



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de procesos para selección del personal en una municipalidad
distrital de Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Chero Farro, Thelvy Ysabel Victoria (orcid.org/0000-0002-4387-0597)

ASESORES:

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

Dr. Gomez Fuertes, Alberto (orcid.org/0000-0003-0908-5138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

De una manera especial dedico el presente trabajo de investigación a todos los que se sumaron en apoyarme en la realización de la misma, como son mis asesores, directivos, funcionarios de la universidad, representantes de la Municipalidad.

Thelvy Ysabel Victoria

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por permitirme realizar cada acción y actividad, por ser quien guía mis pasos a bien.

A mis queridos padres y hermanas en homenaje a su valioso sacrificio que día a día me demuestran su apoyo incondicional.

Thelvy Ysabel Victoria

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| RESUMEN | v |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II.MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... | 14 |
| 3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN | 15 |
| 3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO..... | 16 |
| 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 16 |
| 3.5. PROCEDIMIENTOS:..... | 17 |
| 3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS..... | 17 |
| 3.7. ASPECTOS ÉTICOS | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN..... | 23 |
| VI. CONCLUSIONES | 28 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 29 |
| VIII. PROPUESTAS | 30 |
| REFERENCIAS | 31 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Table 1 | 18 |
| Niveles de la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo..... | 18 |
| Table 2 | 19 |
| Niveles del proceso de reclutamiento en una municipalidad distrital de Chiclayo..... | 19 |
| Table 3 | 20 |
| Niveles del perfil de puestos en una municipalidad distrital de Chiclayo..... | 20 |
| Table 4 | 21 |
| Niveles del proceso de transparencia en una municipalidad distrital de Chiclayo..... | 21 |
| Table 5 | 22 |
| Niveles del Proceso de Selección en una municipalidad distrital de Chiclayo..... | 22 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Estructura de la propuesta (esquema)..... | 36 |
|---|----|

RESUMEN

El trabajo de investigación en curso se denomina Gestión de procesos para selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo, tuvo como objetivo general diseñar una propuesta de gestión de procesos que mejorará la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo. El tipo de investigación fue no experimental, con un corte transversal, descriptivo, propositivo. La población y muestra estuvo conformada por 36 trabajadores administrativos, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario y a la vez análisis documental del proceso de selección del personal de la entidad municipal, para el procesamiento de datos se utilizó el Excel y el Software estadístico fue el programa SPSS versión 25.0. Se evidenció que el 92% de las respuestas de los colaboradores indican un nivel de selección del personal medio, mientras que solo el 03% señala un nivel alto. Esto corroboró que hay deficiencias en la gestión de procesos de selección de personal en la entidad de estudio, situación que se relaciona con la eficiencia y productividad en la prestación del servicio público, lo que representó una cifra a tomar en cuenta para la aplicación de la propuesta. Se concluyó que la Municipalidad muestra deficiencia en la selección del personal, resultando oportuno el aporte de la presente investigación.

Palabras clave: Selección del personal, reclutamiento, puesto de trabajo, perfil profesional.

ABSTRACT

The research project is titled Process Management for Personnel Selection in a District Municipality of Chiclayo. The general objective was to design a process management proposal that will improve the selection of personnel in a district municipality of Chiclayo. The research design employed a non-experimental, cross-sectional, descriptive, and propositional approach. The population and sample consisted of 36 administrative employees. The research utilized a questionnaire and documentary analysis of the personnel selection process within the institution. Data processing was conducted using Excel, and the statistical software employed was SPSS version 25.0. It was evident that 92% of the collaborators' responses indicate a medium level of personnel selection, while only 03% indicate a high level. This confirmed that there are deficiencies in the management of personnel selection processes in the study entity, a situation that is related to efficiency and productivity in the provision of public service, which represented a figure to be taken into account for the application of the proposal. It was concluded that the Municipality shows deficiency in the selection of personnel, making the contribution of this investigation timely.

Keywords: Personnel Selection, Recruitment, Job Position, Professional Profile.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones tanto públicas como privadas se destacan según la calidad de las personas que seleccionen y desempeñen sus funciones diariamente. Por ello, el proceso de selección y contratación de personal resulta ser la pieza fundamental para encontrar personal de calidad, reconociendo sus habilidades y atributos, que se adapten a la organización tanto en teoría como en la ejecución.

La globalización a nivel mundial ha elevado la diversidad del entorno laboral actual, el rendimiento del sector público está determinado por su capacidad del tipo de organización de sus recursos humanos con las capacidades, habilidades y competencias necesarias (Imucheri & Kakuba, 2022). En lo que respecta al ámbito internacional, en las organizaciones de Indonesia, por ejemplo, se detectó que tienen dificultades para atraer y seleccionar al personal adecuado para cubrir los puestos de trabajo vacantes, lo que ha tenido una influencia perjudicial en el rendimiento de los empleados (Sarinah et al., 2016). Según los estudios realizados en Tanzania, el rendimiento de las instituciones públicas ha experimentado una importante pérdida de rendimiento como resultado de los malos métodos de contratación (Karia et al. 2016). Del mismo modo, en Uganda, los malos procesos de contratación y selección marcados por el favoritismo ha repercutido en el rendimiento de los empleados de los gobiernos locales desde que se transfirió la autoridad de contratación a nivel del gobierno local (Ministerio de Servicios Públicos, 2018).

En el Perú, con la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil y el Decreto Supremo 040-2014-PCM - se buscó que todas las entidades estatales mejoren su gestión en lo que respecta al recurso humano a fin de asegurar niveles óptimos de la correcta prestación del servicio público y evitar el direccionamiento en todos los procesos de contrataciones, con el fin de obtener personal altamente competitivo y capacitado. Resultó de vital importancia conocer a detalle si en una municipalidad distrital de Chiclayo, en la etapa del proceso de selección y contratación de personal se está obstruyendo o nulificando el ingreso al servicio público de personas con las aptitudes psicológicas y el perfil laboral adecuado; ello debido a que los malos procesos de contratación y selección marcados

por el favoritismo repercuten en el rendimiento de los servidores administrativos de los gobiernos locales y por ende, en la prestación del servicio.

En este sentido, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera la propuesta de gestión de procesos mejorará la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo? y como cuestiones específicas ¿Cuál es el nivel de la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo?; ¿Cuál es el nivel del proceso de reclutamiento en una municipalidad distrital de Chiclayo? ¿Cuál es el nivel del perfil de puestos en una municipalidad distrital de Chiclayo? ¿Cuál es el nivel del proceso de transparencia en una municipalidad distrital de Chiclayo?; ¿Cuál es el nivel del proceso de selección en una municipalidad distrital de Chiclayo?

Ello debido a que, lamentablemente se advirtió que el personal seleccionado para cubrir puestos de trabajo, no cumple con el perfil adecuado, como consecuencia que, en la etapa de contratación de personal, no existe un estricto y riguroso filtro de selección. Como bien lo afirma Zayas (2010) elegir no significa excluir a algunos discriminando a otros, sino que una selección adecuada proporciona la oportunidad de categorizar al personal según sus capacidades y habilidades. Siendo que la controversia no radica en seleccionar, sino en cómo se ejecuta dicha selección; en los parámetros, lineamientos, políticas, objetivos, pero por sobre todo en el proceder de las personas responsables de ello; de aquí la urgente necesidad de contar con principios éticos que guíen el proceso de contratación.

La situación actual de la entidad municipal en estudio, reflejó que existe un bajo rendimiento en las funciones de los trabajadores administrativos, ello como consecuencia que dicho personal no ha estado sujeto a una rigurosa aplicación de los lineamientos de selección de personal en su proceso de inserción a la institución. Dentro de esta misma línea, Chiavenato (2010) conceptualizó el desenvolvimiento laboral como el esfuerzo personal dirigido hacia los objetivos fijados de la institución, el cual va depender de las habilidades y profesionalismo de las personas y el rol desempeñan. Sumado a ello, se tiene que los procesos de selección del personal, se han visto empañados mayormente en actos de corrupción que desencadenan una elección parcializada y basada en

favoritismos subjetivos, que han traído como consecuencia una insatisfacción por parte de la población, quien ha mostrado su rechazo frente al deficiente servicio brindado.

La presente investigación se justificó desde el aspecto teórico, por lo que se utiliza la teoría de Vroom (1964) citado por Tamayo en el año 2018, siendo que dicho autor advirtió que la variable escogida debe ser enfocada desde el aspecto de la eficiencia y efectividad. En lo que respecta a la metodología, la investigación es de tipo cuantitativo, donde se buscó el mejoramiento de los procesos en la selección de personal de dicha entidad, la cual se tradujo en mejorar los desempeños laborales y su capacidad de respuesta en servicios de calidad a la población.

Esta investigación ayudó a tomar las decisiones más pertinentes para la selección de personal, la mejora del recurso humano y el desempeño en el centro de trabajo. En la práctica la problemática es real porque sucede no solo en esta entidad del Estado sino también en otras, buscando contribuir al desarrollo de la meritocracia e influir en la importancia de desarrollar estrategias más estrictas y rigurosas que ayuden a los procesos de selección en el estado peruano.

Como objetivo general se propuso diseñar una propuesta de gestión de procesos que mejorará la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo. Asimismo, se menciona los objetivos específicos: determinar el nivel de la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo; determinar el nivel del proceso de reclutamiento en una municipalidad distrital de Chiclayo; determinar el nivel del perfil de puestos en una municipalidad distrital de Chiclayo; determinar el nivel del proceso de transparencia en una municipalidad distrital de Chiclayo; determinar el nivel del Proceso de Selección en una municipalidad distrital de Chiclayo; y por último validar la propuesta por expertos para que se proponga a las autoridades y apliquen en un corto plazo. Finalmente, se planteó como hipótesis que una propuesta en la gestión de procesos mejorará la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante distintas investigaciones se sustentó las variables a nivel nacional e internacional. En el estudio se consideró la investigación de Putra (2022) el cual tuvo como objetivo determinar el alcance de la implementación de la meritocracia existente en la ciudad de Binjai. Esta investigación tuvo un enfoque cualitativo con un método descriptivo. La técnica de recolección utilizada fue por entrevista, observación y documentación. Como resultado de esta investigación se tuvo que la implementación del sistema de méritos en la ciudad de Binjai dio resultado. Sin embargo, la implementación no se maximiza debido a la ausencia de una hoja de ruta del gobierno local. Se concluyó que mediante el sistema de mérito se va poder seleccionar a un postulante para un determinado cargo público, basándose únicamente en sus méritos esto es mayor experiencia profesional y desarrollo personal, ambos con gran valoración global. Esta investigación determinó en qué medida la selección de los cargos públicos de acuerdo a un sistema de méritos representó una mejor prestación de servicio a favor de la población, ello debido a que la correcta selección de los directivos públicos mediante el referido sistema mejoró tanto la organización interna de la entidad como los resultados.

Así se tuvo la investigación de Ashitkumar & Pitroda (2021) quienes buscaron definir seleccionar y reclutar el personal en el sector de la construcción. La investigación tuvo como objetivo analizar, identificar y concluir cuáles fueron las prácticas aplicadas en las fases de reclutamiento, selección y capacitación que se implementaron en las organizaciones. Se obtuvo como resultado de esta investigación, que las organizaciones que implementaron tecnologías y estrategias innovadoras modernizaron y mejoraron la eficiencia que tiene su método de reclutamiento y selección, lo cual generó un plan de preparación que garantice que los puestos de trabajo en vacancia se cumplan de forma más rápida y de la forma más rentable. Se concluyó que la era digital ha generado muchos cambios en el ámbito organizacional de las empresas, siendo uno de ellos la incorporación de la tecnología en la etapa de selección de personal, lo cual permite mayor proactividad en la búsqueda del mejor

recurso humano, mediante el uso de redes sociales u otras alternativas tecnológicas.

Es importante referenciar a Samán et al. (2021) quienes tuvieron como objetivo realizar un estudio de la literatura actual sobre el uso de juegos de carácter profesional, el diseño de evaluación en base a juegos, simulaciones similares a un juego, gamificación, entre otras perspectivas basadas en juegos para incluirlas en los procesos de seleccionar y contratar personal. Se obtuvo como resultado de esta revisión que existió una amplia gama de oportunidades en torno al enfoque basado en juegos para apoyar los procesos de reclutar y seleccionar personal en las organizaciones. Se concluyó que la gamificación durante el proceso de selección de personal permitió se utilicen técnicas lúdicas a fin de lograr una contratación del talento humano de manera distinta a la tradicional aplicando un enfoque más profesional y experiencial. Ello debido a que los procesos de selección en la actualidad no son más que el resultado de los permanentes cambios que desde su concepción ha representado, pues hoy en día las organizaciones se encuentran obligadas a actualizar su gestión de procesos de selección a fin de poder lograr una aplicación integral de las ciencias sociales que deben ser parte de este proceso; todo ello con la finalidad de poder permitir la incorporación al mejor y exclusivo recurso humano para la plaza vacante que se pretende cubrir.

También, se consideró a Salvador et al. (2019) quienes tuvieron como objetivo analizar la literatura para poder entender de mejor manera los conceptos influyentes éticos en relación con la contratación y selección de empleados en una organización, se justificó en el hecho de que el acto de contratar conlleva implicaciones de moralidad y legalidad en una empresa. Los resultados encontrados en la investigación revelaron que los gerentes encargados de contratación estuvieron influenciados por conceptos de moralidad, inclusión, diversidad, equidad e integridad en el trabajo al momento de contratar un personal nuevo. Se concluyó que la ética profesional aplicada en el proceso de selección de personal, resultó ser indispensable, pues frente a su ausencia se puede realizar el reclutamiento basado en subjetividades, situación que afectaría indescritiblemente a todos los candidatos que aspiran ingresar a la entidad. Ello

porque muchas veces, lamentablemente se hace una discriminación de candidatos, dejándose influenciar por cuestiones que nada tienen que ver con su desarrollo profesional del postulante; debiendo resaltarse que la ética profesional debe desarrollarse durante todo el proceso de contratación de personal.

Quisbert (2016) alertó que no todos los servidores administrativos están familiarizados con la misión de la entidad, es decir, tienen ausencia de conocimiento sobre los objetivos de CEI SRL. Fue apropiado otorgar la debida importancia a estos factores, ya que los empleados deben familiarizarse con la empresa, lo que constituye un estímulo para fortalecer su responsabilidad con la organización. Dado que CEI SRL es una entidad dirigida a proporcionar servicios educativos complementarios, es crucial contar con un personal indóneo y competente para garantizar la satisfacción del usuario y lograr una percepción positiva del servicio ofrecido.

En cuanto a los antecedentes nacionales se resaltó a Valeriano (2021) quien tuvo como objetivo desarrollar un marco práctico y teórico que abarcó el tema de reclutar, seleccionar y contratar trabajadores de forma remota y virtual en las organizaciones. Como resultado de este estudio los autores resaltaron los cambios como consecuencia del COVID-19 en cuanto al proceso de reclutar y contratar personal para las empresas, hoy en día las organizaciones incluyen nuevas estrategias y métodos tanto innovadores como prácticos para poder incorporar personal de calidad a su organización. El uso de las tecnologías resultó importante al momento de realizar una transformación digital de los procesos organizacionales y se requirió contar con personal capacitado y que estos estén bien remunerados. Por último, se recalcó la importancia de la meritocracia empresarial como medio para reclutar personal con las competencias necesarias para garantizar efectividad, eficiencia y eficacia en sus actividades. Se concluyó que al referirse a meritocracia se hace alusión al proceso de selección de personal en determinado cargo público donde prevalece la objetividad y no factores externos a su experiencia, mérito y currículo del postulante. Siendo así, la figura de la meritocracia debería ser utilizada en todas las gestiones públicas a fin de garantizar un servicio más óptimo y eficaz porque prevalecen las capacidades

profesionales del trabajador que deben ir mejorando constantemente.

Se seleccionó la investigación realizada por Ipanaqué (2021) quien en su estudio tuvo como objetivo identificar la relevancia y su impacto que tuvieron las empresas al contar con un determinado personal indóneo y competitivo para cumplir con las metas y logros organizacionales establecidos, dando un enfoque al área de recursos humanos y sus procesos de reclutamiento, selección y contratación de trabajadores. Como resultado de este estudio los autores resaltaron que para que exista dentro de las organizaciones un eficaz proceso de selección de personal, estas deben tener un plan con procesos e instrumentos óptimos y previamente validados que permitan captar, evaluar, entrevistar, observar y seleccionar al postulante idóneo que se adecue a los requisitos del puesto solicitado, por lo que la selección basada en competencias resultó de gran importancia en la empresa, seleccionar al personal de acuerdo a sus actitudes, aptitudes, relacionamiento, motivaciones y control de sí mismos para que estén presentes en toda su rutina de trabajo hace que el personal este de la mano con los objetivos empresariales. Concluyendo que resultó elemental la existencia de un estricto y riguroso filtro en la etapa de seleccionar y contratar personal, a fin de evitar el ingreso de trabajadores a la gestión pública por influencias y consecuentemente prevenir la corrupción.

También es relevante mencionar a Peña (2020) quien su trabajo tuvo como propósito analizar y desarrollar la selección de personal con soporte en las tecnologías. Para ellos se realizó un análisis de la literatura existente a nivel de Europa, Norteamérica y Latinoamérica, incluido el Perú. Resultó de esta investigación que en países como Estados Unidos y otros países europeos la implementación de tecnología en los procesos de reclutamiento, seleccionar y contratar trabajadores, se desarrolló de forma eficiente y fue una estrategia más competitiva a nivel internacional; empleando las redes sociales y la inteligencia artificial, altamente demandados por el aspecto de mercado y fuerza laboral, ya que implementar tecnología dotando de la utilidad que brinda la digitalización ha dado resultados de competencia y crecimiento económico. Concluyendo que la aparición del internet y de la tecnología cada vez más

sofisticada, han representado un enorme crecimiento en la etapa de evaluación de postulantes.

Resulta relevante citar a Ramírez (2020) quien tuvo como objetivo recopilar información sobre las estrategias que vienen siendo implementadas actualmente en los procesos de gestión del personal: el reclutamiento, la selección y retención realizada en el área de producción de la Compañía Americana de Conservas, Ica, Perú. Para ello se realizó entrevistas para obtener un diagnóstico del contexto actual de los procesos en vigencia, para que posteriormente se elaboren las estrategias pertinentes y reforzar las actividades de estas fases de selección. El resultado de su investigación radicó en que los procesos dentro del área de recursos humanos en cuanto a seleccionar personal es un rol muy importante por lo que se debe establecer guías, planes, estrategias y métodos claros, adaptables y óptimos a los cambios laborales, de manera que logre resultados de selección y retención de personal que estén enfocados en los objetivos institucionales de la empresa. Concluyendo que una efectiva estrategia de selección de personal implicó la existencia de lineamientos para elegir a los postulantes teniendo en consideración su profesionalismo, competencias y valores que sean acorde con los objetivos institucionales.

Colca (2016) llegó a la conclusión de que, después de analizar el reclutamiento y la selección del personal de una entidad municipal, el 50% admitió que el proceso de reclutamiento fue defectuoso. El 64% de los encuestados dijo que la estructura que la municipalidad había implementado para el proceso de selección era ineficiente. Además, un 57% expresó que las evaluaciones teóricas y prácticas rara vez se llevan a cabo y son de baja calidad, y finalmente, las herramientas psicológicas no se utilizaron, clasificándolas como malas. Como resultado, se dedujo que hubo un reclutamiento y selección deficientes, lo que repercutió negativamente en el proceso de selección de personal de los empleados públicos. En cuanto al desempeño laboral de los empleados municipales, el 64% de las 9 personas encuestadas mencionaron que solo algunas veces mantienen una imagen confiable en sus labores. Además, el 71% mostró en ocasiones predisposición para cambiar la metodología de trabajo,

mientras que el 57% admitió que en algunas ocasiones trabajaron para cumplir con los objetivos institucionales. Por último, el 57% solo algunas veces persiste hasta lograr las metas y objetivos. En resumen, se puede establecer que hubo un deficiente desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad en estudio, relacionado con inadecuados procesos de selección de personal que afectaron negativamente en el desenvolvimiento laboral de los servidores administrativos.

Dentro del marco teórico de la selección del personal según Huseyin et al. (2020) mencionaron a Frederick Taylor, denominado como el padre de la gestión científica quien, a principios de 1900, allanó el camino para el desarrollo de las funciones de personal de hoy en día. En su libro Shop Management, tuvo como objetivo proporcionar un método científico para la selección y formación de trabajadores. Además, introdujo sistemas de incentivos para recompensar a los empleados por un desempeño altamente efectivo para motivar e inspirar a todos los empleados. El resultado de su investigación radicó en que, para lograr el nivel óptimo de productividad de los trabajadores, se debió desarrollar modelos y políticas prácticas relacionadas para la gestión de recursos humanos. Concluyendo que el sistema de incentivos laborales repercutió de manera considerable en el desempeño del trabajador pues lo animó a trabajar con más empeño por la entidad. Éstos pueden ser estímulos no necesariamente económicos sino también de desarrollo profesional, cuyo objetivo es funcionar como recompensas para los trabajadores en contraprestación a su desempeño que permite lograr la misión institucional.

Dentro del mismo contexto, Fernández et al. (2015) describieron la selección de personal como el conjunto de actividades y técnicas realizadas por la entidad, considerando el direccionamiento estratégico y la normativa legal de la institución. El objetivo es identificar al trabajador idóneo para desempeñar una actividad específica. Lo conceptualizan como un proceso riguroso que debe ser supervisado por las personas clave o jefes de áreas para asegurarse de que los candidatos cumplan con los requisitos establecidos. Por su parte, Anderson et al. (2001) se centraron en cuatro temas principales en su estudio: la aptitud de los candidatos a los métodos de

selección, la teoría de la atribución y la investigación en la selección, las perspectivas de justicia distributiva y procesal, y la decisión de los postulantes en el proceso de selección. De similar manera, McCarthy et al. (2017) y Trujillo et al. (2018) se centraron en las perspectivas de los candidatos dentro del proceso de seleccionar personal.

Según Doverspike et al. (2019) el proceso de seleccionar personal se basó en la identificación de predictores fiables, válidos y libres de sesgos. Los dispositivos populares de evaluación y selección incluyeron calificaciones mínimas, entrevistas, pruebas de capacidad cognitiva, evaluaciones de personalidad y pruebas de muestra de trabajo. Al igual que con el reclutamiento, los procesos de selección dependen más de la tecnología, con organizaciones que ofrecen sitios web de empleo que no solo sirven para atraer a los solicitantes a postularse, sino que también ofrecen diversas evaluaciones para la selección de candidatos. Como resultado, las pruebas de empleo a menudo se completaron en dispositivos móviles, como teléfonos inteligentes, un cambio en la entrega de pruebas que puede beneficiar o representar una desventaja para las personas mayores que buscan trabajo. De aquí que, la tecnología en los últimos tiempos se está insertando cada vez más en gran parte en el área de recursos humanos de las instituciones, siendo las redes sociales vistas como un canal que brinda eficacia y eficiencia al momento de la selección del personal, pues permitió una mayor proyección en todas sus etapas, las mismas que es posible realizarlas cada vez a menos costos posibles y menores tiempos pensados.

La planificación de seleccionar personal es el proceso mediante el cual una institución se asegura de tener el tipo y número de personas, en el puesto adecuado, en los momentos adecuados, capaces de realizar y ser eficientes, que ayuden a la entidad a lograr sus objetivos generales (Ralević et al., 2015; Rodríguez y Walters, 2017; Mohammad, 2020).

La selección del personal es obtener el número adecuado de recursos humanos, con las capacidades adecuadas, en los momentos y lugares adecuados, teniendo en cuenta que la asignación de personal a los puestos de trabajo es por largos períodos de tiempo (Vineeth, 2019). El personal que se adquiere para su contratación o

promoción suele ser seleccionado a través de un proceso de evaluación. El objetivo principal del reclutamiento debe ser la selección de candidatos que añadan valor a la organización (Hippolite y Haruna, 2017; Li, 2018).

El problema de la selección de personal es muy complicado debido a la presencia de muchos factores cualitativos y cuantitativos. Muchos empleadores utilizan evaluaciones previas a la contratación para identificar a los mejores candidatos entre un grupo de candidatos cualificados. Los empleadores adoptan herramientas predictivas para definir a los candidatos más exitosos, para detectar a los potenciales de otros candidatos y, además, para medir sus capacidades, habilidades y rasgos de personalidad. Gracias a las contrataciones exitosas, esperan reducir el tiempo del proceso de reclutamiento, para reducir el coste de contratación por empleado, maximizar la calidad de las contrataciones y la retención del personal y aumentar el rendimiento total de la organización (Bogen y Rieke, 2018).

Barr (2022) indicó que uno de los elementos más difíciles de la gestión de recursos humanos es el proceso que se sigue para contratar al personal. El proceso de buscar, seleccionar y contratar personas con talento pertenece al corazón de toda organización; una organización sin su capital humano no es nada. Dependiendo de la organización y de si pertenece al sector público o al privado, el proceso de contratación cambia y puede diferir en consecuencia. Existen dos categorías principales de organización de la función pública: el sistema basado en la carrera y el sistema basado en el cargo. En este sistema, se hace hincapié en la formación del personal y en la capacidad de ascenso en función de determinados criterios.

Por otro lado, en un sistema basado en el puesto, se contrata al candidato más adecuado para ocupar el puesto en función a sus aptitudes, la experiencia académica y laboral, personalidad, experiencia académica y laboral. Aunque el sistema basado en la carrera profesional ha estado vigente en el sector público desde hace muchas décadas, últimamente se está utilizando un modelo híbrido en el que se ofrece la eficacia administrativa y el desarrollo profesional.

Las dimensiones de la selección del personal fueron las siguientes de acuerdo con el instrumento escogido para la recolectar datos, en un primer momento se tuvo al proceso de reclutamiento, de aquí que la selección de personal para el reclutamiento por parte del área de recursos humanos implica, realizar estrategias bien definidas estructuradas por las organizaciones para seleccionar a los candidatos para determinados trabajos/tarea/puestos en la organización respectiva. Dado que el rendimiento del personal de la entidad está directamente relacionado con el logro de objetivos trazados, de allí que, seleccionar al candidato adecuado para el puesto adecuado sea muy importante (Muhammad et al., 2018).

Cabe agregar que el reclutamiento se entiende como el proceso mediante el cual la entidad trata de conseguir un determinado número de postulantes que, en un inicio, reúnan las características que coincidan con los objetivos institucionales de la entidad, es decir, la finalidad del reclutamiento no es otra que atraer a candidatos calificados para el puesto vacante, los cuales fueron entrevistados y estudiados minuciosamente antes de determinarse si resultan aptos o no para el puesto. De aquí que el proceso de reclutamiento no resulta ser una tarea fácil, pues ha evolucionado grandemente durante los últimos años pues de tener una concepción rígida que solo se centraba en la recepción de solicitudes presentadas por los postulantes, a una concepción dinámica, en aras de lograr un óptimo desarrollo de la empresa.

En un segundo momento se tuvo al perfil de puestos que según el autor Peña (2017) el perfil se conceptualiza como el cimiento de todo proceso de seleccionar personal, tal es así que un error en este extremo dará un mal resultado final. En la realidad de los hechos se advirtió que todos los postulantes pueden presentar un interesante perfil; no obstante a ello, el área de recursos humanos de manera obligatoria deberá tener presente cuales son los requisitos indispensables al momento de solicitar los perfiles para un determinado puesto de trabajo y sobre todo cuales son las posibilidades que existen dentro del mercado laboral de encontrar un postulante con ese perfil diseñado. Siendo ello, el único y más efectivo camino para una correcta contratación de personal en una empresa. Así mismo, se tuvo al proceso de

transparencia, que según los autores Jacksch & Klehe (2016) la transparencia durante los procedimientos de seleccionar personal consiste en revelar a los candidatos las dimensiones en las que se evalúa su desempeño, aumenta tanto la equidad como el desenvolvimiento de los candidatos.

Por su parte, el proceso de selección, según Salgado (2017) representa una de las fases más cruciales en el análisis del comportamiento laboral humano, ya que influye en la eficacia de otros factores de la gestión de recursos humanos, como la productividad, la constante capacitación y la cultura organizacional. En este contexto, la selección y contratación de personal se considera un proceso de toma de decisiones, dirigido al buen desempeño futuro de los candidatos a empleados. Para lograr este objetivo, la selección de personal identifica los requisitos individuales del desempeño laboral y utiliza una variedad de procedimientos de evaluación, que incluyen pruebas de capacidad cognitiva, inventarios de personalidad, entrevistas, pruebas de conocimiento del trabajo, pruebas de juicio situacional, experiencia laboral, pruebas de muestra de trabajo, evaluación centros, y verificaciones de referencias.

De aquí que, la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil y el Decreto Supremo 040-2014-PCM- constituye una de las innovaciones más acertadas dentro del ámbito laboral, ello debido a que permite que los sueldos de los trabajadores administrativos no sigan congelados pero también les exige una adecuada preparación y superación profesional. Ello en virtud a que dicha normativa representa la pieza fundamental para lograr una mejor prestación de servicios, pues tiene como característica principal la introducción de la meritocracia en la selección de personal para las entidad del estado. Ello sumado al mejoramiento de sus ingresos de los servidores administrativos y a su crecimiento personal y profesional dentro de la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

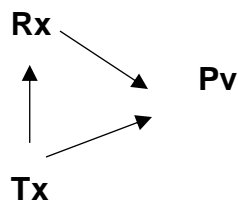
3.1.1 Tipo de investigación

Pimienta (2017) mencionó que el estudio de tipo básico se centra en dar respuesta a un fenómeno de estudio a través de información ya existente, profundizando el conocimiento que se tiene de éste. Para el estudio se siguió los parámetros de una investigación tipo básica, este tipo de investigación también es conocido como fundamental, pura o exacta, por lo que el presente trabajo se enfocó netamente en el objeto de estudio sin ninguna aplicación inmediata.

3.1.2 Diseño de investigación

En lo que respecta al diseño de investigación, se clasificó como no experimental, adoptando la modalidad transversal y descriptiva con una propuesta, evaluándose un diagnóstico descriptivo de la realidad actual de la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo, se recopiló información en un contexto determinado y se describió sus características y propiedades para finalmente realizar una propuesta que responda al cambio de su realidad y situación en que se encuentra. Es de corte transeccional debido a que los datos recopilados se realizaron en un momento específico.

Cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

Tx: Teorías de las variables

Rx: Diagnóstico de la realidad

Pv: Propuesta validada

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Gestión de procesos

Definición conceptual: Según Martínez & Cegarra (2014) la gestión de procesos se define como la manera de organizar a toda entidad basándose únicamente en los procesos, los mismos que se conceptualizan como un conjunto de actividades destinadas a lograr un objetivo determinado, que implica la participación tanto de recursos materiales como de personas.

Definición operacional: Es la manera correcta de cómo enfocar el trabajo de la organización, teniendo como fin el perfeccionamiento continuo de las actividades que se realizan.

Indicadores: Utilización de técnicas, personal especializado, pruebas y test adecuados, pruebas psicotécnicas de selección, redes sociales, tecnología.

Escala de medición: Escala ordinal

3.2.2. Variable 2: Selección de personal

Definición conceptual: Es obtener el número adecuado de recursos humanos, con las capacidades adecuadas, en los momentos y lugares adecuados (Vineeth, 2019).

Definición operacional: Operacionalmente, se conceptualiza como el proceso en el cual se emplea una serie de pasos, todos ellos estructurados con el propósito de seleccionar al personal más capacitado para ocupar la plaza vacante.

Indicadores: Cumplimiento de políticas institucionales, políticas de reclutamiento, manual de perfiles de puesto, experiencia laboral, transparencia en la convocatoria.

Escala de medición: Escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por 36 trabajadores administrativos de una municipalidad distrital de Chiclayo, y la muestra estuvo conformada por la misma cantidad. Los criterios de inclusión: Personal administrativo nombrados y contratados en una municipalidad distrital de Chiclayo, y que quisieron participar en la investigación. Los criterios de exclusión: Personal obrero de la entidad municipal.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el presente estudio se consideró la encuesta por ser una técnica que permite la recopilación de diversas opiniones de los usuarios. Según Lifeder (2021) nos dice que la encuesta es una herramienta de la cual se genera una lista de cuestiones cerradas para obtener información concisa. Asimismo, esta herramienta permitió obtener información sobre la gestión de procesos para selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo. Como instrumento para recopilar información se aplicó dos cuestionarios uno por variable, siendo la escala de Likert la utilizada para la recolección de datos. Según Meneses (2016) el cuestionario constituye un instrumento empleado a fin de recopilar de forma ordenada la información que permitió advertir las variables del presente estudio. Siendo que este cuestionario se empleó con el objetivo de identificar situación actual del proceso de selección de personal en una municipalidad distrital de Chiclayo, también se determinaron las características de dicho proceso. Estos aspectos fueron sometidos a un proceso de validación y confiabilidad. En cuanto a la validez hace referencia a la veracidad y confiabilidad que se otorgó a los resultados hallados en los instrumentos. La confiabilidad es la exactitud que tuvieron los ítems del cuestionario para representar el total de donde fueron seleccionados, el método de evaluación elegido para los instrumentos de estudio fue el Coeficiente Alfa de Cronbach, se usa generalmente en preguntas con alternativas de respuestas policotómicas, como la escala de Likert (Corral, 2009).

3.5. Procedimientos

En la presente investigación se aplicó como primer punto la planificación, lo cual permitió identificar la problemática real que sucede en esta institución pública, además se procedió a la elaboración de instrumentos para recolectar la información necesaria, para que luego estos sean validados por tres especialistas o expertos en la materia. Asimismo, se realizó el permiso correspondiente para poder ser ejecutados en la institución, una vez dado el permiso por la institución se pasó a aplicar los cuestionarios, donde los resultados a obtener fueron procesados mediante una estadística descriptiva; dicha información recopilada fue emplazada y organizada mediante tablas trabajando con los programas Microsoft Excel y Spss versión 27.

3.6. Método de análisis de datos

Para el tratamiento de los datos recolectados por los instrumentos se utilizaron sistemas informáticos como lo es el software de hojas de cálculo Microsoft Excel para la estadística descriptiva.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se rigió bajo el código de ética del investigador de la Universidad Cesar Vallejo (UCV). Así mismo, siguió los principios éticos que propone la misma Universidad, como lo es el respeto a los participantes del estudio, el cual se dio de forma voluntaria; se consideró el juicio de beneficencia, ya que la investigación busca aportar a la institución en contexto y a los participantes del estudio; también cumplió la función de no maleficencia, por lo que no hay un comportamiento o actitud de querer perjudicar o dañar a los participantes; y para culminar, la autonomía de los participantes en la investigación conservando sin modificaciones ni alteraciones de ningún tipo la información recopilada, analizada y presentada. Finalmente se respetó el uso a la autoría utilizando de manera adecuada las normas APA séptima edición respectivamente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 02 | 6,0 |
| Medio | 33 | 92,0 |
| Alto | 01 | 3,0 |
| Total | 36 | 100,0 |

Nota: Elaboración Propia

Se observa que la percepción que tienen los trabajadores administrativos respecto selección de personal mayormente se encontró en el nivel medio con un 92%, seguidamente un 06% se ubicaron en el nivel bajo y sólo el 03% de todos los encuestados estuvieron en el nivel alto, lo que representó una cifra a tomar en cuenta para el diseño de la propuesta. El resultado que sobresale es el nivel medio por lo tanto se evidenció que los procesos de contratación de personal deberían ser manejados mediante la propuesta de gestión de procesos desde el proceso de reclutamiento, determinación del perfil profesional para el puesto del candidato, el proceso de transparencia y de selección del personal. Ante ello la alta dirección deberá plantear estrategias pertinentes para llevar a cabo el proceso de seleccionar al candidato idóneo para un área determinada, se incluye la etapa de entrevistar a los candidatos, así como la selección y evaluación de sus habilidades. De esta manera, se puede determinar si es viable su contratación en el cargo.

Tabla 2

Niveles de proceso de reclutamiento en una municipalidad distrital de Chiclayo.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 03 | 08,0 |
| Medio | 29 | 81,0 |
| Alto | 04 | 11,0 |
| Total | 36 | 100,0 |

Nota: Elaboración Propia

Con la información mostrada se evidenció que la gran parte de los encuestados se encontraron en el nivel medio con un 81%, seguidamente un 11% se ubicaron en el nivel alto y el 08% en el bajo, de lo cual se desprende que las percepciones de los colaboradores señalan que en sus necesidades de personal tiene mayor prioridad la gestión por resultados, así mismo que las estrategias de reclutamiento están dirigidas a una gestión por procesos, ya que consideran que las estrategias de reclutamiento ayudan a mejorar la competitividad laboral, en donde la institución incentiva o prioriza sus necesidades del personal para el acatamiento de las políticas institucionales.

Es importante destacar que los colaboradores tienen un conocimiento moderado sobre la existencia de un proceso de contratación estructurado y eficaz en la institución. Los procesos de reclutamiento y contratación están documentados físicamente en un manual de puestos, y se sigue un cronograma adecuado para llevar a cabo dichos procesos, esta percepción si bien es cierto se da en un alto porcentaje en el nivel medio se deberán plantear programas, proyectos, lineamientos que permitan mejorar en su totalidad el proceso de reclutamiento para atraer candidatos adecuados a la Municipalidad.

Tabla 3

Niveles del perfil de puestos en una municipalidad distrital de Chiclayo.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 06 | 17,0 |
| Medio | 24 | 67,0 |
| Alto | 06 | 17,0 |
| Total | 36 | 100,0 |

Nota: Elaboración Propia

Se observó que la gran parte de los encuestados se encontraron en el nivel medio con un 67%, seguidamente en forma equitativa tanto en el nivel bajo como alto en un 17%, se advierte que existe un alto porcentaje en el nivel medio por parte de los encuestados en donde señalan que la entidad posee un manual de perfiles de puesto para cada posición estratégica de sus áreas, con los respectivos perfiles de puesto de sus trabajadores para cada área, considerando qué al proponer los colaboradores una estructura de perfil de puestos, se mejoraría el rendimiento del personal de la institución, en donde ellos consideran que es de suma importancia la formación académica, conocimientos, experiencia y data laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo.

Estos resultados si bien es cierto están en su mayoría en el nivel medio, se deberá establecer, si la alta dirección de la institución proporciona herramientas que permiten organizar y agrupar los requisitos y habilidades necesarios para ocupar un puesto de trabajo y que se evidencie en su totalidad por parte de todos sus colaboradores que cada puesto de trabajo tiene el perfil idóneo y pertinente. Al tener una visión global de la función del puesto dentro de la institución, junto con las competencias y conocimientos indispensables para desempeñarlo, se facilita el proceso de reclutamiento y por ende contratación del personal. Esto significa que resulta útil a lo largo de todo el ciclo de vida del colaborador.

Tabla 4

Niveles del proceso de transparencia en una municipalidad distrital de Chiclayo.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 18 | 50,0 |
| Medio | 16 | 44,0 |
| Alto | 02 | 06,0 |
| Total | 36 | 100,0 |

Nota: Elaboración Propia

En esta dimensión se observó que predominó el nivel bajo en un 50%, es decir, la mitad de los encuestados señalaron este nivel, lo cual es de suma preocupación, seguidamente un 44% se ubicaron en el nivel medio y solamente el 6% en el alto, este resultado evidenció que existe una baja percepción por parte de los colaboradores hacia el proceso de transparencia en las convocatorias, en donde señalan en su mayoría que la oficina de recursos humanos debería ser el encargado de dirigir el proceso de reclutamiento y contratación de personal.

De aquí que la institución, en menor medida, utiliza diversos medios para publicar anuncios de plazas vacantes. Se emplean principalmente medios internos como correos electrónicos institucionales para convocar a los candidatos. Además, en menor proporción, se utilizan redes sociales, periódicos u otros medios de comunicación para atraer a los postulantes; según los resultados además la mitad de los colaboradores consideran que la institución no atrae candidatos potencialmente capacitados e idóneos para ocupar un área administrativa dentro de la institución al señalar que la gran parte de contratados no reúnen los requisitos requeridos para el puesto, dando a entender que en las convocatorias de personal, no predomina la meritocracia; ante ello se deberá tomar medidas pertinentes por parte de la entidad en relación al proceso de transparencia para mejorar la percepción de sus colaboradores.

Tabla 5*Validación por V de Aiken*

| ITEM | CALIFICACIONES DE LOS JUECES | | | | | SUMA | V |
|--------------------|------------------------------|--------|--------|--------|--------|------|------|
| | JUEZ 1 | JUEZ 2 | JUEZ 3 | JUEZ 4 | JUEZ 5 | | |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0.80 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0.80 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 5 | 1.00 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 5 | 1.00 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| V DE AIKEN GENERAL | | | | | | | 0.86 |

De la presente tabulación se obtuvo un resultado positivo respecto a la valoración de los cinco jueces, obteniéndose un resultado de 0.86, siendo calificado el plan de gestión de procesos para selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo como apto.

V. DISCUSIÓN

Respecto a los objetivos planteados, se aplicó la estadística descriptiva para la variable, denominada selección del personal, con la finalidad de abordar el primer objetivo específico de la investigación, esto es en determinar el nivel de la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo; ante ello se puede observar que en la tabla 1, la variable selección del personal se encuentra en el nivel medio con un 92%, nivel bajo con un 6%; por lo tanto se advirtió que la selección del personal en la Municipalidad es deficiente.

Comparando los hallazgos de esta investigación con otros estudios previos realizados en contextos similares, se pudo extraer algunas conclusiones interesantes. Por ejemplo, la tesis de Putra (2022) el cual tuvo como objetivo determinar el alcance de la implementación del sistema de mérito existente en la ciudad de Binjai, obtuvo como fin que la implementación del sistema de méritos en la ciudad de Binjai ha dado resultado, sin embargo, la implementación no se maximizó debido a la ausencia de una hoja de ruta del gobierno local. Por ello concluye que mediante el sistema de mérito se pudo seleccionar a un postulante para un determinado cargo público, basándose únicamente en sus méritos esto es mayor experiencia profesional y desarrollo personal, ambos que gran valoración global.

Así mismo en el estudio realizado por Salvador et al. (2019) quienes tuvieron como finalidad realizar un análisis de la literatura para poder entender de mejor manera los conceptos influyentes éticos en relación con la contratación y selección de empleados en una organización, en donde la investigación reveló que los gerentes encargados de contratación estuvieron influenciados por conceptos de moralidad, inclusión, diversidad, equidad e integridad en el trabajo al momento de contratar un personal nuevo, concluyendo que la ética profesional en el proceso de contratación de personal, resultó ser indispensable, pues frente a su ausencia se pudo realizar el reclutamiento basado en subjetividades, situación hubiera afectado indescriptiblemente a todos los candidatos que aspiran ingresar a la entidad. Ello porque muchas veces, lamentablemente se hace una discriminación de candidatos,

dejándose influenciar por cuestiones que nada tienen que ver con su desarrollo profesional del postulante; debiendo resaltarse que la ética profesional debe desarrollarse durante todo el proceso de contratación de personal, esto es desde la reclutación-vinculación y permanencia dentro de la entidad.

En cuanto al proceso de reclutamiento en una municipalidad distrital de Chiclayo; se evidenció en la tabla 2, el 81% como nivel medio, es decir, más de las tres cuartas partes del proceso de selección no es muy alentador porque las convocatorias laborales no se ajustan a las políticas de reclutamiento en donde no tendrían una planificación o pasos de procesos en donde el candidato que opta por una vacante sea el mejor seleccionado sometándose a evaluaciones estrictas y que éste cumpla con las funciones que realizará en su área de trabajo.

Contrastando con la investigación realizada por Valeriano (2021) quien tuvo como objetivo desarrollar un marco práctico y teórico que abarcó el tema de reclutamiento y contratación de trabajadores de forma remota y virtual en las organizaciones, por ello se obtuvo como resultado de este estudio que los cambios que ha traído consigo el COVID-19 en cuanto al proceso de reclutar y contratar personal para las empresas, ha primado la meritocracia empresarial como medio para reclutar personal con las competencias necesarias para garantizar efectividad, eficiencia y eficacia en sus actividades, concluyendo que al referirnos a meritocracia estamos haciendo alusión al proceso de contratación de personal en determinado cargo público en el prevalece la objetividad y no factores externos a su experiencia, mérito y currículum del postulante.

Trayendo a colación la investigación realizada por Ashitkumar (2021) señaló como resultado de su investigación, que las organizaciones que implementaron tecnologías y estrategias innovadoras modernizaron y mejoraron la eficiencia que tiene su método de reclutamiento y selección, lo cual generó un plan de preparación que garantice que los puestos de trabajo en vacancia se cumplan de forma más rápida y de la forma más rentable, en donde se concluye que la era digital ha generado muchos cambios en el ámbito organizacional de las empresas, siendo uno de ellos la

incorporación de la tecnología en la etapa de selección de personal, lo cual permite mayor proactividad en la búsqueda del mejor recurso humano, mediante el uso de redes sociales u otras alternativas tecnológicas.

Por otro lado; en lo que respecta al perfil de puestos se evidenció en la tabla 3, que un 67%, se encontró en el nivel medio, pues esto advirtió que el lineamiento de selección debe considerar priorizar que el perfil del puesto sea cubierto por un profesional que cubra las expectativas y sea el idóneo a ese cargo, según Chiavenato (1993) determinó que el análisis de puestos consta de un conjunto de aspectos externos que dan forma al perfil de trabajo que crean requisitos que debe cumplirse, asimismo, el autor dice investigar e identificar todos los reclamos, obligaciones, saber lo que requiere el puesto para cumplirlo adecuadamente.

En el proceso de transparencia en la tabla 4, se pudo apreciar que el 50% se encontró en un nivel bajo y 44% medio, lo que nos evidenció que no es tan objetivo o transparente el proceso de contratación en una municipalidad distrital de Chiclayo; según el autor Ramos (2008), como una herramienta de control del desarrollo de las administraciones y organizaciones públicas, la transparencia se ubica como un principio indispensable. Este principio tuvo su origen directo en el aspecto democrático y encuentra en el derecho-deber de acceso a la información uno de sus instrumentos más significativos. Este concepto se complementó con el estudio realizado por Ipanaqué (2021), cuyo objetivo fue identificar la relevancia y el impacto que tiene en las empresas contar con un personal indóneo y profesional para cumplir con las metas y logros organizacionales establecidos. Este estudio se centra en el área de recursos humanos y sus procesos de reclutamiento, selección y contratación de trabajadores.

Como resultado de este estudio se resalta que para que exista dentro de las organizaciones un eficaz proceso de contratación de personal, este debe tener un determinado plan con procesos e instrumentos óptimos y previamente validados que permitan captar, evaluar, entrevistar, observar y seleccionar al postulante idóneo que se adecue a los requisitos del puesto solicitado, por lo que la selección basado en competencias resultó de gran importancia en la empresa, seleccionar al personal de

acuerdo a sus actitudes, aptitudes, relacionamiento, motivaciones y control de sí mismos para que estén presentes en toda su rutina de trabajo hace que el personal este de la mano con los objetivos empresariales. Concluyendo que resultó elemental la existencia de un estricto y riguroso filtro en la etapa de contratación de personal, a fin de evitar el ingreso de trabajadores a la gestión pública por influencias y consecuentemente prevenir la corrupción.

Que, según el nivel del proceso de selección en una municipalidad distrital de Chiclayo se advirtió que el 39% consideró que el proceso de selección de personal se encuentra en el nivel medio, nivel bajo con un 31% y el 31% en un nivel alto, por lo tanto se evidenció que el proceso de contratación del personal no es el apropiado; por lo tanto se deben tomar medidas correctivas en las evaluaciones de conocimientos y pruebas psicológicas, las mismas que deben ser aplicadas por profesionales debidamente capacitados, y la entrevista por el mismo gerente de recursos humanos, según el autor Mondy y Noe (2005).

Contrastando con la investigación realizada por Peña (2020) quien su trabajo tuvo como propósito analizar y desarrollar la selección de personal con soporte en las tecnologías. Para ellos se realizó un análisis de la literatura existente a nivel de Europa, Norteamérica y Latinoamérica, incluido el Perú, en donde resultó de esta investigación que en países como Estados Unidos y otros países europeos la implementación de tecnología en los procesos de reclutamiento y contratación de trabajadores, se desarrolla de forma eficiente y es una estrategia más competitiva a nivel internacional; la utilización la tecnología y la inteligencia artificial son altamente demandados por el aspecto de mercado y fuerza laboral, ya que implementar tecnología dotando de la utilidad que brinda la digitalización ha dado resultados de competencia y crecimiento económico. Concluyendo que la aparición del internet y de la tecnología cada vez más sofisticada, han representado un enorme crecimiento en la etapa de evaluación de postulantes. Tal es así que las herramientas digitales han permitido al área de recursos humanos diseñar filtros más rigurosos en sus procesos de contratación de personal.

En la investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Atuncolla sobre el proceso de contratación de personal y su efecto en el desempeño laboral, se llegó a advertir que al analizar el proceso de contratación y selección de la ciudad, el 50% de los encuestados dijo que el proceso de contratación era deficiente y el 64% de los encuestados dijo que la estructura que la ciudad había creado para el proceso de dotación de personal era deficiente. Además, el 57% afirmó que era malo que no se desarrollan o rara vez se hacen evaluaciones de conocimientos y prácticas, y en última instancia no se utilizan herramientas psicológicas, por lo que lo calificaron como malo. Esto muestra que el reclutamiento y la selección deficientes han tenido un impacto negativo en el proceso de selección de los funcionarios públicos. En cuanto a los resultados laborales de los empleados, el 64% de los 9 encuestados afirmó que sólo a veces tienen una imagen confiable en el trabajo, mientras que el 71% mostró voluntad de cambiar su forma de trabajar, y en última instancia el 57% también mencionó que en ocasiones trabaja duro para alcanzar las metas institucionales, y el 57% final en ocasiones simplemente persevera hasta lograr sus metas. Los resultados mostraron que los funcionarios públicos trabajaron mal en los municipios encuestados. Durante la investigación se encontraron deficiencias importantes en el proceso de selección de personal y en los resultados alcanzados en el desempeño del trabajo, lo que afectó negativamente el desenvolvimiento laboral de los funcionarios estatales en la municipalidad bajo investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación a la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo, se concluye que nueve de cada diez encuestados respondieron en el nivel medio, de lo que se concluye que los trabajadores administrativos señalan que deberían ser manejados de la mejor manera el proceso de reclutamiento, la determinación del perfil profesional para el puesto del postulante, el proceso de transparencia y la selección del personal.
2. En relación al proceso de reclutamiento en una municipalidad distrital de Chiclayo, se concluye que ocho de cada diez colaboradores respondieron en el nivel medio de lo cual se desprende que en las percepciones de los colaboradores tienen mayor prioridad la gestión por resultados, así mismo que las estrategias de reclutamiento están alineadas a una gestión por procesos.
3. En relación al perfil de puestos en una municipalidad distrital de Chiclayo, se concluye que casi siete de diez encuestados emitieron sus respuestas para el nivel medio, por lo cual se advierte que existe un elevado porcentaje en este nivel por parte de los encuestados en donde señalan que la institución posee los respectivos perfiles de puesto de sus trabajadores para cada área.
4. En relación al proceso de transparencia en una municipalidad distrital de Chiclayo, la mitad de los participantes respondieron para el nivel bajo este resultado evidenció que existe una baja percepción por parte de los colaboradores hacia el proceso de transparencia en las convocatorias.
5. En relación al proceso de selección en una municipalidad distrital de Chiclayo, se concluye que casi cuatro de diez encuestados emitieron sus respuestas en el nivel medio, y tres en los otros dos niveles, siendo la percepción de los encuestados equitativa en realizar evaluaciones de acuerdo al perfil de puesto, agregándose la experiencia, las consultas de las referencias personales, la formación profesional para contratar a un candidato idóneo.

VII. RECOMENDACIONES

1. En cuanto a la selección del personal, se sugiere a la gerencia municipal de la entidad, que los procesos de selección deben ser manejados de la mejor manera desde el proceso de reclutamiento, ante ello la alta dirección deberá plantear estrategias pertinentes para realizar el proceso de seleccionar al candidato adecuado para una determinada área, incluyendo el proceso de entrevistar a los candidatos, la selección y evaluación de sus habilidades, para establecer si están aptos para el cargo.
2. En cuanto al proceso de reclutamiento se sugiere a la gerencia municipal de la entidad tener mayor énfasis en la gestión por resultados, así mismo que las estrategias de reclutamiento estén alineadas a una gestión por procesos, en donde la institución incentive y priorice las necesidades de sus colaboradores y permitan mejorar el proceso de reclutamiento para la búsqueda de candidatos idóneos.
3. En cuanto al perfil de puestos se sugiere a la gerencia municipal de la entidad, actualizar el manual de perfiles de puesto para cada posición estratégica de sus áreas, considerando la formación académica, aptitudes, habilidades, experiencia laboral y conocimientos para el puesto dentro de la entidad.
4. En cuanto al proceso de transparencia se sugiere a la gerencia municipal, mejorar el proceso en las convocatorias mediante una buena promoción utilizando herramientas como correos electrónicos institucionales, boletines; asimismo redes sociales, periódicos u otros medios de comunicación, para atraer a los candidatos idóneos, y mejorar la percepción de sus colaboradores.
5. En cuanto al proceso de selección se sugiere a la gerencia municipal, realizar evaluaciones de conocimientos de acuerdo al perfil de puesto, en donde se aplican pruebas de conocimientos y psicológicas para elegir postulantes, agregándose la experiencia, las consultas de las referencias personales, y la data profesional para contratar a un candidato.

VIII. PROPUESTA

8.1. Título de la propuesta

Gestión de procesos para selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo.

8.2. Presentación

En el contexto actual, la eficiente gestión de procesos de selección de personal se ha convertido en tema crítico para el desarrollo y funcionamiento correcta de las entidades gubernamentales locales. La presente investigación se centra en una municipalidad distrital de Chiclayo, donde se evidencia la necesidad de establecer un proceso de selección sólido que orienten y optimicen la selección de su personal.

La relevancia de esta propuesta radica en la importancia estratégica de contar con un equipo de colaboradores idóneo, comprometido y competente, capaz de llevar a cabo las responsabilidades inherentes a la administración municipal. En este sentido, la implementación de la referida propuesta en los procesos de selección no solo asegura la calidad del capital humano, sino que también contribuye al logro de la misión institucional y al fortalecimiento de la gobernabilidad local.

8.3. Conceptualización de la propuesta.

El diseñar una propuesta que mejore la gestión de procesos de selección de personal en una municipalidad distrital de Chiclayo, se direcciona a que la referida propuesta no solo contribuya al ámbito académico, sino que también proporcione herramientas prácticas para mejorar la toma de decisiones y fortalecer la gestión de recursos humanos en la selección del personal en la entidad municipal. La implementación de esta propuesta no solo podría tener un impacto positivo en el desempeño del personal municipal, sino que también podría servir como referencia para otras entidades públicas que enfrentan situaciones similares en la gestión de recursos humanos.

Con este enfoque, se presenta una propuesta que busca generar aportes significativos para la optimización de los procesos de selección de personal en el ámbito municipal, contribuyendo así al fortalecimiento de la gestión pública y a una correcta prestación de servicios.

8.4. Objetivos de la propuesta

8.4.1 Objetivo general

Mejorar la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo, mediante el diseño de una propuesta.

8.4.2 Objetivos específicos

- Proponer una metodología adecuada y rigurosa en el proceso de selección de personal vigente en la entidad municipal.
- Proponer instrumentos de gestión actualizados y de acuerdo a la normativa vigente, para mejorar el desempeño laboral en las áreas administrativas de una municipalidad distrital de Chiclayo, alineados con los objetivos institucionales, para mejorar la efectividad en el proceso de contratación de personal.
- Introducir herramientas de evaluación más efectivas, como entrevistas estructuradas y pruebas específicas, con el fin de medir de manera precisa las competencias y aptitudes de los candidatos.
- Proponer estrategias de modernización, asegurando así un proceso de selección de personal más eficiente y efectivo.

8.5. Justificación

Se pudo advertir que la percepción que tienen los servidores administrativos respecto selección de personal en una municipalidad distrital de Chiclayo mayormente se encontró en el nivel medio con un 92%, seguidamente un 06% se ubicaron en el nivel bajo y sólo el 03% de todos los encuestados estuvieron en el nivel alto, lo que representó

una cifra a tomar en cuenta para la aplicación de la propuesta. El resultado que sobresale es el nivel medio por lo tanto se evidenció que los procesos de selección de personal deberían ser manejados mediante la propuesta de gestión de procesos desde el proceso de reclutamiento, determinación del perfil profesional para el puesto del candidato, el proceso de transparencia y de selección del personal.

El diseñar una propuesta de gestión de procesos que mejorará la selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo encuentra su justificación en diversas dimensiones que convergen para optimizar la eficacia institucional y fortalecer el servicio público a la comunidad.

En primer lugar, la mejora en la gestión de procesos de selección de personal asegurará la idoneidad de los candidatos, fundamentando así la eficacia operativa de la municipalidad. La correcta selección del personal no solo garantiza la competencia técnica de los colaboradores, sino que también contribuye al establecimiento de un equipo comprometido con los objetivos de la entidad, favoreciendo la consecución de los objetivos institucionales.

Además de su impacto práctico, la propuesta también tiene un alcance científico al ofrecer un enfoque aplicado en la gestión de recursos humanos en el ámbito municipal. Este enfoque contribuirá al conocimiento científico al generar aprendizajes y mejores prácticas específicas para la gestión de procesos de selección en entidades gubernamentales locales.

La trascendencia de esta propuesta para la sociedad chiclayana se basa en su capacidad para mejorar la prestación de los servicios proporcionados por la municipalidad distrital. Los beneficiarios directos serán los ciudadanos y comunidades atendidas por la institución, y una selección más precisa y efectiva del personal asegurará que los servicios se adapten mejor a las necesidades locales, contribuyendo así a la mejora del bienestar en la comunidad.

Esta propuesta aborda un problema real al optimizar el proceso de selección de personal en una entidad pública local. La mejora en la eficacia de la selección se traduce

directamente en una mejor atención y servicios para la comunidad, resolviendo de manera práctica los desafíos asociados con la gestión de recursos humanos en el entorno de una municipalidad distrital.

Asimismo, esta propuesta aporta al conocimiento científico proporcionando un enfoque aplicado y específico para la gestión de recursos humanos en el ámbito municipal. Los resultados obtenidos pueden ser generalizables a otras municipalidades o entidades gubernamentales similares, contribuyendo así al conocimiento teórico en el campo de la gestión de recursos humanos en el ámbito local.

Finalmente, esta propuesta también contribuirá a la creación de nuevos lineamientos y prácticas en la gestión de procesos de selección de personal. La implementación exitosa de la propuesta podría servir como un modelo para otras municipalidades, contribuyendo a la definición de mejores prácticas y estrategias en la selección de personal para entidades gubernamentales locales. Además, la metodología desarrollada, como entrevistas y análisis documental, puede ser adaptada en otros contextos similares, proporcionando herramientas valiosas para la gestión de recursos humanos a nivel municipal.

8.6. Fundamentos.

La fundamentación de esta propuesta se apoya en diversos campos epistemológicos y disciplinas, destacando la relevancia de enfoques pedagógicos, psicológicos y sociológicos. A continuación, se expone cómo estas perspectivas han influido en la concepción y desarrollo de la propuesta:

Enfoque Psicológico:

El marco psicológico es esencial para determinar las habilidades, aptitudes y todo lo referente al perfil psicológico de los candidatos a un determinado puesto de trabajo, permitiendo dicho enfoque una evaluación más completa.

Enfoque Sociológico:

Desde un punto de vista sociológico, se considera la importancia de la ética y transparencia en el proceso de contratación. Teorías sociológicas sobre la justicia social y la igualdad de oportunidades han influido en la creación de medidas que promuevan un proceso de selección justo y accesible para todos los candidatos.

La propuesta se ha beneficiado significativamente de los aportes teóricos en estas áreas, integrando principios psicológicos y sociológicos para desarrollar estrategias concretas y efectivas. La revisión crítica de estudios relacionados ha permitido identificar mejores prácticas y adaptarlas a la realidad específica de la selección de personal en el ámbito de la Municipalidad.

Enfoque de gestión por procesos:

El referido enfoque, engloba la forma en que se maneja el trabajo permanente para perseguir la mejora constante de las actividades de la entidad, a través de factores como la identificación, selección, descripción, registro y mejora de los procesos.

8.7. Principios disciplinares.

Los principios disciplinares que sustentan la propuesta son fundamentales para guiar el desarrollo y la implementación de acciones efectivas en el proceso de selección de personal. Estos principios no sólo orientan la estrategia, sino que también contribuyen al desarrollo de actitudes positivas en los participantes. A continuación, se describen los principios:

1. Participación:

La participación activa de los agentes involucrados en el proceso de selección es esencial. Este principio fomenta la colaboración, el compromiso y la toma de decisiones conjunta, asegurando que todos los actores relevantes aporten sus perspectivas y experiencias para lograr un proceso inclusivo y eficiente.

2. Pertinencia:

La pertinencia garantiza que las acciones propuestas se ajusten de manera precisa a las

necesidades y contextos específicos de la municipalidad. Todas las intervenciones deben ser pertinentes y aplicables, asegurando así la efectividad de la gestión en el proceso de selección del personal de la institución.

3. Integralidad:

El enfoque integral considera todas las dimensiones relevantes del proceso de selección de personal. Desde la planificación hasta la evaluación, así, busca abordar aspectos técnicos, humanos y organizativos de manera equilibrada, garantizando una implementación completa y efectiva de la propuesta.

4. Flexibilidad:

La flexibilidad se incorpora para adaptarse a las dinámicas cambiantes y las necesidades emergentes. Este principio permite ajustar estrategias y acciones según la retroalimentación y las condiciones específicas, asegurando una respuesta ágil y eficaz a los desafíos que puedan surgir durante la implementación.

5. Gradualidad:

La gradualidad reconoce que el cambio efectivo se logra de manera progresiva. Este principio busca implementar las mejoras de manera gradual, permitiendo a los participantes asimilar y aplicar los nuevos lineamientos de manera gradual, evitando posibles resistencias y asegurando una transición suave.

Estos principios no sólo guían la propuesta desde un enfoque teórico, sino que también promueven actitudes positivas y colaborativas entre los participantes, contribuyendo así a mejorar el proceso de selección de personal.

8.8. Características.

1. Enfoque Participativo:

La propuesta se distingue por fomentar la participación dinámica y activa de todos los involucrados en el proceso de selección de personal. Este enfoque colaborativo busca

aprovechar la diversidad de perspectivas y experiencias para lograr una toma de decisiones más integral y efectiva.

2. Adaptabilidad a Contextos Específicos:

Se destaca por su capacidad para adaptarse a las características y necesidades específicas de la Municipalidad. La propuesta es diseñada considerando el contexto particular de la institución, garantizando así su pertinencia y aplicabilidad.

3. Integralidad en la Gestión de Recursos Humanos:

Una característica distintiva es su enfoque integral en la gestión de recursos humanos. No se limita únicamente a aspectos técnicos, sino que aborda de manera equilibrada los aspectos humanos y organizativos del proceso de selección, promoviendo una gestión holística.

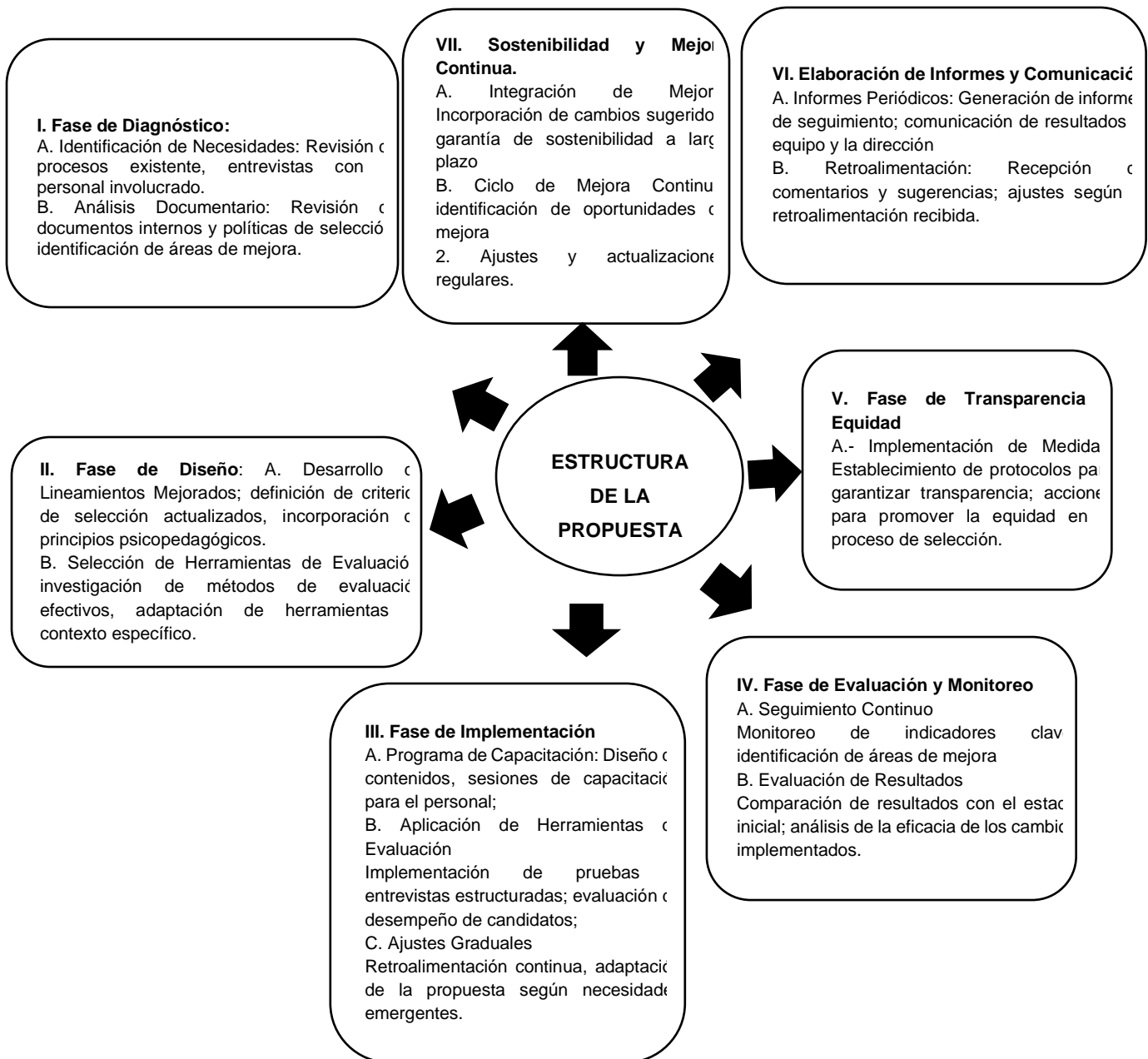
4. Énfasis en la Flexibilidad y Gradualidad:

La propuesta se diferencia por incorporar principios de flexibilidad y gradualidad. Reconoce la necesidad de ajustarse a dinámicas cambiantes y busca implementar cambios de manera progresiva, permitiendo una adaptación suave y sostenible a lo largo del tiempo.

5. Promoción de Actitudes Positivas:

Se caracteriza por su influencia positiva en las actitudes y colaboración de los participantes. Los principios psicopedagógicos, como la participación y la integralidad, no sólo orientan la estrategia, sino que también contribuyen al desarrollo de una cultura organizacional positiva y comprometida.

8.9. Estructura de la propuesta



8.10. Estrategias para implementar la propuesta.

| ACTIVIDAD | OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD | ESTRATEGIA A DESARROLLAR | RECURSOS Y MATERIALES | RESPONSABLES | INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN |
|--|--|--|--|---|--|
| Jornadas de capacitación en la selección de personal | Mejorar la eficacia en la selección de personal. | -Desarrollar sesiones teóricas y prácticas sobre los nuevos lineamientos. -Facilitar discusiones y análisis de casos prácticos. | Presentación multimedia, material didáctico, casos prácticos, sala de reuniones. | Coordinador de Recursos Humanos, Facilitadores especializados | Evaluaciones escritas, participación activa en discusiones, casos prácticos. |
| Capacitación de evaluación efectivas | Evaluar las habilidades y competencias de los postulantes de manera precisa. | - Introducir pruebas específicas y entrevistas estructuradas. - Capacitar al personal en la aplicación y evaluación de las nuevas herramientas. | Pruebas de evaluación, guías de entrevistas, material de capacitación. | Equipo de Selección de Personal, Facilitadores de Capacitación. | Resultados de las pruebas, habilidad del personal para aplicar las herramientas. |
| Capacitación del Personal en el perfil del profesional | Mejorar las habilidades y conocimientos del personal involucrado en la selección del personal. | - Diseñar módulos de capacitación adaptados a las necesidades identificadas. - Impartir sesiones interactivas y de retroalimentación. | Materiales didácticos, aulas de capacitación, pizarras, proyector. | Coordinador de Capacitación, Facilitadores Especializados | Evaluaciones de conocimientos, retroalimentación del personal. |
| Promoción de la ética, transparencia y equidad | Garantizar un proceso de selección justo y transparente. | - Establecer protocolos claros para la toma de decisiones. - Implementar medidas para evitar sesgos y garantizar la igualdad de oportunidades. | Documentos normativos, protocolos de selección, sesiones informativas. | Comité de Ética, Coordinador de Recursos Humanos. | Revisiones de protocolos, retroalimentación de candidatos. |
| Monitoreo continuo del proceso de selección | Evaluar la efectividad de la implementación y realizar ajustes. | - Establecer un sistema de monitoreo continuo con indicadores clave. - Programar revisiones periódicas y sesiones de retroalimentación. | Herramientas de monitoreo, reuniones de revisión. | Coordinador de Proyecto, Equipo de Implementación. | Informes de monitoreo, registros de ajustes realizados. |

8.11. Evaluación de la propuesta

| ACTIVIDAD | OBJETIVO LOGRADO | | ESTRATEGIA DESARROLLADA | | RECURSOS Y/O MATERIALES ADECUADOS | | PARTICIPACIÓN DE LOS RESPONSABLES | |
|--|------------------|----|-------------------------|----|-----------------------------------|----|-----------------------------------|----|
| | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| Jornadas de capacitación en la selección de personal | | | | | | | | |
| Capacitación de evaluación efectiva. | | | | | | | | |
| Capacitación del Personal en el perfil del profesional | | | | | | | | |
| Promoción de la ética, transparencia y equidad | | | | | | | | |
| Monitoreo continuo del proceso de selección. | | | | | | | | |

REFERENCIAS

- Anderson, NEIL, Born, M. & Cunningham-Snell, N. (2001). Recruitment and selection: applicant perspectives and outcomes. *Handbook of industrial, occupational, and organizational psychology*, 1, 200-218. <https://dx.doi.org/10.4135/9781848608320.n11>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia Mexico*, 63(2), 201–206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arthur, W., Doverspike, D., Kinney, TB, & O'Connell, M. (2017). The impact of emerging technologies on selection models and research: mobile devices and gamification as examples. In *Handbook of employee selection* (pp. 967-986). *Routledge*. <https://doi.org/10.4324/9781315690193>
- Ashitkumar, P., & Pitroda, J. (2021). Recruitment, selection and training of human resource in construction: A review. *Reliability: Theory & Applications*, 16 (SI 1 (60)), 111-120. <https://doi.org/10.24412/1932-2321-2021-160-111-120>
- Audretsch, D., & Belitski, M. (2020). Knowledge complexity and firm performance: evidence from the European SMEs. *Journal of Knowledge Management*, 25(4), 693-713. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2020-0178>
- Baharin, N., & Hanafi, W. (2021). Effects of Talent Management on Employee Retention: A Case Study of Hospitality Industry. *Global Business and Management Research*. https://www.researchgate.net/publication/340923519_Effects_of_Talent_Management_on_Employee_Retention_A_Case_Study_of_Hospitality_Industry
- Bibi, M. (2019). Impact of talent management practices on employee performance: an empirical study among healthcare employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22–32. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>
- Bogen, M. & Rieke, A. (2018). Help Wanted: An examination of hiring algorithms, equity, and bias. *Upturn*. 1-73. <http://hdl.voced.edu.au/10707/599715>
- Castro, O., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Ciencia Latina Revista*

Científica Multidisciplinar, 2215(2), 684–703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*. 19(33). 228-247. ISSN 1316-5917. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/>
- Doverspike, D., Flores, C., y VanderLeest, J. (2019). Chapter 14 - Lifespan Perspectives on Personnel Selection and Recruitment, Editor(s): Boris B. Baltes, Cort W. Rudolph, Hannes Zacher, Work Across the Lifespan, *Academic Press*, Pages 343-368, ISBN 9780128127568, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00014-1>
- Fernández A. (2021). *Aplicación de estrategias de Atracción, Reclutamiento y Selección de Técnicos de Farmacia en Cadena de boticas*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5374>.
- García, Y., Vera, R. y Ronquillo, C. (2023). El perfil profesional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del centro de salud del Cantón Pedernales. *Revista Científica de Investigación y Comunicación*, 6 (12). <https://doi.org/10.46296/rc.v6i12.0156>
- Hernández, S. & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>.
- Huseyin K., Ayse D., & Dursun D. (2020). An integrated decision analysis methodology based on IF-DEMATEL and IF-ELECTRE for personnel selection, *Decision Support Systems*, Volume 137, 113360, ISSN 0167-9236, <https://doi.org/10.1016/j.dss.2020.113360>.
- Ipanaqué F. (2021). ¿Sabemos cómo impacta la selección y contratación de un talento humano para la organización? *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(48), 85-92. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21822>.
- Jacksch, V. and Klehe, UC (2016). Unintended consequences of transparency during personnel selection: Benefiting some candidates but harming others? *International Journal of Selection and Evaluation*, 24 (1), 4-13. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12124>

- Jiting L., Renjie H. & Tao W. (2022). A data-driven decision-making framework for personnel selection based on LGBWM and IFNs, *Applied Soft Computing*, Volume 126, 109227, ISSN 1568-4946, <https://doi.org/10.1016/j.asoc.2022.109227>
- Karia, O., Omari, S., Mwanaongoro, S., & Ondieki, A. (2016). Impact of recruitment and selection on performance of the public water utilities in Tanzania. *African Journal of Education and Human Development*, 2(1), 39-45. <http://onlinesciencejournals.com/index.php/ajehd>
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75–95. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Li, X. (2018). What is HR Management? Based on the matching of people and posts. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2018, 6, 215-227. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.63038>
- Lluncor, A., Cacho, A. y Zegarra, W. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Multidisciplinaria Pakamuros*, 9 (1). <https://doi.org/10.37787/yyxgpe18>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*. vol. 09(08):69-74. ISSN: 1815-0276. <https://www.scienceopen.com/document?vid=1b1bbebf-484c-40ea-986b-9e64dd658382>
- McCarthy, J., Bauer, T., Truxillo, D., Anderson, N., Costa, A. and Ahmed, S. (2017). Applicants' perspectives during selection: a review addressing "So what?", "What's new?" and "What's next?" *Journal of Management*, 43 (6), 1693-1725. <https://doi.org/10.1177/0149206316681846>
- Mervat L., & Dorgham, L. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El -Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2). <https://doi.org/10.15640/ijn.v5n2a10>
- Muhammad, A., Haruna, A., Abdulwahab, A., & Hussein, U. (2018). An adaptive personnel selection expert system to support organization's personnel recruitment decision process. *I-Manager's Journal on Computer Science*, 6(3),

25-33. Doi: <https://doi.org/10.26634/jcom.6.3.15700>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling techniques on a study population. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Pampouktsi, P., Avdimiotis, S., & Avlonitis, M. (2021). Personnel evaluation bapproach in public sector. *International Journal of Economics, Business and Management Research* Vol. 5, No.11; 2021 ISSN: 2456-7760. https://www.ijebmr.com/uploads/pdf/archivepdf/2021/IJEBMR_868.pdf
- Penagos, F., Hernández, O. & García, M. (2022) Managerial Skills and Organizational Performance: Competitive Advantage. *Markets and Business*. 24 (48). <https://doi.org/10.32870/myn.vi48.7688>
- Peñaherrera, M. (2020). *Selección de personal en empresas de servicio a través de la tecnología: un estado de arte*. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3962>
- Putra, R. (2022). *Implementasi sistem merit di kota binjai provinsi Sumatera Utara*. Tesis de doctorado, 22(17). Institut Pemerintahan Dalam Negeri. <http://eprints.ipdn.ac.id/11558/>
- Pucuhuayla, R. (2021). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro PrialePriale, Huancayo* [Tesis de post grado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/42d1521d-202f-434a-b52d-6112c7b2308b/content>
- Ralević, P., Dragojlović, A., Dobrodolac, M., Denić, N. & Nešić Z. (2015). Increasing organizational performance by human resource management. *Tehnički vjesnik*, 22, 2(2015), 263-269pp.
- Ramírez, E. (2020) *Estrategias de reclutamiento, selección y retención del personal obrero eventual de Compañía Americana de Conservas SAC* Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/11042/5108>.

- Rodriguez, J., & Walters, K. (2017). The importance of training and development in employee performance and evaluation. *Worldwide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(10), 206-212. <https://wwjmr.com/upload/1509114292.pdf>
- Rojas Z., Torres, G., & Garavito, E. (2022). Construcción y validación de instrumentos de medición en el ámbito de la salud. Revisión de Literatura. *Revista odontología pediátrica*, 21(1), e206. <https://doi.org/10.33738/spo.v21i1.206>.
- Salvador, G., Lloyd, R., Tritt, A. & Vengrouskie, E. (2019). Human Resources as Ethical Gatekeepers: Hiring Ethics and Employee Selection. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 16(2). <https://doi.org/10.33423/JLAE.V16I2.2024>.
- Salvador, J., Marco, G. & Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), 117. <https://doi.org/10.3989/REDC.2021.2.1774>.
- Samán, B., Jeffrey, M. & Stacie, P. (2021). Examining Game-based Approaches in Human Resources Recruitment and Selection: A Literature Review and Research Agenda. Proceedings of the 54th Hawaii International, *Conference on System Sciences*. 1325-1334. <https://doi.org/10.24251/HICSS.2021.161>.
- Sarinah, S., Gultom, R., & Thabah, A. (2016). The Effect of recruitment and employee selection on employee placement and its impacts towards employee performance at PT Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 3(1), 101-110. <http://dx.doi.org/10.25292/j.mtl.v3i1.145>
- Tanjung, S., Rivai, A., & Siswandoko, T. (2018). The Effect of Work Environment and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 4(1), 32-46. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55626-2>
- Tomczak, D., Lanzo, L. & Aguinis, H. (2018). Evidence-based recommendations for employee performance monitoring. *Business Horizons*, 61(2), 251-259. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.006>
- Trujillo, D., Bauer, T., McCarthy, J., Anderson, N. y Ahmed, S. (2018). Perspectivas de los solicitantes sobre los sistemas de selección de empleados. En DS Ones

- N. Anderson, & C. Viswesvaran. *El manual sabio de psicología industrial, laboral y organizacional* (pp. 508-532). Publicaciones SAGE Ltd. <https://dx.doi.org/10.4135/9781473914940.n19>
- Turan, H. (2015). Taylor's "scientific management principles": contemporary issues in personnel selection period. *Journal of economics, business and management*, 3 (11), 1102-1105.
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B. & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>.
- Valeriano, L. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(48), 145-152. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21827>
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33 (1), 155-165. ISSN: 0379-7082. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>.
- Velásquez, A. (2023). Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y manejarlo. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
- Vineeth, G. (2019). The Role of Human Resource Planning in the Human Resource Network. *International Journal of Creative Research Thought*, 23, 1-10. <https://ijcrt.org/papers/IJCRTICPN021.pdf>
- Vroom, V. (1964). *Trabajo y motivación*. Oxford, Inglaterra: Wiley.

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala medición |
|------------------------|---|--|--------------------------|--|--|
| Gestión de procesos | Según (Martínez & Cegarra, 2014) la gestión de procesos se define como la manera de organizar a toda entidad basándose únicamente en los procesos, los mismos que se conceptualizan como un conjunto de actividades destinadas a lograr un objetivo determinado, que implica la participación tanto de recursos materiales como de personas. En suma, la gestión de procesos es la manera como se persigue el mejoramiento de las actividades de una entidad. | La gestión de procesos es la manera correcta de cómo enfocar el trabajo de la organización, teniendo como fin el perfeccionamiento continuo de las actividades que se realiza. | Metodología | Utilización de técnicas. Personal especializado. Pruebas y test adecuados. Era digital. | Ordinal buena regular mala |
| | | | Instrumentos | Pruebas psicotécnicas de selección. Redes sociales. Test de inteligencia. Test de intereses. Test situacionales. | |
| | | | Herramientas | Pruebas psicométricas. Evaluaciones digitales. Formulario virtual Redes sociales profesionales. | |
| | | | Modernización | Plan de digitalización. Tecnología Innovación | |
| Selección del personal | La selección del personal es obtener el número adecuado de recursos humanos, con las capacidades adecuadas, en los momentos y lugares adecuados, teniendo en cuenta que la asignación de personal a los puestos de trabajo es por largos períodos de tiempo (Vineeth, 2019). | Operacionalmente se define como el proceso mediante el cual se utiliza una serie de pasos todos estos estructurados con la finalidad de elegir al personal más idóneo para la plaza vacante. | Proceso de reclutamiento | Gestión por resultados. | LICKERT 1= NUNCA 2= CASI NUNCA 3= A VECES 4= CASI SIEMPRE 5 = SIEMPRE |
| | | | | Cumplimiento de políticas institucionales | |
| | | | | Políticas de reclutamiento | |
| | | | | Estrategia de reclutamiento. | |
| | | | Perfil de puestos | Necesidades de empleo | |
| | | | | Manual de perfiles de puesto | |
| | | | | Experiencia Laboral | |
| | | | Proceso de transparencia | Responsabilidad del proceso | |
| | | | | Transparencia convocatoria | |
| | | | | Candidatos calificados | |
| | | | | Meritocracia | |
| | | | Proceso de selección | Referencias personales | |
| | | | | Pruebas Psicológicas | |
| Entrevista | | | | | |
| Experiencia laboral | | | | | |
| Perfil profesional | | | | | |

Anexo 2.

Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario Selección de Personal

Datos generales:

N° de cuestionario:Fecha de recolección:/...../.....

Estimado (a) trabajador (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo con su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar los gestión de procesos en la selección de personal en una municipalidad distrital de Chiclayo; así como también determinar las características del proceso de selección de personal en una municipalidad distrital de Chiclayo; diseñar la propuesta de gestión de procesos para la selección de personal en una municipalidad distrital de Chiclayo.

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

| Escala de medición | | | | |
|--------------------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | casi nunca | a veces | casi siempre | siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| SELECCIÓN DE PERSONAL | | | | | | |
|-----------------------|--|---|---|---|---|---|
| | Detalle | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Proceso de reclutamiento | | | | | |
| 1 | Las necesidades de personal tienen énfasis a la gestión por resultados. | | | | | |
| 2 | La institución en sus necesidades de personal incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales. | | | | | |
| 3 | El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento. | | | | | |
| 4 | Las estrategias de reclutamiento están alineadas a una Gestión por procesos. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 5 | Considera que las estrategias de reclutamiento ayudan a mejorar la productividad laboral. | | | | | |
| 6 | En la institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo. | | | | | |
| 7 | Los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de manera física en un Manual de procesos de selección. | | | | | |
| 8 | Para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma. | | | | | |
| | Perfil de puestos | | | | | |
| 9 | En las necesidades de empleo enviadas por las áreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato. | | | | | |
| 10 | La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición estratégica de sus áreas. | | | | | |
| 11 | La institución posee perfiles de puesto de sus trabajadores para cada área. | | | | | |
| 12 | ¿Considera usted, qué al proponer una estructura de perfil de puestos, se mejoraría el rendimiento del personal de la Institución? | | | | | |
| 13 | Considera que son importantes los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo. | | | | | |
| | Proceso de Transparencia | | | | | |
| 14 | El área de RR. HH es el único responsable de dirigir el proceso de Reclutamiento y selección de personal. | | | | | |
| 15 | La institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante. | | | | | |
| 16 | La institución utiliza los medios internos (emails institucionales, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes. | | | | | |
| 17 | La institución utiliza las fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos. | | | | | |
| 18 | Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma | | | | | |
| 19 | Considera que la mayoría de contratados reúne los requisitos requeridos para el puesto. | | | | | |
| 20 | Considera que en las convocatorias de personal predomina la meritocracia. | | | | | |
| | Procesos de Selección | | | | | |
| 21 | En el proceso de selección se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto. | | | | | |
| 22 | Se aplica pruebas psicológicas para seleccionar a un postulante. | | | | | |
| 23 | En la entrevista, a los candidatos se les informa correctamente las funciones a realizar en su cargo. | | | | | |
| 24 | La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 25 | La entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el Cronograma. | | | | | |
| 26 | La institución se interesa más en la experiencia para contratar a un candidato. | | | | | |
| 27 | La institución se interesa más en la Formación profesional para contratar a un candidato. | | | | | |
| 28 | La institución realiza consultas de las referencias personales de los aspirantes a contratar. | | | | | |
| 29 | La decisión de contratar al candidato corresponde esta responsabilidad al área de RR. HH | | | | | |

Anexo 3.

MATRIZ DE EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| N° | DIMENSIONES / items | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Preguntas | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | Las necesidades de personal tienen énfasis a la gestión por resultados | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 02 | La institución en sus necesidades de personal incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 03 | El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 04 | Las estrategias de reclutamiento están alineadas a una Gestión por procesos. | | | x | | | | x | | | | x | | De ser positiva la respuesta anterior las estrategias de reclutamiento están alineadas a una Gestión por procesos |
| 05 | Considera que las estrategias de reclutamiento ayudan a mejorar la productividad laboral. | | | x | | | | x | | | | x | | De ser positiva la respuesta anterior las estrategias de reclutamiento están alineadas a una Gestión por procesos |
| 06 | En la institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 07 | Los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de | | | | x | | | | x | | | | | x |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea. DNI: 16733848

Especialidad del validador (a): Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Noviembre del 2023



Firma del experto informante
Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea
DNI: 16733848



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

| | |
|----------------------------------|------------------|
| Apellidos | SOBRINO OLEA |
| Nombres | ANGELICA YULIANA |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 16733848 |

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

| | |
|--------------------|-------------------------------------|
| Nombre | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO |
| Rector | LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION |
| Secretario General | SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL |
| Director | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL |

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

| | |
|---------------------|---|
| Grado Académico | DOCTOR |
| Denominación | DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD |
| Fecha de Expedición | 09/04/18 |
| Resolución/Acta | 0093-2018-UCV |
| Diploma | 052-031857 |
| Fecha Matrícula | 05/01/2015 |
| Fecha Egreso | 31/12/2016 |

Fecha de emisión de la constancia:
28 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001585988

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

I

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Preguntas | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | Las necesidades de personal tienen énfasis a la gestión por resultados | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 02 | La institución en sus necesidades de personal incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 03 | El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 04 | Las estrategias de reclutamiento están alineadas a una Gestión por procesos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 05 | Considera que las estrategias de reclutamiento ayudan a mejorar la productividad laboral. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 06 | En la institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 07 | Los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de manera física en un Manual de procesos de selección. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 08 | Para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | En las necesidades de empleo enviadas por las áreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 02 | La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición estratégica de sus áreas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 03 | La institución posee perfiles de puesto de sus trabajadores para cada área. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 04 | Considera usted, que al proponer una estructura de perfil de puestos, se mejoraría el rendimiento del personal de la Institución. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 05 | Considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | El área de RR.HH es el único responsable de dirigir el proceso de | | | | X | | | | X | | | | X | |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pepe Purisaca Vigil. DNI: 17551374

Especialidad del validador (a): Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Noviembre del 2023

Firma del experto informante

Dr. Pepe Purisaca Vigil.

DNI: 17551374



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PURISACA VIGIL**
Nombres **PEPE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17551374**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **09/04/18**
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**
Diploma **052-031851**
Fecha Matrícula **23/01/2015**
Fecha Egreso **15/01/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001586123

ROLANDO RUIZ LLANTANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Preguntas | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | Las necesidades de personal tienen énfasis a la gestión por resultados | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 02 | La institución en sus necesidades de personal incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 03 | El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 04 | Las estrategias de reclutamiento están alineadas a una Gestión por procesos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 05 | Considera que las estrategias de reclutamiento ayudan a mejorar la productividad laboral. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 06 | En la institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 07 | Los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de manera física en un Manual de procesos de selección. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 08 | Para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | En las necesidades de empleo enviadas por las áreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 02 | La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición estratégica de sus áreas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 03 | La institución posee perfiles de puesto de sus trabajadores para cada área. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 04 | Considera usted, qué al proponer una estructura de perfil de puestos, se mejoraría el rendimiento del personal de la Institución. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 05 | Considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | El área de RR.HH es el único responsable de dirigir el proceso de | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| | Reclutamiento y selección de personal. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02 | La institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 03 | La institución utiliza los medios internos (emails institucionales, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 04 | La institución utiliza los fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 05 | Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 06 | Considera que la mayoría de contratados reúne los requisitos requeridos para el puesto. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 07 | Considera que en las convocatorias de personal predomina la meritocracia. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| Nº | DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | En el proceso de selección se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 02 | Se aplica pruebas psicológicas para seleccionar a un postulante. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 03 | En la entrevista, a los candidatos se les informa correctamente las funciones a realizar en su cargo | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 04 | La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 05 | La entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el Cronograma. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 06 | La institución se interesa más en la experiencia para contratar a un candidato. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 07 | La institución se interesa más en la Formación profesional para contratar a un candidato. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 08 | La institución realiza consultas de las referencias personales de los aspirantes a contratar. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |
| 09 | La decisión de contratar al candidato corresponde esta responsabilidad al área de RR.HH. | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | | X |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Yuri Díaz Jaime. DNI: 16736238

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública y Gobernabilidad.


20 de Noviembre del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MAG. YURI DIAZ JAIME
ABOGADO
ICAL N° 2042

Firma del experto informante

Mg. Yuri Díaz Jaime
DNI: 16736238



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

| | |
|----------------------------------|------------|
| Apellidos | DIAZ JAIME |
| Nombres | YURI |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 16736238 |

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

| | |
|--------------------|---------------------------------------|
| Nombre | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO |
| Rector | JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ |
| Secretario General | MANUEL AUGENCIO SANDOVAL RODRIGUEZ |
| Director | SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA |

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

| | |
|---------------------|---|
| Grado Académico | MAESTRO |
| Denominación | MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN CONSTITUCIONAL Y GOBERNABILIDAD |
| Fecha de Expedición | 21/07/17 |
| Resolución/Acta | 204-2017-CU |
| Diploma | UNPRG-EPG-2017-308 |
| Fecha Matrícula | 26/05/2007 |
| Fecha Egreso | 21/06/2009 |

Fecha de emisión de la constancia:
28 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001596000



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 28/11/2023 23:37:12-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ⁴ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Preguntas | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | Las necesidades de personal tienen énfasis a la gestión por resultados | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 02 | La institución en sus necesidades de personal incentiva o prioriza el cumplimiento de las políticas institucionales. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 03 | El área de recursos humanos informa o ha dado a conocer sus políticas de reclutamiento | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 04 | Las estrategias de reclutamiento están alineadas a una Gestión por procesos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 05 | Considera que las estrategias de reclutamiento ayudan a mejorar la productividad laboral. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 06 | En la institución existe un proceso de selección estructurado y efectivo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 07 | Los procesos de reclutamiento y selección los tienen plasmado de manera física en un Manual de procesos de selección. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 08 | Para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | En las necesidades de empleo enviadas por las áreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 02 | La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición estratégica de sus áreas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 03 | La institución posee perfiles de puesto de sus trabajadores para cada área. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 04 | Considera usted, qué al proponer una estructura de perfil de puestos, se mejoraría el rendimiento del personal de la Institución. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 05 | Considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | El área de RR.HH es el único responsable de dirigir el proceso de | | | | X | | | | X | | | | X | |

L

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. WILTON VIDAURO CARPIO CAMPOS. DNI: 80565745

Especialidad del validador (a): Doctor en ciencias de la educación y Mg. en Administración de Empresas.

20 de Noviembre del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante
Mg. WILTON VIDAURO CARPIO CAMPOS.
DNI: 80565745



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

| | |
|----------------------------------|----------------|
| Apellidos | CARPIO CAMPOS |
| Nombres | WILTON VIDAURO |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 80565745 |

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

| | |
|--------------------|------------------------------------|
| Nombre | UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO |
| Rector | ALBERTO FELIPE ORTIZ PRIETO |
| Secretario General | LUIS FRANCISCO GOMEZ SEGURA |
| Director | JUAN DE LA CRUZ DELGADO ALVARADO |

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

| | |
|---------------------|--|
| Grado Académico | DOCTOR |
| Denominación | DOCTOR CON MENCION EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN |
| Fecha de Expedición | 06/09/17 |
| Resolución/Acta | 407-2017-CU-UDCH |
| Diploma | PG000048 |



Santiago de Surco, 14 de Febrero de 2021

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 14/02/2021 11:24:52-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(**) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 13 de Agosto de 2021

Anexo 4.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

| Nº | DIMENSIONES / Criterios | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Conciencia emocional | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿El título está preciso y claro? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿La presentación evidencia datos estadísticos que fundamenten la necesidad de la propuesta? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿La propuesta se conceptualiza fundamentándose en los aportes de los autores? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿Los objetivos son pertinentes y viables? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿El objetivo general es viable al intentar solucionar un problema concreto? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿Los objetivos específicos contienen las dimensiones de la variable de la propuesta? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 02 | ¿Está redactado con lenguaje apropiado? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 03 | ¿La justificación evidencia la conveniencia, la relevancia social, valor teórico y metodológico respaldada para la necesidad al programa? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 04 | ¿La propuesta evidencia fundamentación epistemológica (ciencia), filosófica, psicológico, sociológico según la necesidad que intente solucionar? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 05 | ¿La propuesta evidencia principios rectores a ser abordados? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 06 | ¿La propuesta evidencia las características derivadas de su naturaleza? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 07 | ¿El programa describe de manera clara y detallada los métodos y | | | | x | | | | x | | | | x | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| actividades propuestas? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿La propuesta desarrolla las dimensiones de la tesis (variable independiente)? | | | | X | | | | | X | | | | | | | | | | X | |
| ¿La propuesta evidencia un sistema de evaluación? | | | | X | | | | | X | | | | | | | | | | X | |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pepe Purisaca Vigil. DNI: 17551374
 Especialidad del validador (a): Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

15 de Diciembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Dr. Pepe Purisaca Vigil.
 DNI: 17551374

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

| Nº | DIMENSIÓN 3 / Criterios | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Conciencia emocional | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿El título esta preciso y claro? | | | | x | | | | x | | | | | x |
| | ¿La presentación evidencia datos estadísticos que fundamenten la necesidad de la propuesta? | | | | x | | | | x | | | | | x |
| | ¿La propuesta se conceptualiza fundamentándose en los aportes de los autores? | | | | x | | | | x | | | | | x |
| | ¿Los objetivos son pertinentes y viables? | | | | x | | | | x | | | | | x |
| | ¿El objetivo general es viable al intentar solucionar un problema concreto? | | | | x | | | | x | | | | | x |
| | ¿Los objetivos específicos contienen las dimensiones de la variable de la propuesta? | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 02 | ¿Está redactado con lenguaje apropiado? | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 03 | ¿La justificación evidencia la conveniencia, la relevancia social, valor teórico y metodológico respaldada para la necesidad al programa? | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 04 | ¿La propuesta evidencia fundamentación epistemológica (ciencia), filosófica, psicológico, sociológico según la necesidad que intente solucionar? | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 05 | ¿La propuesta evidencia principios rectores a ser abordados? | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 06 | ¿La propuesta evidencia las características derivadas de su naturaleza? | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 07 | ¿El programa describe de manera clara y detallada los métodos y | | | | x | | | | x | | | | | x |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|
| 07 | ¿El programa describe de manera clara y detallada los métodos y actividades propuestas? | | | | x | | | | X | | | | | | x | |
| | ¿La propuesta desarrolla las dimensiones de la tesis (variable independiente)? | | | | X | | | | x | | | | | | x | |
| | ¿La propuesta evidencia un sistema de evaluación? | | | | x | | | | x | | | | | | x | |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea. DNI: 16733848

Especialidad del validador (a): Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

15 de Diciembre del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea

DNI: 16733848

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

| Nº | DIMENSIÓN 3 / Criterios | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ² | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Conciencia emocional | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿El título esta preciso y claro? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿La presentación evidencia datos estadísticos que fundamenten la necesidad de la propuesta? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿La propuesta se conceptualiza fundamentándose en los aportes de los autores? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿Los objetivos son pertinentes y viables? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿El objetivo general es viable al intentar solucionar un problema concreto? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿Los objetivos específicos contienen las dimensiones de la variable de la propuesta? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 02 | ¿Está redactado con lenguaje apropiado? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 03 | ¿La justificación evidencia la conveniencia, la relevancia social, valor teórico y metodológico respaldada para la necesidad al programa? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 04 | ¿La propuesta evidencia fundamentación epistemológica (ciencia), filosófica, psicológico, sociológico según la necesidad que intente solucionar? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 05 | ¿La propuesta evidencia principios rectores a ser abordados? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 06 | ¿La propuesta evidencia las características derivadas de su naturaleza? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 07 | ¿El programa describe de manera clara y detallada los métodos y | | | | x | | | | x | | | | x | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| 07 | ¿El programa describe de manera clara y detallada los métodos y actividades propuestas? | | | | | x | | | | | | x | | | | | | | | x | |
| | ¿La propuesta desarrolla las dimensiones de la tesis (variable independiente)? | | | | | x | | | | | | x | | | | | | | | x | |
| | ¿La propuesta evidencia un sistema de evaluación? | | | | | x | | | | | | x | | | | | | | | x | |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

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

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Yuri Díaz Jaime. DNI: 16736238

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública y Gobernabilidad.

15 de diciembre del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MAG. YURI DIAZ JAIME
 ABOGADO
 ICAL N° 2042

Firma del experto informante
 Mg. Yuri Díaz Jaime
 DNI: 16736238

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

| Nº | DIMENSIÓN 3 / Criterios | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Conciencia emocional | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿El título está preciso y claro? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿La presentación evidencia datos estadísticos que fundamenten la necesidad de la propuesta? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿La propuesta se conceptualiza fundamentándose en los aportes de los autores? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿Los objetivos son pertinentes y viables? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿El objetivo general es viable al intentar solucionar un problema concreto? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| | ¿Los objetivos específicos contienen las dimensiones de la variable de la propuesta? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 02 | ¿Está redactado con lenguaje apropiado? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 03 | ¿La justificación evidencia la conveniencia, la relevancia social, valor teórico y metodológico respaldada para la necesidad al programa? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 04 | ¿La propuesta evidencia fundamentación epistemológica (ciencia), filosófica, psicológico, sociológico según la necesidad que intente solucionar? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 05 | ¿La propuesta evidencia principios rectores a ser abordados? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 06 | ¿La propuesta evidencia las características derivadas de su naturaleza? | | | | x | | | | x | | | | x | |
| 07 | ¿El programa describe de manera clara y detallada los métodos y | | | | x | | | | x | | | | x | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| actividades propuestas? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿La propuesta desarrolla las dimensiones de la tesis (variable independiente)? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿La propuesta evidencia un sistema de evaluación? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ~~Wilton Vidaurro~~ Carpio Campos. DNI: 80565745

Especialidad del validador (a): Doctor en Ciencias de la Comunicación y Maestro en Administración de Empresas.

15 de Diciembre del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante
Mg. ~~Wilton Vidaurro~~ Carpio Campos
DNI: 80565745

Anexo 5. Carta de presentación y aceptación en una municipalidad distrital de Chiclayo

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 21 de noviembre de 2023

Señor Manfri Bernal Yovera
Municipalidad Distrital de Pomalca
Pomalca.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.


La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

1) Apellidos y nombres de estudiante : Chero Farro, Thelvy Ysabel Victoria
2) Programa de estudios : Posgrado
3) Mención : Maestría en Gestión pública
4) Ciclo de estudios : III
5) Título de la investigación : Gestión de procesos para selección del personal en una Municipalidad distrital de Chiclayo
6) Asesor : Dra. Rosa Eliana Salazar Cabrejos

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,


H/H

Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Escuela de Posgrado - Chiclayo

EPG-CP-202302-349

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMALCA
TRAMITE DOCUMENTARIO
EXP N° 6415 FOLIO 01
21 NOV 2023
9:55
P



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMALCA

Creada por Ley N° 26921 del 31 de enero de 1998



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pomalca, 24 de noviembre del 2023

OFICIO N°309 -2023/MDP/A

Dr. JUAN PABLO MURO MORENO
Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

**ASUNTO: ACEPTACION DE INVESTIGACION DE TESIS AL
ESTUDIANTE DE GESTION PÚBLICA.**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted y hacer de conocimiento por intermedio de la presente, la aceptación de la estudiante **CHERO FARRO THIELVY YSABEL VICTORIA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para que pueda realizar su trabajo de investigación titulado "**GESTION DE PROCESOS PARA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICLAYO**"

Esperando haber atendido su requerimiento, me despido de usted no sin antes expresarle nuestra estima y augurarle éxitos en su gestión.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMALCA
MANFRI CARLOS SANCHEZ YOVERA
ALCALDE

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
RECEPCION
MESA DE PARTES

21 DTC 2023

FIRMA: _____ HORA: 12:34 pm

La recepción del documento no significa aceptación ni conformidad de su contenido.

AV. APOLINARIO SALCEDO S/N (EX - HOSPITAL) - POMALCA - CHICLAYO - LAMBAYEQUE
Teléfono : 074-416516 / e-mail : alcaldía@municipalpomalca.gob.pe

Anexo 6: Base de Datos de Prueba Piloto (Alfa de Cronbach).

| APLICACIÓN DE LA CONFIABILIDAD AL INSTRUMENTO (CUESTIONARIO) MEDIANTE EL ALFA DE CRONBACH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|----|-----------------------------------|----|-----|-----|-----|--|-----|-----|-----|-----|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| TESIS: "GESTIÓN DE PROCESOS PARA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICLAYO" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VARIABLE: Selección de Personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | Dimensión 1: Proceso de Reclutamiento | | | | | | | Dimensión 2: Perfil de Puestos | | | | | Dimensión 3: Proceso de Transparencia | | | | | Dimensión 4: Proceso de Selección | | | | | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 |
| E1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| E2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| E4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | |
| E5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | |
| E6 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E7 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| E8 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E9 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E10 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | |
| E12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | |
| E13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| E14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | |
| E15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | |

Escala Likert:

Nunca (1)
Casi nunca (2)
A veces (3)
Casi siempre (4)
Siempre (5)

→ **Fiabilidad**

Escala: Variable: Selección del Personal

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Casos Válido | 15 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 15 | 100,0 |

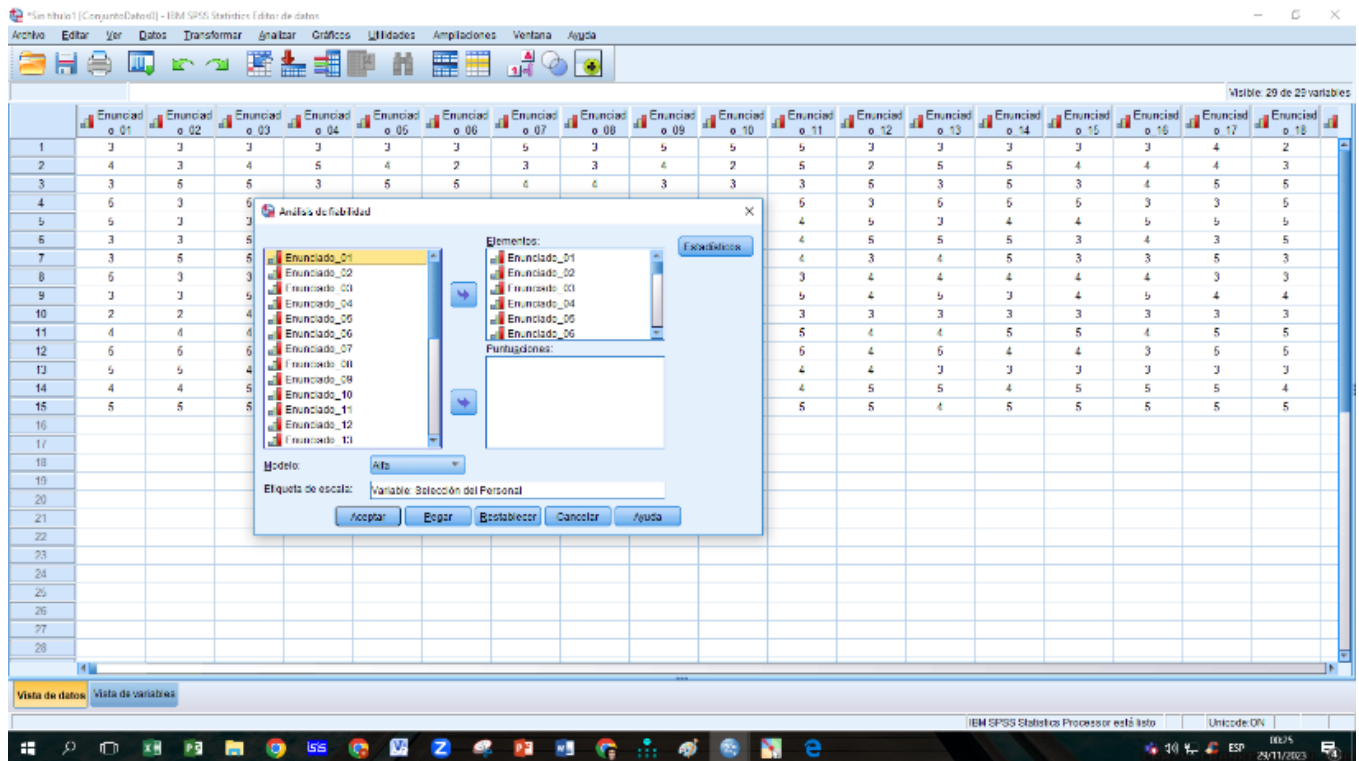
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,846 | 29 |

| Rangos | Magnitud |
|-------------|----------|
| 0,81 a 1,00 | Muy Alta |
| 0,61 a 0,80 | Alta |
| 0,41 a 0,60 | Moderada |
| 0,21 a 0,40 | Baja |
| 0,01 a 0,20 | Muy Baja |

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).



➔ Fiabilidad

Escala: Variable: Selección del Personal

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 15 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 15 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

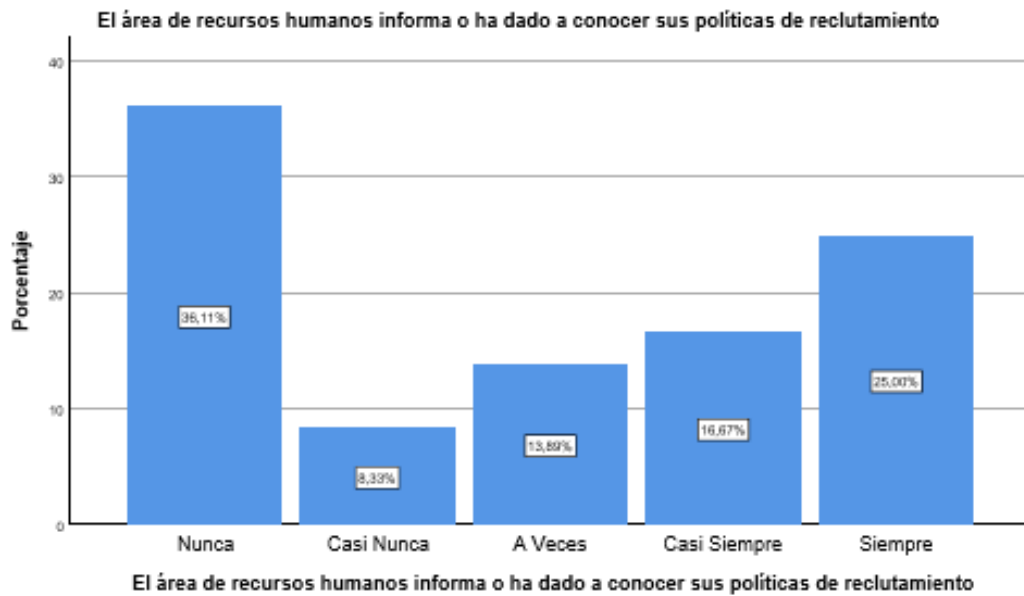
Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,846 | 29 |

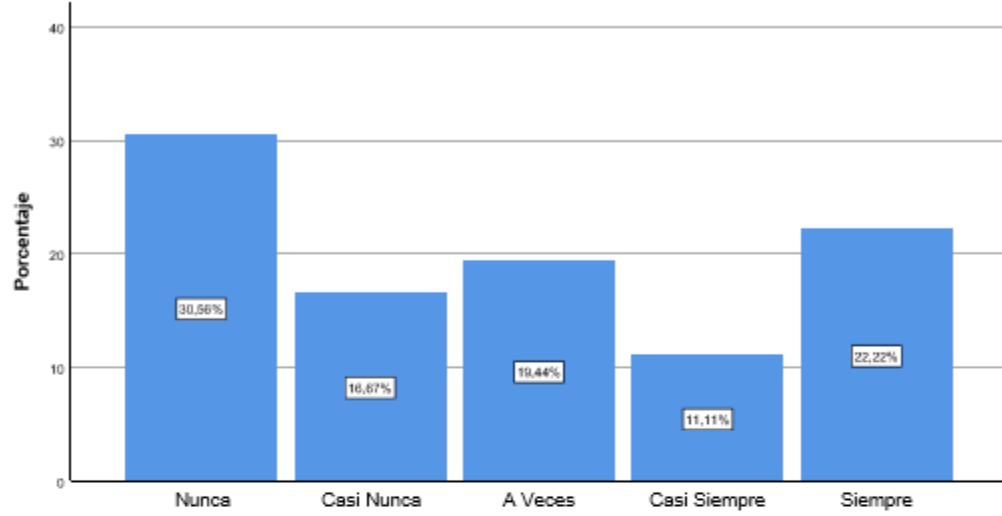
| Rangos | Magnitud |
|-------------|----------|
| 0,81 a 1,00 | Muy Alta |
| 0,61 a 0,80 | Alta |
| 0,41 a 0,60 | Moderada |
| 0,21 a 0,40 | Baja |
| 0,01 a 0,20 | Muy Baja |

Fuente: Tomado de Ruiz Bolivar (2002).

Análisis Estadístico Descriptivo (Gráficos de frecuencias).

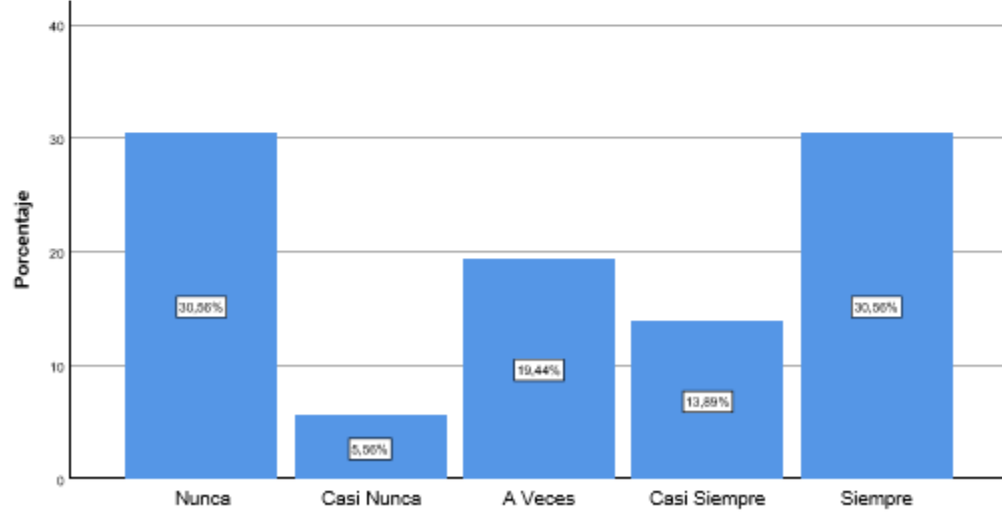


Las estrategias de reclutamiento están alineadas a una Gestión por procesos

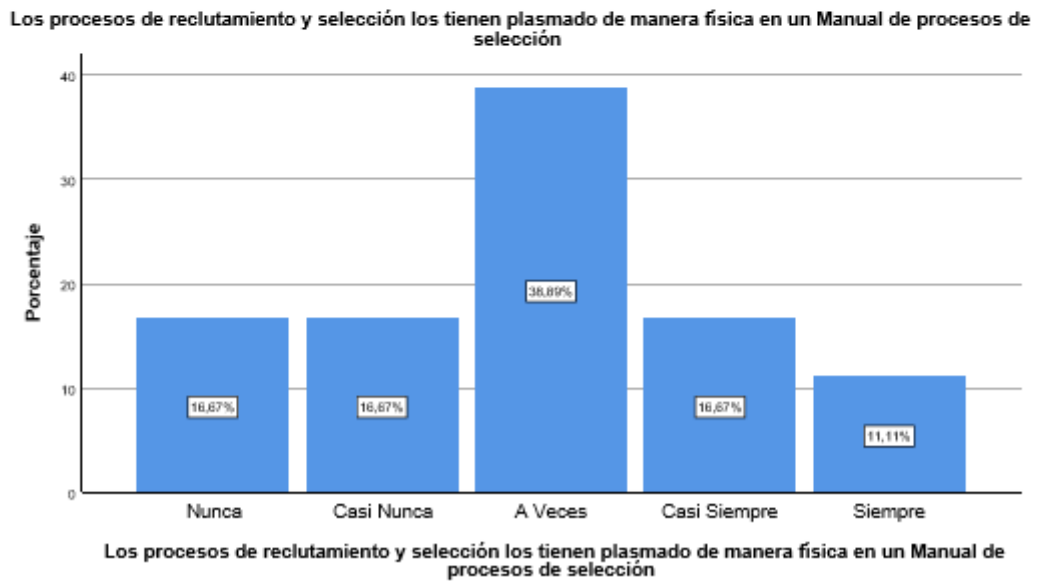
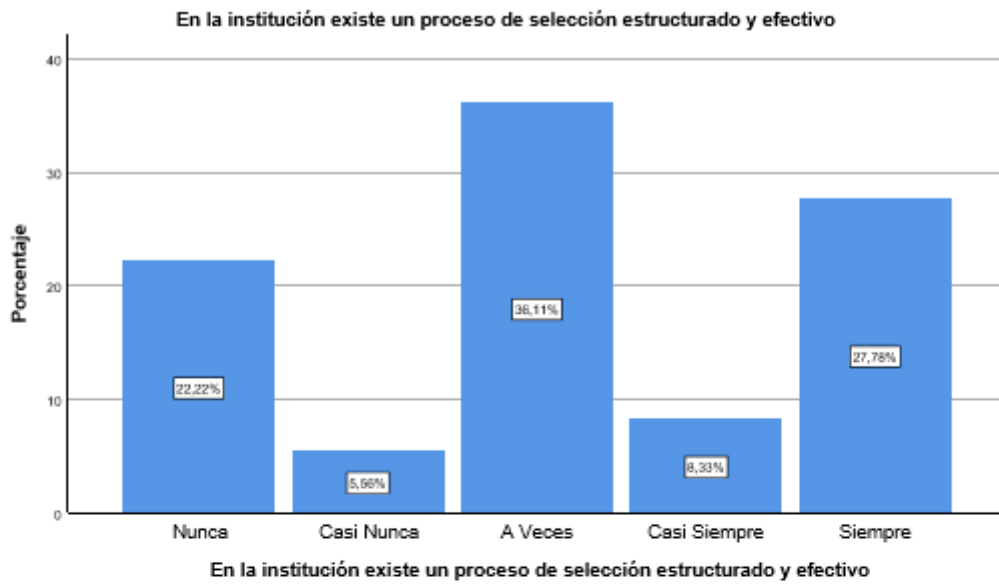


Las estrategias de reclutamiento están alineadas a una Gestión por procesos

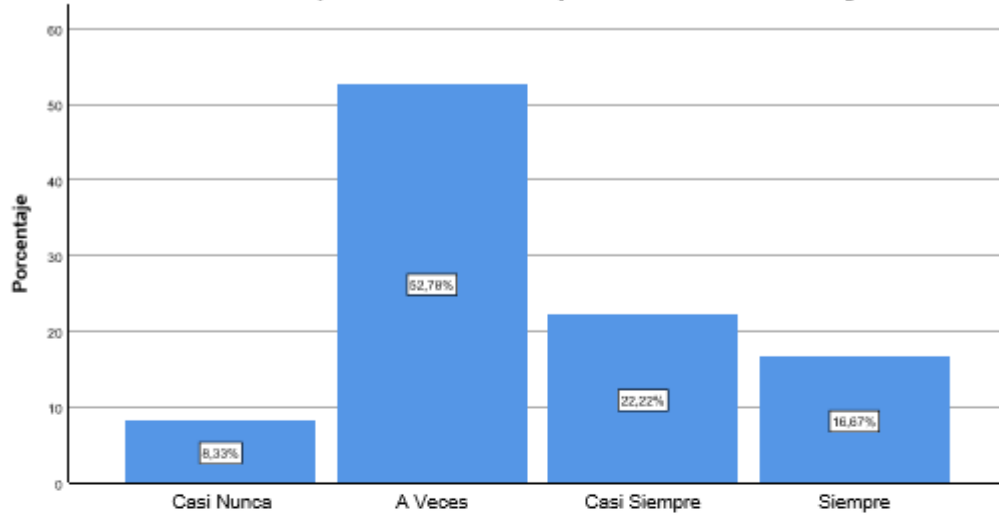
Considera que las estrategias de reclutamiento ayudan a mejorar la productividad laboral



Considera que las estrategias de reclutamiento ayudan a mejorar la productividad laboral

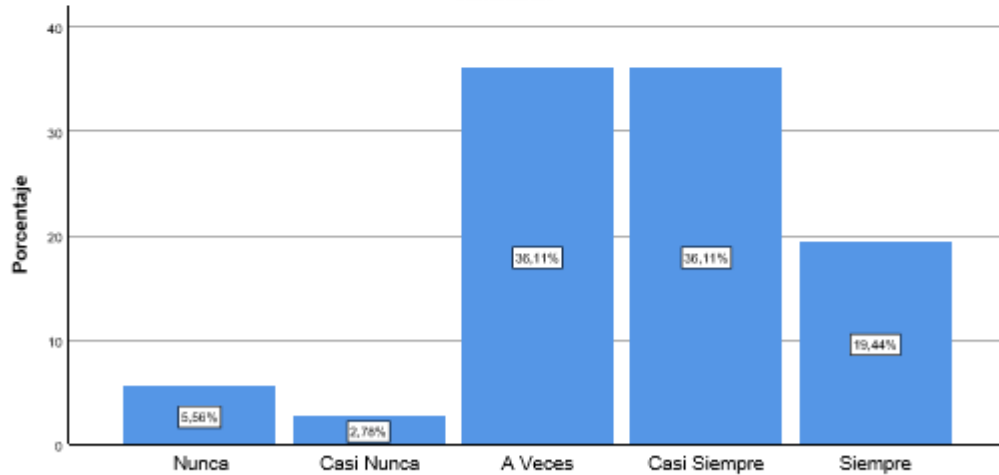


Para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma



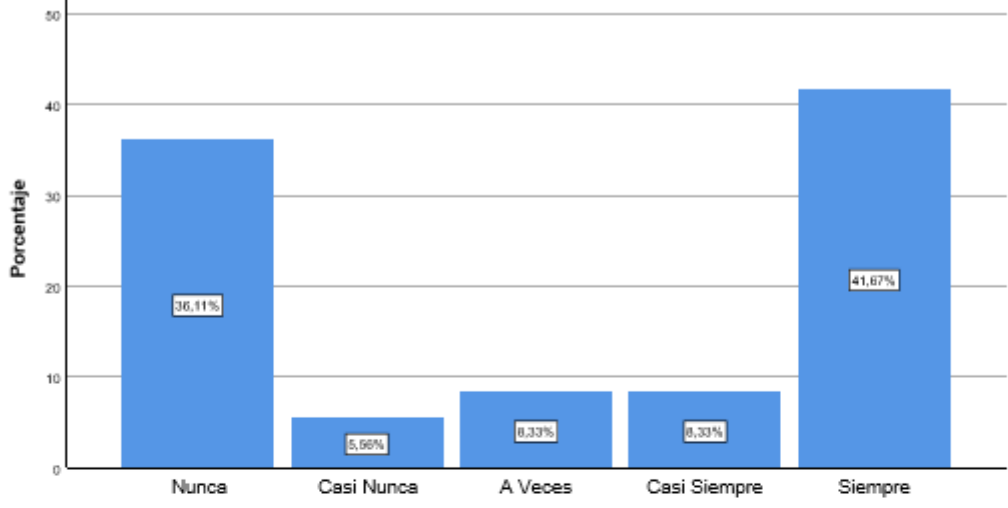
Para la realización del proceso de reclutamiento y selección se realiza un cronograma

En las necesidades de empleo enviadas por las áreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato.



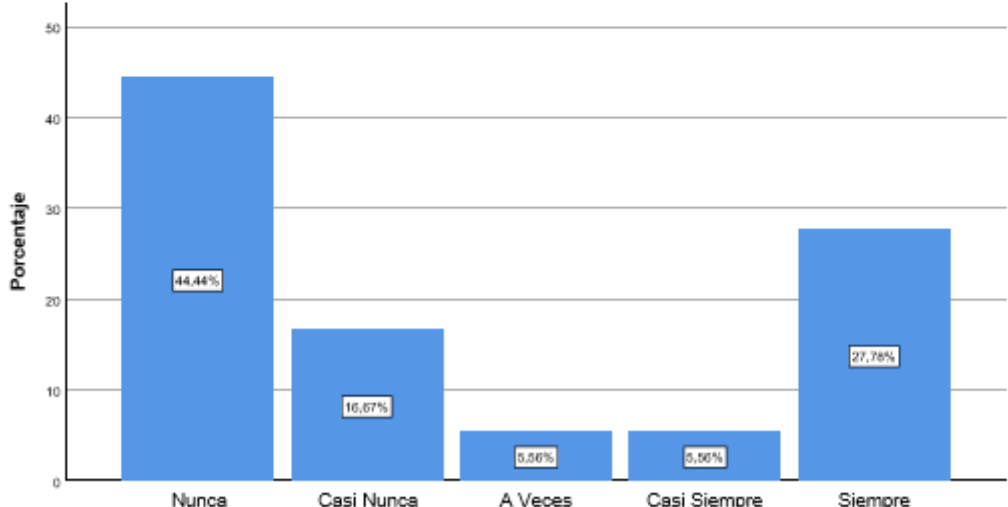
En las necesidades de empleo enviadas por las áreas, proporcionan datos fiables para obtener al mejor candidato.

La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición estratégica de sus áreas



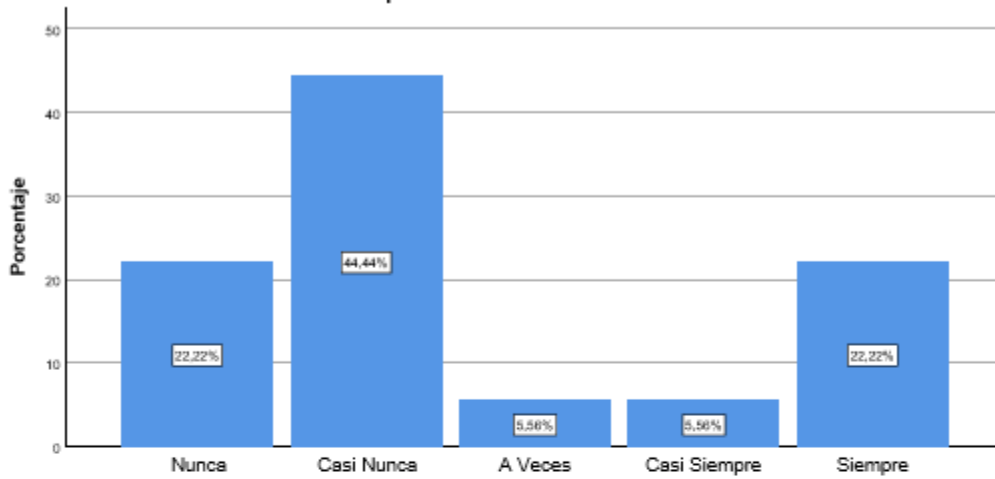
La institución posee un manual de perfiles de puesto para cada posición estratégica de sus áreas

La institución posee perfiles de puesto de sus trabajadores para cada área



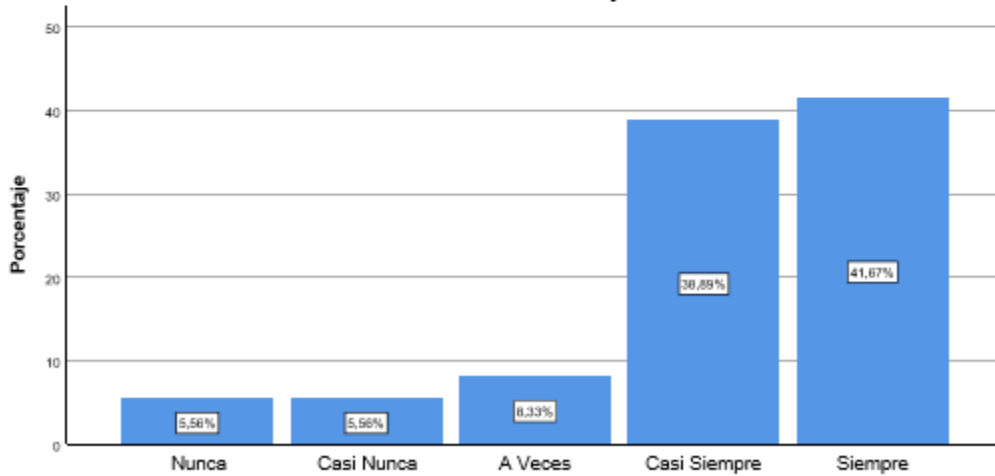
La institución posee perfiles de puesto de sus trabajadores para cada área

¿Considera usted, qué al proponer una estructura de perfil de puestos, se mejoraría el rendimiento del personal de la Institución



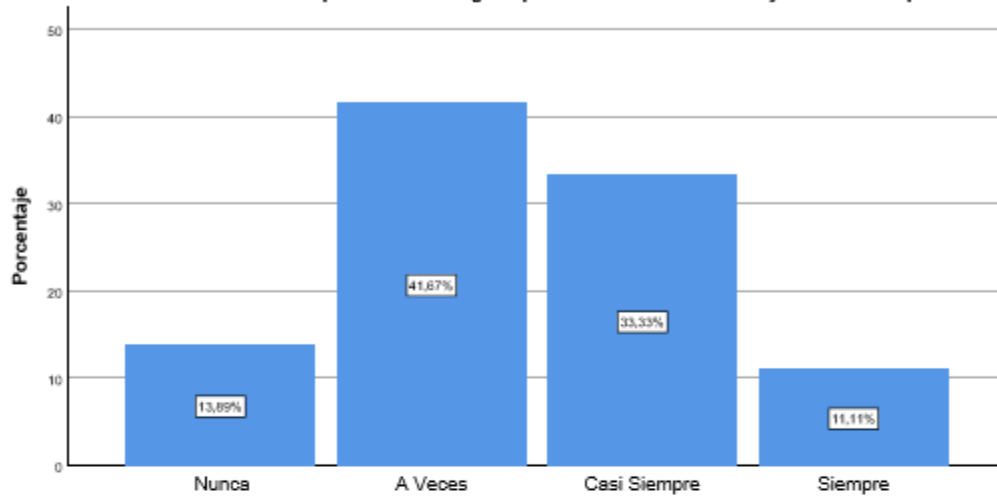
¿Considera usted, qué al proponer una estructura de perfil de puestos, se mejoraría el rendimiento del personal de la Institución

Considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo



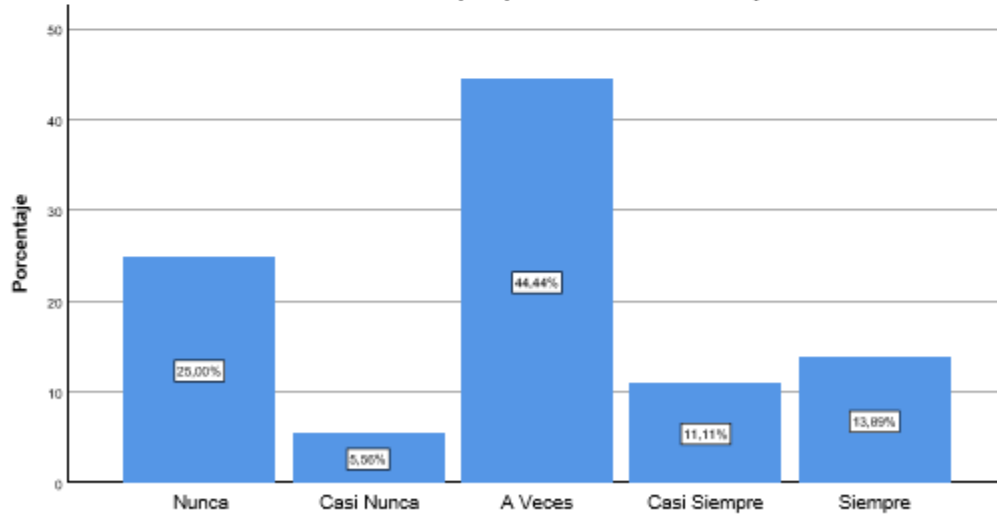
Considera que es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo

El área de RR.HH es el único responsable de dirigir el proceso de Reclutamiento y selección de personal



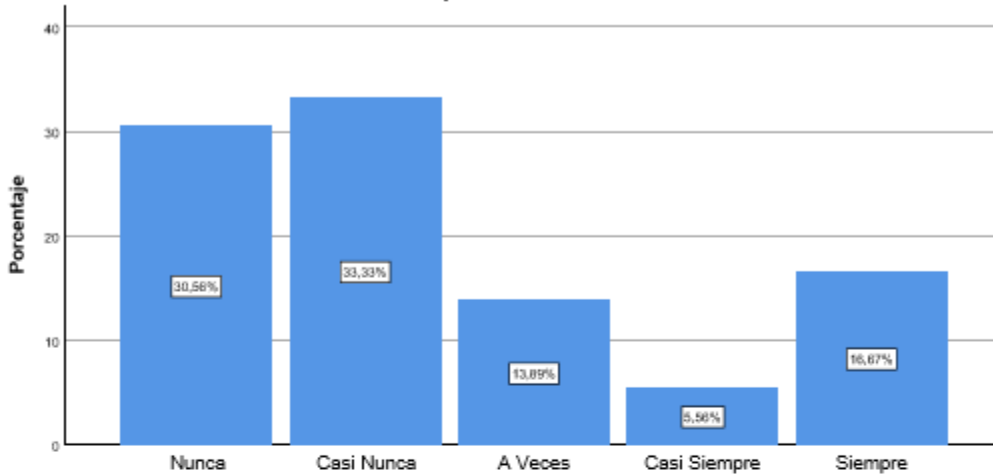
El área de RR.HH es el único responsable de dirigir el proceso de Reclutamiento y selección de personal

La institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante



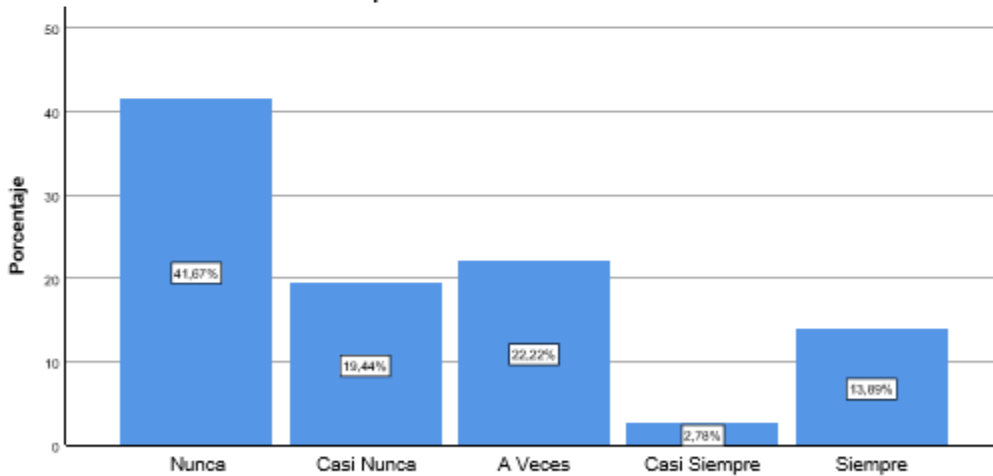
La institución utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante

La institución utiliza los medios internos (emails institucionales, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes.



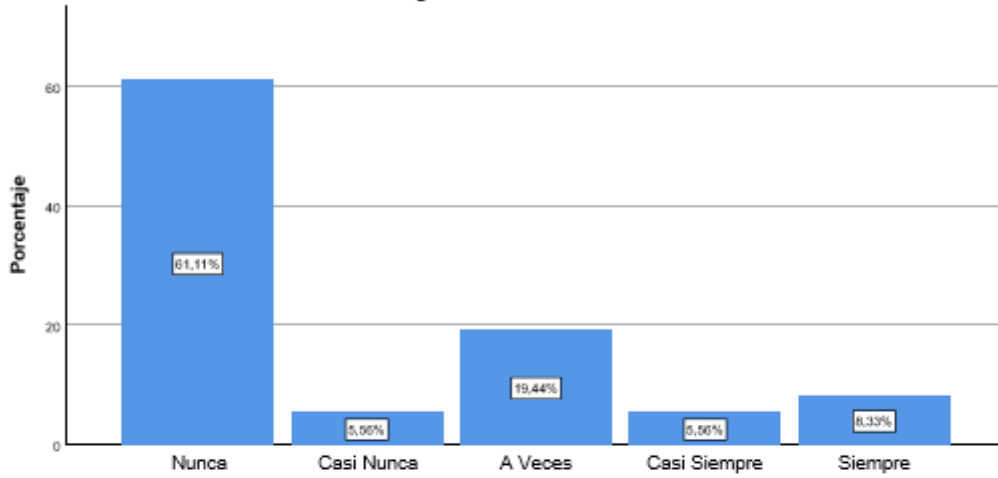
La institución utiliza los medios internos (emails institucionales, boletines y sindicatos) para convocar a los postulantes.

La institución utiliza los fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos



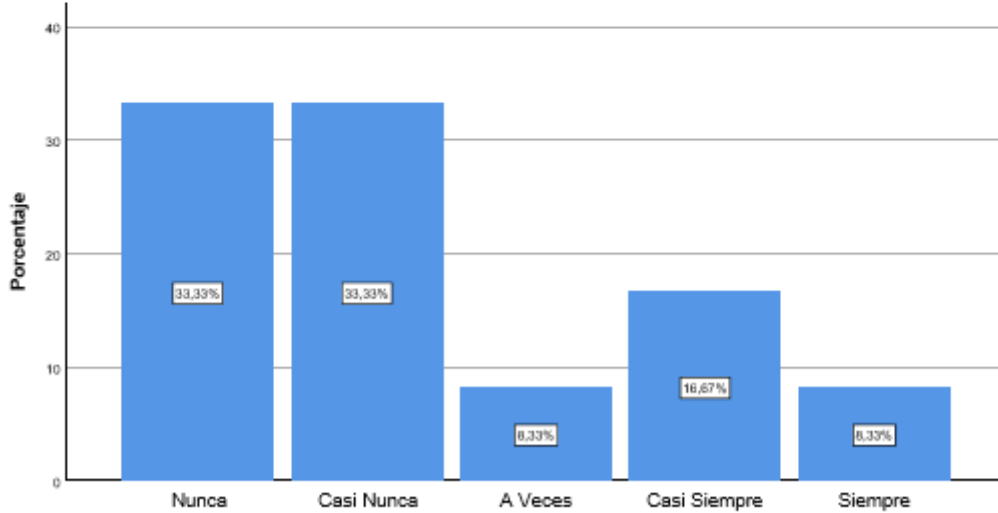
La institución utiliza los fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos

Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma

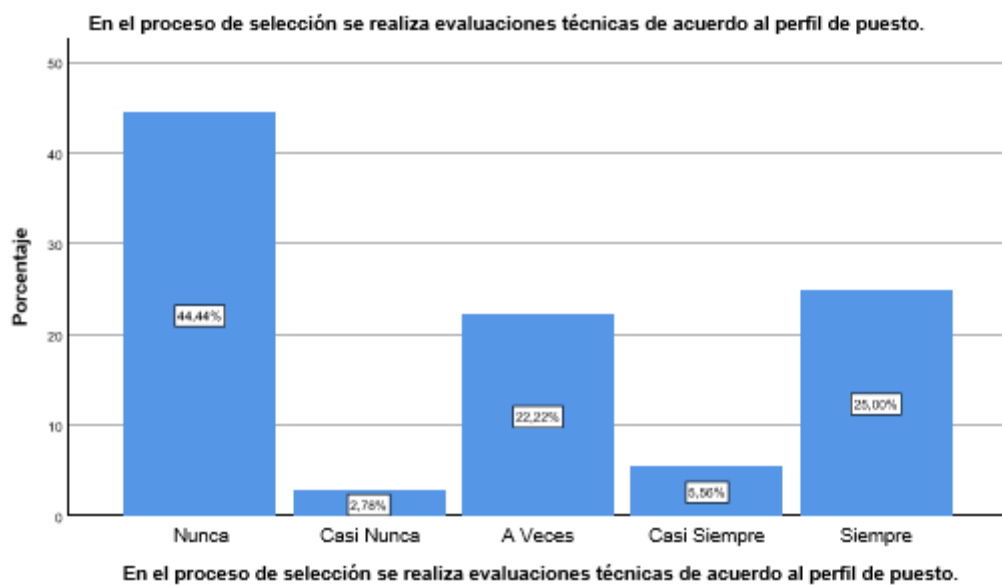
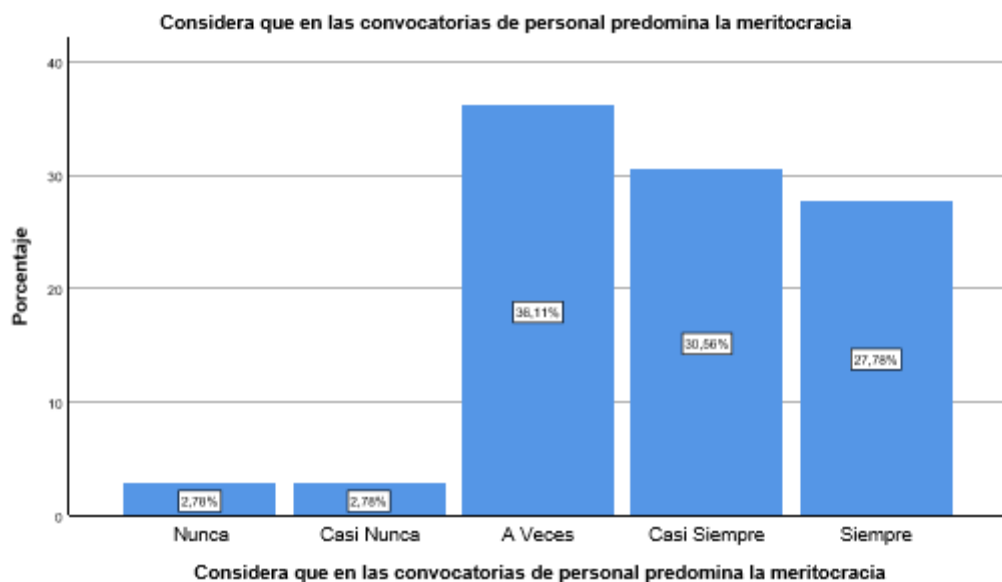


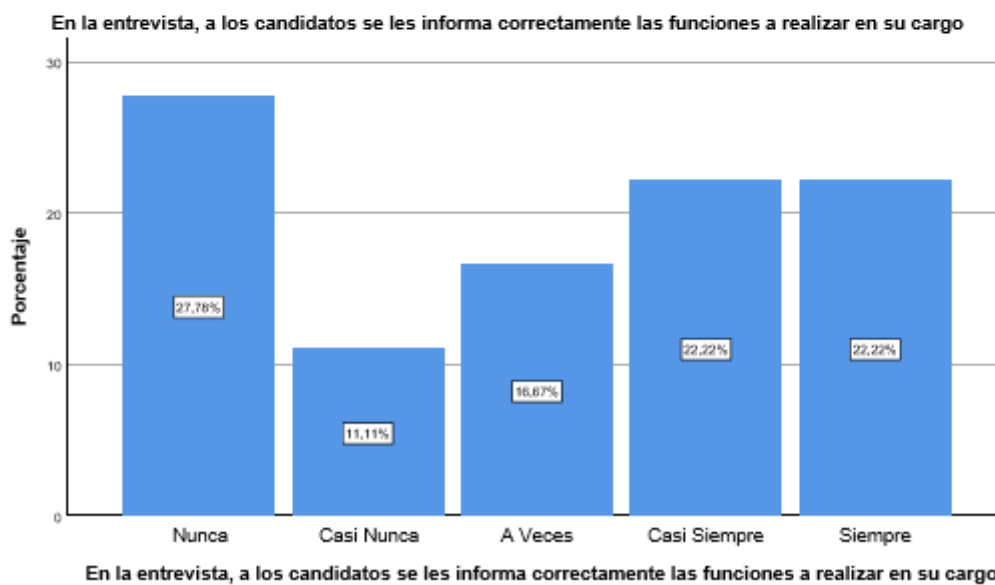
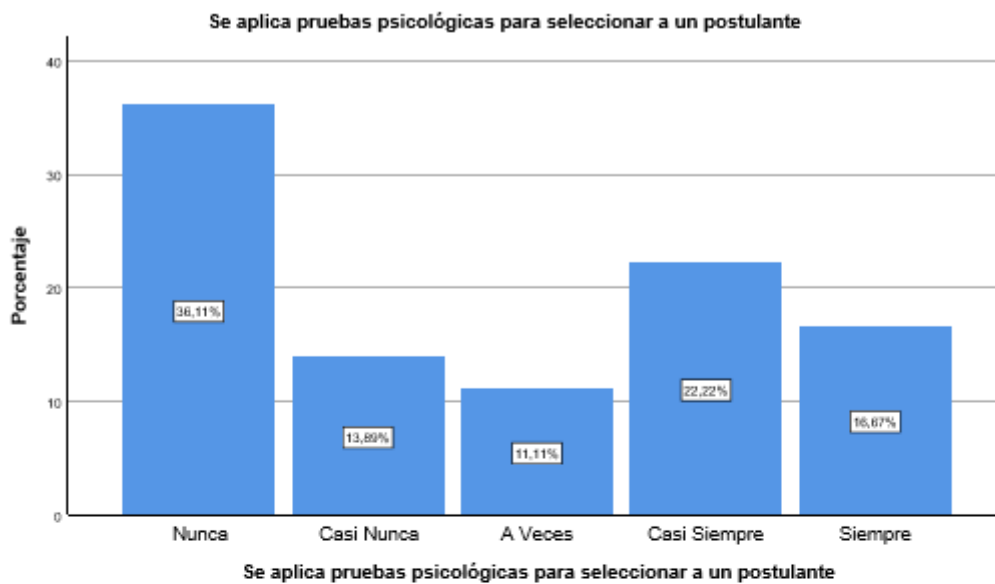
Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma

Considera que la mayoría de contratados reúne los requisitos requeridos para el puesto

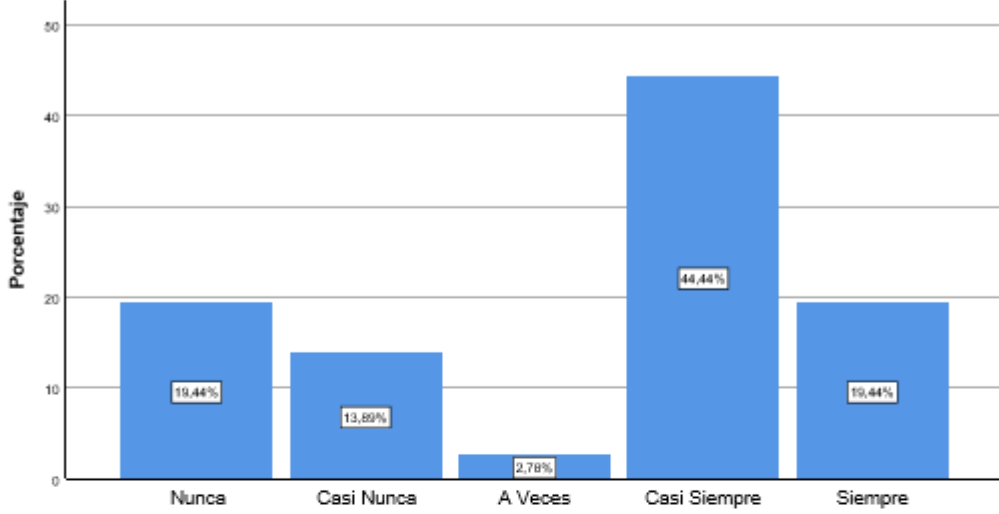


Considera que la mayoría de contratados reúne los requisitos requeridos para el puesto



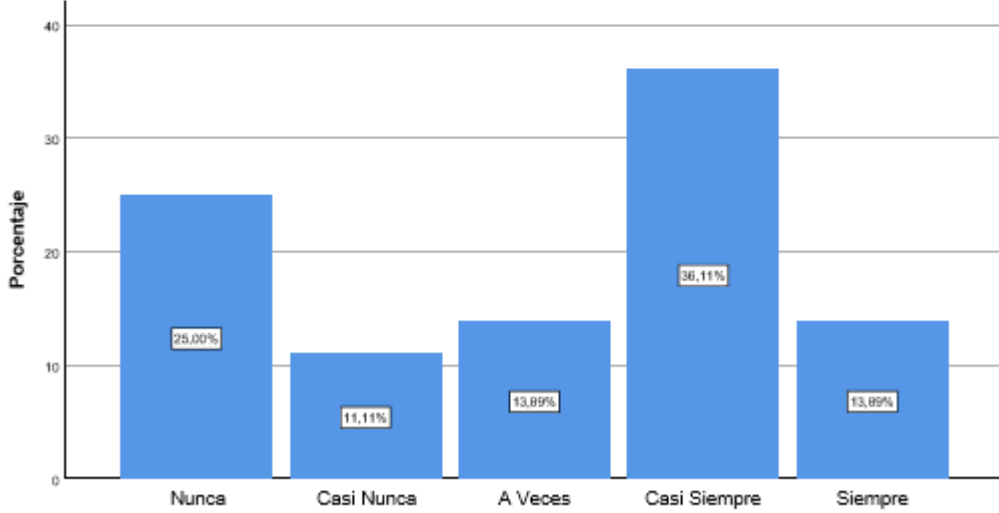


La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida



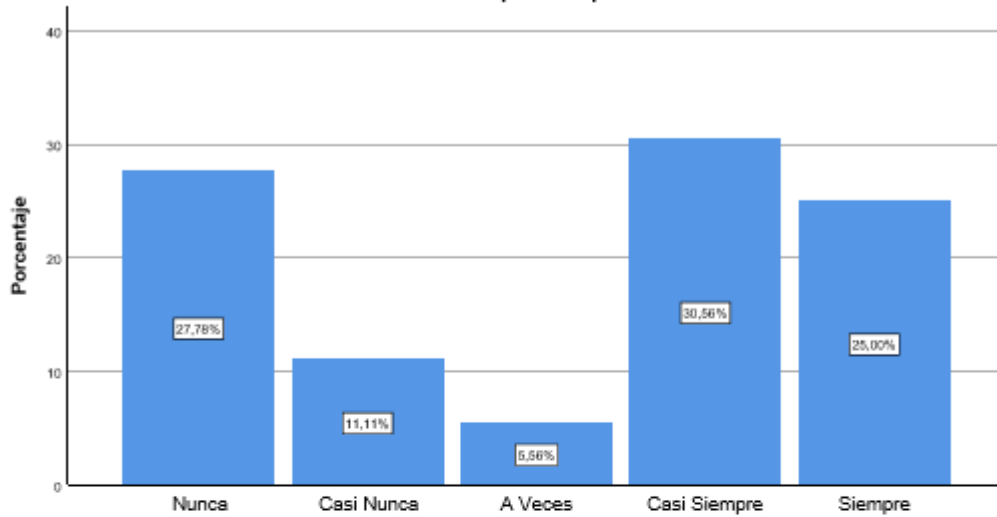
La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida

La entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el Cronograma



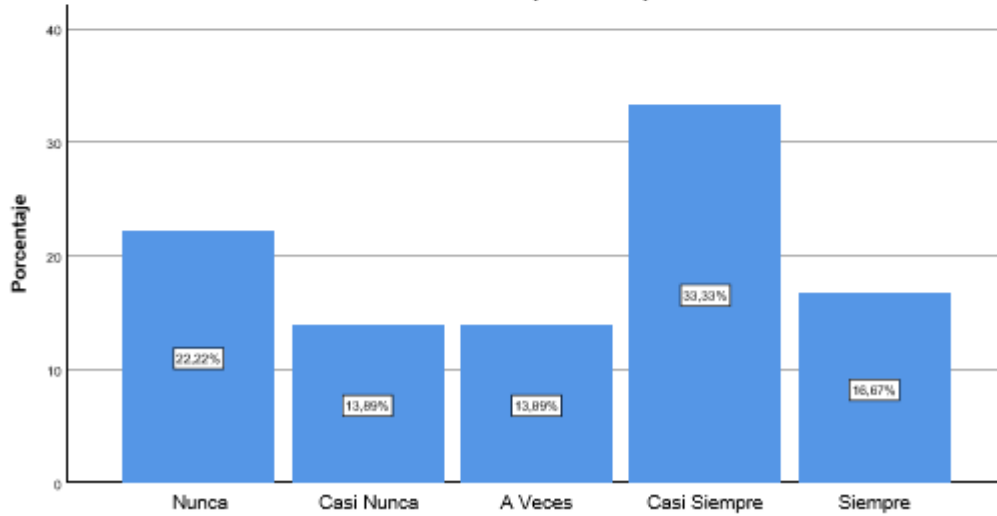
La entrevista de selección se realiza en los plazos establecidos en el Cronograma

La institución se interesa más en la experiencia para contratar a un candidato

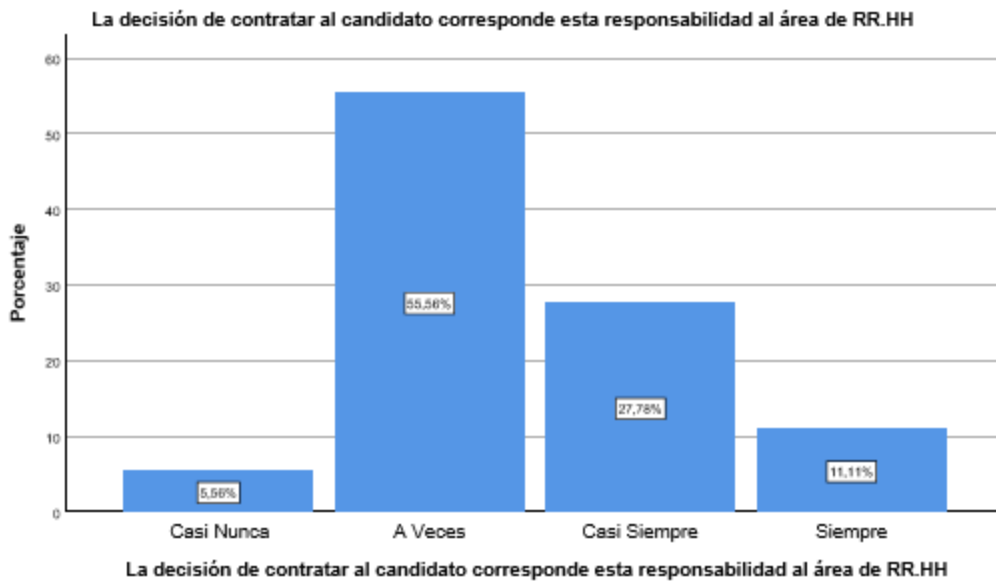
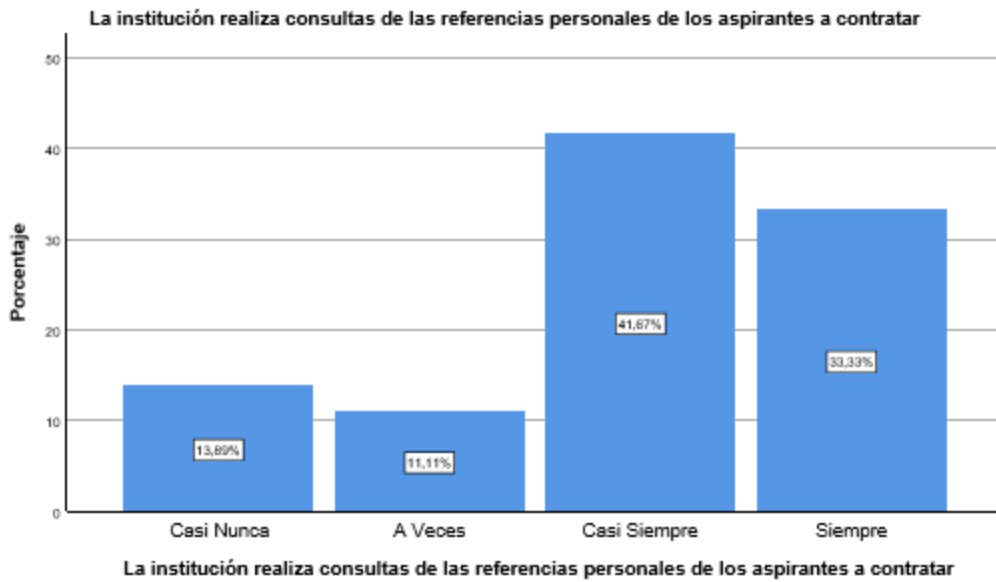


La institución se interesa más en la experiencia para contratar a un candidato

La institución se interesa más en la Formación profesional para contratar a un candidato



La institución se interesa más en la Formación profesional para contratar a un candidato





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de procesos para selección del personal en una municipalidad distrital de Chiclayo", cuyo autor es CHERO FARRO THELVY YSABEL VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHICLAYO, 31 de Diciembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA DNI: 41661370 ORCID: 0000-0002-1144-2037 | Firmado electrónicamente por: SCABREJOSRE el 05-01-2024 23:29:08 |

Código documento Trilce: TRI - 0713805