



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Estudio de caso sobre los factores de selección de personal en una  
municipalidad de Lima, 2023

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

**AUTORA:**

Trujillo Jara, Flormira ([orcid.org/0000-0003-0900-4166](https://orcid.org/0000-0003-0900-4166))

**ASESORES:**

Dr. Perez Perez, Miguel Angel ([orcid.org/0000-0002-7333-9879](https://orcid.org/0000-0002-7333-9879))

Mgtr. Quiñones Castillo, Karlo Ginno ([orcid.org/0000-0002-2760-6294](https://orcid.org/0000-0002-2760-6294))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Esta investigación se la brindo al motor de mi vida Jorge Thiago por ser un hijo maravilloso. A mis padres Malaquías y Severa, también a mis hermanas Anita y Maritza por darme ese apoyo incondicional de seguir superándome.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi gratitud en primer lugar al Dr. Miguel Ángel Pérez, que fue la persona que me orientó en la elaboración de esta investigación, con sus apropiadas pautas; a los profesores de la maestría que con sus instrucciones transmitidos fueron nutriendo mis conocimientos. Y a todas las personas que me apoyaron en el desarrollo de la investigación.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estudio de caso sobre los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023", cuyo autor es TRUJILLO JARA FLORMIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor:   | Firma  |
|---|--|
| PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL<br>DNI: 07636535<br>ORCID: 0000-0002-7333-9879 | Firmado electrónicamente<br>por: MIPEREZPER el 04-<br>01-2024 09:04:29 |

Código documento Trilce: TRI - 0697550



## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TRUJILLO JARA FLORMIRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estudio de caso sobre los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 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  |
|---|--|
| TRUJILLO JARA FLORMIRA<br>DNI: 10577511<br>ORCID: 0000-0003-0900-4166 | Firmado electrónicamente<br>por: FTRUJILLOJ el 16-12-<br>2023 08:24:20 |

Código documento Trilce: INV - 1432738



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   | Pág. |
|---|------|
| Carátula.....   | i    |
| Dedicatoria.....  | ii   |
| Agradecimientos .....   | iii  |
| Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....                 | iv   |
| Declaratoria de Originalidad del Autor .....                  | v    |
| Índice de contenidos.....                                     | vi   |
| Índice de tablas .....  | vii  |
| Índice de gráficos y figuras .....                            | viii |
| Resumen .....   | ix   |
| Abstract.....   | x    |
| I. INTRODUCCIÓN .....   | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                       | 6    |
| III. METODOLOGÍA .....  | 17   |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación .....                      | 17   |
| 3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización..... | 17   |
| 3.3 Escenario de estudio .....                                | 19   |
| 3.4 Participantes.....  | 20   |
| 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....     | 21   |
| 3.6 Procedimientos .....                                      | 22   |
| 3.7 Rigor científico .....                                    | 23   |
| 3.8 Método de análisis de datos .....                         | 24   |
| 3.9 Aspectos éticos.....                                      | 25   |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....                              | 26   |
| V. CONCLUSIONES .....   | 41   |
| VI. RECOMENDACIONES.....                                      | 43   |
| REFERENCIAS.....  | 45   |
| ANEXO .....   | 53   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. <i>Tabla de categorización</i>                           | 19   |
| Tabla 2. <i>Cantidad de personas involucradas</i>                 | 21   |
| Tabla 3. <i>Niveles de resultados de enraizamiento y densidad</i> | 26   |
| Tabla 4. <i>Categorías con mayor coeficiente de coocurrencia</i>  | 29   |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

|  | Pág. |
|--|------|
| Figura 1. <i>Proceso de selección</i>  | 18   |
| Figura 2. <i>Mapa de la ciudad de Lima, El Agustino</i>                            | 20   |
| Figura 3. <i>Niveles de enraizamiento y densidad de códigos</i>                    | 27   |
| Figura 4. <i>Nube de palabras</i>  | 28   |
| Figura 5. <i>Coefficiente de coocurrencia de códigos</i>                           | 30   |
| Figura 6. <i>Red coeficiente formas de reclutamiento</i>                           | 31   |
| Figura 7. <i>Red coeficiente examen médico</i>                                     | 32   |
| Figura 8. <i>Red coeficiente fuentes de reclutamiento</i>                          | 33   |
| Figura 9. <i>Red coeficiente proceso onboarding</i>                                | 34   |
| Figura 10. <i>Red de códigos por trascendencia de coocurrencia</i>                 | 35   |
| Figura 11. <i>Red de coeficiente ambiente saludable con vinculación con equipo</i> | 36   |
| Figura 12. <i>Red semántica de la categoría selección de personal</i>              | 37   |

## RESUMEN

En la presente investigación se abordó como objetivo general el de analizar los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023, lo que llevará a perfeccionar las nuevas metodologías de entrevistar, reclutar personal para el desarrollo eficiente en el sector público. Dicho estudio se procesó mediante el enfoque cualitativo de tipo básica, asimismo, se empleó como diseño de la investigación el estudio de caso, cuyo escenario fue una entidad pública en la ciudad de Lima, la técnica utilizada fue la entrevista semiestructura de mismo modo, el instrumento fue guion de 15 preguntas abiertas aplicadas a 20 trabajadores administrativos relacionadas a los códigos de los factores. Por lo tanto, los resultados que se obtuvieron son 6 coeficientes de co-ocurrencia con niveles 0.88, 0,69, 0.56, 0.53, 0.50 y 0.40 relacionados con las tres subcategorías propuestas de la investigación captación de candidatos por reclutamiento, aplicación de técnicas de selección y elección de candidatos finales. Finalmente se identificó que todos los factores tienen una muestra representativa en el análisis de los datos obtenidas en esta investigación

*Palabras clave:* Selección de personal, reclutamiento, talento humano.

## ABSTRACT

In this research, the general objective was to analyze the personnel selection factors in a municipality of Lima, 2023, which will lead to perfecting new methodologies for interviewing and recruiting personnel for efficient development in the public sector. This study was processed using a basic qualitative approach, likewise, the case study was used as the research design whose setting was a public entity in the city of Lima, the technique used was the instrument was a script of 15 open questions applied to 20 administrative workers related to the factor codes. Therefore, the results obtained are 6 co-occurrence coefficients with levels 0.88, 0.69, 0.56, 0.53, 0.50 and 0.40 related to three proposed subcategories of the research: recruitment of candidates by recruitment, application of selection and selection of final candidates. Finally, it was identified that all the factors have a representative sample in the analysis of the data obtained in this research.

Keywords: Personnel selection, recruitment, human talent.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en Cuba, el sector público en el ámbito de gestión personal se ha convertido en un componente fundamental en las instituciones gubernamentales, ya que su función va más allá de la incorporación de trabajadores; en su lugar, actualmente evalúan las competencias, se propone retos creativos, conocimientos sobre la actividad y se evalúan el trato cercano con los usuarios (Armijos et al., 2019). Asimismo, en el escenario en Loja, Ecuador debido a que, las entidades estatales son instituciones establecidas con el propósito de atender las demandas fundamentales de la sociedad y promover su progreso social; sin embargo, estas y su gestión integral suele ser insatisfactoria; en este contexto, la conducta y habilidades interpersonales de los funcionarios públicos desempeñan un papel fundamental y, posiblemente, son las primeras en ser objeto de crítica (Cordero-Clavijo et al., 2020).

De esa manera, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019), la gestión de recursos humanos en el sector público ha experimentado innovaciones significativas en las últimas décadas, estableciendo objetivos con un enfoque en mejorar la eficiencia y calidad de servicios gubernamentales; por consiguiente, el Foro Económico Mundial (2020) establece que el sector público debe brindar un mayor apoyo a la reconversión y mejora de las capacidades de los trabajadores en riesgo o desplazados; ya que, solo el 21% de las empresas afirman poder utilizar fondos públicos para apoyar a sus empleados mediante la reconversión y la mejora de las competencias.

Por su parte Rosyid et al. (2022) señala que la calificación de los funcionarios públicos está influenciada por procesos complejos en los que se entrelazan diversos factores; los cuales, incluyen la influencia y preferencias de diversos grupos que interactúan tanto dentro como fuera del gobierno como cámaras, gremios, asociaciones civiles y partidos políticos); la evolución del marco político, que configura las características de los altos cargos dentro de las organizaciones; el marco normativo, que regula el papel del sector público como responsable de los recursos humanos; la situación fiscal del Estado, que influye en la gestión de los

gastos de personal dentro del presupuesto; y la expansión del sistema educativo, que tiene implicaciones en la calidad del trabajo, entre otros factores, repercuten en las competencias de los trabajadores.

Siguiendo esta perspectiva, según lo señalado por SERVIR (2023), el procedimiento de selección en las instituciones gubernamentales en el Perú estará regido por la legislación pertinente que se ajusta al régimen laboral al que este asignado el funcionario; no obstante, en la ley del Empleo Público, establece que el ingreso al sistema laboral se efectúa a través de convocatorias abiertas y de libre competencia pública, en función de capacidad y méritos, en un marco de paridad de oportunidades. Este criterio conduce a la descentralización, lo que ha permitido el acceso al trabajo por meritocracia donde se disminuyen las brechas de desigualdad y corrupción presentes en muchas instituciones públicas y privadas de las naciones latinoamericanas en desarrollo de acuerdo al artículo 5° del Capítulo III de la Ley 28175.

En Perú, en una investigación desarrollado por Flores y Leandro (2023), en la Municipalidad distrital de Chongoyape- Lambayeque se detectó un problema durante la contratación de nuevo personal con el régimen (CAS) debido a que se observó la ausencia de los procedimientos requeridos. Ya que, en 2019, año en que asumió un nuevo alcalde, no hubo elecciones abiertas ni llamados públicos para cargos municipales. Sin embargo, se admitió la entrada de 20 nuevos trabajadores de modalidad CAS, provocando de esta manera la preocupación por de la integración de empleos careciente de la aptitudes, conocimientos o habilidades necesarios para sus respectivos puestos, ya que afectaría negativamente al desempeño individual y del equipo.

A nivel local, en el estudio realizado por Torre (2021), en el municipio distrital de la Victoria en Lima se identificó que el 53% de los colaboradores manifestó no estar informado sobre el nuevo personal y las funciones que desempeñaran, lo cual señala que los métodos actuales utilizados para elegir al personal en el ayuntamiento carecen de un enfoque estructurado y consistente en la elección de candidatos para ocupar puestos en los distintos sectores y unidades de la institución municipal. De igual manera que el 52% de los empleados de la institución

se quejan de que no fueron asignados en el puesto para el que postularon. Todos estos problemas reflejados en las municipalidades a nivel nacional podrían indicar que es una de las principales causas por lo que los contribuyentes obtienen servicios incoherentes y el malgasto del tiempo de los gestores, provocando finalmente la mala percepción en las instituciones del sector público.

Asimismo, en la unidad de estudio, ubicada en una municipalidad de Lima, se ha detectado que no es ajena a las problemáticas que se suscitan en el ámbito de selección de personal lo cual se ha visto influenciado por el amiguismo, haciendo que los puesto de trabajo estén ocupados por gente poco competentes satisfaciendo los interese personales y políticos, más que por habilidades, competencias y actitudes incluso, el problema es constante debido porque no existe una adecuada planificación a corto, mediano y largo plazo, tampoco se priorizan las necesidades formativas.

Estas dificultades pueden tener un impacto en la efectividad, la claridad y la capacidad de los candidatos elegidos. A pesar de los esfuerzos por promover la diversidad y garantizar la equidad de posibilidades en el procedimiento de elección de empleados, en una Municipalidad de Lima se enfrenta un desafío; debido a que, al ser una ciudad tan grande, es posible que la Municipalidad reciba un gran número de solicitudes para sus puestos vacantes. Esta situación pone una carga adicional sobre los departamentos de gestión de personal y el comité encargado de la elección, lo que resulta en una capacidad limitada para evaluar minuciosamente a todos los candidatos.

Por ello, se plantea como cuestionario principal de la investigación: ¿Cuáles son los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023? Y de mismo modo los problemas específicos son las siguientes:

- (1) ¿De qué manera la captación de candidatos por reclutamiento es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023?,
- (2) ¿De qué manera la aplicación de técnicas de selección es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023?,
- (3) ¿De qué manera la elección de candidatos finalistas es un factor en la selección de personal en una Municipalidad de Lima, 2023?

En correspondencia al problema general mencionado, el cual se planteó como objetivo general de estudio “Analizar los factores de selección de personal en una Municipalidad de Lima, 2023.”; asimismo, los objetivos específicos consisten en: a) Analizar de qué manera la captación de candidatos por reclutamiento es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima,2023; b) Analizar de qué manera la aplicación de técnicas de selección son un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima,2023; c) Analizar de qué manera la elección de candidatos finales es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima,2023.

Por lo anteriormente expuesto, el estudio aportara una contribución metodológica al aumentar la comprensión de los diversos factores que afectan el procedimiento de elección de empleados públicos. El uso de una técnica cualitativa permitirá investigar en profundidad las experiencias y perspectivas de quienes participan en el proceso de selección, incluidos los trabajadores de recursos humanos, los empleados recién contratados, así como los agentes evaluadores de dicho proceso de selección. Esto proporcionara una visión holística de los desafíos y las prácticas en la selección de personal.

La justificación práctica se circunscribe en las primeras etapas de la Gestión del Talento Humano (GTH), la administración y Gestión Pública, donde la selección de trabajadores es un procedimiento crucial. La eficiencia y transparencia en este proceso son fundamentales para garantizar que los municipios de Lima cuenten con profesionales altamente calificados y dedicados a brindar servicios a la sociedad. Cualquier deficiencia en el proceso de selección puede llevar a la contratación de empleados no idóneos, lo que podría generar un impacto negativo en la gestión pública basada en los procesos, los resultados y la evaluación de acuerdo a los objetivos del área publica de contratación. De esta manera, la investigación proporcionara información que le permita en una Municipalidad de Lima establecer estrategias para realizar un mejor filtro del personal que ingrese a trabajar a la municipalidad.

Por último, desde una perspectiva social, la investigación es relevante porque busca mejorar la administración pública y en última instancia, el bienestar de los

trabajadores habitantes de Lima. Una selección de personal más efectiva y transparente pueden llevar a una mejor prestación de servicios públicos, lo que a su vez podría tener impacto positivo en la percepción y satisfacción de los ciudadanos de la gestión municipal; debido a que, una selección de personal inadecuada puede dar lugar a ineficiencias en la gestión municipal, malas decisiones administrativas y una calidad de servicios públicos deficiente.

## II. MARCO TEÓRICO

### Antecedentes

En el marco internacional se considera a Gottwald et al. (2022) determinaron como objetivo demostrar el proceso de utilización del enfoque ENTROPIA-ARAS para la selección de personal en la Universidad de Pardubice. En ese sentido, emplearon como metodología la combinación de dos métodos: el método de Entropía, utilizado para obtener la importancia de los criterios, mientras que el segundo es el método ARAS. En ese sentido, concluyeron que el problema de la selección de personal representa una de las cuestiones cruciales de cualquier organización que se dedique a actividades empresariales; no obstante, contratar a la persona adecuada en la empresa significa mucho para la empresa e institución, debido a beneficios como mayores ganancias, reducción de costos, clientes satisfechos, un mejor ambiente de trabajo, relaciones entre las personas, etc.

El antecedente precedente es relevante para la investigación, ya que establece un marco sólido para mostrar efectos positivos en la selección de personal, algo que se podría aplicar en una municipalidad.

Portillo y Mancera (2021) en su estudio tuvieron como propósito “reflexionar sobre la importancia en los procesos de atracción de talento humano en las organizaciones en México”, con el fin de considerar la relevancia de las representaciones sociales en las decisiones de contratación. Este análisis adopta un enfoque cualitativo y descriptivo, basado en la hermenéutica como método. La técnica empleada consiste en la selección y el examen de documentos e información escrita. Se discuten los diversos recursos para apoyar la elección de candidatos para un puesto ampliamente conocidos ya que, aun así, algunas empresas carecen de personal que se ajuste al perfil del puesto; asimismo, identificaron que puede haber nepotismo en la contratación, discriminación e incluso políticas ocultas que, más que buscar el perfil, se basan en la apariencia física, entre otros factores, además de la subjetividad atribuible al propio reclutador. Por ende, concluyeron que es fundamental comprender la necesidad de las

entidades y trabajadores, a partir de técnicas que no busquen explicar objetivamente la realidad.

Este antecedente es importante ya que, brindará una base sólida para percibir sobre el proceso de atracción de talento dentro de una institución tanto como en México y la ciudad de Lima. Además, la conclusión permitirá comprender las necesidades de los trabajadores dentro del ámbito que corresponde.

Torres et al., (2020) evaluaron las prácticas de reclutamiento y selección en hoteles pequeños de Villavicencio en Colombia, utilizando un enfoque descriptivo y un cuestionario. En los hallazgos, se constató que la adquisición de talento de fuera de la organización y la interacción cara a cara son practicas frecuentes, mientras que la conversación, las habilidades y la trayectoria resultan fundamentales en el proceso de elección de personal. Se evidencio un compromiso en establecimientos hoteleros de mayor envergadura para alcanzar sus metas. Sin embargo, los hoteles pequeños tienden a subestimar la importancia del reclutamiento, lo que se atribuye a la falta de recursos adecuados, así como la informalidad para atraer candidatos idóneos.

Por su parte, Carrasquilla et al., (2020) se plantearon como propósito de estudio sugerir mejoras para el procedimiento de selección llevado a cabo en Canpack Colombia SAS. Con el propósito de alcanzar su objetivo, realizaron una minuciosa investigación y un análisis exhaustivo del procedimiento de selección de la empresa, señalando las fortalezas y debilidades de sus respectivas áreas de conformación. Se formulo una sugerencia de perfeccionamiento para el proceso de elección de empleados en la organización, haciendo uso de la metodología de investigación de carácter cualitativo. Esta metodología permitió interpretar las necesidades que surgieron mediante la aplicación de técnicas como entrevistas informales, con el fin de obtener información más detallada y destacar las deficiencias que están presentes en el procedimiento en ese sentido, se llegó a un resultado que la empresa evidencia no incluir todas las etapas de selección de personal idóneo para dichos puestos. En última instancia, se recomienda incorporar evaluaciones de carácter psicométrico y pruebas de personalidad como un

componente integral del proceso de contratación de empleados, lo cual se traduciría en ventajas detectables.

Asimismo, Yuperel et al., (2020) examinó las tácticas utilizadas por la alcaldía municipal de Puerto Cabezas para seleccionar, contratar a su personal, y formar un equipo de recursos humanos capaces de cumplir con las responsabilidades establecidas. Este estudio adoptó un enfoque cualitativo descriptivo, con un carácter retrospectivo y transversal. Como parte del proceso de investigación, se llevaron a cabo entrevistas con individuos clave y empleados del municipio. Los resultados derivados han puesto de manifiesto que los principales elementos que influyen en las políticas relacionadas con elección y contratación de personal abarcan conexiones personales, alineación política (apoyo político), experiencia laboral en sectores específicos, antecedentes policiales y nivel educativo. Además, se evidenció que, a pesar de la existencia de políticas establecidas para la selección y contratación en la alcaldía municipal, estas no se aplican conforme a las directrices estipuladas en la legislación de contratación pública.

Funk (2018) estudió los procedimientos de contratación de organizaciones benéficas en Chile, donde describe métodos de reclutamiento, selección y familiarización de trabajadores asalariados. Los datos fueron recolectados a través de entrevistas semiestructuradas y análisis de documentos utilizando métodos cualitativos sustentados en la teoría fundamentada. Los resultados revelaron una preferencia por las pruebas proyectivas, el uso de entrevistas como clave técnica, un nivel menos formal de los procesos de integración y dificultades para atraer candidatos calificados. Este estudio concluye que la contratación se está convirtiendo en una responsabilidad social y ética en las organizaciones sin fines de ventaja. Incluso existen métodos y prácticas eficaces de intervención social, una mala gestión de estas agencias puede perjudicar significativamente los procesos de reclutamiento, evaluación y adaptación de futuros colaboradores, afectando directamente a las personas a las que sirven.

Por ello, es importante mejorar la calidad de los procedimientos de solidaridad (Haz,2007), especialmente considerando que una sociedad cohesiva se basa en instituciones sociales efectivas que permiten a las personas actuar colectivamente

y fomentar la confianza entre grupos promoviendo la inclusión y la estabilidad social (PNUD, 2013). Los resultados presentados en este estudio plantean preguntas para futuras investigaciones en profundidad sobre los procesos de reclutamiento y gestión de organizaciones sociales solidarias, especialmente en países las violaciones de derechos y la pobreza multidimensional siguen siendo problemas graves.

En el entorno social nacional del Perú, Reyes (2021), indicaron como factor de éxito al talento humano ya que las competencias que poseen los trabajadores son fundamentales para el desarrollo empresarial, además esta indagación estudió los restos que enfrentó la GTH en la pandemia, empleando diseños cuantitativos con alcances descriptivos resaltando la importancia de la transformación digital en el proceso de adaptación. En conclusión, los trabajadores son reclutados mediante un procedimiento eficiente, resultando una selección y evaluación óptima que favorezca a mejorar el recurso humano y optimizar el nivel de competencias para aumentar la producción, respuesta rápida y reducción de costes.

Fernández (2022), indico que la asociación entre los consumidores y sus posturas ante los productos orgánicos por medio de la elección de proveedores en la bioferia, el método usado fue un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo transversal. En los hallazgos confirmados muestras que el comportamiento del consumidor hacia este tipo de productos es positivo y moderado en consideración a los vendedores de la bioferia.

En otros estudios, Franco (2021) se planteó como objetivo “buscar mejoras en la gestión de recursos humanos desde el contexto de la contratación de personal en un hospital del Ministerio de Salud”. Asimismo, el estudio realizado se basó en un enfoque cualitativo, con análisis y recopilación de datos obtenidas para responder a las interrogantes de la investigación; de mismo modo se emplea un enfoque lógico e inductivo, con un diseño de estudio documental que se apoya en la hermenéutica como método. A través de la literatura revisada, se destaca el alcance estratégico de una eficiente gestión del área de RRHH para las organizaciones. En ese sentido, los resultados de su búsqueda determinaron que reclutamiento de personal desempeña un papel clave en la elección de candidatos

idóneos para los puestos, contribuyendo al desempeño de un modelo basado en competencia permite evaluar las habilidades y conocimientos que componen el Talento Humano, mejorando la adecuación al puesto y aumentando la eficiencia laboral para lograr un rendimiento excepcional.

Por su parte, Sánchez (2019) se planteó como objetivo de la investigación realizada se ajustó en examinar el uso de herramientas virtuales por parte de las empresas en sus procedimientos pasados de contratación y selección de empleados. Además, se utilizó una metodología cualitativa con una aplicación de técnica de recopilación de datos para descubrir la variedad de herramientas virtuales disponibles, con la elección dependiendo de las preferencias de cada empresa, tomando en cuenta en cuenta la posición a cubrir y las necesidades del puesto. Los resultados obtenidos en el proyecto anterior indicaron que el uso de herramientas virtuales tenía un impacto positivo de los procesos pasados de reclutamiento y selección, al agilizar los procedimientos de reclutamiento y facilitar la elección del candidato más adecuado. Se concluyó que las herramientas virtuales ofrecían una extensa gama de oportunidades tanto para los empleadores como para los aspirantes, especialmente en el contexto de la convocatoria y selección de personal adecuado, alineándose con los perfiles requeridos para su integración en el entorno laboral de una empresa en particular.

Este antecedente es de alcance elemental ya que, aportaría una base concisa para entender de los métodos de reclutamiento y selección, la cual facilitará para la aplicación en la entidad pública.

Finalmente, tenemos el estudio de Caballero y Ruiz (2018), indican que en el sector de salud se conoce como fin principal la importancia del proceso de selección. El método usado fue un estudio fenomenológico con un alcance descriptivo basándose en un análisis más profundo y de la realidad empleando técnicas cualitativas como entrevistas y observación. Los hallazgos encontrados demostraron que la selección de candidatos está sujeta a 4 importantes elementos como en temas de entrevistas, relaciones, evaluaciones, contrataciones. Además, que el proceso se ajusta a las normas establecidas, asimismo se estudió cada categoría resaltando la importancia para el sector de salud mediante mayores

evaluaciones y detección de insuficiencias. En conclusión, es accesible la elaboración de un plan de mejora para las decisiones en la selección de candidatos en entidades públicas.

A continuación, mencionaremos las bases teóricas que respaldan la categoría de estudio selección de personal y sus subcategorías, La administración del talento humano mediante los procedimientos de selección y búsqueda puede tener un impacto favorable o desfavorable en la eficiencia de una entidad, lo que subraya la relevancia de su desempeño dentro de la estructura organizativa (Muñoz y Lombeida, 2021).

El procedimiento de selección se enfoca primordialmente en la contratación de candidatos que se ajusten a un perfil específico para cubrir una posición vacante, siendo su principal propósito en primer término. En segundo lugar, se busca identificar al candidato más idóneo, cuya trayectoria profesional tenga el potencial de generar un impacto positivo en la eficiencia organizativa. Este proceso implica la definición tanto de las responsabilidades inherentes a cada puesto como de las competencias requeridas, alineándose con las directrices establecidas (Román, 2018).

Los procesos de selección han evolucionado el tiempo, debido a que las nuevas herramientas facilitan la fase de selección como es el caso de las nuevas tecnologías que permite elegir personal que muestre habilidades técnicas que requiere el puesto y elegir al mejor candidato posible entre todas las opciones (Mesa, 2020).

La selección de trabajadores es un procedimiento que adquiere múltiples perspectivas y definiciones; en ese sentido, se describe como un proceso mediante el cual una entidad, que puede reemplazar al departamento de RR.HH de una organización, se ocupa de identificar a los candidatos más adecuados para una o varias posiciones laborales (Charry, 2020).

El enfoque convencional de selección de personal solía estar vinculado a un entorno laboral caracterizado por su estabilidad; sin embargo, en el contexto actual de globalización y avances tecnológicos, la era del conocimiento se caracteriza por

la incertidumbre, la dinámica constante y la necesidad de innovación; por consiguiente, la elección de personal se convierte en un componente estratégico para identificar y elegir profesionales con las habilidades y competencias requeridas en el presente (Mejía, 2019).

Dentro de ese marco, de acuerdo con Sureda-Demeulemeester et al., (2017), se han identificado las siguientes funciones críticas en el proceso de selección.

- i) La relevancia en la gestión de recursos humanos radica en el trabajo en conjunto con un servicio de psicología que tenga funciones enfocadas en determinada área, como colaborar en la selección del personal junto con otras unidades administrativas, para lograr una mejor coordinación y sinergia entre los diferentes departamentos involucrados en la selección del personal.
- ii) La distribución de responsabilidades involucra la evaluación de una variedad de destrezas y aptitudes. En esta situación, las unidades de gestión, incluyendo el área de recursos humanos, están encargadas de escoger, describir y poner en práctica los procedimientos de selección más adecuados, en consecuencia, con los requisitos de la organización.
- iii) La planificación del proceso de inducción es fundamental para su implementación y ejecución efectivas. Esto permite evaluar si los resultados obtenidos coincidían con los resultados esperados.

En ese sentido, de acuerdo con Torres (2018), para lograr un proceso de selección efectivo, es necesario considerar una cadena de fases, entre las que se considera la evaluación del historial académico y profesional de los aspirantes, la identificación de las cualidades individuales de los candidatos, la definición precisa de sus competencias, la determinación del enfoque estratégico a continuar en el procesos de selección, la planeación detallada de las actividades involucradas y las selección de candidatos más calificados.

Por su parte, Agudelo (2019) señala que es importante destacar que no existe un método superior a otro en términos absolutos, y la elección de un método particular depende de los objetivos de la compañía y del presupuesto disponible;

no obstante, contar con un equipo de recursos humanos eficiente en una entidad resulta de un sólido proceso de selección que se alinee con el perfil requerido para el cargo.

Del mismo modo, Baldovino et al., (2021) destacan de gran relevancia de la selección de personal al determinar un conjunto de competencias y habilidades esenciales que se exigen a los candidatos que desean acceder a un puesto en una empresa. Además, se espera que estos candidatos contribuyan a los objetivos valiosos de la organización. Dentro de esta situación, la administración de RR.HH. representa un elemento fundamental para las empresas de pequeño y mediano tamaño, ya que fomenta la colaboración sinergia y estimula cambios de gran envergadura que tiene un efecto importante en la estructura organizativa, contribuyendo de manera significativa al logro de los objetivos de gestión.

De acuerdo con Chiavenato (2020), el reclutamiento puede ser realizado tanto interna como externamente; no obstante, el procedimiento para seleccionar al personal debe ser sistemático y aplicarse de forma consistente, sin importar el enfoque utilizado para incorporar nuevos miembros a la organización.

Lievesen et al., (2020), manifestaron que es muy importante el proceso al momento de la selección de personal, que la dirección de la empresa, en primer lugar, defina las competencias que deben cumplir los nuevos empleados, lo cual, conducirá a la selección de aquellos empleados que, por su perfil, serán compatibles con la cultura laboral de la empresa en relación con los empleados existentes.

Según lo establecido por SERVIR (2023), en el ámbito gubernamental, el proceso de selección se considera como un medio de acceso a la función pública, con la finalidad de designar al aspirante mejor cualificado para el puesto, basándose en principios de mérito, transparencia, igualdad de oportunidades, y cumplimiento de los requisitos fundamentales para ingresar al servicio público. Además, los objetivos específicos incluyen: a) “Seleccionar a los candidatos más cualificados para los puestos de la función pública” y b) “Aumentar la eficacia y eficiencia de las funciones del Estado”.

Asimismo, Chiavenato (2017) resalta que el proceso de selección comprende una secuencia de etapas y aspectos a tener en cuenta con el fin de elegir a la persona idónea para una posición en una empresa. Esto significa que, entre los candidatos reclutados, se busca identificar a aquellos que son los más apropiados con el objetivo de preservar y mejorar el desempeño organizacional; en ese sentido, según el autor las fases del proceso se componen tres etapas:

a) Captación de candidatos por reclutamiento

la captación de candidatos por el reclutamiento se refiere al proceso de identificar, atraer a individuos potencialmente calificados y adecuados para ocupar vacantes en una organización (Aguilera et al.,2019). Y se basa en la idea de una organización necesita desarrollar estrategias efectivas para atraer a un grupo diverso de candidatos que cumplan con los requisitos y las expectativas del puesto (Flores, 2014). Esta abarca a las diferentes formas y/o fuentes de reclutamiento utilizados para atraer a los candidatos a un puesto de trabajo en la organización, así como sus implicancias para la misma, y utilizar herramientas innovadoras para atraer a los candidatos adecuados (Rivera, 2019). De igual manera, este reclutamiento debe definir claramente el perfil del puesto, que describe las habilidades, competencia, experiencia y cualidades necesarias para el trabajo, así como la comprobación de las competencias y experiencia del mismo (Flores, 2014; García, 2004)

b) Aplicación de técnicas de selección

Se refiere al proceso de evaluar a los candidatos que han sido atraídos a través de diversas fuentes de reclutamiento, con el propósito de identificar a las personas más adecuadas y calificadas para ocupar una posición vacante en una organización (Amo, 2019). Además, estas técnicas involucran la comparación de los requisitos del puesto, derivados de la descripción y análisis del cargo, con el perfil del candidato, obtenido a través de las técnicas de selección (Rivera, 2019). Entre las técnicas utilizadas se encuentran las entrevistas, evaluaciones psicológicas, evaluaciones técnicas, evaluaciones de conocimientos, entre otras.

En el caso de las entrevistas, se siguen cinco etapas específicas, según Chiavanato (2020):

- i) Preparación de la entrevista: Esta etapa requiere una planificación cuidadosa para determinar los objetivos específicos de la entrevista y el tipo de entrevista más adecuado para cumplir esos objetivos. También implica la revisión anticipada del currículum vitae del candidato y la recopilación de la mayor cantidad de información posible sobre el candidato y el puesto vacante, incluyendo las características personales esenciales que se requieren. Esta preparación es esencial para que el entrevistador pueda comparar con precisión los requisitos del puesto con las características del candidato.
- ii) Ambiente: La preparación del entorno es crucial para eliminar posibles interferencias externas que podrían afectar la entrevista. Esto implica dos aspectos: el ambiente físico, que debe ser privado, cómodo, libre de ruidos y sin interrupciones, y el ambiente psicológico, que debe ser amigable y sin presiones.
- iii) Desarrollo de la entrevista: La entrevista en sí es la fase central del proceso, en la que se intercambia información entre el entrevistador y el entrevistado. Ambos participantes inician una interacción dinámica y de alto nivel de interacción. El entrevistador formula preguntas para obtener respuestas y observar las reacciones y comportamientos del candidato. Además, el entrevistador proporciona al candidato información sobre las oportunidades y la organización.
- iv) Cierre de la entrevista: El final de la entrevista debe ser manejado con elegancia. El entrevistador debe señalar de manera clara que la entrevista ha concluido y proporcionar al candidato información sobre los siguientes pasos, como cuándo se le contactará para conocer los resultados.
- v) Evaluación del candidato: Inmediatamente después de que el candidato deje la sala, el entrevistador inicia la evaluación del desempeño del candidato. Esto puede implicar tomar notas y llenar hojas de evaluación. Además, el entrevistador toma decisiones sobre si el candidato debe ser

aceptado o rechazado y cómo se compara en relación con otros candidatos que han sido entrevistados.

Estas etapas garantizan un proceso de selección efectivo y justo para determinar el candidato más adecuado para el puesto en cuestión.

c) Elección de candidatos finalistas

La elección de candidatos finalistas se refiere al proceso mediante el cual se toma una decisión final sobre qué candidatos serán contratados para ocupar puestos vacantes en una organización después de haber sido evaluados y seleccionados a través de diversas técnicas de selección (Naranjo, 2012). En esta etapa, los responsables de la selección revisan y evalúan la información recopilada durante el proceso de selección, como resultados de entrevistas, pruebas, verificaciones de referencias y evaluación de habilidades. Se basan en estos datos para tomar decisiones informadas sobre que candidatos deben ser contratados (Bravo y Delgado, 2022). Aquí se pueden tener en cuenta diversos factores, como la experiencia previa, las habilidades técnicas, las competencias personales, la adaptabilidad a la cultura de la organización y otros criterios relevantes para la decisión final. No obstante, después de la elección de los candidatos seleccionados, se puede llevar a cabo un seguimiento para asegurarse de que el proceso de incorporación se realice de manera efectiva y que los candidatos se adapten a sus nuevos roles y al entorno de la organización (Amo, 2019)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

La investigación es de tipo aplicada, dado que, según Escudero & Cortez, (2018), se distingue por su énfasis exclusivo en los fundamentos teóricos, con exclusión de las aplicaciones prácticas; asimismo por su objetivo es hacer avanzar el conocimiento científico generando nuevas perspectivas o perfeccionando marcos teóricos bien establecidos. Asimismo, se realizó mediante el enfoque cualitativo, ya que comprende en profundidad un fenómeno, investigándolo desde la perspectiva de los participantes, tal y como lo experimentan en el escenario natural (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

##### **3.1.2 Diseño o método de investigación**

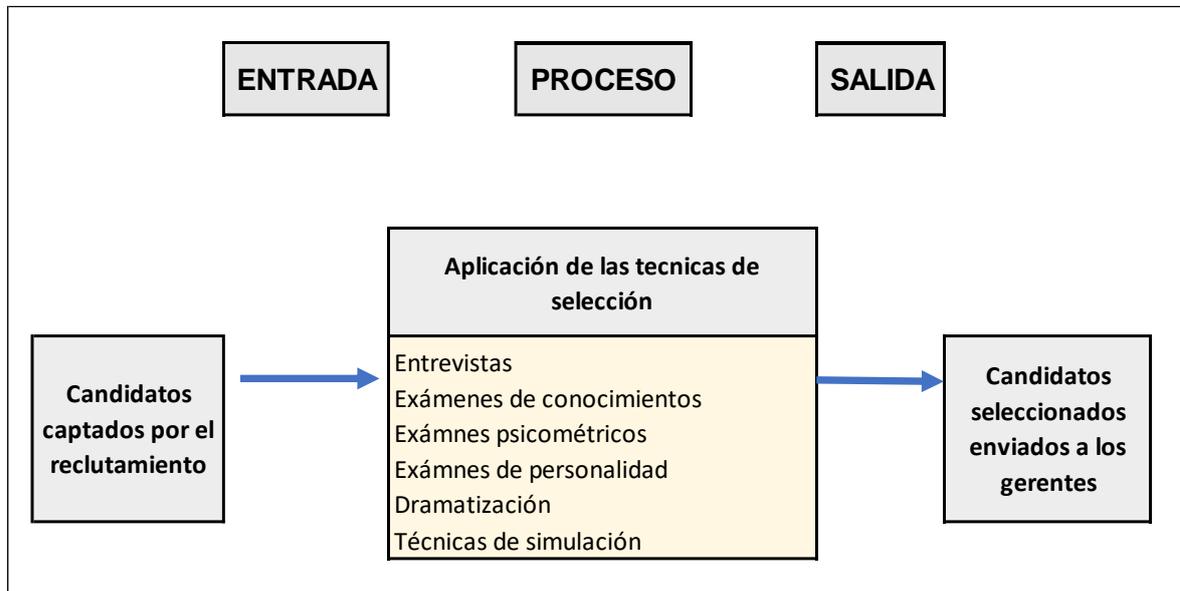
Se utilizará como diseño el estudio de casos, en el que se examina un fenómeno o incidente y todas las dificultades que ocasiona. Este método pretende adquirir una comprensión exhaustiva de los matices y peculiaridades de un caso relevante para la pregunta general del estudio (Rebollo & Balos, 2022).

#### **3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

Según Sambrano (2020), las categorías de investigación son los elementos de construcción para clasificar e interpretar las múltiples facetas de un fenómeno. La etapa inicial implica la identificación de elementos pertinentes o áreas de interés dentro de los datos cualitativos para la investigación. A continuación, se han descrito la categoría general y las subcategorías de la investigación.

**Figura 1.**

*Proceso de selección*



*Nota:* Tomado de Chiavenato (2007) citado por Espinoza et al. (2019)

**Categoría1:** Factores de selección de personal según Chiavenato (2007).

- **Subcategorías:**
  - Captación de candidatos por reclutamiento (Entrada).
  - Aplicación de técnicas de selección (Proceso).
  - Elección de candidatos finales (Salida).

**Tabla 1.**

**Tabla de categorización**

| <b>Categoría</b>             | <b>Subcategorías</b>                     | <b>Códigos</b>   |
|------------------------------|--|--|
| <b>Selección de personal</b> | Candidatos captados por el reclutamiento | Formas de reclutamiento<br>Fuentes de reclutamiento.<br>Costos de reclutamiento.<br>Perfil del puesto.<br>Referencias del candidato. |
|                              | Aplicación de técnicas de selección      | Examen médico<br>Entrevistas.<br>Evaluación de conocimientos.<br>Evaluación en Personalidad<br>Evaluación de competencias            |
|                              | Elección de candidatos finalistas        | Criterios de preselección.<br>Armado del file<br>Firma de contrato<br>Proceso de Onboarding<br>Seguimiento post-selección.           |

*Nota:* Elaboración propia.

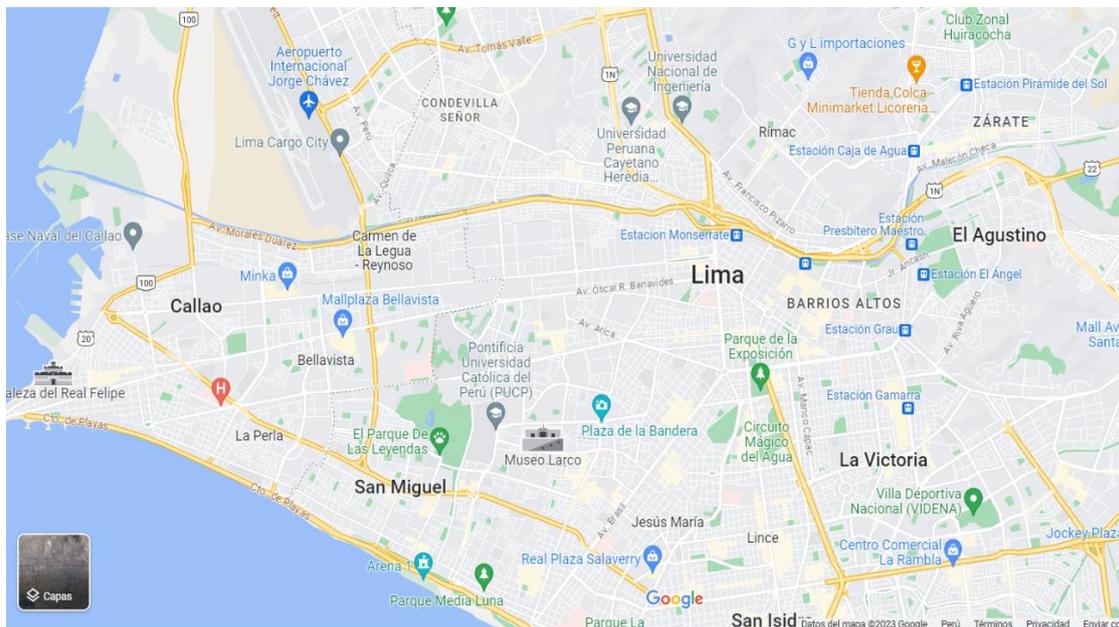
Por consiguiente, en el anexo 1 se presenta la matriz de categorización dicha tabla contiene la categoría materia de la investigación con sus respectivas subcategorías asimismo el guion de preguntas para la entrevista.

### **3.3 Escenario de estudio**

. El presente estudio se desarrollará en el plano territorial en una municipalidad de Lima. En la investigación cualitativa es fundamental describir con precisión el entorno del estudio, ya que influye significativamente en los resultados y su interpretación. El escenario puede consistir en un entorno físico, social o experimental en el que se lleva a cabo la investigación (Galeano, 2020)

**Figura 2.**

*Mapa de la ciudad de Lima*



*Nota:* Captura obtenida de Google Maps (Google, s.f.). Ciudad de Lima, Lima,

### **3.4 Participantes**

El estudio cuenta con la participación de 20 empleados provenientes de diversas áreas, que incluyen gerencia de administración, subgerencia de talento humano, subgerencia de logística, subgerencia de tesorería y subgerencia de contabilidad. Esto se hace con el propósito de obtener una comprensión completa de cómo opera y se percibe el rendimiento laboral en la institución pública, y para destacar la evolución del fenómeno en relación con la problemática abordada en la investigación.

En el proceso de selección de la muestra para esta investigación, se ha decidido utilizar un enfoque de muestreo no probabilístico de tipo intencional. Esta elección se basa en la premisa de que la selección de los elementos de la muestra no se rige por consideraciones de probabilidad, sino por factores inherentes a las características particulares del estudio en cuestión. A diferencia de los métodos de muestreo probabilístico, este enfoque no sigue un proceso mecánico basado en cálculos de probabilidad; en su lugar, depende de decisiones deliberadas tomadas por el investigador, quienes consideran criterios específicos y pertinentes para los

objetivos de la investigación. Esto significa que las muestras obtenidas se determinan siguiendo pautas específicas y acorde a la dirección de la propia investigación, lo que asegura que los participantes sean representativos en función de los propósitos y el alcance de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Los criterios de inclusión aplicados para seleccionar la muestra son los siguientes: se considerarán aquellos entrevistados que ocupen cargos como jefes de área, especialistas y analistas que desempeñan un papel fundamental en las operaciones de la entidad en calidad de empleados de planta administrativa y técnicos en administración, con contrato vigente y con experiencia mínima de 6 meses de permanencia en el cargo dentro de la municipalidad.

Por otro lado, se aplicarán criterios de exclusión para aquel personal que no esté involucrado en funciones administrativas, incluyendo al personal de limpieza, seguridad ciudadana y colaboradores de servicios generales que se dedican exclusivamente a tareas de mantenimiento, asistencia, electricidad, entre otros.

**Tabla 2.**  
**Cantidad de personas involucradas**

| <b>Áreas involucradas</b>     | <b>Cantidad</b> |
|-------------------------------|-----------------|
| Gerencia de Administración    | 4               |
| Subgerencia de Talento Humano | 4               |
| Subgerencia de Logística      | 4               |
| Subgerencia de Tesorería      | 4               |
| Subgerencia de Contabilidad   | 4               |
| Total                         | 20              |

*Nota:* Elaboración propia.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Ñaupas et al. (2018) nos indica al respecto de las técnicas e instrumentos que abarca un conjunto de pasos que se utilizan para controlar un proceso y alcanzar un objetivo. En ese sentido, en el presente estudio se utilizará la técnica de la entrevista con el instrumento de recolección de datos por medio de

una guía estructura de 15 preguntas abiertas y relacionadas a los códigos de los factores de la selección del personal, la cual fue construida a partir de la matriz de categorización que posteriormente se realizó la validación por juicio de expertos dos externos y un interno.

De mismo modo Santos et al. (2022), indica que esta técnica es buena para recoger información porque permite hacer preguntas abiertas sobre el tema estudiado. El autor también menciona que la entrevista debe ser estructurada de forma que tenga sentido y siga el orden del estudio para que los resultados sean lo esperado.

La entrevista es una técnica cualitativa que tiene el objetivo de recopilar datos de la muestra de estudio, sin la necesidad de realizar análisis estadísticos, esta puede ser estructurada, semiestructurada o no estructurada para que el entrevistado brinde su opinión sobre un determinado asunto. Al final, el investigador deberá interpretar las respuestas de la muestra entrevistada (Sánchez et al., 2018).

### **3.6 Procedimientos**

Según Ñaupás et al. (2018) se trata de un conjunto de procedimientos seguidos por el investigador para recabar información con el fin de realizar una investigación. Además, el investigador emplea métodos, protocolos y herramientas probadas en la búsqueda de datos superiores.

Los procedimientos de este estudio siguieron una serie rigurosa de pasos diseñados con el propósito de asegurar la confiabilidad de los datos y análisis posterior. En una primera etapa se cumplió con una revisión exhaustiva de la teoría existente relacionada con el desempeño laboral en las instituciones estatales. El objetivo es construir una base de conocimientos sólida y comprometer las tendencias y enfoques en el campo discutidos anteriormente. Luego, el grupo de estudio se definió y selecciono en función de criterios de inclusión específicos que incluían empleados activos con una variedad de antecedentes y roles en instituciones públicas.

En este punto, se obtendrá el consentimiento informado de los participantes para garantizar la ética y la transparencia del estudio. La técnica principal de recolección de datos utilizada fue la entrevista semiestructurada. Se desarrollarán guías de preguntas para abordar aspectos relevantes y al mismo tiempo permitir

flexibilidad para explorar temas específicos que puedan surgir durante las entrevistas individuales con los participantes. Una vez finalizada la fase de recolección de datos, las entrevistas fueron transcritas y codificadas. El propósito de este proceso es identificar patrones, temas y tendencias en el conjunto de datos recopilados. Para facilitar este trabajo, se utilizará un software de análisis cualitativo para organizar y categorizar la información de manera eficiente.

Finalmente, se realizará una evaluación exhaustiva de los resultados, a partir de la cual se derivarán conclusiones y se producirá nuevo conocimiento acerca de los elementos que afectan el rendimiento en el ámbito laboral dentro de una institución pública. Estos hallazgos se expondrán de manera clara y coherente en la tesis, respaldados con referencias y ejemplos de las entrevistas. Además, se discutirán en el contexto de la literatura existente sobre el tema, contribuyendo así a la comprensión y discusión de la investigación en curso.

### **3.7 Rigor científico**

Es la aplicación de un conjunto de pautas y estándares que garantiza la racionalidad científica la cual es una base importante para este estudio de la selección de personal en los hallazgos de una investigación se denomina rigor científico durante todo el proceso. Es por eso que se debe de analizar cuidadosamente los criterios que formaron parte de la elección de participantes (Hernández y Mendoza, 2018).

En el contexto de la exploración cualitativa, el rigor científico se enfoca en la aplicación de criterios específicos que permiten evaluar la calidad de la investigación y la validez de los resultados obtenidos (Galeano, 2020). A continuación, Cancio y Soares (2020) exponen algunos criterios de rigor científico en la investigación cualitativa:

- Credibilidad se refiere a la capacidad de un estudio de investigación para evaluar la validez interna que se puede atribuir a la veracidad.
- La reflexividad consiste en que el investigador debe ser consciente de sus propias creencias y prejuicios y cómo estos pueden influir en la investigación. Al respecto, el presente estudio no presenta un conflicto de intereses de ningún tipo.

- El análisis corresponde a un análisis de datos riguroso y sistemático. Por lo cual, la presente investigación utilizará técnicas de análisis adecuadas y se realizará una revisión constante de los datos para garantizar la validez de los resultados.
- La transferibilidad se refiere a la medida en que los resultados pueden aplicarse en distintos contextos. Por lo cual se describió el contexto de la investigación y que se explicó cómo los resultados podrían ser aplicables en contextos similares; no obstante, se deben considerar las categorías y subcategorías propuestas como una limitante para otras organizaciones en las que se podría realizar futuros estudios.

### **3.8 Método de análisis de datos**

El método descriptivo es una técnica de investigación que se utiliza en la investigación cualitativa para describir y analizar los fenómenos de estudio, esto incluye la recopilación de los datos necesarios para describir el objeto de estudio (Guevara et al., 2020).

En este estudio se realizó la guía de entrevista como instrumento de recopilación posteriormente se analizaron los datos recopilados para identificar los patrones y temas emergentes por lo que se utilizarán técnicas de codificación y categorización. en ese sentido, el análisis tuvo dos etapas: en primer lugar, el método descriptivo, mediante el uso de la codificación y enraizamiento dicho proceso permite descifrar los códigos y seleccionar que códigos utilizar. La siguiente es el método inferencial consistió en detectar los códigos de co-ocurrencia y las redes semánticas, en la que se integra la clasificación de las etiquetas relacionadas con el análisis de los datos en los guiones de las preguntas dirigidas a los distintos sujetos de la investigación.

Finalmente, se procedió a analizar sus respuestas mediante el uso del software Atlas Ti 9, que se utiliza para gestionar los discursos obtenidos a partir de las interrogantes del instrumento (preguntas y respuestas) de cada entrevistado. Este enfoque resultó beneficioso para dar forma a los resultados y al debate, y desempeñó un papel esencial en la formulación de conclusiones y recomendaciones.

### **3.9 Aspectos éticos**

Las consideraciones éticas en un estudio de caso con enfoque cualitativo son esenciales para asegurar la salvaguardia de los derechos de los involucrados y la integridad de la investigación (Pietilä et al., 2020). Por ello, este estudio se ajustó al Código Nacional de Integridad Científica del Concytec (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología). Por ende, toda la información, materiales y fuentes sensibles a los derechos de autor utilizados en este estudio han sido citados y referenciados adecuadamente.

El consentimiento informado que consiste en una autorización escrita u oral de los participantes, los cuales deben ser informados sobre los objetivos de la investigación y dar su consentimiento para participar en esta. Además, se considerará la confidencialidad, pues se garantizará el anonimato de los participantes para proteger su privacidad. Asimismo, se deben proteger los derechos de los participantes, incluyendo su derecho a la privacidad, la dignidad y la no discriminación. Por ende, antes de recoger cualquier dato mediante la guía de entrevista, se obtuvo el consentimiento libre e informado de cada entrevistado.

Por último, se garantizó que los hallazgos y conclusiones de la investigación no se utilizarían de manera perjudicial para los intereses de la empresa investigada. Los resultados se presentarán de forma justa y equilibrada, evitando cualquier interpretación que pueda perjudicar a la organización o a sus empleados.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Resultados descriptivos

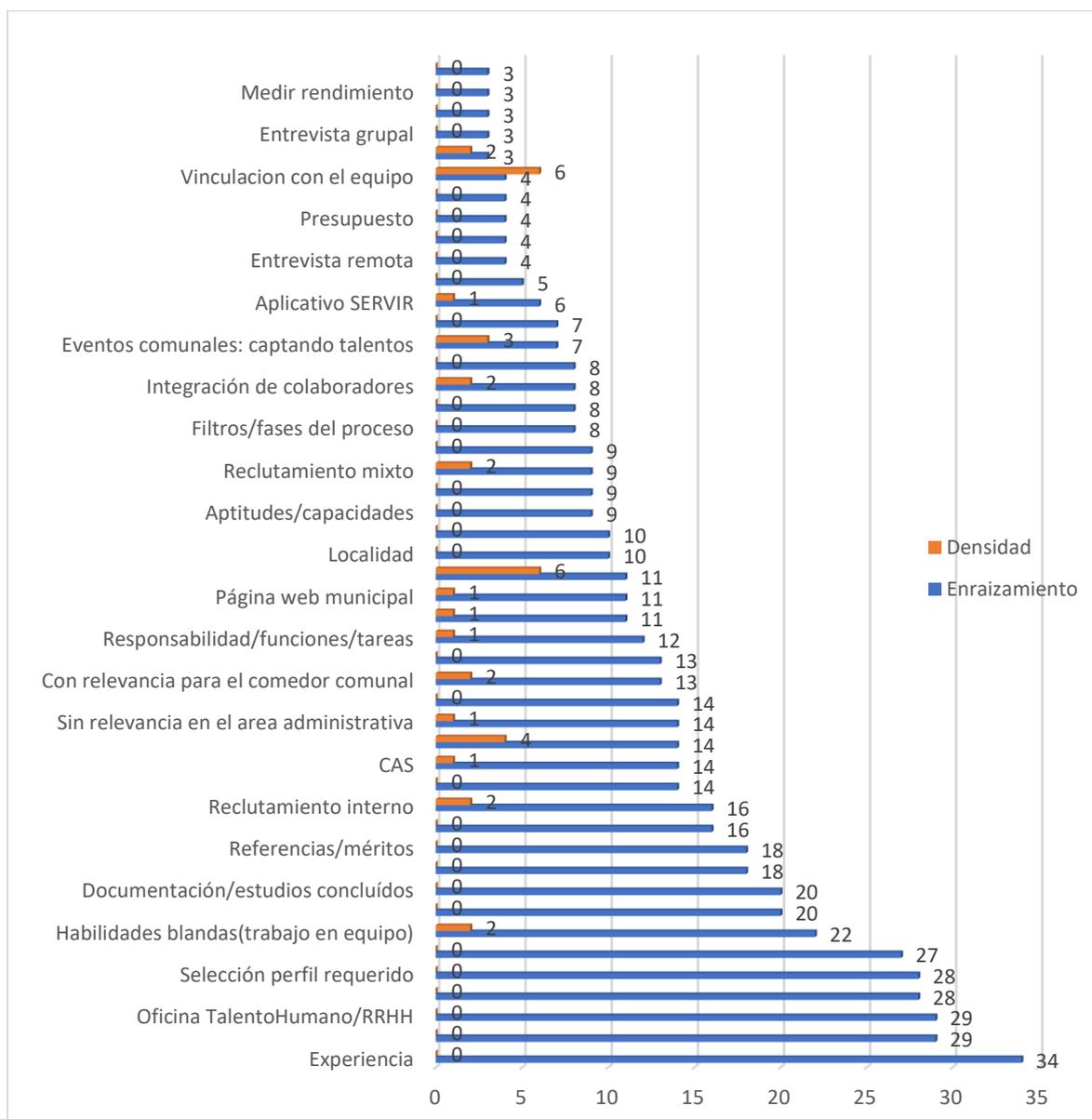
**Tabla 3.**

*Tabla de resultados de enraizamiento y densidad*

| <b>Código</b>                            | <b>Enraizamiento</b> | <b>Densidad</b> |
|--|----------------------|-----------------|
| Experiencia                              | 34                   | 0               |
| Área                                     | 29                   | 0               |
| Oficina Talento Humano/RRHH              | 29                   | 0               |
| Conocimientos/competencias               | 28                   | 0               |
| Selección perfil requerido               | 28                   | 0               |
| Entrevista presencial/personal           | 27                   | 0               |
| Habilidades blandas (trabajo en equipo)  | 22                   | 2               |
| Currículo (CV)                           | 20                   | 0               |
| Documentación/estudios concluidos        | 20                   | 0               |
| Contratación                             | 18                   | 0               |
| Referencias/méritos                      | 18                   | 0               |
| Convocatoria                             | 16                   | 0               |
| Reclutamiento interno                    | 16                   | 2               |
| Carreras profesionales                   | 14                   | 0               |
| CAS                                      | 14                   | 1               |
| Reclutamiento externo                    | 14                   | 4               |
| Sin relevancia en el área administrativa | 14                   | 1               |
| Test psicotécnico/psicológico            | 14                   | 0               |
| Con relevancia para el comedor comunal   | 13                   | 2               |
| Evaluación de experticia/dificultades    | 13                   | 0               |
| Responsabilidad/funciones/tareas         | 12                   | 1               |
| Inducción                                | 11                   | 1               |
| Página web municipal                     | 11                   | 1               |
| Redes sociales                           | 11                   | 6               |
| Localidad                                | 10                   | 0               |
| Sin costo                                | 10                   | 0               |
| Aptitudes/capacidades                    | 9                    | 0               |
| Periodo de prueba                        | 9                    | 0               |
| Reclutamiento mixto                      | 9                    | 2               |
| Trimestral/mensual/semanal               | 9                    | 0               |
| Filtros/fases del proceso                | 8                    | 0               |
| Habilidades duras                        | 8                    | 0               |
| Integración de colaboradores             | 8                    | 2               |
| Psicólogo                                | 8                    | 0               |
| Eventos comunales: captando talentos     | 7                    | 3               |
| Transparencia                            | 7                    | 0               |
| Aplicativo SERVIR                        | 6                    | 1               |
| Candidato idóneo                         | 5                    | 0               |
| Entrevista remota                        | 4                    | 0               |
| Meritocracia                             | 4                    | 0               |
| Presupuesto                              | 4                    | 0               |
| Publicación de oferta laboral            | 4                    | 0               |
| Vinculación con el equipo                | 4                    | 6               |
| Ambiente saludable                       | 3                    | 2               |
| Entrevista grupal                        | 3                    | 0               |
| Marco normativo                          | 3                    | 0               |
| Medir rendimiento                        | 3                    | 0               |
| Personalidad                             | 3                    | 0               |

**Figura 3.**

*Niveles de enraizamiento y densidad de códigos*



*Nota:* en los resultados descriptivos, la tabla muestra un total de 65 códigos a posteriori codificados inductivamente, de los cuales se escogieron los 33 más representativos en el gráfico de acuerdo el enraizamiento y la densidad alcanzada. Así pues, tenemos que la categoría vinculación con el equipo ambiente saludable, habilidades duras, integración de colaboradores, reclutamiento interno, reclutamiento externo y reclutamiento mixto presentan las mayores densidades del estudio.



## Resultados inferenciales

**Tabla 4.**

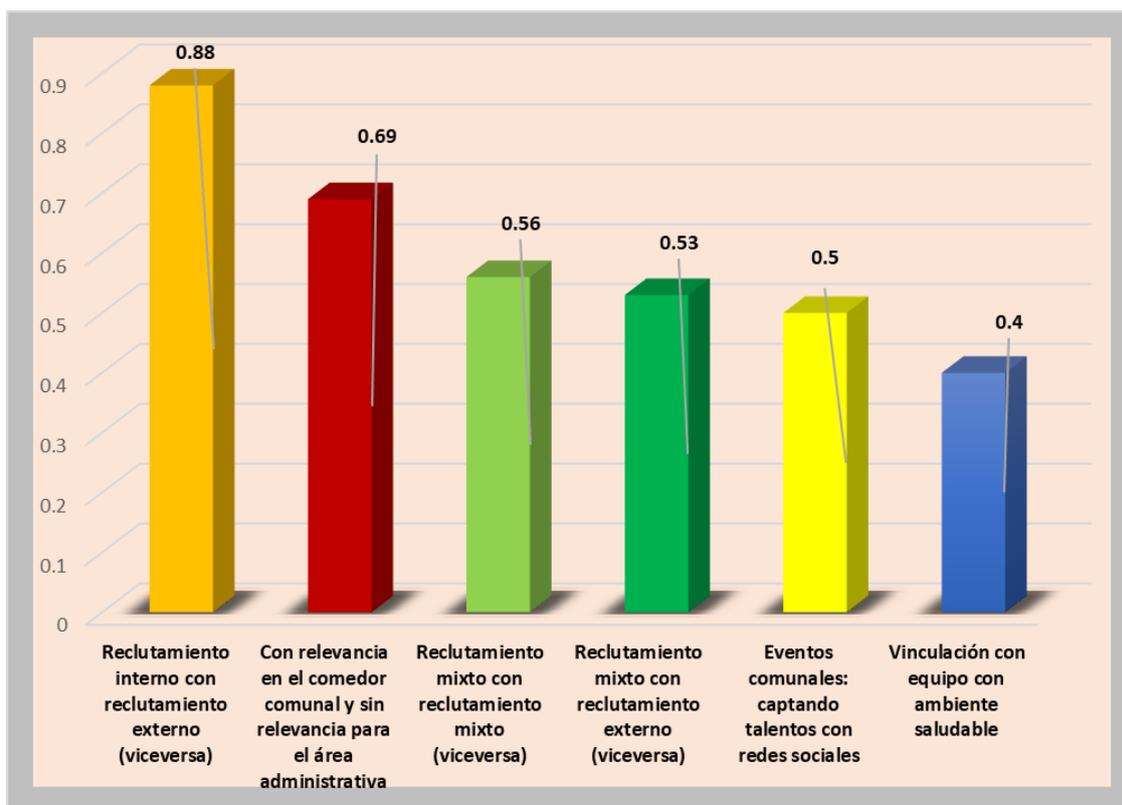
*Tabla de categorías con mayor coeficiente de co-ocurrencia*

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| Reclutamiento interno con reclutamiento externo (viceversa) | Con relevancia en el comedor comunal y sin relevancia para el área administrativa | Reclutamiento mixto con reclutamiento mixto (viceversa) | Reclutamiento mixto con reclutamiento externo (viceversa) | Eventos comunales: captando talentos con redes sociales | Vinculación con equipo y ambiente saludable |
| <b>Coeficientes</b>   | <b>0.88</b>   | <b>0.69</b>   | <b>0.56</b>   | <b>0.53</b>   | <b>0.5</b>                                  |
|   |   |   |   |   | <b>0.4</b>                                  |

*Nota:* Los coeficientes de co-ocurrentes que superaron un valor 0,40 son 6, con valores de 0.88, 0.69, 0.56, 0.53, 0.5, 0.4. Estos valores coordinan una red de relevancia mayor en las preguntas 1, 2, 6 y 14 de las cuales la pregunta 1 (formas de reclutamiento) y la pregunta 2 (fuentes de reclutamiento), pertenecen al primer factor Candidatos captados para el reclutamiento; la pregunta 6 (examen médico) pertenece al segundo factor Aplicación de técnicas de selección y la pregunta 14 (proceso de onboarding) pertenece al tercer factor Elección de candidatos finalistas. Todos los factores tienen una muestra representativa en el análisis de los datos obtenidos cualitativamente en esta investigación, lo que nos lleva a reafirmar la validez del instrumento con algunas modificaciones en el orden de las preguntas, se sugiere la pregunta del examen médico llevarla al extremo inferior de dicho factor (del orden 6 al orden 10 de las preguntas). De esta manera definimos la interpretación de los coeficientes de coocurrencias en orden descendente, comenzando con el de más alto puntaje.

**Figura 5.**

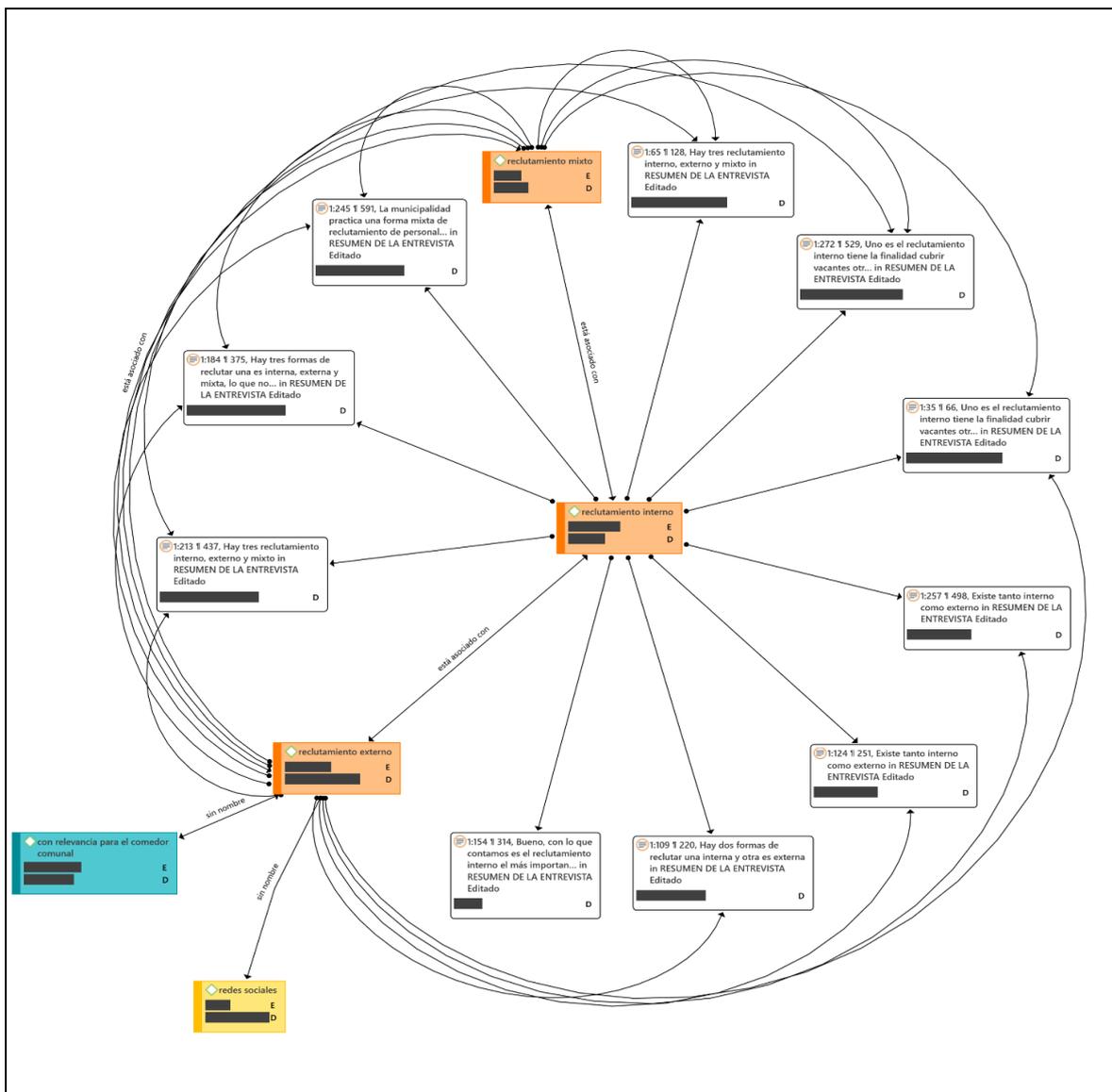
*Coeficiente de coocurrencia de códigos*



*Nota:* En la Figura 5, se muestran los seis (6) códigos co-ocurrentes que presentaron mayor grado de asociación o densidad con otros códigos a priori o códigos nuevos o a posteriori superiores a un coeficiente de 0.4, la mayor concurrencia se obtiene entre los códigos reclutamiento interno con reclutamiento externo(0.88), reclutamiento mixto(0,56) y reclutamiento mixto con reclutamiento externo(0,53), las mismas que tienen explicación de acuerdo a que los responsables de la selección del personal están al tanto de las formas de reclutamiento que tiene y maneja la municipalidad en estudio. La segunda concurrencia es entre “con relevancia en el comedor comunal y sin relevancia para el área administrativa” (0.69) que significa que todos los entrevistados refieren que el código examen médico solo es justificable para la municipalidad si el personal trabajará con alimentos del comedor; la tercera y la cuarta concurrencia están relacionada con eventos comunales: captando talentos y redes sociales(0,5) y vinculación del equipo con ambiente saludable (0,4) lo que explica como los códigos fuentes de reclutamiento se relaciona con el proceso onboarding que la municipalidad ofrece a sus trabajadores.

**Figura 6.**

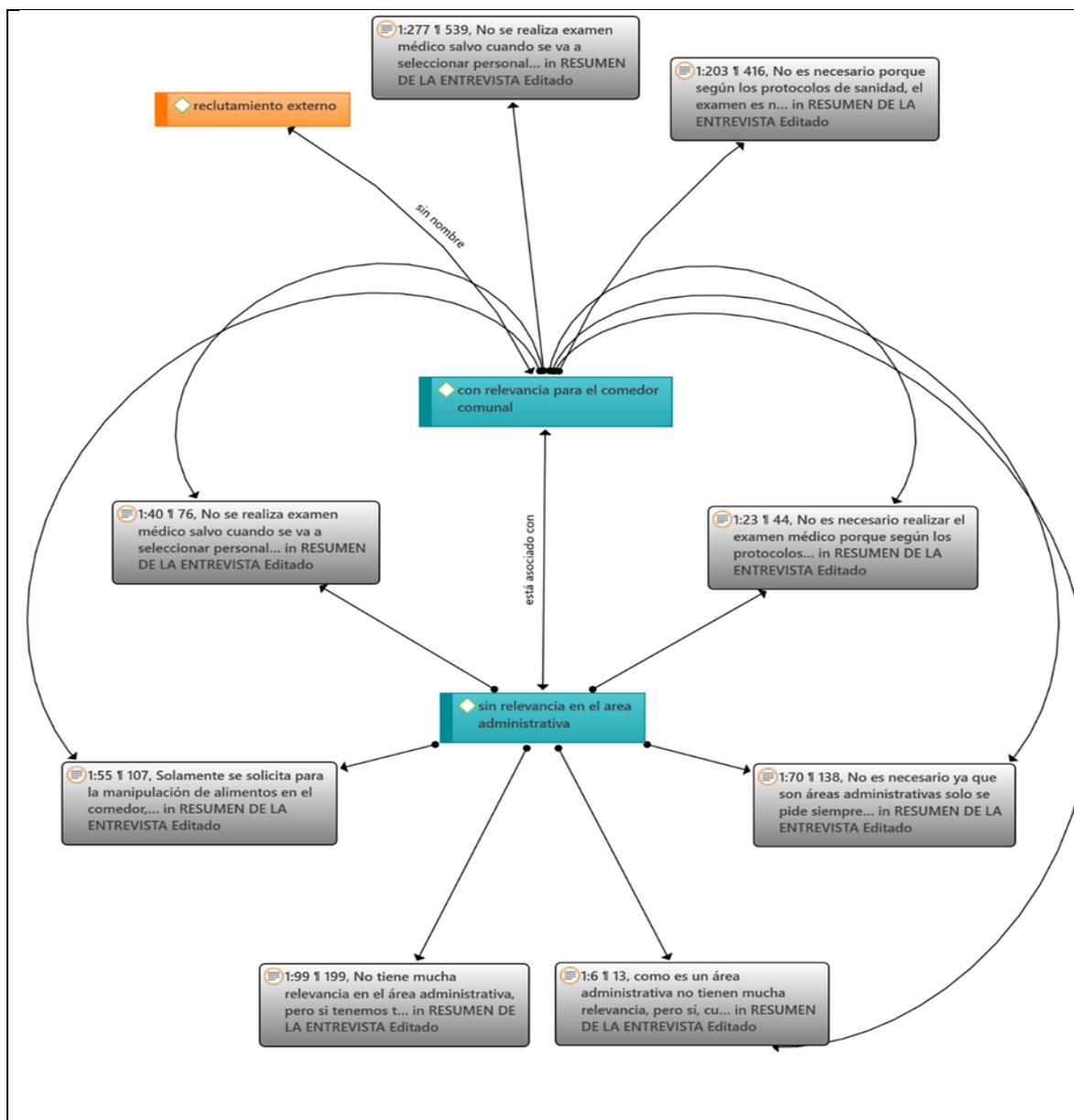
*Red coeficiente formas de reclutamiento: Reclutamiento interno con externo*



*Nota:* Los códigos reclutamiento interno y reclutamiento externo, se muestra en la figura el nivel más alto de co-ocurrencia 0,88 en el código **formas de reclutamiento** se asocian significativamente dando como resultado respuestas concisas y exactas por parte de los entrevistados, no obstante, esta pregunta podría reconfigurarse para ser más abierta y conseguir apreciaciones a profundidad de cómo se dan cada uno de los reclutamientos respectivamente. Cabe mencionar de manera particular la coocurrencia de reclutamiento externo con redes sociales y sin relevancia para el comedor comunal que son códigos de otras a priori.

**Figura 7.**

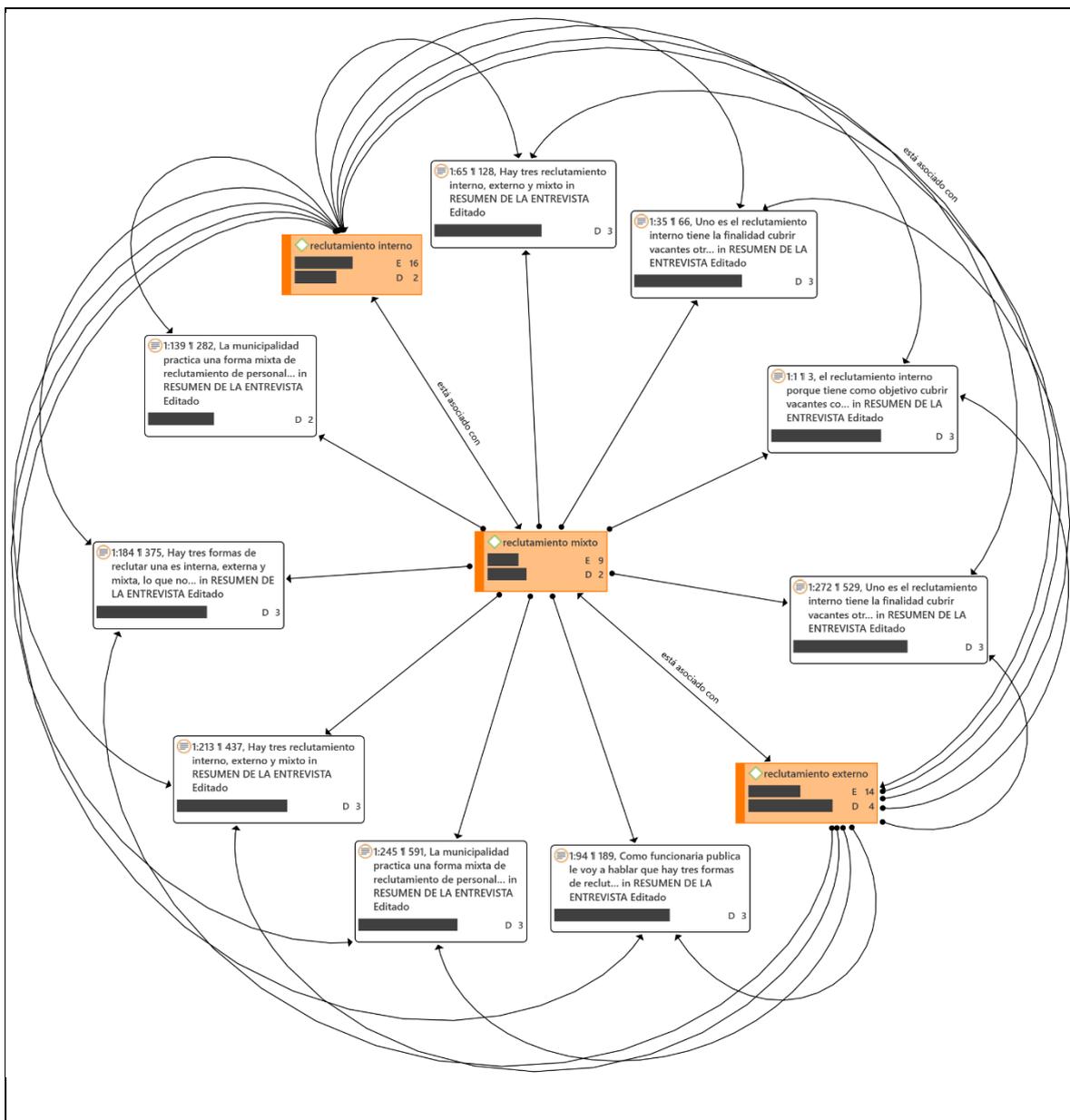
*Red de coeficiente con relevancia en el comedor comunal y sin relevancia para el área administrativa*



*Nota:* Los códigos con relevancia para el comedor comunal y sin relevancia para el área administrativa que refieren al código deductiva **examen médico** se asocian significativamente dando como resultado respuestas concisas y exactas por parte de los entrevistados con una co-ocurrencia 0.69 no obstante, esta pregunta también podría reconfigurarse para ser más abierta y conseguir apreciaciones a profundidad del por qué se dan así en las áreas respectivas.

**Figura 8.**

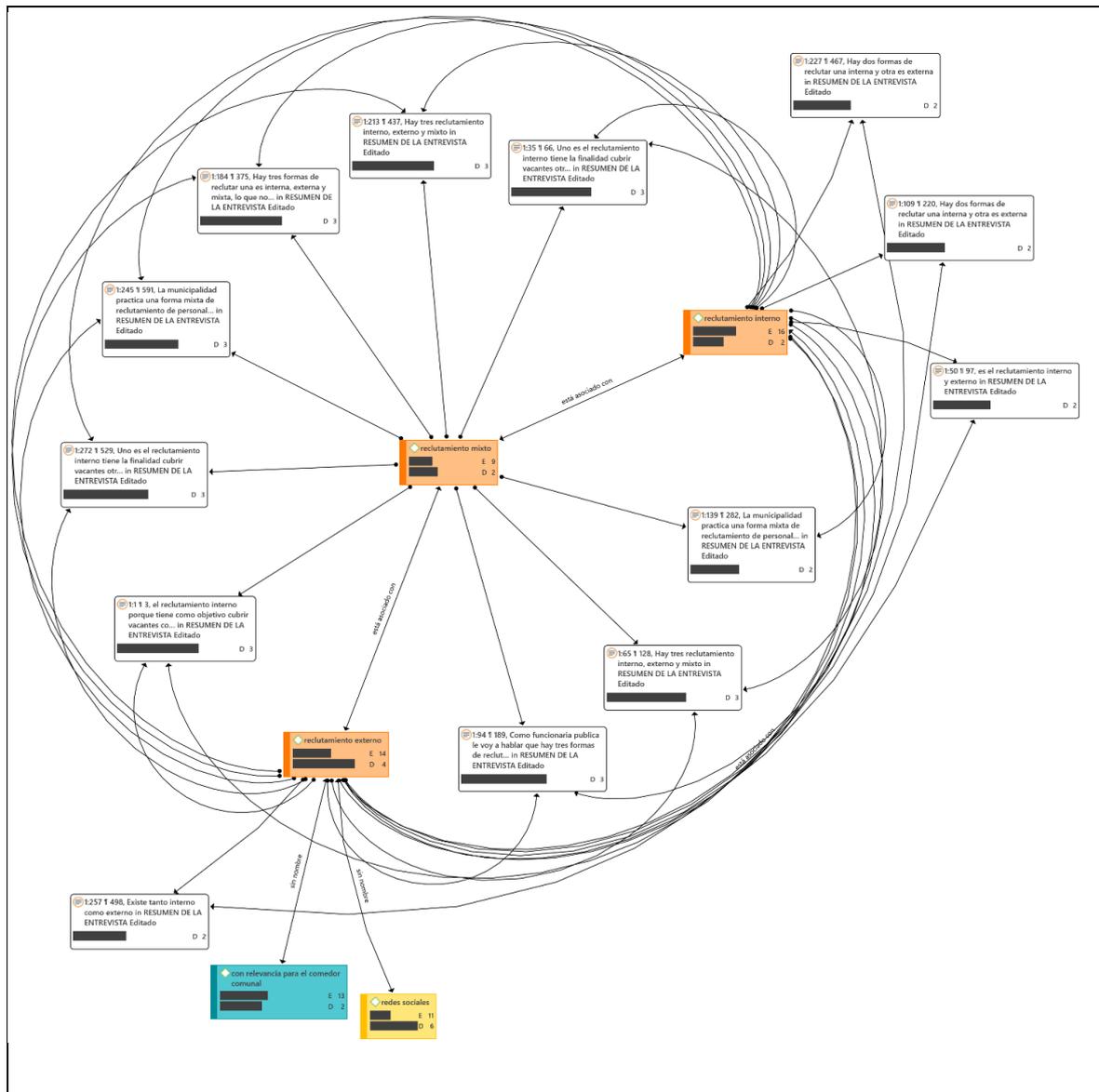
*Red de coeficiente reclutamiento mixto con reclutamiento mixto*



*Nota:* en la figura se muestra el nivel de co-ocurrencia 0.56 del código deductivo **formas de reclutamiento** se asocian significativamente entre si dando como resultado respuestas concisas y exactas por parte de los entrevistados.

**Figura 9.**

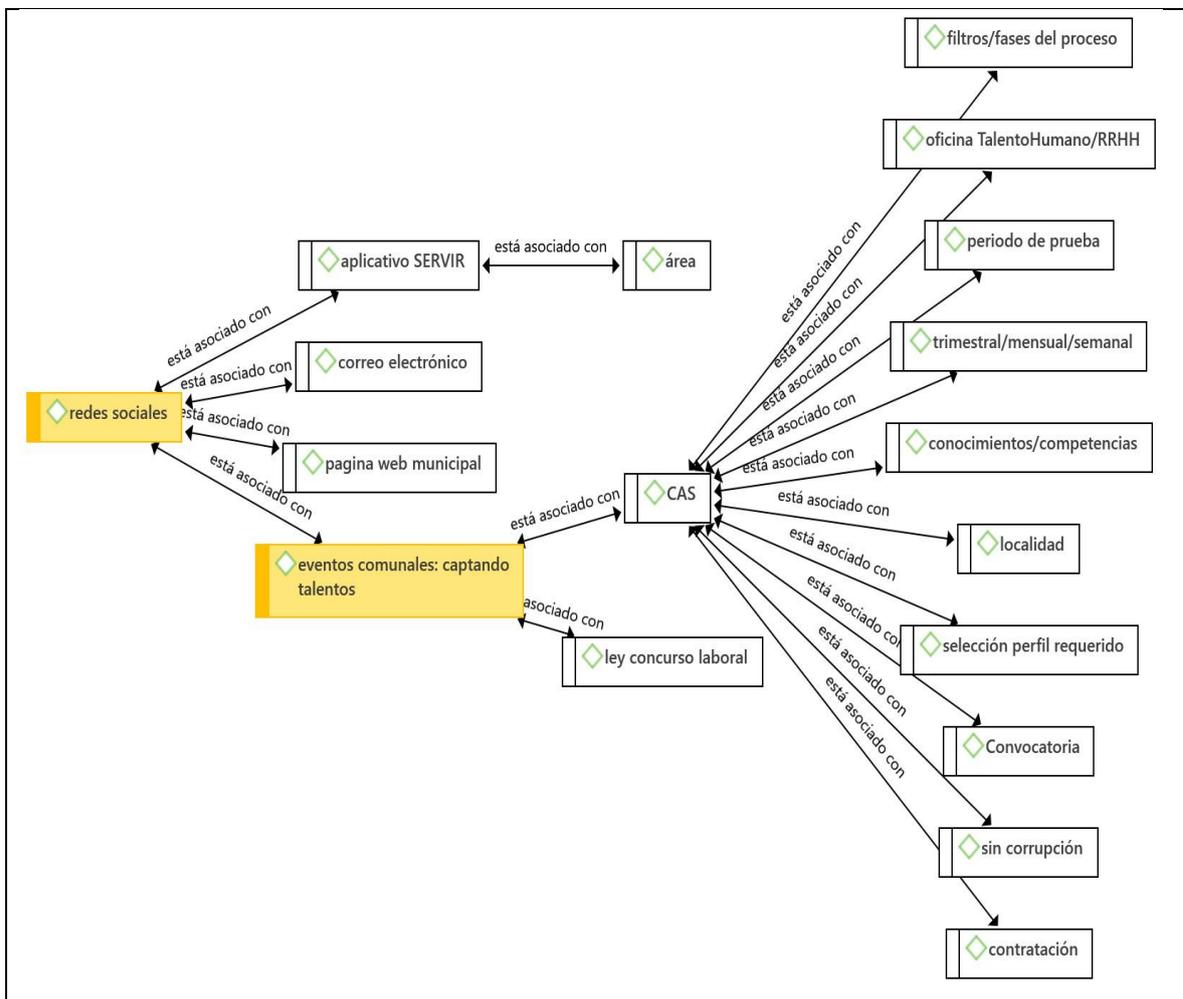
*Red coeficiente reclutamiento mixto con reclutamiento externo*



*Nota:* en la figura se muestra el nivel de co-ocurrencia de 0.53 lo que tiene una explicación de que los códigos se asocian entre si dando como resultado respuestas concisas y exactas por parte de los entrevistados. Cabe mencionar de manera particular la coocurrencia de reclutamiento externo con redes sociales y con relevancia para el comedor comunal que son códigos de otros codigos a priori.

**Figura 10.**

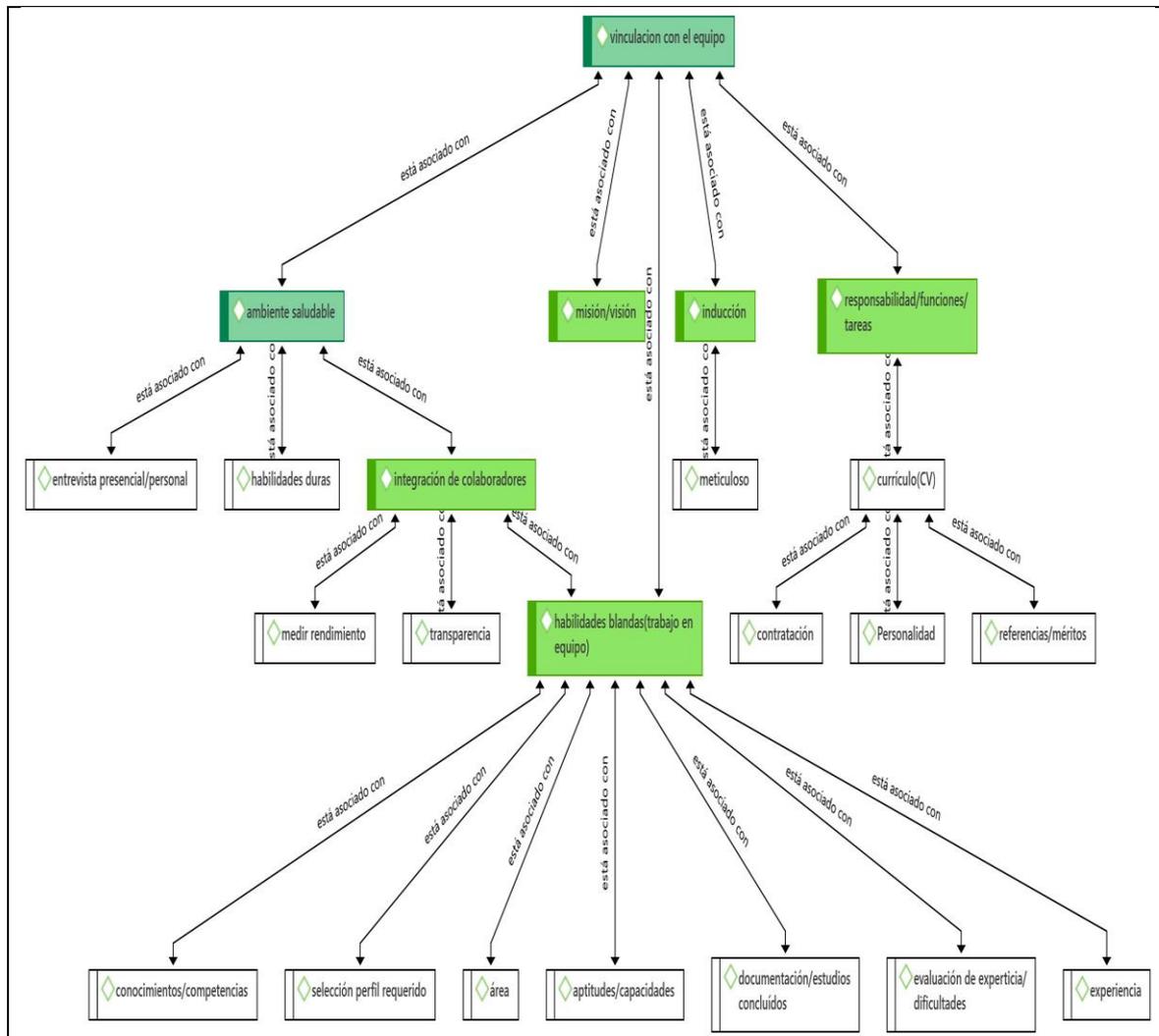
*Red de coeficiente Eventos comunales: captando talentos con redes sociales*



*Nota:* Los códigos redes sociales y eventos comunales (captando talentos) del código deductiva **fuentes de reclutamiento**, se asocian significativamente dando como eje central operativo al código redes sociales para la primera subcategoría del factor de selección de personal **candidatos captados por el reclutamiento** con una co-ocurrencia (0.50), esto se debe que la subcategoría antes mencionada es importante, además, en dicha figura muestra el código inductivo CAS los que nos indica que tiene una asociación significativa.

**Figura 11.**

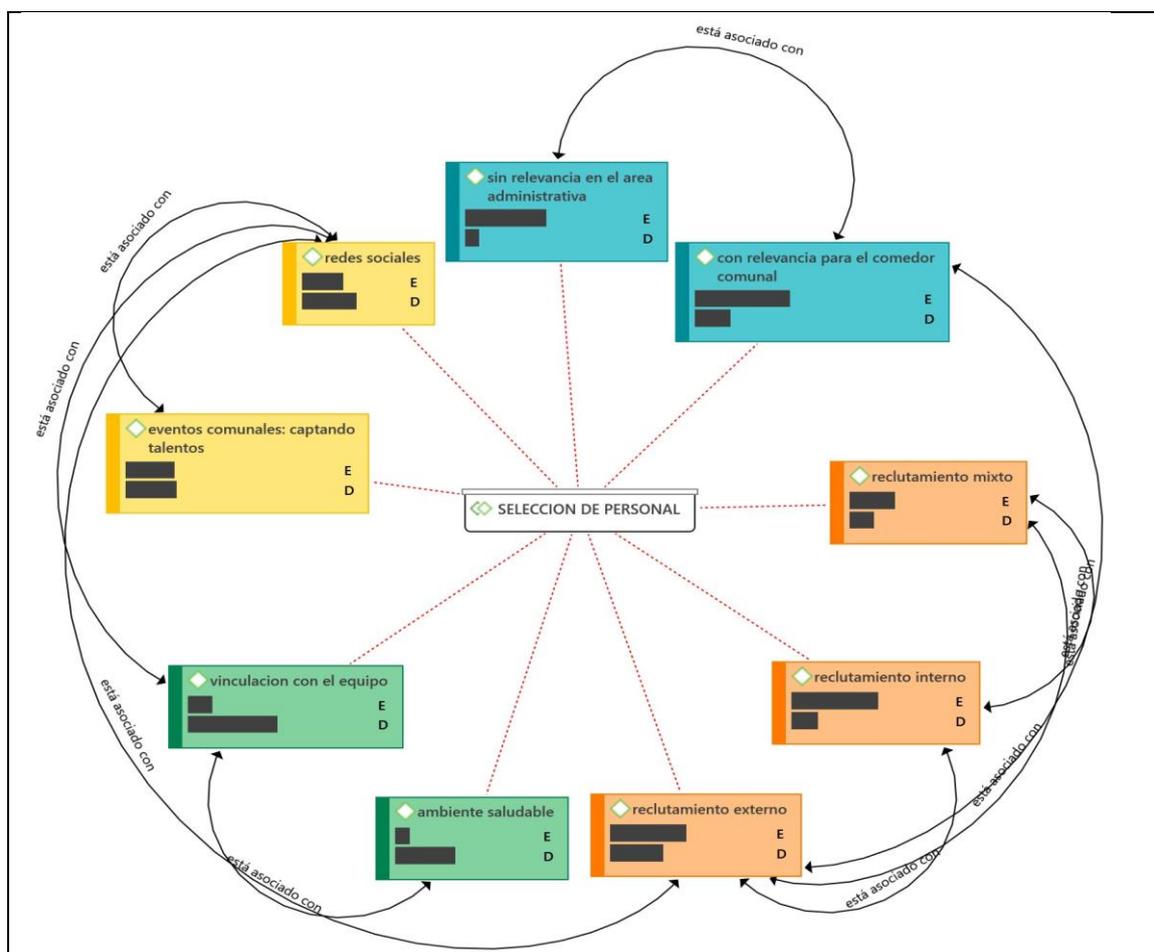
*Red de coeficiente ambiente saludable con vinculación con equipo*



*Nota:* Los códigos vinculación con el equipo y ambiente saludable del código deductiva **proceso onboarding**, se asocian significativamente dando como eje central operativo al código vinculación con el equipo para la tercera subcategoría de selección de personal **elección de candidatos finalistas**, además, el código vinculación con el equipo también termina asociándose a los códigos habilidades blandas, integración de colaboradores, misión/visión, responsabilidades (perteneciente a la misma subcategoría), y el código redes sociales perteneciente a la primera subcategoría candidatos captados para el reclutamiento con una co.ocurrencia 0.40

**Figura 12.**

*Red semántica de la categoría selección de personal*



Nota: De la **Figura 12**, se muestra la categoría selección de personal, colegimos que de la red que representa candidatos captados por el reclutamiento terminan resaltando los códigos: habilidades blandas dentro del código referencias del candidato, el código responsabilidades/funciones/tareas, dentro del código perfil de puesto, el código redes sociales/ eventos comunales, dentro del código fuentes de reclutamiento y por último, reclutamiento interno, externo y mixto dentro del código formas de reclutamiento; con estos hallazgos finalizamos el análisis de esta sección de red.

De igual forma, tenemos que de la red de la subcategoría Aplicación de técnicas de selección del **código examen médico** lo que da origen a los nuevos códigos con relevancia para el comedor comunal y sin relevancia para el área administrativa, asimismo, el código **evaluación de competencias** da origen a los nuevos códigos

integración de colaboradores/ vinculación con el equipo/ habilidades blandas dentro con estos hallazgos finalizamos el análisis de esta sección de red.

Así mismo, tenemos que de la red de la subcategoría Elección de candidatos finalistas resaltan los códigos vinculación con el equipo/ambiente saludable/misión-vision/inducción/responsabilidades-funciones-tareas/integración de colaboradores/ habilidades blandas dentro del código **proceso onboarding**; los códigos inducción, responsabilidades/funciones/tarea, integración de colaboradores y habilidades blandas dentro del código **seguimiento post selección**; seguidamente, el código habilidades blandas(trabajo en equipo) dentro del código **criterios de selección**; con estos hallazgos finalizamos el análisis de esta sección de red.

Por último, los códigos resaltados en color verde, amarillo, anaranjado y azul representan los códigos de mayor coocurrencia dentro de cada red, y los de color gris sus derivados códigos vecinos. Esta red nos muestra los códigos que tienen mayor nivel de asociación y la correspondencia es entre formas de reclutamiento, fuentes de reclutamiento, examen médico y proceso onboarding de los factores de selección de personal llevado a cabo en una municipalidad de Lima, 2023.

## Discusión

En el proceso de selección del personal para las instituciones, Según Armijos et al. (2019), el proceso de selección del personal en las instituciones ya no se limita a elegir candidatos, sino que también involucra evaluar las habilidades, plantear retos creativos y evaluar el conocimiento sobre la actividad y las habilidades de trato con los usuarios; básicamente, se busca un empleado competente y con cualidades adicionales. En relación a estas apreciaciones la presente investigación encontró, que efectivamente, la incorporación de trabajadores en una municipalidad de Lima se alinea con la evaluación de habilidades blandas (coeficiente de 0,4), tales como el trabajo en equipo y la integración de los nuevos colaboradores, que terminan definiendo el éxito de las contrataciones para la permanencia en el puesto; resultados de acuerdo con la investigación de Gottwald et al. (2022) quien nos menciona ciertos beneficios obtenidos por los trabajadores al contratar a la persona adecuada para la institución, tales como mayores ganancias, reducción de costos, clientes satisfechos, un mejor ambiente de trabajo y relaciones entre las personas.

Asimismo, con relación a la investigación cualitativa realizada por Franco (2021), se planteó como objetivo “buscar mejoras en gestión de recursos humanos desde el contexto de la contratación de personal en un hospital del Ministerio de Salud”. A través de la literatura revisada, se destaca el alcance estratégico de una eficiente gestión del área de recursos humanos para las organizaciones en ese sentido, resultados de su búsqueda determinaron el reclutamiento de personal desempeña un papel clave en la elección de candidatos idóneos para los puestos, contribuyendo al desempeño de un modelo basado en competencia lo que permite evaluar las habilidades y conocimientos que componen el talento humano. Esto guarda similitud con la subcategoría elección de candidatos finalistas de la investigación presente del código proceso onboarding con resultados inferenciales de una co-ocurrencia de 0,40 de los códigos ambiente saludable y vinculación con el equipo.

Por su parte, con referencia al artículo desarrollado por Yuperel et al. (2020), nos muestran en sus resultados que los principales elementos que influyen en la selección de personal y la política de contratación son las relaciones personales, la actitud política (apoyo político), es la experiencia laboral en departamentos específicos, los antecedentes policiales y la educación. También quedó claro que, si bien la alcaldía había establecido políticas de selección y empleo, estas no se implementaron de acuerdo con los lineamientos de la legislación sobre adquisiciones. Nuestra investigación también muestra que los estudios completos, los buenos cursos y la retroalimentación relevante y el trabajo en equipo en los departamentos relevantes son los factores que influyen en las políticas de reclutamiento y empleo, por lo que estamos de acuerdo en que la selección individual se convierte en una obligación social y ética en las organizaciones sin fines lucro. Cuando se implementan métodos y prácticas efectivas de intervención social, una mala gestión de estas instituciones puede perjudicar significativamente los procesos de reclutamiento, evaluación y adaptación de futuros colaboradores, afectando así directamente a las personas a las que ayudan (Funk,2018).

Finalmente, contrariamente a Sánchez (2019) sobre el impacto positivo del uso de herramientas virtuales en los procesos de reclutamiento de candidatos más adecuados, selección, y la promoción de la selección, nuestro estudio concluyo que el uso de estas herramientas virtuales en estos procesos se va instalando paulatinamente, en cuanto a los resultados alcanzados por entidad, pasan a tomar parte de las políticas de contrataciones estatales y privadas, especialmente en reclutamiento y selección, porque permite abordar mejor la integración de las necesidades especiales y servicio civil nacional información personal que normalmente requieran los empleados.

## V. CONCLUSIONES

Primera conclusión: Respecto al objetivo general, se concluye que este se cumplió, ya que se identificaron exitosamente los aspectos más relevantes de las subcategorías y se obtuvieron seis coeficientes de co-ocurrencia con valores de 0.88, 0.69, 0.56, 0.53, 0.5 y 0.4 que correlacionan los cuatro códigos: formas de reclutamiento, fuentes de reclutamiento, examen físico y proceso onboarding; resultando las más representativas en el análisis factorial de selección personal en una Municipalidad de Lima, 2023.

Segunda conclusión: De acuerdo al primer objetivo específico, analizar de qué manera la captación de candidatos por reclutamiento es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, se concluye que este se cumplió ya que están presentes significativamente las subcategoría candidatos captados por el reclutamiento que se confirman en los códigos formas de reclutamiento con coeficientes co-ocurrencia 0.88, 0.56 y 0.53 respectivamente; el otro código presente es fuentes de reclutamiento, hallando como coeficiente de co-ocurrencia, 0.50.

Tercera conclusión: En referencia al segundo objetivo específico analizar de qué manera la aplicación de técnicas de selección son un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023, se concluye que este se cumplió ya que está presente significativamente la subcategoría examen médico con un coeficiente de co-ocurrencia de 0.69. Sin embargo, la pregunta escogida para recabar esta información debería ser más abierta, de tal manera que tengamos mayor riqueza en las respuestas de los participantes.

Cuarta conclusión: En cuanto al tercer objetivo específico analizar de qué manera la elección de candidatos finales es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, se concluye que este también se cumplió (aunque en menor medida que las anteriores) ya que está presente significativamente la subcategoría proceso onboarding con un coeficiente de co-ocurrencia de 0.4. No obstante, es esta subcategoría la que arroja mayor riqueza en la asociación con la cantidad total de códigos inductivos, y la que determino significancia, en lo que teóricamente se espera de la elección de un código para el tema de selección de personal en el

ámbito administrativo. La vinculación de los colaboradores y el trabajo en equipo de estos es determinante para la permanencia en el puesto de cualquier área de la municipalidad. Por lo tanto, mediante el manejo de las habilidades blandas de los trabajadores en sus respectivos puestos se puede medir el éxito en la elección de los mejores candidatos para un puesto laboral en la municipalidad de Lima.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera recomendación: De acuerdo, a la primera conclusión se sugiere que en futuros trabajos se utilice cuestionarios cualitativos después de haber llevado dicho proceso con los trabajadores reclutados y no reclutados para recabar la información sobre los procesos de selección del personal en las diversas municipalidades de Lima, de tal manera se consoliden en la principal estructura de metadatos para digitalizar estos procesos en todo el país. El tratamiento de estos datos cualitativos puede apoyar a los cuantitativos a la hora de evaluar la eficiencia y construir los indicadores de mejora en los mismos.

Segunda recomendación: En relación, a la segunda conclusión se recomienda que se evalúen con más profundidad las subcategorías costos de reclutamiento, perfil del puesto y referencias del candidato para construir solidas categorías que sean representativas en las estrategias que se manejan en el sector público a la hora de seleccionar el personal y contar con su permanencia y compromiso con la gestión a cargo.

Tercera recomendación: En referencia a la tercera y cuarta conclusión se plantea que se evalúen con más profundidad las subcategorías entrevista, evaluación de conocimientos, evaluación psicológica y evaluación de competencias, todas ellas pertenecientes a la segunda subcategoría del factor de selección del personal: Aplicación de técnicas de selección. De igual forma con las subcategorías criterios de selección, armado de file, firma del contrato y seguimiento post selección, las cuales pertenecen a la tercera subcategoría del factor de selección del personal: Elección de candidatos.

Cuarta recomendación: Se propone que la categoría examen médico (pregunta 6 del instrumento) sea trasladado al final de la segunda subcategoría ya que el examen médico se justifica solo después de haber culminado las otras evaluaciones, y el proceso de conseguir los datos debe ir de acuerdo a la estructura utilizada en las instituciones públicas de mismo modo, integrar, contrastar las estrategias de selección de personal que utiliza el sector privado, así como también las estrategias digitales para que integradas a la metodología propuesta en este

estudio se configure un modelo adaptable, flexible, con IA para un gobierno digital en las municipalidades.

## REFERENCIAS

- Aguilera, G. A., Nahuat, J. J. N., & Badillo, O. D. (2019). Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila. *Mercados y negocios*, (40), 63-83.  
<https://www.redalyc.org/journal/5718/571860888005/571860888005.pdf>
- Agudelo, D. (2019). *Gestión de recursos humanos en la gestión de proyectos de organizaciones colombianas: paradojas entre la teoría y la práctica*.  
[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13861/Daniela\\_AgudeloPerez\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13861/Daniela_AgudeloPerez_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Amo, A. A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. Editorial Elearning, SL.  
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=La+aplicaci%C3%B3n+de+t%C3%A9cnicas+de+selecci%C3%B3n+de+personal&ots=4pds0tFAF-&sig=oMYhQPJrGUKYnXL5lo5j46BZKDg#v=onepage&q&f=false>
- Armijos, F. Bermudez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es).
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2023). *Selección de personal*.  
<https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/seleccion-de-personal/>
- Baldovino, F., Vásquez, M., & Muñoz, M. (2021). La importancia del proceso de selección de personal en el desarrollo de las políticas de gestión del talento humano en las pymes colombianas. *Conocimiento global*, 6(S1), 48-60.  
<https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/129/71>
- Bravo, W. y Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56.  
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2324>
- Caballero, GC y Ruiz, D. (2021). Proceso de selección de personal practicantes preprofesionales de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos en

- una entidad pública, Lima - 2018 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/26075>
- Cancio, I. , y Soares, J. . (2020). CRITERIOS Y ESTRATEGIAS DE CALIDAD Y RIGOR EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. *Ciencia Y Enfermería*, 26. <https://doi.org/10.29393/CE26-22CEIS20022>
- Carrasquilla, M., Garcia, A., Galindo, M., Prada, O., & Gómez, M. (2020). *Propuesta de mejora para el proceso de selección de personal de la empresa Canpack Colombia SAS*. [Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAF]. Repositorio unad. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/37992/an52gar640.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, L. (2017). Consideraciones para la evaluación del desempeño del personal del sector público de salud chileno. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 10(28), 5-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920090>
- Charry, S. (2020). *Selección de personal*. Universidad de América. <http://52.0.229.99/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH..pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano – El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *El Estado en la era digital: Hacia una estrategia de gobierno digital en América Latina y el Caribe*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45070/1/S1900843\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45070/1/S1900843_es.pdf)
- Cordero-Clavijo, A., Córdova-Tobar, N., Moreira-Sarmiento, M., & Quevedo-Jumbo, J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo del conocimiento*, 5(5), 41-63.

<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1399/25>

57

- De La Cruz, Y. (2020). *Selección de personal en las micro y pequeñas empresas, rubro restaurantes económicos: caso Isabel, distrito Los Morochucos, Ayacucho, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio uladech [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/29024/SELECCION\\_DEL\\_PERSONAL\\_DE\\_LA\\_CRUZ\\_BAUTISTA\\_YODIL%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/29024/SELECCION_DEL_PERSONAL_DE_LA_CRUZ_BAUTISTA_YODIL%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Fernández et. al. (2022). *Reconocimiento a la actitud del consumidor hacia los productos orgánicos y su relación con los criterios de selección del personal de ventas en la mayor Bioferia del Perú. (2022)*. Revista Académica de Estudios Interdisciplinarios , 11 (6), 82. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0151>
- Flores, A., & Leonardo, J. (2023). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores cas de la municipalidad distrital de Chongoyape Año 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio unprg. [http://repositorio.unprg.edu.pe:8080/bitstream/handle/20.500.12893/11022/Flores\\_Estrella\\_Alejandro\\_Miguel%20y%20Leonardo\\_Arias\\_Jovely.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unprg.edu.pe:8080/bitstream/handle/20.500.12893/11022/Flores_Estrella_Alejandro_Miguel%20y%20Leonardo_Arias_Jovely.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores, R. (2016). *Administración de recursos humanos*. Editorial Digital UNID.
- Foro Económico Mundial. (2020). The Future of Jobs Report 2020. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)
- Franco, K. (2021). *Propuesta de mejora de la gestión del talento humano basado en el proceso de selección del personal en un Hospital del MINSA en el departamento de Arequipa, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio ucv. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57476/Franco\\_RKM-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57476/Franco_RKM-SD.pdf)
- Funk Bute Meyer, Regina Karina. (2018). ¿Selección o azar? Aproximación cualitativa a los procesos de selección de profesionales en organizaciones solidarias. Sociológica (México), 33(95), 189-228.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-01732018000300189&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000300189&lng=es&tlng=es)

- Galeano, M. E. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit. [https://books.google.com.pe/books/about/Dise%C3%B1o\\_de\\_proyectos\\_en\\_la\\_investigaci%C3%B3n.html?hl=es&id=Xkb78OSRMI8C&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Dise%C3%B1o_de_proyectos_en_la_investigaci%C3%B3n.html?hl=es&id=Xkb78OSRMI8C&redir_esc=y)
- García, M. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Pensamiento & Gestión*, (27), 162-200. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762009000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762009000200006&script=sci_arttext)
- Gottwald, D., JOVČIĆ, S., & Lejskova, P. (2022). Multi-Criteria Decision-Making Approach In Personnel Selection Problem—A Case Study At The University Of Pardubice. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 56(2). [https://www.researchgate.net/profile/Stefan-Jovcic/publication/361434927\\_Multi-Criteria\\_Decision-Making\\_Approach\\_in\\_Personnel\\_Selection\\_Problem\\_-\\_A\\_Case\\_Study\\_at\\_the\\_University\\_of\\_Pardubice/links/62c87b88cab7ba7426dbc3cf/Multi-Criteria-Decision-Making-Approach-in-Personnel-Selection-Problem-A-Case-Study-at-the-University-of-Pardubice.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Stefan-Jovcic/publication/361434927_Multi-Criteria_Decision-Making_Approach_in_Personnel_Selection_Problem_-_A_Case_Study_at_the_University_of_Pardubice/links/62c87b88cab7ba7426dbc3cf/Multi-Criteria-Decision-Making-Approach-in-Personnel-Selection-Problem-A-Case-Study-at-the-University-of-Pardubice.pdf)
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., y Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Huamani, D. (2022). *Responsabilidad de los comités de selección en procesos de contratación de obras en la Municipalidad Distrital de Parcona—Ica 2020*. [Tesis de maestría, Universidad San Juan Bautista]. Repositorio upsjb. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4269/TI-MDA~1.PDF?sequence=4>
- Karanja, J., Ndunga, R., & Mugambi, C. (2014). Factors influencing employee selection in the public service in Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom*, 2(12). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2538523](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2538523)

- Lievesen, F., Sackett, P. R. & Zhang, C. (2020). Personnel Selection: A Longstanding Story of Impact at the Individual, Firm, and Societal Level. *European journal of work and organizational psychologists*, 444-455; [https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=7628&context=lkcs\\_b\\_research](https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=7628&context=lkcs_b_research)
- Mejía, S. (2019). Proceso de reclutamiento y selección del talento humano en la empresa y en la administración pública. *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 6(1), 28-34. [https://revistas.up.ac.pa/index.php/revista\\_colon\\_ctn/article/view/474/385](https://revistas.up.ac.pa/index.php/revista_colon_ctn/article/view/474/385)
- Mesa, C. (2021). *Personnel selection: an analysis of 3 companies*. [Tesis de posgrado, Universidad Jaume]. Repositorio uji. [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/194157/TFG\\_2021\\_MesaSimo\\_Carlos.pdf?sequence=1](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/194157/TFG_2021_MesaSimo_Carlos.pdf?sequence=1)
- Muñoz, G. y Lombeida, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48. <https://gestionjoven.org/2019/01/16/gestion-joven-no19-enero-de-2019/>
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32), 83-114. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&tlng=es).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Investing in Human Capital for Resilient Economies: World Employment and Social Outlook 2021*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_834067.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_834067.pdf)
- Pietilä, A.M., Nurmi, S.M., Halkoaho, A., & Kyngäs, H. (2020). Qualitative Research: Ethical Considerations. In: *Kyngäs, H., Mikkonen, K., Kääriäinen, M. (eds) The Application of Content Analysis in Nursing Science Research*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-30199-6\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-30199-6_6)
- Piza, N., Amaiquema, F., Y Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459. [https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=pt](https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=pt).

- Portillo, A., & Mancera, F. (2021). The processes of recruitment and selection of personnel: Between objectivity and subjectivity. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 9(1), 1-8. [https://www.academia.edu/download/72394952/Los\\_procesos\\_de\\_contratacion\\_y\\_seleccion\\_de\\_personal\\_entre\\_la\\_objetividad\\_y\\_la\\_subjetividad.pdf](https://www.academia.edu/download/72394952/Los_procesos_de_contratacion_y_seleccion_de_personal_entre_la_objetividad_y_la_subjetividad.pdf)
- Resolución de presidencia ejecutiva N° 330-2017-Servir. (2017). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346663/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf?v=1601908118>
- Reyes Pérez, Moisés David, Gómez Fuertes, Alberto, & Ramos Farroñán, Emma Verónica. (2021). *Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19*. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236. Epub 10 de diciembre de 2021. Recuperado en 09 de noviembre de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202021000600232&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202021000600232&lng=es&tlng=es).
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(12), 58-71. [https://scholar.google.com.mx/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_ylo=2019&q=Reclutamiento+y+selecci%C3%B3n+del+personal+empresarial&btnG=](https://scholar.google.com.mx/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2019&q=Reclutamiento+y+selecci%C3%B3n+del+personal+empresarial&btnG=)
- Román, V. (2018). La importancia de la entrevista como herramienta en el proceso de selección del talento humano. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/675>
- Rosyid, Kadir, A. & Umar, F. (2022). The effect of education and training on civil servant career development with competence as intervening variables in makassar city industry centers. *Global Scientific Journal*, 10(1). [https://www.globalscientificjournal.com/researchpaper/The\\_Effect\\_of\\_Education\\_and\\_Training\\_on\\_Civil\\_Servant\\_Career\\_Development\\_with\\_Competence\\_as\\_Intervening\\_Variables\\_in\\_Makassar\\_City\\_Industry\\_Centers.pdf](https://www.globalscientificjournal.com/researchpaper/The_Effect_of_Education_and_Training_on_Civil_Servant_Career_Development_with_Competence_as_Intervening_Variables_in_Makassar_City_Industry_Centers.pdf)

- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Sánchez, E. (2019). *Las herramientas virtuales y su influencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal en las medianas empresas de Lima, en el año 2015*. [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio utp. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2336/Erik%20Sanchez\\_Trabajo%20de%20Investigacion\\_Bachiller\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2336/Erik%20Sanchez_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Sureda-Demeulemeester, E., Ramis-Palmer, C. y Sesé-Abad, A. (2017). La evaluación de competencias en Medicina. *Revista Clínica Española*, 217(9), 534–542. <https://doi.org/10.1016/J.RCE.2017.05.004>
- Torre, V. (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca%2C%20Vanesa.pdf?sequence=1>
- 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. <https://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/REDFIDS/article/view/3750>
- Torres, F. (2018): Siete pasos para hacer una selección de personal que le aporte valor a la organización. *Revista GEON*, 5(4), 4-7, 2018. <https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/80>
- Urrutia, K. (2018). Reclutamiento y selección de personal con base en el perfil de puestos para altos mandos en empresas de servicios públicos del municipio de Puebla. Secretariado de Investigación de Posgrado. Facultad de Contaduría Pública. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/items/05bda2db-c106-4762-bb6b-f3e9e4340d30>

Yuperel, B., Balderramos, R., & Watson, M. (2020). Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas. *Revista Universitaria del Caribe*, 24(01), 68-76.  
<https://camjol.info/index.php/RUC/article/view/9912/11322>

## **ANEXO**

## Anexo 1. Matriz de categorización

| Categoría                         | Subcategorías                            | Códigos                                 | Guion de Preguntas de la entrevista semi estructurada  |
|-----------------------------------|--|---|--|
| Factores de selección de personal | Candidatos captados por el reclutamiento | Formas de reclutamiento                 | 1. ¿Cuáles son las principales formas de reclutamiento que practican en la municipalidad?  |
|                                   |  | Fuentes de reclutamiento                | 2. ¿Cuáles son las fuentes más confiables que utiliza la municipalidad para el reclutamiento? Mencione uno de ellos                    |
|                                   |  | Costos de reclutamiento                 | 3. Cuénteme ¿cuáles son los costos que implica el reclutamiento en comparación con su eficacia?  |
|                                   |  | Perfil del puesto                       | 4. ¿Explíqueme cuál es el perfil que se requiere para un puesto de trabajo en la municipalidad?  |
|                                   |  | Referencias del candidato               | 5. ¿Cuáles son las referencias de candidato que se toma en cuenta en la selección de personal?   |
|                                   | Aplicación de técnicas de selección      | Examen médico                           | 6. ¿Dígame como es el examen médico al seleccionar el personal?  |
|                                   |  | Entrevista                              | 7. ¿Cómo fue su entrevista al seleccionar el personal en la municipalidad? / ¿Podría mencionarme una de ellas?                         |
|                                   |  | Evaluación de conocimientos             | 8. ¿Cómo se realiza la evaluación de conocimientos de los candidatos?  |
|                                   |  | Evaluación psicológica a los candidatos | 9. ¿Cómo se realiza la evaluación psicológica de los candidatos en la municipalidad?   |
|                                   |  | Evaluación de competencias              | 10. ¿Cómo se realiza la evaluación de competencias como trabajo en equipo, resiliencia, comunicación efectiva, liderazgo, entre otros? |
|                                   | Elección de candidatos finalistas        | Criterios de preselección.              | 11. Cuénteme ¿Cuáles son los criterios en la preselección de los candidatos?   |
|                                   |  | Armado del file                         | 12. Describa ¿Como es el procedimiento de armado de file?  |
|                                   |  | Firma de contrato                       | 13. ¿Cuál es el procedimiento de firma de contrato con un personal nuevo?  |
|                                   |  | Proceso de Onboarding                   | 14. ¿Cómo se realiza el proceso de ingreso de un nuevo personal?   |
|                                   |  | Seguimiento post-selección.             | 15. ¿Como es el proceso de seguimiento que se le realiza a los candidatos que han sido contratados?                                    |

## **Anexo 2. Instrumento de recolección de datos**

### **Guion de preguntas de la entrevista semi estructurada**

- 1 ¿Cuáles son las principales formas de reclutamiento que practican en la municipalidad?
- 2 ¿Cuáles son las fuentes más confiables que utiliza la municipalidad para el reclutamiento? Mencione uno de ellos
- 3 Cuénteme ¿cuáles son los costos que implica el reclutamiento en comparación con su eficacia?
- 4 ¿Explíqueme cuál es el perfil que se requiere para un puesto de trabajo en la municipalidad?
- 5 ¿Cuáles son las referencias de candidato que se toma en cuenta en la selección de personal?
- 6 ¿Dígame como es el examen médico al seleccionar el personal?
- 7 ¿Cómo fue su entrevista al seleccionar el personal en la municipalidad?  
/ ¿Podría mencionarme una de ellas?
- 8 ¿Cómo se realiza la evaluación de conocimientos de los candidatos?
- 9 ¿Cómo se realiza la evaluación psicológica de los candidatos en la municipalidad?
- 10 ¿Cómo se realiza la evaluación de competencias como trabajo en equipo, resiliencia, comunicación efectiva, liderazgo, entre otros?
- 11 Cuénteme ¿Cuáles son los criterios en la preselección de los candidatos?
- 12 Describa ¿Como es el procedimiento de armado de file?
- 13 ¿Cuál es el procedimiento de firma de contrato con un personal nuevo?
- 14 ¿Cómo se realiza el proceso de ingreso de un nuevo personal?
- 15 ¿Como es el proceso de seguimiento que se le realiza a los candidatos que han sido contratados?

## Anexo 3

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: ““Estudio de caso sobre los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023”. Investigador es: Flormira Trujillo Jara.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estudio de caso sobre los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023”, cuyo objetivo es analizar los factores de selección de personal en una municipalidad Lima 2023 mediante un método cualitativo de investigación. El estudio es desarrollado por estudiantes de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho-Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

La selección de personal es un análisis constante del proceso, en el estudio realizado por Torre (2021), en el municipio distrital de la Victoria en Lima se identificó que el 53% de los colaboradores manifestó no estar informado sobre el nuevo personal y las funciones que desempeñaran, lo cual señala que los métodos actuales utilizados para elegir al personal en dicha entidad pública carecen de un enfoque estructurado. En consecuencia, es necesario tomar en cuenta las estrategias para mejorar al momento de seleccionar al personal idóneo con el perfil requerido.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ““Estudio de caso sobre los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la sede central de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

#### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Trujillo Jara Flormira, email: [ftujillojara@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ftujillojara@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez, email: [miperezper@ucvvirtual.edu.pe](mailto:miperezper@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombres y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

Firma: .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google*

## Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos.

### Anexo 2

#### Evaluación Juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Estudio de caso sobre los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

|  |  |                                  |
|--|--|----------------------------------|
| Nombre del juez  | Dr. IVAN CESAR PEÑA AVENDAÑO           |                                  |
| Grado profesional  | Maestría ( )                           | Doctor (X)                       |
| Área de formación académica                                | Clínica ( )<br>Educativa ( )           | Social (X)<br>Organizacional ( ) |
| Área de experiencia profesional                            | Gestión Pública, Economía              |                                  |
| Institución donde labora                                   | Universidad Cesar Vallejo              |                                  |
| Tiempo de experiencia profesional en el área               | De 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años (X) |                                  |
| Experiencia en investigación Psicométrica (Si corresponde) |  |                                  |

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba:  | Guión de Preguntas de la entrevista semi estructurada   |
| Autora:               | Flormira Trujillo Jara  |
| Procedencia:          | Maestría en Gestión Publica   |
| Administración:       | Entrevista  |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Municipalidad de El Agustino  |
| Significación:        | Se tiene como categoría de investigación a Selección de Personal, la cual está compuesta por subcategorías como: Candidatos captados por el reclutamiento (formas de reclutamiento, fuentes de reclutamiento, costos de reclutamiento, perfil del puesto, referencias del candidato); Aplicación de técnicas de selección (examen médico, entrevista, evaluación de conocimientos, evaluación psicológica a los candidatos, evaluación de competencias); Elección de candidatos finalistas (criterios de selección, armado del file, firma de contrato, proceso de onboarding y seguimiento post-selección). Asimismo, el objetivo principal de esta investigación es analizar los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima,2023. |

#### 4. Soporte técnico

(descripción en función al modelo teórico)

| Categoría             | Subcategoría                          | Definición  |
|-----------------------|---------------------------------------|---|
| Selección de personal | Captación de candidatos reclutamiento | Se refiere al proceso de identificar, atraer a individuos potencialmente calificados y adecuados para ocupar vacantes en una organización (Aguilera et al.,2019)  |
|                       | Aplicación de técnicas de selección   | Se refiere al proceso de evaluar a los candidatos que han sido captados mediante diversas fuentes de reclutamiento con el objetivo de identificar a los individuos más adecuados y calificados para ocupar un puesto vacante en una organización (Amo, 2019). |
|                       | Elección de candidatos finalistas     | Se puede llevar a cabo un seguimiento para asegurarse de que el proceso de incorporación se realice de manera efectiva y que los candidatos se adapten a sus nuevos roles y al entorno de la organización (Amo, 2019)   |

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

A continuación, a usted le presento el “GUIÓN DE PREGUNTAS SEMI ESTRUCTURADA” elaborado por FLORMIRA TRUJILLO JARA en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

| Categoría  | Calificación                 | Indicador   |
|------------|------------------------------|---|
| Claridad   | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro   |
|            | 2. Bajo nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|            | 3. Moderado nivel            | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|            | 4. Alto nivel                | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| Coherencia | 1. Totalmente en desacuerdo  | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|            | 2. En desacuerdo             | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|            | 3. De acuerdo                | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|            | 4. Totalmente de acuerdo     | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| Relevancia | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|            | 2. Bajo nivel                | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|            | 3. Moderado nivel            | El ítem es relativamente importante.  |
|            | 4. Alto nivel                | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesub-observaciones que considere pertinente.*

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

**Subcategorías del instrumento:**

- **Primera subcategoría: *Candidatos captados por reclutamiento***
- Objetivos de la subcategoría: Analizar de qué manera la captación de candidatos por reclutamiento es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023

| Códigos                   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Formas de reclutamiento   | 1. ¿Cuáles son las principales formas de reclutamiento que practican en la municipalidad?                           | 4        | 4          | 4          |                                |
| Fuentes de reclutamiento  | 2. ¿Cuáles son las fuentes más confiables que utiliza la municipalidad para el reclutamiento? mencione uno de ellos | 4        | 4          | 4          |                                |
| Costos de reclutamiento   | 3. Cuénteme, ¿cuáles son los costos que implica el reclutamiento en comparación con su eficacia?                    | 4        | 4          | 4          |                                |
| Perfil del puesto         | 4. ¿Explíqueme cuál es el perfil que se requiere para un puesto de trabajo en la municipalidad?                     | 4        | 4          | 4          |                                |
| Referencias del candidato | 5. ¿Cuáles son las referencias de candidato que se toma en cuenta en la selección de personal?                      | 4        | 4          | 4          |                                |

- **Segunda subcategoría: *Aplicación de técnicas de selección***
- Objetivos de la subcategoría: Analizar de qué manera la aplicación de técnicas de selección es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023

| Códigos                                 | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Examen médico                           | 6. ¿Dígame como es el examen médico al seleccionar el personal?  | 4        | 4          | 4          |                                |
| Entrevista                              | 7. ¿Cómo fue su entrevista al seleccionar el personal en la municipalidad? / ¿Podría mencionarme una de ellas?                         | 4        | 4          | 4          |                                |
| Evaluación de conocimientos             | 8. ¿Cómo se realiza la evaluación de conocimientos de los candidatos?  | 4        | 4          | 4          |                                |
| Evaluación psicológica a los candidatos | 9. ¿Cómo se realiza la evaluación psicológica de los candidatos en la municipalidad?   | 4        | 4          | 4          |                                |
| Evaluación de competencias              | 10. ¿Cómo se realiza la evaluación de competencias como trabajo en equipo, resiliencia, comunicación efectiva, liderazgo, entre otros? | 4        | 4          | 4          |                                |

- **Tercera subcategoría: Elección de candidatos finalistas**
- Objetivos de la subcategoría: Analizar de qué manera la elección de candidatos finales es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023

| Códigos                     | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Criterios de preselección.  | 11. Cuénteme ¿Cuáles son los criterios en la preselección de los candidatos?                | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Armado del file             | 12. Describa ¿Como es el procedimiento de armado de file?                                   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Firma de contrato           | 13. ¿Cuál es el procedimiento de firma de contrato con un personal nuevo?                   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Proceso de Onboarding       | 14. ¿Cómo se realiza el proceso de ingreso de un nuevo personal?                            | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Seguimiento post-selección. | 15. ¿Como se realiza el seguimiento a los candidatos que han sido que han sido contratados? | 4        | 4          | 4          |                                   |



-----  
 Iván César Peña Avendaño  
 Dr. en Gestión Pública  
 DNI N° 06729792

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.

## Anexo 2

### Evaluación Juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Estudio de caso sobre los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

|  |  |                                      |
|--|--|--------------------------------------|
| Nombre del juez  | Mg. MARCO ANTONIO MERA PORTILLA        |                                      |
| Grado profesional  | Maestría (x)                           | Doctor ( )                           |
| Área de formación académica                                | Clínica ( )<br>Educativa (x)           | Social ( )<br>Organizacio<br>nal ( ) |
| Área de experiencia profesional                            | Gestión Pública, Finanzas              |                                      |
| Institución donde labora                                   | Universidad Cesar Vallejo              |                                      |
| Tiempo de experiencia profesional en el área               | De 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años (x) |                                      |
| Experiencia en investigación Psicométrica (Si corresponde) |  |                                      |

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba:  | Guion de Preguntas de la entrevista semi estructurada   |
| Autora:               | Flormira Trujillo Jara  |
| Procedencia:          | Maestría en Gestión Publica   |
| Administración:       | Entrevista  |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Municipalidad de El Agustino  |
| Significación:        | Se tiene como categoría de investigación a Selección de Personal, la cual está compuesta por subcategorías como: Candidatos captados por el reclutamiento (formas de reclutamiento, fuentes de reclutamiento, costos de reclutamiento, perfil del puesto, referencias del candidato); Aplicación de técnicas de selección (examen médico, entrevista, evaluación de conocimientos, evaluación psicológica a los candidatos, evaluación de competencias); Elección de candidatos finalistas (criterios de selección, armado del file, firma de contrato, proceso de onboarding y seguimiento post-selección). Asimismo, el objetivo principal de esta investigación es analizar los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima,2023. |

#### 4. Soporte técnico

(descripción en función al modelo teórico)

| <b>Categoría</b>      | <b>Subcategoría</b>                       | <b>Definición</b>   |
|-----------------------|---|---|
| Selección de personal | Captación de candidatos por reclutamiento | Se refiere al proceso de identificar, atraer a individuos potencialmente calificados y adecuados para ocupar vacantes en una organización (Aguilera et al.,2019)  |
|                       | Aplicación de técnicas de selección       | Se refiere al proceso de evaluar a los candidatos que han sido captados mediante diversas fuentes de reclutamiento con el objetivo de identificar a los individuos más adecuados y calificados para ocupar un puesto vacante en una organización (Amo, 2019). |
|                       | Elección de candidatos finalistas         | Se puede llevar a cabo un seguimiento para asegurarse de que el proceso de incorporación se realice de manera efectiva y que los candidatos se adapten a sus nuevos roles y al entorno de la organización (Amo, 2019)   |

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

A continuación, a usted le presento el “GUIÓN DE PREGUNTAS SEMI ESTRUCTURADA” elaborado por FLORMIRA TRUJILLO JARA en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

| <b>Categoría</b> | <b>Calificación</b>          | <b>Indicador</b>  |
|------------------|------------------------------|---|
| Claridad         | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro   |
|                  | 2. Bajo nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|                  | 3. Moderado nivel            | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|                  | 4. Alto nivel                | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| Coherencia       | 1. Totalmente en desacuerdo  | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|                  | 2. En desacuerdo             | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|                  | 3. De acuerdo                | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|                  | 4. Totalmente de acuerdo     | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| Relevancia       | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|                  | 2. Bajo nivel                | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|                  | 3. Moderado nivel            | El ítem es relativamente importante.  |
|                  | 4. Alto nivel                | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesub-observaciones que considere pertinente.*

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

**Subcategorías del instrumento:** “Estudio de caso sobre los factores de selección de personal en una municipalidad de lima, 2023”.

- **Primera subcategoría: *Candidatos captados por reclutamiento***
- Objetivos de la subcategoría: Analizar de qué manera la captación de candidatos por reclutamiento es un factor de selección de personal en una municipalidad de lima, 2023

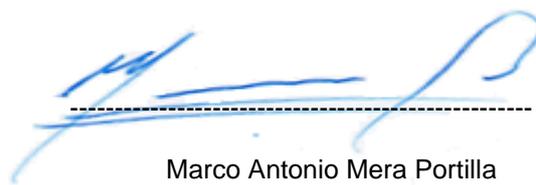
| Códigos                   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Formas de reclutamiento   | 1. ¿Cuáles son las principales formas de reclutamiento que practican en la municipalidad?                           | 4        | 4          | 4          |                                |
| Fuentes de reclutamiento  | 2. ¿Cuáles son las fuentes más confiables que utiliza la municipalidad para el reclutamiento? mencione uno de ellos | 4        | 4          | 4          |                                |
| Costos de reclutamiento   | 3. Cuénteme ¿cuáles son los costos que implica el reclutamiento en comparación con su eficacia?                     | 4        | 4          | 4          |                                |
| Perfil del puesto         | 4. ¿Explíqueme cuál es el perfil que se requiere para un puesto de trabajo en la municipalidad?                     | 4        | 4          | 4          |                                |
| Referencias del candidato | 5. ¿Cuáles son las referencias de candidato que se toma en cuenta en la selección de personal?                      | 4        | 4          | 4          |                                |

- **Segunda subcategoría: *Aplicación de técnicas de selección***
- Objetivos de la subcategoría: Analizar de qué manera la aplicación de técnicas de selección es un factor de selección de personal en una municipalidad de lima, 2023

| Códigos                                 | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Examen médico                           | 6. ¿Dígame como es el examen médico al seleccionar el personal?  | 4        | 4          | 4          |                                |
| Entrevista                              | 7. ¿Cómo fue su entrevista al seleccionar el personal en la municipalidad? / ¿Podría mencionarme una de ellas?                         | 4        | 4          | 4          |                                |
| Evaluación de conocimientos             | 8. ¿Cómo se realiza la evaluación de conocimientos de los candidatos?  | 4        | 4          | 4          |                                |
| Evaluación psicológica a los candidatos | 9. ¿Cómo se realiza la evaluación psicológica de los candidatos en la municipalidad?   | 4        | 4          | 4          |                                |
| Evaluación de competencias              | 10. ¿Cómo se realiza la evaluación de competencias como trabajo en equipo, resiliencia, comunicación efectiva, liderazgo, entre otros? | 4        | 4          | 4          |                                |

- **Tercera subcategoría: Elección de candidatos finalistas**
- Objetivos de la subcategoría: Analizar de qué manera la elección de candidatos finales es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023

| Códigos                     | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Criterios de preselección.  | 11. Cuénteme ¿Cuáles son los criterios en la preselección de los candidatos?                | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Armado del file             | 12. Describa ¿Como es el procedimiento de armado de file?                                   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Firma de contrato           | 13. ¿Cuál es el procedimiento de firma de contrato con un personal nuevo?                   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Proceso de Onboarding       | 14. ¿Cómo se realiza el proceso de ingreso de un nuevo personal?                            | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Seguimiento post-selección. | 15. ¿Como se realiza el seguimiento a los candidatos que han sido que han sido contratados? | 4        | 4          | 4          |                                   |



Marco Antonio Mera Portilla  
Maestro en Gestión Pública  
DNI N° 18093459

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

## Anexo 2

### Evaluación Juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Estudio de caso sobre los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

|  |  |                                  |
|--|--|----------------------------------|
| Nombre del juez  | Dr. MIGUEL ANGEL PEREZ PEREZ           |                                  |
| Grado profesional  | Maestría ( )                           | Doctor ( )                       |
| Área de formación académica                                | Clínica ( ) Educativa ( )              | Social ( )<br>Organizacional ( ) |
| Área de experiencia profesional                            | Gestión Pública, Economía              |                                  |
| Institución donde labora                                   | Universidad Cesar Vallejo              |                                  |
| Tiempo de experiencia profesional en el área               | De 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( ) |                                  |
| Experiencia en investigación Psicométrica (Si corresponde) |  |                                  |

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre de la prueba:  | Guión de Preguntas de la entrevista semi estructurada  |
| Autora:               | Flormira Trujillo Jara   |
| Procedencia:          | Maestría en Gestión Pública  |
| Administración:       | Entrevista   |
| Tiempo de aplicación: | 20 minutos   |
| Ámbito de aplicación: | Municipalidad de El Agustino   |
| Significación:        | Se tiene como categoría de investigación a Selección de Personal, la cual está compuesta por subcategorías como: Candidatos captados por el reclutamiento (formas de reclutamiento, fuentes de reclutamiento, costos de reclutamiento, perfil del puesto, referencias del candidato); Aplicación de técnicas de selección (examen médico, entrevista, evaluación de conocimientos, evaluación psicológica a los candidatos, evaluación de competencias); Elección de candidatos finalistas (criterios de selección, armado del file, firma de contrato, proceso de onboarding y seguimiento post-selección). Asimismo, el objetivo principal de esta investigación es analizar los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023. |

#### 4. Soporte técnico

(descripción en función al modelo teórico)

| <b>Categoría</b>      | <b>Subcategoría</b>                          | <b>Definición</b>   |
|-----------------------|--|---|
| Selección personal de | Captación de candidatos de reclutamiento por | Se refiere al proceso de identificar, atraer a individuos potencialmente calificados y adecuados para ocupar vacantes en una organización (Aguilera et al.,2019)  |
|                       | Aplicación de técnicas de selección de       | Se refiere al proceso de evaluar a los candidatos que han sido captados mediante diversas fuentes de reclutamiento con el objetivo de identificar a los individuos más adecuados y calificados para ocupar un puesto vacante en una organización (Amo, 2019). |
|                       | Elección de candidatos finalistas de         | Se puede llevar a cabo un seguimiento para asegurarse de que el proceso de incorporación se realice de manera efectiva y que los candidatos se adapten a sus nuevos roles y al entorno de la organización (Amo, 2019)   |

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

A continuación, a usted le presento el “GUIÓN DE PREGUNTAS SEMI ESTRUCTURADA” elaborado por FLORMIRA TRUJILLO JARA en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

| <b>Categoría</b> | <b>Calificación</b>          | <b>Indicador</b>  |
|------------------|------------------------------|---|
| Claridad         | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro   |
|                  | 2. Bajo nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|                  | 3. Moderado nivel            | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|                  | 4. Alto nivel                | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| Coherencia       | 1. Totalmente en desacuerdo  | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|                  | 2. En desacuerdo             | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|                  | 3. De acuerdo                | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|                  | 4. Totalmente de acuerdo     | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| Relevancia       | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|                  | 2. Bajo nivel                | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|                  | 3. Moderado nivel            | El ítem es relativamente importante.  |
|                  | 4. Alto nivel                | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesub-observaciones que considere pertinente.*

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

**Subcategorías del instrumento:** “Estudio de caso sobre los factores de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023”.

- **Primera subcategoría: *Candidatos captados por reclutamiento***
- Objetivos de la subcategoría: Analizar de qué manera la captación de candidatos por reclutamiento es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023

| Códigos                   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Formas de reclutamiento   | 1. ¿Cuáles son las principales formas de reclutamiento que practican en la municipalidad?                           | 4        | 4          | 4          |                                |
| Fuentes de reclutamiento  | 2. ¿Cuáles son las fuentes más confiables que utiliza la municipalidad para el reclutamiento? mencione uno de ellos | 4        | 4          | 4          |                                |
| Costos de reclutamiento   | 3. Cuénteme ¿cuáles son los costos que implica el reclutamiento en comparación con su eficacia?                     | 4        | 4          | 4          |                                |
| Perfil del puesto         | 4. ¿Explíqueme cuál es el perfil que se requiere para un puesto de trabajo en la municipalidad?                     | 4        | 4          | 4          |                                |
| Referencias del candidato | 5. ¿Cuáles son las referencias de candidato que se toma en cuenta en la selección de personal?                      | 4        | 4          | 4          |                                |

- **Segunda subcategoría: *Aplicación de técnicas de selección***
- Objetivos de la subcategoría: Analizar de qué manera la aplicación de técnicas de selección es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023

| Códigos                                 | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Examen médico                           | 6. ¿Dígame como es el examen médico al seleccionar el personal?  | 4        | 4          | 4          |                                |
| Entrevista                              | 7. ¿Cómo fue su entrevista al seleccionar el personal en la municipalidad? / ¿Podría mencionarme una de ellas?                         | 4        | 4          | 4          |                                |
| Evaluación de conocimientos             | 8. ¿Cómo se realiza la evaluación de conocimientos de los candidatos?  | 4        | 4          | 4          |                                |
| Evaluación psicológica a los candidatos | 9. ¿Cómo se realiza la evaluación psicológica de los candidatos en la municipalidad?   | 4        | 4          | 4          |                                |
| Evaluación de competencias              | 10. ¿Cómo se realiza la evaluación de competencias como trabajo en equipo, resiliencia, comunicación efectiva, liderazgo, entre otros? | 4        | 4          | 4          |                                |

- **Tercera subcategoría: Elección de candidatos finalistas**
- Objetivos de la subcategoría: Analizar de qué manera la elección de candidatos finales es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima, 2023

| Códigos                     | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Criterios de preselección.  | 11. Cuénteme ¿Cuáles son los criterios en la preselección de los candidatos?                | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Armado del file             | 12. Describa ¿Como es el procedimiento de armado de file?                                   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Firma de contrato           | 13. ¿Cuál es el procedimiento de firma de contrato con un personal nuevo?                   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Proceso de Onboarding       | 14. ¿Cómo se realiza el proceso de ingreso de un nuevo personal?                            | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Seguimiento post-selección. | 15. ¿Como se realiza el seguimiento a los candidatos que han sido que han sido contratados? | 4        | 4          | 4          |                                   |



-----  
MIGUEL ANGEL PEREZ PEREZ  
Dr. en Psicología  
DNI N° 07636535

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.

## Anexo 5: Carta de presentación.

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

Lima SJL, 10 de octubre del 2023

N°Carta P. 0210 – 2023-2 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
HECTOR RUBEN PEÑA TARAZONA  
Gerente de Administración y Finanzas  
Municipalidad del Distrito de El Agustino



**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **TRUJILLO JARA FLORMIRA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **TRUJILLO JARA FLORMIRA.** identificado(a) con DNI N.° 10577511 y código de matrícula N° 6500030386; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**ESTUDIO DE CASO SOBRE LOS FACTORES EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA, 2023**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



## Anexo 6: Codificación de transcripción de entrevistas en Atlas. Ti.9

The screenshot shows the Atlas.ti interface with the document 'D 1: RESUMEN DE LA ENTREVISTA Editado'. The main text area contains the following content:

1: **N-001**

2: 1:

3: Bueno, lo más importante es el reclutamiento interno porque tiene como objetivo cubrir vacantes con los empleados de la institución, segundo es reclutamiento externo, se centra mayormente buscar mejores perfiles de un personal y un tercero sería mixto lo cual involucra a los empleados actuales, así como candidatos que se encuentren en el mercado.

4: 2: |

5: En este caso, en la municipalidad, lo más que utilizamos son las redes sociales y también en actividades de eventos comunales que realiza denominado captando talentos y también pues ahora mayormente como se hace todo bajo normativa servir es uno de los que tiene como app para poder ingresar ahí todo o revisar cuando se hace convocatoria.

6: 3:

7: Bueno el recurso más importante de esta institución es la correcta aplicación de todos los procesos, para poder alcanzar unos objetivos, pero sin embargo cada proceso requiere de personas con características distintas que deben ser probadas durante el proceso de contratación y también pues eso nos va a generar un costo adicional.

8: 4:

9: Bueno, en este caso el perfil es de acuerdo para qué área está convocando y en ella describe las tareas que va a ser de su responsabilidad, por ello es de suma importancia revisar muy bien el currículo donde indica las competencias, conocimientos, actitudes, cualidades en eso nosotros nos ceñimos.

10: 5:

On the right side, several manual codes are applied to the text:

- 111 el reclutamiento...
  - reclutamiento externo
  - reclutamiento interno
  - reclutamiento mixto
- 112 en la municipalidad...
  - aplicativo SERVIR
  - eventos comunales: captando L...
  - redes sociales
- 113 el recurso más...
  - correcta aplicación/objetivos
  - evaluación de experticia/dificul...
- 114 el perfil es d...
  - área
  - currículo(CV)
  - responsabilidad/funciones/tare...

The screenshot shows the Atlas.ti interface with the document 'D 1: RESUMEN DE LA ENTREVISTA Editado'. The main text area contains the following content:

29: Bueno, en este caso se prepara un ambiente de trabajo de que el personal nuevo se sienta a gusto y luego también se presenta a sus compañeros, se asigna algunas tareas para que vaya reconociendo el ambiente.

30: 15:

31: A nosotros como área encargada de seleccionar el personal, también es nuestro interés, hacer seguimiento, supervisar a los colaboradores que se han integrado hacer seguimiento mensualmente cada dos a tres meses y también que nos va a permitir como entidad pública, es medir su rendimiento.

32: **N-002**

33: 1:

34: Acá en la municipalidad es a través de CAS y 1057 también mediante convocatorias la oficina de talento humano es el encargado de dicho proceso.

35: 2:

36: A través de correo, a través de propaganda, mediante páginas web, mediante este marketing, mediante ferias de trabajo, dentro de las mismas entidades.

37: 3:

38: Dependiendo de Término de Referencia del personal qué es lo que uno pide también la oficina qué es lo que uno necesita.

On the right side, several manual codes are applied to the text:

- 114 ambiente salud...
  - ambiente saludable
  - responsabilidad/funciones/tare...
  - vinculación con el equipo
- 115 A nosotros...
  - integración de colaboradores
  - medir rendimiento
- 116 en la mu...
  - CAS
  - eventos comunales: captando L...
  - ley concurso laboral
- 117 ferias de...
  - correo electrónico
  - eventos comunales: captando L...
  - página web municipal
  - redes sociales
- 118 Depend...
  - referencias/méritos

## Anexo 7: Base de Datos en Atlas.ti.9

Archivo Inicio Buscar & Codificar Analizar Importar & Exportar Herramientas Ayuda Tabla de co-ocurrencias Diagrama Sankey

Mostrar tabla  Mostrar diagrama Sankey  Actualizar  Mostrar conteo  Usar el operador Y  Filas => Columnas  Ajustar las columnas de forma automática  Detalles  Exportar a Excel

Mostrar coeficiente  Agrupar las citas  Congelar la primera columna  Especificar tamaño de la columna 100,0

Vista Datos Tabla Exportar

Explorador del  Tabla de co-ocurrencias

Buscar

Buscar códigos para posicionar en la

TESIS TRUJILLO

- Documentos
- Códigos (65)
  - redes sociales
  - referencias/méritos
  - responsabilidad/funciones
  - selección perfil requerido
  - sin corrupción
  - sin costo
  - sin relevancia en el área a
  - test psicotécnico/psicológ
  - transparencia
  - trimestral/mensual/seman
  - vinculación con el equipo
- Memos (0)
- Redes (7)
  - Grupos de do
  - Grupos de cóo
  - Grupos de me
  - Grupos de red
  - Transcripciones

selecciona ítem para ver u comentario

| Nombre         | selección p... | sin corrupci... | sin costo | sin relev... | test psicoté... | transparencia | trimestral/... | vinculaci... |
|----------------|----------------|-----------------|-----------|--------------|-----------------|---------------|----------------|--------------|
| aptitudes/...  | 28             | 1               | 10        | 14           | 14              | 7             | 9              | 4            |
| área           | 6 (0,12)       |                 |           |              | 1 (0,05)        | 1 (0,07)      | 1 (0,03)       |              |
| candidato...   | 5              |                 |           |              |                 |               |                |              |
| carreras pr... | 1 (0,02)       |                 |           |              |                 |               |                |              |
| CAS            | 2 (0,05)       | 1 (0,07)        |           |              |                 |               | 1 (0,05)       |              |
| con releva...  |                |                 |           | 11 (0,69)    |                 |               |                |              |
| conocimie...   | 2 (0,04)       |                 |           |              |                 |               |                |              |
| contratación   | 5 (0,12)       | 1 (0,06)        |           |              |                 |               |                |              |
| Convocato...   | 5 (0,13)       |                 |           |              |                 |               |                |              |
| correcta a...  | 1              |                 |           |              |                 |               |                |              |
| correo ele...  | 1              |                 |           |              |                 |               |                |              |
| currículo(C... | 1 (0,02)       |                 |           |              |                 | 1 (0,04)      |                |              |
| document...    | 3 (0,07)       |                 |           |              |                 |               |                |              |
| edad           | 2              |                 |           |              |                 |               |                |              |
| eficiencia...  | 1              |                 |           |              |                 |               |                |              |
| entrevista...  | 3              |                 |           |              |                 |               |                |              |
| entrevista...  | 3 (0,06)       |                 |           |              | 1 (0,03)        | 2 (0,06)      |                |              |

documentación/estudios concluidos(20) @ transparencia(7)

1 citas vinculadas al código

Busca

2

- actitudes
- percepción/ra

Comentario:

No hay nada que muestra

1 citas vinculadas al código

Busca

2

- actitudes
- percepción/ra

Comentario:

No hay nada que muestra

## Anexo 8. Matriz de coherencia de conclusiones y objetivos

| Categoría                                | Subcategorías                             | Objetivo  | Coefficientes          | Conclusiones |
|--|---|---|------------------------|--------------|
| <b>Factores de selección de personal</b> | Captación de candidatos por reclutamiento | Analizar de qué manera la captación de candidatos por reclutamiento es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima,2023 | 0,88; 0,56; 0,53; 0,50 | se cumplió   |
|  | Aplicación de técnicas de selección       | Analizar de qué manera la aplicación de técnicas de selección son un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima,2023      | 0,69                   | se cumplió   |
|  | Elección de candidatos finalistas         | Analizar de qué manera la elección de candidatos finales es un factor de selección de personal en una municipalidad de Lima,2023.           | 0,40                   | se cumplió   |