ende, la contratación de personal competente es un proceso continuo para las organizaciones si desean mantener un equipo eficiente frente a la rivalidad del mercado (Abdul et al., 2020).

Entre los modelos teóricos, se encuentra el marco de atracción-selección-desgaste (ASA) de Schneider planteada a fines de los años ochenta, la cual afirma que las personas se sentirán atraídas por una determinada organización en función de la adecuación de sus propias características con esta. Asimismo, subraya la importancia de la contratación de empleados, argumentando que, por intermedio de las actividades de contratación y de la reserva de candidatos generada, la organización puede regular el tipo de personas que selecciona (Acikgoz, 2019).

El otro modelo, es el propuesto por Porter y Lawler (1968) que hace hincapié en la correlación entre motivación y rendimiento. Sugiere que el proceso de contratación debe dirigirse a los candidatos más decididos que puedan alcanzar los objetivos de la empresa. Además, sugirieron que el personal actúa de cierta forma, porque están motivados a ello. Esto producirá un resultado positivo como la satisfacción y la seguridad en el trabajo, lo que elevará el nivel de entusiasmo y dedicación (Yao et al., 2021).

Asimismo, De Boer a fines de los años 90, sugirió que el proceso de selección de personal debería dividirse en etapas o fases, comenzando con la determinación de los objetivos que deben alcanzarse mediante la selección de personal. Luego, es necesario el establecimiento de los criterios para la contratación, lo que podrá ayudar a obtener una selección preliminar de los candidatos adecuados para los puestos requeridos. Por último, la elección del candidato seleccionado que firmará la suscripción del contrato (Heidary et al., 2018).

La primera dimensión identificada para la segunda variable es la etapa inicial, el cual es el proceso de búsqueda de empleadores o solicitantes de empleos adecuados para trabajar. En esta, interviene la comunicación entre ambas partes en forma de utilización de fuentes de reclutamiento; es lo que se denomina fase de

atracción en términos de contratación de empleados y búsqueda de empleo. Tanto las organizaciones como las personas, buscan y hablan entre sí para crear la atracción inicial (Acikgoz, 2019).

Teniendo como primer indicador, la convocatoria, en el cual el área correspondiente, primero, notifica a los interesados o solicitantes el proceso para seleccionar personal, utilizando los métodos empleados en la contratación de personal. Deberán incluir en su solicitud los datos requeridos en la convocatoria y en la descripción del puesto (Valeriano, 2021). Segundo, la inscripción consistente en el registro de información de los candidatos. En estos, declaran que, si son elegidos, consentirán la realización de comprobaciones de antecedentes y otros procesos de validación (Aspajo & Villegas, 2019). Por último, la verificación de información declarada garantiza la validez de los datos presentados en los currículos y otros documentos presentados. Por ende, el proceso para verificar las referencias de los currículos deber ser estricto (Torres et al., 2020).

La segunda dimensión es la etapa de selección, el cual comprende identificar a los candidatos más adecuados, siendo necesario disponer de métodos y herramientas que permitan una evaluación imparcial y precisa de su competencia, conocimientos y capacidades. Esto podría implicar evaluaciones psicométricas, entrevistas estructuradas, evaluaciones del rendimiento anterior, referencias laborales y comprobación de antecedentes, entre otras opciones (Martínez & Vargas, 2019).

Como primer indicador, se posiciona las evaluaciones, en donde se aplican criterios utilizados para elegir al personal de la empresa, examinando el rendimiento de los candidatos durante el proceso de contratación, así como, tomar decisiones imparciales y fundamentadas sobre su contratación. Estos son establecidos por los responsables, autorizados para actuar en nombre de la entidad (Yalçın & Yapıcı, 2019). Segundo, la evaluación curricular, el cual implica examinar los currículos *sm vitae* de los candidatos, ya que estos siguen siendo un registro estándar fundamental y es un factor que debe considerar al evaluar los antecedentes, así como el carácter de una persona cuando solicita un empleo o un programa académico (Haddad & Mercier-Laurent, 2021). Tercero, la entrevista final, lo cual puede abarcar varios aspectos, como la capacidad de comunicación y presentación del candidato, su comportamiento, su agudeza social y emocional, su familiaridad

con el trabajo o la función. En algunas ocasiones, puede bastar con una breve entrevista de selección, mientras que los candidatos a puestos directivos tendrían que ser entrevistados por varios especialistas (Abdalla et al., 2021).

Como última dimensión, se encuentra la etapa final, en esta se elegirá a la persona adecuada para el puesto. Esto es difícil si se tienen en cuenta los diversos criterios que deben considerarse durante el proceso de selección final. En esta etapa, se comunican los resultados y se efectúa la contratación por lo que contar con un equipo de personal de contratación capacitado y con experiencia es fundamental para el éxito del procedimiento (Heidary et al., 2018).

El primer indicador son los resultados finales, los cuales implican las puntuaciones de un individuo comparados con las puntuaciones de las personas de un grupo para determinar su percentil comprendiendo aquella rapidez, lucidez y franqueza con que se obtienen los resultados, así como la excelencia de la información que se brinda a los aspirantes sobre su ejecución durante el proceso (Rivera, 2019). Finalmente, como segundo indicador, está la suscripción de contrato. En este punto, el candidato debe ser informado de los aspectos legales relativos a su empleo, como las condiciones laborales, las prestaciones, entre otros. Esto ayudará a evitar problemas futuros o el coste de comenzar nuevamente el proceso de contratación con un nuevo candidato (Piedra et al., 2023).

### III. METODOLOGÍA

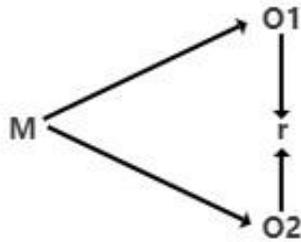
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** El enfoque del presente estudio fue cuantitativo, dado que se emplearon estrategias cuantitativas, lo cual requirió de un proceso de recogida de información que produjo principalmente datos numéricos para su análisis por intermedio de técnicas estadísticas (Abutabenjeh & Jaradat, 2018). Por ende, se alineó en este enfoque a fin de generar resultados más imparciales y basados en hechos partiendo de las variables analizadas.

Por otra parte, fue de tipo básica, también denominada pura, por carecer de finalidad práctica; sentando las bases de la investigación tecnológica. Además, tuvo como objetivo aumentar y ampliar la comprensión de un fenómeno dando respuestas a preguntas esenciales (Baimyrzaeva, 2018). Por consiguiente, este estudio se enmarcó básicamente a fin de proporcionar un panorama más completo de las variables a estudiar.

En tanto, el nivel fue correlacional, pues se enfocó en averiguar el vínculo o nivel de correlación entre dos o más ideas, categorías o elementos de un entorno concreto, para prever cómo puede actuar una noción o factor cuando se conoce el comportamiento de otros elementos correlacionados (Castro et al., 2020). Por ello, la intención principal de este estudio fue comprender cómo los actos preparatorios pueden relacionarse con el proceso de contrataciones de personal.

**3.1.2. Diseño de investigación:** El corte se caracterizó como transversal y el diseño como no experimental. Este tipo de diseño de investigación no implicó la interferencia con las variables estudiadas, lo que significa que el investigador no las altera en modo alguno (Botero et al., 2018). En esta línea, para el análisis de los datos, las variables analizadas no se modificaron. Además, la recogida de datos sólo se realizó durante un momento en el tiempo, por lo que se trata de un enfoque transversal (Ellis, 2020). El diseño correlacional se grafica en el siguiente esquema:



**Donde:**

- M** : Muestra (113 trabajadores)  
**O1** : Actos preparatorios  
**O2** : Proceso de contrataciones de personal  
**r** : Relación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### 3.2.1. Variable 1: Actos preparatorios

- **Definición conceptual:** Los actos preparatorios fueron establecidos durante el proceso de contrataciones y se crearon los documentos que constituyeron la base de todo el proceso, según los precedentes legales, durante esta fase, la administración debió velarse porque sus actuaciones sean eficaces y racionales (Herce, 2018).
- **Definición operacional:** La variable fue evaluada mediante cuatro dimensiones: requerimientos, homologación de requerimientos, valor estimado y referencial y certificación de crédito.
- **Indicadores:** Denominación de la contratación, especificaciones, calificación, uniformidad a los requerimientos, autorización de homologación, valoración de la contratación, margen presupuestal requerido, fondos programados y convocatoria de selección.
- **Escala de medición:** Ordinal.

#### 3.2.2. Variable 2: Proceso de contrataciones de personal

- **Definición conceptual:** El proceso de contratación incluyó la identificación de los requisitos del puesto, la atracción de empleados potenciales hacia el puesto, la evaluación y selección de los candidatos, la incorporación del nuevo empleado y su integración en la organización (Abdalla et al., 2021).

- **Definición operacional:** La variable fue evaluada mediante tres dimensiones: etapa inicial, etapa de selección y etapa final.
- **Indicadores:** Convocatoria, inscripción, verificación de información declarada, evaluaciones, evaluación curricular, entrevista final, resultados finales y suscripción de contrato.
- **Escala de medición.** Ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**3.3.1 Población:** La población es considerada como la totalidad de casos, elementos, objetos o sucesos que cumplen una serie de criterios y que, a su vez, poseen propiedades similares siendo localizados dentro de un determinado campo a examinar (Sánchez et al., 2018). En esa línea, en este caso estuvo formada por el grupo de trabajadores que tuvieron características similares y que son cuantificables, lo cual comprendió 113 en total.

Además, la población se restringió en función de los siguientes criterios establecidos:

- **Criterios de inclusión:** La población que fue considerada en la investigación se contribuyó por todos aquellos trabajadores de ambos sexos y de todas las edades que acepten firmar el consentimiento informado para participar.
- **Criterios de exclusión:** La investigación excluyó a los trabajadores que se encontraban ausentes o de licencia, así como, a los que se negaron a firmar el consentimiento informado y/o a participar en el llenado de los instrumentos.

**3.3.2. Muestra:** La muestra tuvo como fin seleccionar y definir un tamaño muestral que sea representativa del universo o población estudiada, para obtener resultados válidos que puedan extrapolarse con fiabilidad. Esta debe tener un tamaño adecuado y elegirse mediante un procedimiento de muestreo apropiado (Sánchez et al., 2018). Por ende, para este trabajo se consideró a la totalidad de población, es decir, 113 trabajadores.

**3.3.3. Muestreo:** Es aquel proceso de obtener un subconjunto de una población es llamado muestreo, este puede dividirse en dos grandes segmentos, que

reciben su nombre de las muestras que producen: probabilístico y no probabilístico. El primero de ellos, implica que cada individuo tiene una probabilidad reconocible y distinta de cero de ser seleccionado en la inclusión de la muestra representativa y el segundo no emplea una fórmula estadística, ya que se emplea la totalidad de la población bajo los criterios de inclusión establecidos (Castro et al., 2020). Por ello, el tipo de muestreo para la investigación emprendida fue no probabilístico.

**3.3.4. Unidad de análisis:** El trabajador de la Sub Región Chincheros

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Como técnica, fue empleada la encuesta, la cual comprende que los datos sean recolectados mediante un cuestionario preparado de antemano compuesto por preguntas para obtener información objetiva de una muestra determinada que luego se presenta en forma de tabla o mediante gráficos (Ren et al., 2022). En suma, se tuvo como objetivo conseguir información objetiva de las variables examinadas.

El instrumento fue el cuestionario, este se organizó teniendo en cuenta indicadores objetivos y específicos. Para ello, fue esencial decidir de antemano qué elementos deben observarse, así como ordenar los hechos en una secuencia lógica (Castro et al., 2020). Por consiguiente, se emplearon dos instrumentos: el primero, para conocer la variable de actos preparatorios y el segundo, dirigido a conocer el proceso de contratación. Ambos fueron validados a través de un juicio de expertos y con una confiabilidad establecido mediante Alfa de Cronbach.

- 3.5. Procedimientos:** Para la recogida de datos, se elaboró el cuestionario para aplicarlo a los trabajadores de la Sub Región Chincheros. Estos se utilizaron tanto en entornos individuales como de grupo, en función de la disponibilidad de personal. Es así que, una vez recopilada la información, los resultados se trataron y analizaron mediante los programas Excel y SPSS, que se utilizaron para obtener resultados.
- 3.6. Métodos de análisis de datos:** Una vez que se realizó la recogida de datos a través de los cuestionarios, se creó una base de datos de Microsoft Excel, donde se obtuvieron los resultados descriptivos y se representaron en tablas y frecuencias. Posteriormente, la base de datos se trasladó al paquete estadístico denominado SPSS v27, se realizó una prueba de normalidad y, posterior a ello, se conoció que se debe emplear la prueba estadística Rho de Spearman. Además, se codificaron los datos relacionados con las variables estudiadas, lo que permitió realizar un análisis inferencial para comprobar las hipótesis planteadas, a fin de alcanzar los objetivos de estudio.
- 3.7. Aspectos Éticos:** En el estudio, fueron tomados en cuenta cada uno de los criterios referidos a la protección de la integridad, derechos y dignidad de los sujetos que participaron en la investigación lo que permitió que los resultados obtenidos sean aplicables y relevantes. En primer lugar, la autonomía, la cual comprendió que cada persona tiene derecho a elegir si quiere formar parte del estudio, con el fin de preservar el derecho de quienes se ofrezcan voluntariamente a participar. Segundo, la confidencialidad, que implicó garantizar la anonimidad de los datos y que sólo se utilicen con fines académicos, asegurando así que solo los conozcan los investigadores. Por, ultimo, la beneficencia, la cual se refiere a que las encuestas se realizaron sin perjudicar el bienestar de las personas que participan, sino que se emplearon con la intención de que los resultados sean útiles para aportar soluciones en su beneficio (Ferdowsian et al., 2019).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

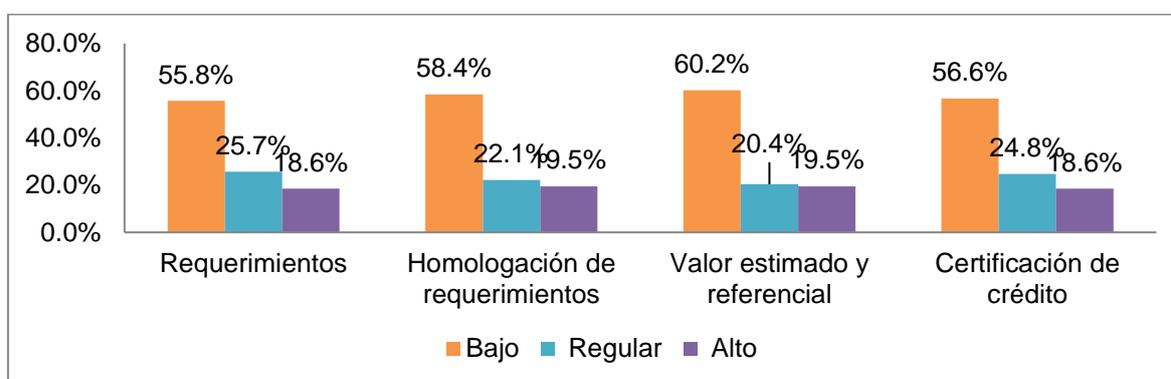
*Nivel de los actos preparatorios*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	20	46	64	56.6%
Regular	47	73	27	23.9%
Alto	74	100	22	19.5%
Total			113	100.0%

De acuerdo a la Tabla 1, se conoce que el 56.6 % de los colaboradores se ubicó en el nivel bajo, respecto a sus actos preparatorios; debido a que presenta deficiencias antes las acciones de denominar las contrataciones y especificaciones. Además, el 23.9 % también resulta estar en un nivel regular, puesto que en ocasiones suelen valorar adecuadamente las contrataciones, así como obtener los fondos programados. Finalmente, el 19.5 % se ubicó en el nivel alto.

**Tabla 2***Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de actos preparatorios*

Niveles	Requerimientos		Homologación de requerimientos		Valor estimado y referencial		Certificación de crédito	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	63	55.8%	66	58.4%	68	60.2%	64	56.6%
Regular	29	25.7%	25	22.1%	23	20.4%	28	24.8%
Alto	21	18.6%	22	19.5%	22	19.5%	21	18.6%
Total	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%

**Figura 1***Niveles por dimensión de actos preparatorios*

La tabla 2 y figura 1 muestran un predominante bajo desempeño en las cuatro dimensiones evaluadas. El 55.8 % de los participantes calificó los requerimientos con bajo desempeño debido a la falta de claridad en los criterios de contratación y en las calificaciones buscadas en el personal. La homologación de los requerimientos también se calificó en un nivel bajo por el 58.4%, ya que las contrataciones con ficha de homologación aprobada no se adjudican de manera simplificada. El valor estimado y referencial se desempeñó en un grado bajo según el 60.2% de los participantes, puesto que no se considera el valor total del conjunto para determinar el tipo de proceso de selección. La certificación de crédito también tuvo un desempeño predominantemente bajo, según el 56.6% de los participantes, debido a la ausencia de documentos en el procedimiento para realizar la convocatoria de selección.

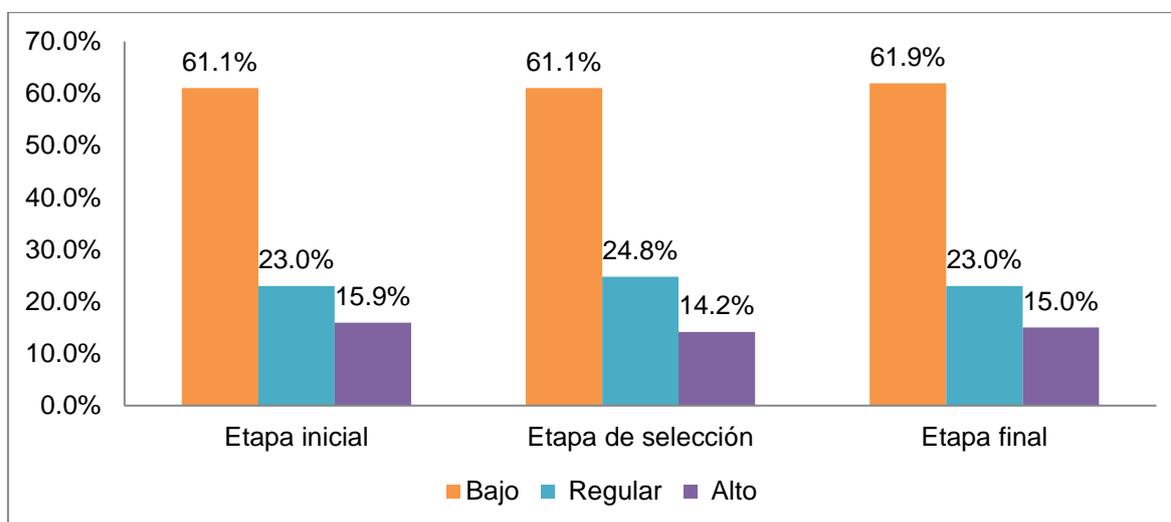
**Tabla 3***Nivel del proceso de contratación de personal*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	20	46	71	62.8%
Regular	47	73	23	20.4%
Alto	74	100	19	16.8%
Total			113	100.0%

De acuerdo a la tabla 3, se conoce que el 62.8 % se ubicó en el nivel bajo, debido a que presentan inconsistencia en el proceso de las convocatorias, así como en la verificación de la información declarada. Además, ante las evaluaciones reconocer tener inconsistencias, así como el 20,4 % se ubica en el nivel regular y, finalmente, el 16,8 % en el nivel alto.

**Tabla 4***Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de proceso de contratación*

Niveles	Etapa inicial		Etapa de selección		Etapa final	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	69	61.1%	69	61.1%	70	61.9%
Regular	26	23.0%	28	24.8%	26	23.0%
Alto	18	15.9%	16	14.2%	17	15.0%
Total	113	100%	113	100%	113	100%

**Figura 2***Niveles por dimensión del proceso de contratación de personal*

La tabla 4 y figura 2 muestran que las tres dimensiones del proceso de contratación se desempeñan en niveles bajos. La etapa inicial del proceso de contratación de personal se califica en un nivel bajo por el 61.1% encuestado, ya que en las convocatorias no se detallan los procedimientos de solicitud y no se verifica si las calificaciones académicas de los candidatos se ajustan al perfil requerido. La etapa de selección también se ubica en un bajo nivel para el 61.1%, dado que no se calcula el límite presupuestario antes de la contratación y tampoco se homologan las características técnicas, de acuerdo con las disposiciones establecidas. La etapa final del proceso se desempeña en un nivel bajo según el 61.9 %, ya que no se verifica que los fondos previstos se ajusten a los requerimientos establecidos.

## Prueba de normalidad

Ho: Las variables siguen una distribución normal

H1: Las variables no siguen una distribución normal

Significancia: 5% (0.05)

---

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Requerimientos	0.150	113	0.000
Homologación de requerimientos	0.174	113	0.000
Valor estimado y referencial	0.169	113	0.000
Certificación de crédito	0.181	113	0.000
Actos preparatorios	0.161	113	0.000
Etapa inicial	0.155	113	0.000
Etapa de selección	0.153	113	0.000
Etapa final	0.176	113	0.000
Proceso de contrataciones de personal	0.146	113	0.000

---

Cuando valor  $p > \alpha$  (0.05); es rechazada  $H_1$ , es aceptada  $H_0$

Cuando valor  $p < \alpha$  (0.05); es rechazada  $H_0$ , es aceptada  $H_1$

Las variables no siguieron una distribución normal, con un 0,05 de significancia. Por ende, se tomó la prueba estadística de Rho de Spearman

### Conforme al objetivo general

H<sub>0</sub>: la relación significativa no existe.

H<sub>i</sub>: la relación significativa existe.

### Regla de decisión

Cuando valor  $p > \alpha$  (0.05); es rechazada H<sub>i</sub>, es aceptada H<sub>0</sub>

Cuando valor  $p < \alpha$  (0.05); es rechazada H<sub>0</sub>, es aceptada H<sub>i</sub>

### Tabla 5

*Actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal*

		Proceso de contrataciones de personal	
Rho de	Actos	Estadístico	.981**
Spearman	preparatorios	correlacional	
		Valor p	0.000
		Personas	113

El análisis del resultado obtenido a través del índice correlacional fue 0.981, el cual reveló una correlación positiva muy alta. Además, se observó que el valor p fue 0.000, el cual es menor que 0.05. Por lo tanto, se concluyó dar por rechazada H<sub>0</sub> y aceptada H<sub>i</sub>, indicando que existe una relación significativa entre los actos preparatorios y el proceso de contratación de personal.

## Conforme al primer objetivo específico

**Tabla 6**

*Requerimientos y el proceso de contrataciones de personal*

		Proceso de contrataciones de personal	
Rho de Spearman	Requerimientos	Estadístico correlacional	.697**
		Valor p	0.000
		Personas	113

El análisis del resultado obtenido a través del índice correlacional fue 0.697, el cual reveló una correlación positiva moderada. Además, se observó que el valor p fue 0.000, lo cual es menor que 0.05. Por lo tanto, se concluyó dar por rechazada  $H_0$  y aceptada  $H_1$ , indicando que existe una relación significativa entre los requerimientos y el proceso de contratación de personal.

## Conforme al segundo objetivo específico

**Tabla 7**

*Homologación de requerimientos y el proceso de contrataciones de personal*

			Proceso de contrataciones de personal
Rho de Spearman	Homologación de requerimientos	Estadístico correlacional	.698**
		Valor p	0.000
		Personas	113

El análisis del resultado obtenido a través del índice correlacional fue 0.698, el cual reveló una correlación positiva moderada. Además, se observó que el valor p fue 0.000, lo cual es menor que 0,05. Por lo tanto, se concluyó como rechazada  $H_0$  y aceptada  $H_1$ , indicando que existe una relación significativa entre la homologación de requerimientos y el proceso de contratación de personal.

### Conforme al tercer objetivo específico

**Tabla 8**

*Valor estimado y referencial y el proceso de contrataciones de personal*

		Proceso de contrataciones de personal	
Rho de Spearman	Valor estimado y referencial	Estadístico correlacional	.701**
		Valor p	0.000
		Personas	113

El análisis del resultado obtenido a través del índice correlacional fue 0,701, el cual reveló una correlación positiva alta. Además, se observó que el valor p fue 0,000, lo cual es menor que 0,05. Por lo tanto, se concluyó en rechazada  $H_0$  y aceptada  $H_1$ , indicando que existe una relación significativa entre el valor estimado y referencial y el proceso de contratación de personal.

## Conforme al cuarto objetivo específico

**Tabla 9**

*Certificación de créditos y el proceso de contrataciones de personal*

		Proceso de contrataciones de personal	
Rho de Spearman	Certificación de créditos	Estadístico correlacional	.694**
		Valor p	0.000
		Personas	113

El análisis del resultado obtenido a través del índice correlacional fue 0,694, el cual reveló una correlación positiva moderada. Además, se observó que el valor p fue 0,000, lo cual es menor que 0,05. Por lo tanto, se concluyó en rechazada  $H_0$  y confirmada  $H_1$ , indicando que existe una relación significativa entre la certificación de créditos y el proceso de contratación de personal.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio representa un valioso esfuerzo para profundizar en la comprensión de uno de los pilares fundamentales en el ámbito gubernamental: el proceso de contratación de personal en entidades públicas. La investigación se planteó con una serie de objetivos específicos que buscaron arrojar luz sobre los aspectos cruciales que rodean este proceso, con la esperanza de mejorar su efectividad y transparencia, los cuales son elementos clave para el funcionamiento óptimo de las organizaciones gubernamentales. A lo largo del análisis, se llevó a cabo una meticulosa investigación para examinar la correlación entre diversas variables y su influencia en el proceso de contratación. Se buscó identificar cómo diferentes factores impactan en la selección de los candidatos y cómo estos factores se traducen en la calidad de las contrataciones efectuadas en el contexto público.

Uno de los aspectos centrales que se investigaron fue la relación entre los requerimientos establecidos en el proceso de contratación y los resultados obtenidos. Los hallazgos revelaron una correlación positiva y significativa entre las especificaciones y calificaciones utilizadas durante la selección de personal. En otras palabras, una adecuada definición de los requisitos exigidos a los candidatos se mostró como un factor determinante para el éxito del proceso de contratación. Cuando las entidades públicas definían de manera precisa y clara los criterios de selección, se generaba un impacto positivo y directo en el nivel y la calidad de las contrataciones realizadas. Estos resultados son de suma relevancia, ya que demuestran que una gestión eficiente de los requerimientos y criterios de selección puede llevar a una selección más adecuada de los empleados, con las habilidades y aptitudes idóneas para cumplir con las responsabilidades de los cargos. Una correcta adecuación entre los perfiles de los candidatos y las necesidades de la entidad pública puede tener efectos significativos en el desempeño, eficiencia y efectividad de los servicios gubernamentales.

Además, estos hallazgos subrayan la importancia de promover la transparencia en los procesos de contratación de personal en entidades públicas. Al definir de manera clara los requisitos y criterios de selección, se asegura que el

proceso sea justo y equitativo, evitando posibles influencias o sesgos indebidos que podrían afectar la calidad del personal contratado.

La discusión de resultados comenzó con el objetivo general de este estudio, que se enfocó en investigar los actos preparatorios relacionados con el proceso de contratación de personal. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de 0,981 y un p-valor de 0,000, lo cual indicaron una correlación positiva significativa entre las variables estudiadas. Estos hallazgos confirmaron que existe una estrecha relación entre los actos preparatorios y el proceso de contratación. Estos resultados fueron respaldados por diversas investigaciones presentadas en la revisión de antecedentes de este estudio. Por ejemplo, Imucheri y Kakuba (2022) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de comprender el proceso de contratación y el desempeño de los trabajadores. En su estudio, encontraron una relación significativa entre el proceso de contratación y el desempeño, demostrada por un coeficiente de correlación de 0,555. Estos resultados refuerzan la idea la importancia de los procesos de contratación en personal, que vienen dados por actos preparatorios o internos y que contribuyen a su vez al desempeño del personal.

Asimismo, el estudio llevado a cabo por García et al. (2022), con el propósito de mejorar el proceso de contratación pública, aporta información adicional sobre la relación entre los actos preparatorios y la contratación. Según su investigación, el 63,6% de los participantes percibió que los actos internos no funcionan correctamente, lo que tiene un impacto negativo en la contratación pública. Además, el 36,4% de los encuestados indicó un bajo dominio en los actos internos, mientras que el 64% se ubicó en un nivel medio. Estos porcentajes evidenciaron una conexión estrecha entre las variables, sugiriendo que un bajo dominio en los actos preparatorios puede influir en la etapa siguiente del proceso de contratación. En otro contexto, Peralta (2021) también realizó una investigación con el objetivo de comprender los procesos de selección que afectan la gestión de una entidad pública. Según su estudio, el 55,6% de los participantes reportó tener bajos niveles de referencia en los actos preparatorios para la selección de personal. Además, el 44% indicó que casi nunca se lleva a cabo un buen proceso de contratación de personal.

Estos resultados respaldaron la idea de una relación significativa entre los actos preparatorios y el proceso de contratación, destacando la importancia de mejorar los procedimientos de selección en las entidades públicas. Adicionalmente, Mendoza y Susanivar (2021) enfatizaron que el proceso de selección se ve afectado por los actos preparatorios. Según su investigación, retrasos en el proceso de selección y fondos programados insuficientes afectan negativamente el desarrollo del proceso. Estos hallazgos subrayaron la relación significativa entre las variables y destacan la importancia de una adecuada planificación y asignación de recursos en los actos preparatorios para asegurar una contratación efectiva.

El primer objetivo específico de este estudio buscó analizar la relación de los requerimientos en el proceso de contratación del personal, y los resultados obtenidos mostraron una correlación estrecha y significativa, con un coeficiente de correlación de 0,697 y un p-valor de 0,000. Esto indicó que existe una relación significativa entre las especificaciones y calificaciones en el proceso de contratación, lo que influye en el nivel y la calidad de las contrataciones realizadas. La investigación realizada por Huiman y Valdivia en 2022 proporcionó un contexto adicional para comprender la importancia de los requerimientos en la selección del personal como recurso humano principal para una entidad. Sus resultados porcentuales mostraron que un 32% de los participantes consideraron que existió un nivel medio de gestión del talento humano en la contratación del personal, mientras que el 36% lo calificó como nivel bajo.

Estos resultados respaldaron la noción de que los requerimientos son fundamentales para una contratación efectiva y adecuada del personal, y que su manejo influye en la calidad del recurso humano que se incorpora a la entidad. Los hallazgos presentados en esta investigación se alinearon con la conceptualización propuesta por Villanueva en 2020, quien reconoció que los requerimientos aseguran la exigencia técnica necesaria para alcanzar los objetivos públicos de la entidad. Estos requisitos, que se formularon durante el procedimiento de contratación, permiten garantizar que las responsabilidades adecuadas sean establecidas y que el personal contratado cumpla con los criterios técnicos y prácticos requeridos para el correcto funcionamiento y desempeño de la entidad.

En relación con el segundo objetivo específico, que buscó conocer la relación entre la homologación de requerimientos en el proceso de contrataciones de personal, los resultados obtenidos del índice correlacional de 0,698 indicaron una correlación positiva moderada entre las variables analizadas en la tesis. Esto implicó que existe una relación significativa entre la homologación de requerimientos y el proceso de contratación de personal, aunque no fue una relación extremadamente fuerte. El valor p de 0,000 es menor a 0,05, lo cual es un indicador importante en el análisis estadístico. Un valor p menor a 0,05 generalmente se consideró estadísticamente significativo, lo que sugiere que la correlación observada no fue resultado del azar, sino que existió una relación real y significativa entre la homologación de requerimientos y el proceso de contratación.

Los estudios anteriores proporcionan información relevante que pudo ayudar a interpretar los resultados obtenidos en la tesis. Por ejemplo, Peralta (2021) encontró que el 66.7% de los encuestados mencionó que nunca o casi nunca se presentan los requisitos de calificación. Esto sugiere que puede haber una falta de homologación o estandarización en los requerimientos, lo que pudo estar influyendo en la correlación positiva moderada encontrada en este estudio. Además, Correa y Hernández (2018) mencionaron que en la fase de programación se dan factores de deficiencia que impactan en todo el proceso de contratación. La falta de homologación de requerimientos puede conducir a especificaciones técnicas inadecuadas, lo que a su vez genera ineficiencia en el requerimiento y afecta la relación entre las variables analizadas. Por su parte, Santander (2018) señaló que seis de cada 10 requerimientos dados por el área usuaria incumplen las exigencias formales de ley, y hay una elaboración inapropiada en el 67% de los términos de referencia y las características técnicas. Esto también pudo estar relacionado con la falta de homologación de requerimientos y su impacto en el proceso de contratación.

En relación con el tercer objetivo específico de este estudio, que buscó investigar el valor estimado y referencial en el proceso de contratación, se han obtenido resultados que demuestran una correlación positiva y significativa entre las variables mencionadas, con un coeficiente de correlación de 0,701 y un p-valor

de 0,000. Estos resultados indicaron que existe una relación importante entre los valores estimados y referenciales utilizados en el proceso de contratación, lo que sugirió que comprender y definir adecuadamente estas valoraciones es fundamental para un proceso de contratación efectivo. La investigación previa realizada por Peralta en 2021, que se enfocó en los procesos de selección de personal en una entidad municipal, también respalda los hallazgos de este estudio. Los resultados de esa investigación mostraron que el 44,4% de los participantes indicó que casi nunca conocen los valores estimados y referenciales en el proceso de evaluación. Además, el 88,8% mencionó que nunca o casi nunca se elige un comité de selección que establezca estos valores.

Estos hallazgos permitieron el relieve la importancia fundamental de los valores estimados y referenciales en el proceso de contratación, ya que la falta de conocimiento y la ausencia de un comité de selección adecuado afectan negativamente todo el proceso de contratación. La investigación realizada por Añamuro en 2018 proporcionó una valiosa perspectiva sobre el concepto de los valores estimados y referenciales en el proceso de contratación. Según este estudio, estos valores se refieren a montos predeterminados que son establecidos para una entidad cuando desean adquirir un servicio, un bien o llevar a cabo una contratación de personal.

El objetivo de estos valores estimados y referenciales es garantizar la transparencia y eficacia en la gestión de los fondos públicos; la importancia de establecer y seguir los valores estimados y referenciales en el proceso de contratación radica en su papel fundamental para asegurar el buen uso de los recursos públicos, al tener montos predeterminados y claros, se puede evitar el despilfarro de fondos y asegurar que los recursos se utilicen de manera efectiva y eficiente. Además, al establecer valores estimados y referenciales, se crea un marco de referencia para la toma de decisiones en el proceso de contratación, lo que puede reducir la posibilidad de prácticas corruptas o fraudulentas, la transparencia es otro aspecto esencial que los valores estimados y referenciales promueven en el proceso de contratación, al tener montos predefinidos y bien documentados, se facilita la rendición de cuentas y la auditoría de los procesos de contratación, esto permite a las partes interesadas, como los ciudadanos y los

organismos de control, supervisar y evaluar cómo se administran los fondos públicos y si las contrataciones se ajustan a los valores establecidos.

Los resultados obtenidos con relación al cuarto objetivo específico de este estudio, que investigó la certificación de créditos en el proceso de contratación, revelaron una correlación estrecha y positiva, con un coeficiente de correlación de 0,694 y un valor p de 0,000, indicando una relación significativa entre las variables estudiadas. Estos resultados son coherentes con investigaciones previas, como la realizada por Alvarenga et al. (2020), que encontró que aproximadamente el 70% de los participantes obtuvieron puntajes bajos en la calificación de la certificación de los fondos destinados a la contratación, con puntajes inferiores al 14,3%, lo que sugirió deficiencias en los procesos y la transparencia relacionada con la certificación de créditos.

La evidencia respaldada por Santander (2018) también se alineó con los hallazgos de este estudio, ya que señaló que alrededor del 67% de las convocatorias presentaban bajos puntos de referencia en la acreditación, lo que implicó una falta de transparencia en el proceso de selección. Estos resultados reforzaron la idea de que existen problemas en el proceso de certificación y que esto podría tener un impacto significativo en la contratación de servicios. En consonancia con las observaciones de Chichande (2018), se reconoce que el proceso de certificación presupuestaria es fundamental para verificar la disponibilidad de fondos suficientes antes de firmar un contrato. En otras palabras, la existencia de una certificación demuestra que se cuentan con los recursos financieros necesarios para llevar a cabo la contratación del servicio correspondiente. Estos hallazgos fueron relevantes, ya que destacaron la importancia de un proceso de certificación adecuado para garantizar la transparencia y eficiencia en el proceso de contratación.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se logró determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contratación por parte del personal debido a que presentó un coeficiente de 0,981 y el p-valor fue de 0,000 demostrando así la relación y significancia entre lo antes mencionado, esto se debe que las especificaciones de los actos preparatorios como las convocatorias y los fondos programados se relacionan con el proceso adecuado de contratación.

**Segunda:** Se logró establecer la relación entre la homologación de requerimientos y el proceso de contratación por parte del personal debido a que presentó un coeficiente de 0,698 y el p-valor fue de 0,000 demostrando así la relación y significancia entre lo antes mencionado, por ende, se establece que a una mayor uniformidad y demostrando autorización se relaciona significativamente con el proceso adecuado de contratación.

**Tercera:** Se logró establecer la relación entre el valor estimado y referencial y el proceso de contratación por parte del personal debido a que presentó un coeficiente de 0,701 y el p-valor fue de 0,000 demostrando así la relación y significancia entre lo antes mencionado, por ende, se establece que tener en claro las valoraciones de contratación en conjunto al margen presupuestal definido incrementará el proceso adecuado de contratación de personal.

**Cuarta:** Se logró establecer la relación entre la certificación de créditos y el proceso de contratación por parte del personal debido a que presentó un coeficiente de 0,694 y el p-valor fue de 0,000 demostrando así la relación y significancia entre lo antes mencionado, conociéndose que la relación de los fondos programados adecuadamente y la convocación de selección con el proceso de contratación es importante.

**Quinta:** Finalmente, se logró establecer la relación entre los requerimientos y el proceso de contratación por parte del personal debido a que presentó un coeficiente de 0,697 y el p-valor fue de 0,000 demostrando así la relación y

significancia entre lo antes mencionado, por ende, se establece que las especificaciones y calificación se relaciona en el proceso de contratación influyendo en su nivel.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomendó debido a la relación entre las variables, al área encargada presentar los requerimientos, los valores y certificaciones adecuadas y apropiadas para el proceso de contratación en las diversas etapas que se demuestra notando así un proceso transparente y apropiado.

**Segunda:** Se sugirió al área encargada de la contratación del personal de mostrar uniformidad en los requerimientos y la autorización legal para la homologación ante el proceso de contratación del nuevo personal.

**Tercera:** Se sugirió al área encargada de la selección del personal valorar el proceso de contratación y tener un margen presupuestal requerido para un proceso exitoso de contratación de personal.

**Cuarta:** Se sugirió al área encargada del proceso generar los fondos programados y una convocatoria de selección en las fechas pertinentes y así estas sean respetadas para tener un proceso de contratación transparente y apropiado.

**Quinta:** Finalmente, se recomienda al personal del área encargada de la contratación de personal demostrar interés ante el proceso y desarrollar su ímpetu para clasificar las especificaciones y las calificaciones ante el proceso de selección.

## REFERENCIAS

- Abdalla, P., Jabbar, B., Gardi, B., Sorguli, S., Mahmood, H., Ali, S., . . . Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(3), 1-13.
- Abdul, C., Wang, W., & Li, Y. (2020). The impact of technology on recruitment process. *Issues in Information Systems*, 21(4), 9-17. Obtenido de [https://iacis.org/iis/2020/4\\_iis\\_2020\\_9-17.pdf](https://iacis.org/iis/2020/4_iis_2020_9-17.pdf)
- Abutabenjeh, S., & Jaradat, R. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology: A guide for public administration researchers and practitioners. *Teaching Public Administration*, 1(1), 1-22. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0144739418775787?journalCode=tpaa>
- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human resource management review*, 29(1), 1-13. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482218301190>
- Adams, K., & Lanford, M. (2021). Reimagining Global Partnerships in Higher Education through Open Systems Theory. *Journal of Comparative & International Higher Education*, 13(5), 108-123. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1326692.pdf>
- Alvarenga, E. A., Corvera, K. M., & Serrano, M. A. (2020). Transparencia en el proceso de selección y contratación de recurso humano en la Administración Pública durante el periodo comprendido 2014-2018. *Realidad y Reflexión*, 52(52), 29-67. <https://doi.org/10.5377/ryr.v52i52.10643>
- Añamuro, M. (2018). *La fase de actos preparatorios y su incidencia en el proceso de selección en la contratación de bienes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, periodos 2014 – 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10308>
- Aspajo, I., & Villegas, A. (2019). Brecha de implementación del e-gobierno en el hospital regional de Moquegua. *Revista Médica Basadrina*, 12(1), 35-41.

- Obtenido de  
<http://www.revistas.unjbg.edu.pe/index.php/rmb/article/view/631>
- Baimyrzaeva, M. (2018). Beginners' guide for applied research process: what is it, and why and how to do it? *Occasional Paper*, 1(4), 1 - 43. Obtenido de <https://www.ucentralasia.org/media/ackcdaec/uca-ippa-op4-beginners-guide-for-applied-research-process-eng.pdf>
- Bishu, S. G., & Kennedy, A. R. (2020). Trends and Gaps: A Meta-Review of Representative Bureaucracy. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 559-588. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X19830154>
- Bolaños, A. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista BIUMAR*, 4(1), 134–146. Obtenido de <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331>
- Botero, M., Garcia, J., & García, G. (2018). L'influence linguistique de l'espagnol et du français lors de l'apprentissage de l'anglais. *Revista Colombiana de Educación*, 75(1), 243-261. Obtenido de <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/8110/6333>
- Calla, M. (2022). *Análisis de los actos preparatorios en el proceso de contrataciones de bienes y servicios del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18479>
- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1 - 38. Obtenido de <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Castro, C., & Villavicencio, L. (2021). El Buen Gobierno en las Contrataciones del Estado: La metodología del Total Cost of Ownership como propuesta para mejorar la determinación y aplicación de los factores de evaluación de ofertas. *IUS ET VERITAS*, 62, 60-81. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/23895>
- Chanca, T. (2022). *Actuaciones preparatorias de las contrataciones del estado y la gestión pública en la Universidad Nacional de Huancavelica*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/cc28e64c-55d5-4365-92a8-4ac169a0f461>

- Chichande, M. (2018). Ejecución Operativa del Plan Anual de Contratación Operativa en la Corporación Nacional de Electricidad. *Revista Científica Hallazgos21*, 3, 1-12. Obtenido de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/229>
- Correa, M. A., & Hernández, L. F. (2018). *Los actos preparatorios y el principio de eficiencia de la contratación pública en una municipalidad*. [Tesis de bachiller, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15047/Correa%20Taculi%20Miguel%20Angel%20-%20Hernandez%20Salinas%20Roc%3%ado%20Madelei.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- El Peruano. (27 de Abril de 2018). *Aprueban Reglamento para la contratación de servicios de Consultoría de PROINVERSIÓN*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/>: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-para-la-contratacion-de-servicios-de-con-acuerdo-n-49-3-2018-cd-1642943-1/>
- Ellis, P. (2020). Sampling in quantitative research 2: non-experimental quantitative studies. *Wounds UK*, 16(1), 114-115. Obtenido de [https://www.wounds-uk.com/download/wuk\\_article/8411+%&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](https://www.wounds-uk.com/download/wuk_article/8411+%&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)
- Ferdowsian, H., Johnson, S., Johnson, J., Fenton, A., Shriver, A., & Gluck, J. (2019). A Belmont Report for Animals? *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 1-19. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31581963/>
- García, A. N., Romero, A. J., & Guevara, R. F. (2022). Mejoramiento de la contratación de procesos en el gobierno autónomo descentralizado municipal Chambo, Ecuador. *Cienciamatria*, 8(15), 56-79. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i15.823>
- Haddad, R., & Mercier-Laurent, E. (2021). Curriculum Vitae Evaluation using Machine Learning Approach. *Artificial Intelligence for Knowledge Management IFIP AICT 614*, 1-21. Obtenido de <https://hal.science/hal-03496596/>

- Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., . . . Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(3), 1-13. <https://doi.org/10.22161/ijeem.5.3.1>
- Heidary, J., Jazan, E., Salar, A., & Reza, H. (2018). Competency-based IT personnel selection using a hybrid SWARA and ARAS-G methodology. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 28(1), 1-12.
- Herce, J. (2018). La asociación para la innovación en sus fases críticas: actos preparatorios, negociaciones y ejecución del contrato. *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*, 5(1), 121-137. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6559/655969795007/655969795007.pdf>
- Huiman, R. d., & Valdivia, R. (2022). Gestión del talento humano para contratación efectiva personal de enfermería área inmunización, Microred La Victoria. *Revista de investigación en ciencias administrativas y sociales*, 5(11), 87 - 98. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.65>
- Imucheri, R., & Kakuba, S. (2022). Government administration: management of recruitment process and employee job performance in Uganda. *Journal of Public Administration, Finance and Law*(23), 63-86. <https://doi.org/10.47743/jopafl-2022-23-05>
- Kristof, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel Psychology*, 1-38. <https://doi.org/10.1111/peps.12581>
- Martínez, O., & Vargas, T. (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. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- McCartney, S., Murphy, C., & McCarthy, J. (2021). 21st century HR: a competency model for the emerging role of HR Analysts. *Personnel review*, 50(6), 1495-1513. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-12-2019-0670/full/html>

- Mendoza, M. V., & Susanivar, J. Y. (2021). *Los actos preparatorios y su influencia en el proceso de contratación del servicio de alimentación del hospital de emergencias Villa el Salvador (Heves), en el periodo de enero a mayo 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4780/M.Mendoza\\_J.Susanivar\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_Maestria\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4780/M.Mendoza_J.Susanivar_Trabajo_de_Investigacion_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- OSCE. (2017). *Ley de contrataciones del Estado y su reglamento*. Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo del Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado CAFAE-OSCE. Lima: Editora Imprenta Ríos SAC. Obtenido de [https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Ley30225\\_Consolidado2017/Ley%20de%20Contrataciones%20del%20Estado%20y%20su%20Reglamento%20\(consolidado\).pdf](https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Ley30225_Consolidado2017/Ley%20de%20Contrataciones%20del%20Estado%20y%20su%20Reglamento%20(consolidado).pdf)
- Otoo, I. C., Assuming, J., & Agyei, P. M. (2018). Effectiveness of Recruitment and Selection Practices in Public Sector Higher Education Institutions: Evidence from Ghana. *European Scientific Journal*, 14(13), 199-214. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/236413221.pdf>
- Peralta, C. M. (2021). *Análisis de los procedimientos de selección y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Corani-Carabaya-2019*. [Tesis de titulación, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional de la Universidad José Carlos Mariátegui. Obtenido de [https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1027/Clara\\_tesis\\_titulo\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1027/Clara_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Piedra, V., Granillo, R., Vázquez, M., & Rodríguez, R. (2023). Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción del personal: perspectivas y tendencias. *Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 10(19), 61-69. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/9820>

- Rastrollo, J. J. (2021). Gerencia profesional y contratación pública estratégica: una perspectiva comparada. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*(26), 46-80. <https://doi.org/10.24965/gapp.i26.10844>
- Ren, W., Krenzke, T., Oeste, B., & Cantor, D. (2022). Evaluation of the quality of interviewer and virtual observations and their value for nonresponse bias reduction. *Survey Research Methods*, 16(1), 97-131. Obtenido de <https://ojs.ub.uni-konstanz.de/srm/article/view/7767>
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*., 4(12), 58-71. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65>
- Rozario, S., Venkatraman, S., & Abbas, A. (2019). Challenges in recruitment and selection process: An empirical study. *Challenges*, 10(2), 1-22. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2078-1547/10/2/35>
- Ruiz, S., Delgado, J., Ruiz, J., Olivas, H., & Enríquez, R. (2020). Control interno para mejorar las contrataciones del área de logística, Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 936-954. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/132>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manuelde términos en investigación científica*., Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santander, S. (2018). *Los actos preparatorios y el principio de eficiencia de la contratación pública en una municipalidad*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional de la UNAP. Obtenido de [http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/9129/Santander\\_Puma\\_Sadi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/9129/Santander_Puma_Sadi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, D., Velasquez, J., & Hernández, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23. Obtenido de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619>

- Valeriano, L. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(48), 145–152. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articloe/view/21827>
- Villanueva, B. (2020). Contrataciones con el Estado. Obras Públicas en el Perú. *Revista jurídica Derecho y Cambio Social*(61), 1-21. Obtenido de [https://www.derechoycambiosocial.com/revista061/Contrataciones\\_con\\_el\\_Estado\\_1.pdf](https://www.derechoycambiosocial.com/revista061/Contrataciones_con_el_Estado_1.pdf)
- Vizcarra, L. (2019). *Análisis de la centralización de compras, a través de la creación de Perú Compras, en la política de contratación pública, en periodo 2008 - 2017*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15237>
- Yafac, D. (2019). *Propuesta de mejora del proceso de contratación de bienes y servicios a cargo de la unidad de abastecimientos del Proyecto Especial Olmos Tinajones*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1694>
- Yalçın, N., & Yapıcı, N. (2019). Application of the Fuzzy CODAS Method Based on Fuzzy Envelopes for Hesitant Fuzzy Linguistic Term Sets: A Case Study on a Personnel Selection Problem. *Symmetry*, 11(4), 1-27. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2073-8994/11/4/493>
- Yao, Y., Wei, W., Hu, Y., Li, Y., & Zhang, Y. (2021). Curvilinear relationship between emotional labour and work engagement in nurses: A correlational study. *Journal of Clinical Nursing*, 30(20-21), 3355-3365. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jocn.15848>
- Zakirova, A., Klychova, G., Doroshina, O., Safiullin, I., Nurieva, R., & Zalilova, Z. (2019). Improvement of the procedure for assessing the personnel of the agricultural organization. *Environmental Management and Economics*, 110, 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1051/e3sconf/201911002073>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Actos preparatorios y su relación con el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Actos preparatorios			
Problema	Objetivo	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Escala	
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023?</p> <p><b>Específico</b> PE1: ¿Cuál es la relación entre los requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023? PE2: ¿Cuál es la relación entre la homologación de requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023? PE3: ¿Cuál es la relación entre el valor estimado y referencial y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023.</p> <p><b>Específico</b> OE1: Establecer la relación entre los requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023. OE2: Establecer la relación entre la homologación de requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023. OE3: Establecer la relación entre el valor estimado y referencial y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023.</p>	<p><b>General</b> Los actos preparatorios se relacionan de manera significativa con el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023.</p> <p><b>Específico</b> HE1: Existe relación significativa entre los requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023. HE2: Existe relación significativa entre la homologación de requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023. HE3: Existe relación significativa entre el valor estimado y referencial y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023.</p>	Requerimientos	Denominación de la contratación	Ordinal	
				Especificaciones		
				Calificación		
			Homologación de requerimientos	Uniformidad a los requerimientos		
				Autorización de homologación		
			Valor estimado y referencial	Valoración de la contratación		
				Margen presupuestal requerido		
			Certificación de crédito	Fondos programados		
				Convocación de selección		
						<b>Variable 2: Proceso de contrataciones de personal</b>
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>	
			Etapa inicial	Convocatoria	Ordinal	
				Inscripción		
				Verificación de Información Declarada		
			Etapa de selección	Evaluaciones		
				Evaluación curricular		
				Entrevista final		

<p>PE4: ¿Cuál es la relación entre la certificación de créditos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023?</p>	<p>Chincheros, Apurímac 2023. OE4: Establecer la relación entre la certificación de créditos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023.</p>	<p>HE4: Existe relación significativa entre la certificación de créditos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2023.</p>	<p>Etapa final</p>	<p>Resultados finales</p> <hr/> <p>Suscripción de Contrato</p>	
<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>	<p><b>Estadística por utilizar</b></p>		
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental transversal</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 113 trabajadores.</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b> No probabilístico</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 113 trabajadores</p>	<p><b>Variable 1:</b> Actos preparatorios</p> <p><b>Variable 2:</b> Proceso de contrataciones de personal</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Análisis descriptivo.</p>		

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Actos preparatorios	Los actos preparatorios, es aquel que establece el proceso de contrataciones y crean los documentos que constituirán la base de todo el proceso, según los precedentes legales, durante esta fase, la administración debe velar por que sus actuaciones sean eficaces y racionales (Herce, 2018, p.131).	La variable será evaluada mediante cuatro dimensiones: requerimientos, homologación de requerimientos, valor estimado y referencial y certificación de crédito.	Requerimientos	Denominación de la contratación	Ordinal
				Especificaciones	
				Calificación	
			Homologación de requerimientos	Uniformidad a los requerimientos	
				Autorización de homologación	
			Valor estimado y referencial	Valoración de la contratación	
			Certificación de crédito	Margen presupuestal requerido	
Fondos programados					
Proceso de contrataciones de personal	El proceso de contratación incluye la identificación de los requisitos del puesto, la atracción de empleados potenciales hacia el puesto, la evaluación y selección de los candidatos, la incorporación del nuevo empleado y su integración en la organización (Abdalla et al., 2021, p.1).	La variable será examinada a través de tres dimensiones: etapa inicial, etapa de selección y etapa final.	Etapa inicial	Convocatoria	Ordinal
				Inscripción	
				Verificación de Información Declarada	
			Etapa de selección	Evaluaciones	
				Evaluación curricular	
				Entrevista final	
			Etapa final	Resultados finales	
Suscripción de Contrato					

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Cuestionario de Actos preparatorios

#### Introducción:

Este instrumento está diseñado para evaluar el estado de los actos preparatorios, por ende, se requiere su colaboración para proporcionar respuestas honestas y objetivas a las preguntas que figuran a continuación. Tengan en cuenta que todas las respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación.

#### Instrucción:

Seleccione la opción que mejor represente su respuesta marcándola con una X, considerando la siguiente escala de valor:

Escala valorativa	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Escala numérica	1	2	3	4	5

Nº	Actos preparatorios	1	2	3	4	5
<b>Requerimientos</b>						
Denominación de la contratación						
1	En la Sub Región Chincheros se realiza una descripción precisa de los requerimientos en los documentos pertinentes.					
2	Los detalles del objeto de la contratación en la Sub Región Chincheros son sucintos y fácilmente comprensibles.					
3	La denominación del objeto de la contratación en la Sub Región Chincheros es lo suficientemente completo.					
Especificaciones						
4	En la Sub Región Chincheros se exponen con suficiente claridad los criterios antes de iniciar el proceso de contratación.					
5	Se describe las especificaciones técnicas de la contratación en la Sub Región Chincheros.					
Calificación						
6	En el requerimiento se detalla adecuadamente qué calificaciones se requieren en la Sub Región Chincheros.					
7	En la Sub Región Chincheros se actualiza los requisitos de calificación previa justificación en el expediente de contratación.					
<b>Homologación de requerimientos</b>						
Uniformidad a los requerimientos						
8	Durante la uniformidad de los requerimientos en la Sub Región Chincheros se homologan las características técnicas conforme a las					

	disposiciones establecidas.					
9	Durante la uniformidad de los requerimientos en la Sub Región Chincheros se homologan las normas de ejecución conforme a las disposiciones establecidas.					
<b>Autorización de homologación</b>						
10	Las fichas de homologación aprobadas se emplean de manera obligatoria para todas las contrataciones que se realizan en la Sub Región Chincheros.					
11	La contratación en la Sub Región Chincheros que cuenten con ficha de homologación aprobada se realiza mediante el procedimiento de selección de adjudicación simplificada.					
<b>Valor estimado y referencial</b>						
Valoración de la contratación						
12	En la Sub Región Chincheros se realiza un estudio de mercado para determinar el valor estimado de la contratación.					
13	Se tiene en cuenta el valor total del conjunto para determinar el tipo de proceso de selección que se aplicará en la Sub Región Chincheros.					
<b>Margen presupuestal requerido</b>						
14	En la Sub Región Chincheros se fija adecuadamente un límite presupuestario antes de realizar el proceso de contratación del personal.					
15	Si el valor de referencia en la Sub Región Chincheros es observado, la entidad gestora del proceso de selección informa al órgano responsable para obtener la aprobación de un nuevo valor.					
<b>Certificación de crédito</b>						
Fondos programados						
16	En la Sub Región Chincheros el fondo destinado a la contratación de personal se encuentra dentro del presupuesto anual.					
17	Se verifica que los fondos previstos para la contratación de personal en la Sub Región Chincheros están de acuerdo con los requerimientos establecidos.					
<b>Convocación de selección</b>						
18	Para la convocatoria de la selección de personal en la Sub Región Chincheros se cuenta con el expediente de contratación aprobado.					
19	Se designa el comité de selección para la convocatoria de personal en la Sub Región Chincheros.					
20	Para la convocatoria de la selección de personal en la Sub Región Chincheros se cuenta con los documentos del procedimiento.					

**¡Gracias por su colaboración!**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Cuestionario sobre el Proceso de contrataciones de personal

### Introducción:

Este instrumento está diseñado para evaluar el estado del proceso de contrataciones de personal, por ende, se requiere su colaboración para proporcionar respuestas honestas y objetivas a las preguntas que figuran a continuación. Tengan en cuenta que todas las respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación.

### Instrucción:

Seleccione la opción que mejor represente su respuesta marcándola con una X, considerando la siguiente escala de valor:

<b>Escala valorativa</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Escala numérica</b>	1	2	3	4	5

Nº	Proceso de contrataciones de personal	1	2	3	4	5
<b>Etapa inicial</b>						
Convocatoria						
1	La publicación o comunicación del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se realiza a través de los portales web y redes sociales.					
2	La convocatoria del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros otorga el plazo de presentación de solicitudes.					
3	La convocatoria del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros otorga un resumen detallado de los procedimientos de la solicitud.					
Inscripción						
4	La inscripción para la participación en el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se realiza a través de un sistema de postulación virtual.					
5	El proceso de inscripción en el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros es sencillo y accesible.					
Verificación de Información Declarada						
6	En la Sub Región Chincheros se realiza una evaluación preliminar para confirmar que los datos facilitados por el candidato coinciden con las especificaciones del perfil del puesto.					
7	En la Sub Región Chincheros se verifica si las calificaciones académicas del candidato se ajustan al perfil del puesto requerido.					
<b>Etapa de selección</b>						
Evaluaciones						

8	Durante el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros se evalúa los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo en cuestión.					
9	En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros evalúa la competencia del posible candidato para ejecutar eficazmente un trabajo mediante la elaboración de casos prácticos.					
10	Durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se evalúa la integridad del candidato en relación con su entorno y su comportamiento en general.					
<b>Evaluación curricular</b>						
11	En el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se examina los conocimientos técnicos necesarios para el puesto.					
12	La especialización, diplomatura o programa detallada por el postulante durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se acredita con una copia digitalizada.					
13	Durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se confirma la legitimidad de la experiencia mediante una copia digital fácilmente legible de los certificados.					
<b>Entrevista final</b>						
14	En el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros la última entrevista es realizada por un panel de entrevistadores.					
15	En la entrevista final del proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se tiene en cuenta los conocimientos, historial laboral, logros y habilidades de acuerdo con la descripción del puesto.					
<b>Etapa final</b>						
<b>Resultados finales</b>						
16	En los resultados finales del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se toma en consideración las bonificaciones previstas en la ley.					
17	En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros, el candidato que haya obtenido la mejor clasificación en función de la puntuación final es nombrada vencedora.					
18	En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros, los candidatos son convocados por orden de méritos para ocupar una de las vacantes del proceso selectivo al que se presentaron.					
<b>Suscripción de Contrato</b>						
19	El candidato seleccionado durante el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros firma un contrato de acuerdo con el calendario especificado en el anuncio.					
20	En el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros el contrato se envía por correo electrónico a la dirección indicada en la solicitud.					

**¡Gracias por su colaboración!**

#### Anexo 4. Análisis de confiabilidad

**Tabla 1** *Confiabilidad del cuestionario actos preparatorios*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.987	45

**Tabla 2** *Confiabilidad del cuestionario proceso de contrataciones de personal*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.988	45

De acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach, se conoció que ambos cuestionarios tuvieron una confiabilidad alta, debido que los coeficientes son 0,987 y 0,988 correspondientemente, con 45 trabajadores por parte de la muestra



#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Actos preparatorios	Requerimientos	En esta se asegura que las exigencias técnicas sean precisas, útiles y apreciadas siendo vital para alcanzar los objetivos públicos
	Homologación	Este proceso busca utilizar la contratación pública como medio para impulsar políticas públicas nacionales y sectoriales
	Valor estimado	El cual comprende el monto predeterminado de un producto, servicio o tarea que una entidad pública desea adquirir
	Certificación de crédito	El cuál es la confirmación de la disponibilidad presupuestaria que se realiza antes de firmar un contrato
Proceso de contrataciones de personal	Etapas inicial	El cuál es el proceso de búsqueda de empleadores o solicitantes de empleo adecuados para trabajar
	Etapas de selección	El cual comprende identificar a los candidatos más adecuados, siendo necesario disponer de métodos y herramientas que permitan una evaluación imparcial y precisa de su competencia, conocimientos y capacidades.
	Etapas final	En esta etapa se comunica los resultados y se realiza la contratación por lo que contar un equipo de personal de contratación formado y con experiencia es fundamental para el éxito del procedimiento (Heidary et al., 2018, p.2).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre actos preparatorios y la relación con el proceso de contratación de personal elaborado por Hamely Arleth Chacacanta Valenza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.

<b>RELEVANCIA</b> 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.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3. 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: actos preparatorios

##### • Primera dimensión: Requerimientos

Objetivos de la Dimensión: *Establecer la relación entre los requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la Sub Región Chincheros se realiza una descripción precisa de los requerimientos en los documentos pertinentes.	1	✓	✓	✓	
Los detalles del objeto de la contratación en la Sub Región Chincheros son sucintos y fácilmente comprensibles.	2	✓	✓	✓	
La denominación del objeto de la contratación en la Sub Región Chincheros es lo suficientemente completo.	3	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se exponen con suficiente claridad los criterios antes de iniciar el proceso de contratación.	4	✓	✓	✓	
Se describe las especificaciones técnicas de la contratación en la Sub Región Chincheros.	5	✓	✓	✓	
En los requerimientos se detalla adecuadamente qué calificaciones se requieren en la Sub Región Chincheros.	6	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se actualiza los requisitos de calificación previa justificación en el expediente de contratación.	7	✓	✓	✓	

##### • Segunda dimensión: Homologación de requerimiento

Objetivos de la Dimensión: *Establecer la relación entre la homologación de requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Durante la uniformidad de los requerimientos en la Sub Región Chincheros se homologan las características técnicas conforme a las disposiciones establecidas.	8	✓	✓	✓	
Durante la uniformidad de los requerimientos en la Sub Región Chincheros se homologan las normas de ejecución conforme a las disposiciones establecidas.	9	✓	✓	✓	
Las fichas de homologación aprobadas se emplean de manera obligatoria para todas las	10	✓	✓	✓	



contrataciones que se realizan en la Sub Región Chincheros.					
La contratación en la Sub Región Chincheros que cuenten con ficha de homologación aprobada se realiza mediante el procedimiento de selección de adjudicación simplificada.	11	✓	✓	✓	

• **Tercera dimensión: valor estimado y referencial**

Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre el valor estimado y referencial y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la Sub Región Chincheros se realiza un estudio de mercado para determinar el valor estimado de la contratación.	12	✓	✓	✓	
Se tiene en cuenta el valor total del conjunto para determinar el tipo de proceso de selección que se aplicará en la Sub Región Chincheros.	13	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se fija adecuadamente un límite presupuestario antes de realizar el proceso de contratación del personal.	14	✓	✓	✓	
Si el valor de referencia en la Sub Región Chincheros es observado, la entidad gestora del proceso de selección informa al órgano responsable para obtener la aprobación de un nuevo valor.	15	✓	✓	✓	

• **Cuarta dimensión: certificación de crédito**

Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre la certificación de créditos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la Sub Región Chincheros el fondo destinado a la contratación de personal se encuentra dentro del presupuesto anual.	16	✓	✓	✓	
Se verifica que los fondos previstos para la contratación de personal en la Sub Región Chincheros están de acuerdo con los requerimientos establecidos.	17	✓	✓	✓	
Para la convocatoria de la selección de personal en la Sub Región Chincheros se cuenta con el expediente de contratación aprobado.	18	✓	✓	✓	
Se designa el comité de selección para la convocatoria de personal en la Sub Región Chincheros.	19	✓	✓	✓	
Para la convocatoria de la selección de personal en la Sub Región Chincheros se cuenta con los documentos del procedimiento.	20	✓	✓	✓	

**Dimensiones del instrumento: Proceso de contrataciones de personal**
**• Primera dimensión: etapa inicial**

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La publicación o comunicación del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se realiza a través de los portales web y redes sociales.	1	✓	✓	✓	
La convocatoria del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros otorga el plazo de presentación de solicitudes.	2	✓	✓	✓	
La convocatoria del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros otorga un resumen detallado de los procedimientos de la solicitud.	3	✓	✓	✓	
La inscripción para la participación en el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se realiza a través de un sistema de postulación virtual.	4	✓	✓	✓	
El proceso de inscripción en el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros es sencillo y accesible.	5	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se realiza una evaluación preliminar para confirmar que los datos facilitados por el candidato coinciden con las especificaciones del perfil del puesto.	6	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se verifica si las calificaciones académicas del candidato se ajustan al perfil del puesto requerido.	7	✓	✓	✓	

**• Segunda dimensión: etapa de selección**

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Durante el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros se evalúa los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo en cuestión.	8	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros evalúa la competencia del posible candidato para ejecutar eficazmente un trabajo mediante la elaboración de casos prácticos.	9	✓	✓	✓	
Durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se evalúa la integridad del candidato en relación con su entorno y su comportamiento en general.	10	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se examina los conocimientos técnicos necesarios para el puesto.	11	✓	✓	✓	
La especialización, diplomatura o programa detallada por el postulante durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se acredita con una copia digitalizada.	12	✓	✓	✓	
Durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se confirma la legitimidad de la experiencia mediante una copia digital fácilmente legible de los certificados.	13	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación del	14	✓	✓	✓	



personal de la Sub Región Chincheros la última entrevista es realizada por un panel de entrevistadores.					
En la entrevista final del proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se tiene en cuenta los conocimientos, historial laboral, logros y habilidades de acuerdo con la descripción del puesto.	15	✓	✓	✓	

• Tercera dimensión: etapa final

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En los resultados finales del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se toma en consideración las bonificaciones previstas en la ley.	16	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros, el candidato que haya obtenido la mejor clasificación en función de la puntuación final es nombrada vencedora.	17	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros, los candidatos son convocados por orden de méritos para ocupar una de las vacantes del proceso selectivo al que se presentaron.	18	✓	✓	✓	
El candidato seleccionado durante el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros firma un contrato de acuerdo con el calendario especificado en el anuncio.	19	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros el contrato se envía por correo electrónico a la dirección indicada en la solicitud.	20	✓	✓	✓	

**Observaciones:**

Precisar si hay suficiencia en la cantidad de Ítem: Los Ítems corresponden a los indicadores.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable (X)                      Aplicable después de corregir ( )                      No es aplicable( )

Apellidos y nombres del juez validador: Cruz Aguilar, Oscar  
DNI: 3037965

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8203-9472>

Lima, 16 de junio de 2023



Dr. Oscar Cruz Aguilar  
DNI: 31037965

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Actos preparatorios	Requerimientos	En esta se asegura que las exigencias técnicas sean precisas, útiles y apreciadas siendo vital para alcanzar los objetivos públicos
	Homologación	Este proceso busca utilizar la contratación pública como medio para impulsar políticas públicas nacionales y sectoriales
	Valor estimado	El cual comprende el monto predeterminado de un producto, servicio o tarea que una entidad pública desea adquirir
	Certificación de crédito	El cuál es la confirmación de la disponibilidad presupuestaria que se realiza antes de firmar un contrato
Proceso de contrataciones de personal	Etapas inicial	El cuál es el proceso de búsqueda de empleadores o solicitantes de empleo adecuados para trabajar
	Etapas de selección	El cual comprende identificar a los candidatos más adecuados, siendo necesario disponer de métodos y herramientas que permitan una evaluación imparcial y precisa de su competencia, conocimientos y capacidades.
	Etapas final	En esta etapa se comunica los resultados y se realiza la contratación por lo que contar un equipo de personal de contratación formado y con experiencia es fundamental para el éxito del procedimiento (Heldary et al., 2018, p.2).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre actos preparatorios y la relación con el proceso de contratación de personal elaborado por Hamelly Arieth Chacacanta Valenza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.



<b>RELEVANCIA</b> 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.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3. 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:** actos preparatorios

• **Primera dimensión:** Requerimientos

Objetivos de la Dimensión: *Establecer la relación entre los requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la Sub Región Chincheros se realiza una descripción precisa de los requerimientos en los documentos pertinentes.	1	✓	✓	✓	
Los detalles del objeto de la contratación en la Sub Región Chincheros son sucintos y fácilmente comprensibles.	2	✓	✓	✓	
La denominación del objeto de la contratación en la Sub Región Chincheros es lo suficientemente completo.	3	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se exponen con suficiente claridad los criterios antes de iniciar el proceso de contratación.	4	✓	✓	✓	
Se describe las especificaciones técnicas de la contratación en la Sub Región Chincheros.	5	✓	✓	✓	
En los requerimientos se detalla adecuadamente qué calificaciones se requieren en la Sub Región Chincheros.	6	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se actualiza los requisitos de calificación previa justificación en el expediente de contratación.	7	✓	✓	✓	

• **Segunda dimensión:** Homologación de requerimiento

Objetivos de la Dimensión: *Establecer la relación entre la homologación de requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Durante la uniformidad de los requerimientos en la Sub Región Chincheros se homologan las características técnicas conforme a las disposiciones establecidas.	8	✓	✓	✓	
Durante la uniformidad de los requerimientos en la Sub Región Chincheros se homologan las normas de ejecución conforme a las disposiciones establecidas.	9	✓	✓	✓	
Las fichas de homologación aprobadas se emplean de manera obligatoria para todas las	10	✓	✓	✓	

contrataciones que se realizan en la Sub Región Chincheros.					
La contratación en la Sub Región Chincheros que cuenten con ficha de homologación aprobada se realiza mediante el procedimiento de selección de adjudicación simplificada.	11	✓	✓	✓	

• **Tercera dimensión: valor estimado y referencial**

Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre el valor estimado y referencial y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la Sub Región Chincheros se realiza un estudio de mercado para determinar el valor estimado de la contratación.	12	✓	✓	✓	
Se tiene en cuenta el valor total del conjunto para determinar el tipo de proceso de selección que se aplicará en la Sub Región Chincheros.	13	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se fija adecuadamente un límite presupuestario antes de realizar el proceso de contratación del personal.	14	✓	✓	✓	
Si el valor de referencia en la Sub Región Chincheros es observado, la entidad gestora del proceso de selección informa al órgano responsable para obtener la aprobación de un nuevo valor.	15	✓	✓	✓	

• **Cuarta dimensión: certificación de crédito**

Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre la certificación de créditos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la Sub Región Chincheros el fondo destinado a la contratación de personal se encuentra dentro del presupuesto anual.	16	✓	✓	✓	
Se verifica que los fondos previstos para la contratación de personal en la Sub Región Chincheros están de acuerdo con los requerimientos establecidos.	17	✓	✓	✓	
Para la convocatoria de la selección de personal en la Sub Región Chincheros se cuenta con el expediente de contratación aprobado.	18	✓	✓	✓	
Se designa el comité de selección para la convocatoria de personal en la Sub Región Chincheros.	19	✓	✓	✓	
Para la convocatoria de la selección de personal en la Sub Región Chincheros se cuenta con los documentos del procedimiento.	20	✓	✓	✓	

**Dimensiones del instrumento:** Proceso de contrataciones de personal

**• Primera dimensión:** etapa inicial

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La publicación o comunicación del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se realiza a través de los portales web y redes sociales.	1	✓	✓	✓	
La convocatoria del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros otorga el plazo de presentación de solicitudes.	2	✓	✓	✓	
La convocatoria del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros otorga un resumen detallado de los procedimientos de la solicitud.	3	✓	✓	✓	
La inscripción para la participación en el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se realiza a través de un sistema de postulación virtual.	4	✓	✓	✓	
El proceso de inscripción en el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros es sencillo y accesible.	5	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se realiza una evaluación preliminar para confirmar que los datos facilitados por el candidato coinciden con las especificaciones del perfil del puesto.	6	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se verifica si las calificaciones académicas del candidato se ajustan al perfil del puesto requerido.	7	✓	✓	✓	

**• Segunda dimensión:** etapa de selección

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Durante el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros se evalúa los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo en cuestión.	8	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros evalúa la competencia del posible candidato para ejecutar eficazmente un trabajo mediante la elaboración de casos prácticos.	9	✓	✓	✓	
Durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se evalúa la integridad del candidato en relación con su entorno y su comportamiento en general.	10	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se examina los conocimientos técnicos necesarios para el puesto.	11	✓	✓	✓	
La especialización, diplomatura o programa detallada por el postulante durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se acredita con una copia digitalizada.	12	✓	✓	✓	
Durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se confirma la legitimidad de la experiencia mediante una copia digital fácilmente legible de los certificados.	13	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación del	14	✓	✓	✓	



personal de la Sub Región Chincheros la última entrevista es realizada por un panel de entrevistadores.					
En la entrevista final del proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se tiene en cuenta los conocimientos, historial laboral, logros y habilidades de acuerdo con la descripción del puesto.	15	✓	✓	✓	

• Tercera dimensión: etapa final

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En los resultados finales del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se toma en consideración las bonificaciones previstas en la ley.	16	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros, el candidato que haya obtenido la mejor clasificación en función de la puntuación final es nombrada vencedora.	17	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros, los candidatos son convocados por orden de méritos para ocupar una de las vacantes del proceso selectivo al que se presentaron.	18	✓	✓	✓	
El candidato seleccionado durante el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros firma un contrato de acuerdo con el calendario especificado en el anuncio.	19	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros el contrato se envía por correo electrónico a la dirección indicada en la solicitud.	20	✓	✓	✓	



**Observaciones:**

Precisar si hay suficiencia en la cantidad de Ítem: Los Ítems corresponden a los indicadores.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ( )

No es aplicable( )

Apellidos y nombres del juez validador: Gutiérrez Zea, Placido  
DNI: 31475813

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0463-6933>

Lima, 17 de junio de 2023

Mg. Placido Gutierrez Zea  
DNI: 31475813

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Actos preparatorios	Requerimientos	En esta se asegura que las exigencias técnicas sean precisas, útiles y apreciadas siendo vital para alcanzar los objetivos públicos
	Homologación	Este proceso busca utilizar la contratación pública como medio para impulsar políticas públicas nacionales y sectoriales
	Valor estimado	El cual comprende el monto predeterminado de un producto, servicio o tarea que una entidad pública desea adquirir
	Certificación de crédito	El cuál es la confirmación de la disponibilidad presupuestaria que se realiza antes de firmar un contrato
Proceso de contrataciones de personal	Etapa inicial	El cuál es el proceso de búsqueda de empleadores o solicitantes de empleo adecuados para trabajar
	Etapa de selección	El cual comprende identificar a los candidatos más adecuados, siendo necesario disponer de métodos y herramientas que permitan una evaluación imparcial y precisa de su competencia, conocimientos y capacidades.
	Etapa final	En esta etapa se comunica los resultados y se realiza la contratación por lo que contar un equipo de personal de contratación formado y con experiencia es fundamental para el éxito del procedimiento (Heidary et al., 2018, p.2).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre actos preparatorios y la relación con el proceso de contratación de personal elaborado por Hamely Arleth Chacacanta Valenza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.



<b>RELEVANCIA</b> 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.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3. 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:** actos preparatorios

- **Primera dimensión:** Requerimientos

Objetivos de la Dimensión: *Establecer la relación entre los requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la Sub Región Chincheros se realiza una descripción precisa de los requerimientos en los documentos pertinentes.	1	✓	✓	✓	
Los detalles del objeto de la contratación en la Sub Región Chincheros son sucintos y fácilmente comprensibles.	2	✓	✓	✓	
La denominación del objeto de la contratación en la Sub Región Chincheros es lo suficientemente completo.	3	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se exponen con suficiente claridad los criterios antes de iniciar el proceso de contratación.	4	✓	✓	✓	
Se describe las especificaciones técnicas de la contratación en la Sub Región Chincheros.	5	✓	✓	✓	
En los requerimientos se detalla adecuadamente qué calificaciones se requieren en la Sub Región Chincheros.	6	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se actualiza los requisitos de calificación previa justificación en el expediente de contratación.	7	✓	✓	✓	

- **Segunda dimensión:** Homologación de requerimiento

Objetivos de la Dimensión: *Establecer la relación entre la homologación de requerimientos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Durante la uniformidad de los requerimientos en la Sub Región Chincheros se homologan las características técnicas conforme a las disposiciones establecidas.	8	✓	✓	✓	



Durante la uniformidad de los requerimientos en la Sub Región Chincheros se homologan las normas de ejecución conforme a las disposiciones establecidas.	9	✓	✓	✓	
Las fichas de homologación aprobadas se emplean de manera obligatoria para todas las contrataciones que se realizan en la Sub Región Chincheros.					
La contratación en la Sub Región Chincheros que cuenten con ficha de homologación aprobada se realiza mediante el procedimiento de selección de adjudicación simplificada.	11	✓	✓	✓	

• **Tercera dimensión:** valor estimado y referencial

Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre el valor estimado y referencial y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la Sub Región Chincheros se realiza un estudio de mercado para determinar el valor estimado de la contratación.	12	✓	✓	✓	
Se tiene en cuenta el valor total del conjunto para determinar el tipo de proceso de selección que se aplicará en la Sub Región Chincheros.	13	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se fija adecuadamente un límite presupuestario antes de realizar el proceso de contratación del personal.	14	✓	✓	✓	
Si el valor de referencia en la Sub Región Chincheros es observado, la entidad gestora del proceso de selección informa al órgano responsable para obtener la aprobación de un nuevo valor.	15	✓	✓	✓	

• **Cuarta dimensión:** certificación de crédito

Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre la certificación de créditos y el proceso de contrataciones de personal en la Sub Región Chincheros, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En la Sub Región Chincheros el fondo destinado a la contratación de personal se encuentra dentro del presupuesto anual.	16	✓	✓	✓	
Se verifica que los fondos previstos para la contratación de personal en la Sub Región Chincheros están de acuerdo con los requerimientos establecidos.	17	✓	✓	✓	
Para la convocatoria de la selección de personal en la Sub Región Chincheros se cuenta con el expediente de contratación aprobado.	18	✓	✓	✓	
Se designa el comité de selección para la convocatoria de personal en la Sub Región Chincheros.	19	✓	✓	✓	
Para la convocatoria de la selección de personal en la Sub Región Chincheros se cuenta con los documentos del procedimiento.	20	✓	✓	✓	

**Dimensiones del instrumento:** Proceso de contrataciones de personal

- **Primera dimensión:** etapa inicial

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La publicación o comunicación del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se realiza a través de los portales web y redes sociales.	1	✓	✓	✓	
La convocatoria del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros otorga el plazo de presentación de solicitudes.	2	✓	✓	✓	
La convocatoria del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros otorga un resumen detallado de los procedimientos de la solicitud.	3	✓	✓	✓	
La inscripción para la participación en el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se realiza a través de un sistema de postulación virtual.	4	✓	✓	✓	
El proceso de inscripción en el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros es sencillo y accesible.	5	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se realiza una evaluación preliminar para confirmar que los datos facilitados por el candidato coinciden con las especificaciones del perfil del puesto.	6	✓	✓	✓	
En la Sub Región Chincheros se verifica si las calificaciones académicas del candidato se ajustan al perfil del puesto requerido.	7	✓	✓	✓	

- **Segunda dimensión:** etapa de selección

Objetivos de la Dimensión: *Determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Durante el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros se evalúa los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo en cuestión.	8	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros evalúa la competencia del posible candidato para ejecutar eficazmente un trabajo mediante la elaboración de casos prácticos.	9	✓	✓	✓	
Durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se evalúa la integridad del candidato en relación con su entorno y su comportamiento en general.	10	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se examina los conocimientos técnicos necesarios para el puesto.	11	✓	✓	✓	
La especialización, diplomatura o programa detallada por el postulante durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se acredita con una copia digitalizada.	12	✓	✓	✓	



Durante el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se confirma la legitimidad de la experiencia mediante una copia digital fácilmente legible de los certificados.	13	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros la última entrevista es realizada por un panel de entrevistadores.	14	✓	✓	✓	
En la entrevista final del proceso de contratación del personal de la Sub Región Chincheros se tiene en cuenta los conocimientos, historial laboral, logros y habilidades de acuerdo con la descripción del puesto.	15	✓	✓	✓	

• **Tercera dimensión:** etapa final

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre los actos preparatorios y el proceso de contrataciones de personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En los resultados finales del proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros se toma en consideración las bonificaciones previstas en la ley.	16	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros, el candidato que haya obtenido la mejor clasificación en función de la puntuación final es nombrada vencedora.	17	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal de la Sub Región Chincheros, los candidatos son convocados por orden de méritos para ocupar una de las vacantes del proceso selectivo al que se presentaron.	18	✓	✓	✓	
El candidato seleccionado durante el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros firma un contrato de acuerdo con el calendario especificado en el anuncio.	19	✓	✓	✓	
En el proceso de contratación de personal en la Sub Región Chincheros el contrato se envía por correo electrónico a la dirección indicada en la solicitud.	20	✓	✓	✓	

**Observaciones:**

Precisar si hay suficiencia en la cantidad de Ítem: Los Ítems corresponden a los indicadores.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ( )

No es aplicable( )

Apellidos y nombres del juez validador: Cuba Carbajal,  
Nestor DNI: 40029894

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7767-3751>

Lima, 21 de junio de 2023



Firmado digitalmente por:  
CUBA CARBAJAL NESTOR FIR  
40029894 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 21/06/2023 16:44:53-0500

**Dr. Néstor Cuba Carbajal DNI: 40029894**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Web (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

### Anexo 5. Base de datos

Variable: Actos preparatorios

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
T1	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
T2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3
T3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
T4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
T5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4
T6	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
T7	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3
T8	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	3
T9	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3
T10	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
T11	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
T12	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
T13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T14	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
T15	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	5
T16	2	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	3
T17	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4
T18	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
T19	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1
T20	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1
T21	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	2	2
T22	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2
T23	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
T24	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3
T25	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5



T26	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
T27	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2
T28	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5
T29	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
T30	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
T31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4
T33	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
T34	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4
T35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T36	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
T37	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
T38	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
T39	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3
T40	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1
T41	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3
T42	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	4
T43	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
T44	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
T45	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
T46	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
T47	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	3	5
T48	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5
T49	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
T50	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3
T51	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4
T52	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
T53	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3



T54	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1
T55	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1
T56	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3
T57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2
T58	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4
T59	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
T60	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
T61	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3
T62	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
T63	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2
T64	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2
T65	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4
T66	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2
T67	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5
T68	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3
T69	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4
T70	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	2	2	2
T71	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
T72	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
T73	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2
T74	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
T75	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
T76	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2
T77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T78	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1
T79	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2
T80	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1
T81	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2



T82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
T83	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
T84	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2
T85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T86	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
T87	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
T88	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2
T89	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2
T90	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
T91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T92	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2
T93	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
T94	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
T95	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1
T96	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1
T97	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
T98	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3
T99	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
T100	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
T101	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1
T102	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
T103	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2
T104	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
T105	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1
T106	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
T107	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
T108	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
T109	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1





T21	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5
T22	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1
T23	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
T24	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
T25	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
T26	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2
T27	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
T28	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3
T29	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	1	3
T30	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2
T31	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
T32	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
T33	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4
T34	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
T35	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
T36	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
T37	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
T38	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3
T39	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
T40	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
T41	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3
T42	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
T43	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
T44	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
T45	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4
T46	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5
T47	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4
T48	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5



T49	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3
T50	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
T51	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5
T52	5	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4
T53	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	3	4
T54	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
T55	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2
T56	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4
T57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T58	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
T59	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5
T60	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
T61	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
T62	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2
T63	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
T64	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T65	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4
T66	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T67	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5
T68	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	5	3	5
T69	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5
T70	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	5	3	3	4	4
T71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T74	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2
T75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T76	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2





T105	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1
T106	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2
T107	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2
T108	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2
T109	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
T110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
T111	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
T112	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T113	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1

## Anexo 6. Carta de aceptación



**GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC**

*Sub Región Chincheros*

"Año de la unidad, la paz y desarrollo"



Chincheros, 15 de mayo del 2023

**CARTA N°004-2023-GR-APURIMAC-SRCH-RR. HH**

**SEÑOR (A):**

DRA. HELGA R. MAJO MARRUFO

**ASUNTO: CARTA DE ACEPTACION**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Ud. Con relación al documento de referencia carta P. 0051-2023-UCV-VA-EPG-F01/J, se acepta la solicitud presentada por la **SRTA. HAMELY ARLETH CHACACANTA VALENZA**, identificado con **DNI N.º 75084788** y con código de matrícula N° **7002737713**, quien es estudiante del programa de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO** quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de **MAESTRA**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **ACTOS PREPARATORIOS Y SU RELACION CON EL PROCESO DE CONTRATACIONES DE PERSONAL EN LA SUB REGION CHINCHEROS**. Lo cual la investigación se desarrollará en la Sub Region Chincheros.

Sin otro particular y con la seguridad de que la presente ha de merecer su atención, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

  
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
SUB REGION CHINCHEROS  
**Wilfredo Islachin Huacre**  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS