



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023

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

AUTOR:

Torres Reyes, Julio Emilio (orcid.org/0000-0002-6023-5915)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mg. Boy Barreto, Ana Maritza (orcid.org/0000-0002-0405-5952)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi querida madre Alvina, en el cielo; a mi esposa Grace Silva Alegre por su gran apoyo incondicional en esta etapa de mi vida, y finalmente a mis hijos: Sebastián, Nicole e Ivanna, quienes son mi motor y motivo para seguir cumpliendo mis sueños y metas.

Julio Torres.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi fuerza y fortaleza para seguir cumpliendo mis objetivos y metas, a mi querida familia, por su apoyo incondicional, amor y paciencia durante todo este tiempo de estudios; A mi asesor Dr. Jaime Gabriel Castilla Barraza, quien con mucho altruismo ha compartido sus conocimientos con la finalidad de que mis compañeros y yo, logremos el objetivo trazado en esta etapa académica. Por último, agradecer a todas las personas que de una u otra manera han resultaron ser parte muy importante en mi crecimiento y desarrollo como profesional.

El autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023", cuyo autor es TORRES REYES JULIO EMILIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 08- 01-2024 18:09:35

Código documento Trilce: TRI - 0723813



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TORRES REYES JULIO EMILIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JULIO EMILIO TORRES REYES DNI: 43037414 ORCID: 0000-0002-6023-5915	Firmado electrónicamente por: JTORRESREYES el 06-01-2024 08:54:25

Código documento Trilce: TRI - 0723815



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3 Escenario de estudio	14
3.4 Participantes	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6 Procedimiento	15
3.7 Rigor científico	16
3.8 Método de análisis de datos	17
3.9 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Red semántica general (contiene sub categorías)	19
Figura 2: Impugnaciones en el proceso de selección	21
Figura 3: Motivos de impugnación	22
Figura 4 Recurso de Reconsideración	25
Figura 5 Ámbitos de Impugnación	28

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023. Para ello, se recurrió a una metodología de enfoque cualitativo, tipo básico, descriptivo y con diseño fenomenológico; asimismo, se utilizó como técnica de investigación la entrevista. En los resultados se obtuvo que, aunque los procedimientos de selección en el Perú son percibidos como generalmente transparentes y justos, aún hay aspectos que podrían ser perfeccionados. En conjunto, los entrevistados indican que las impugnaciones en estos procesos se focalizan principalmente en asuntos que afectan los derechos de los postulantes, la transparencia del proceso y el cumplimiento de la normativa laboral. Concluyendo que la transparencia y la justicia son reconocidas en los procesos de selección, pero la presencia de impugnaciones sugiere la necesidad de implementar mejoras, ya que las causas de impugnación identificadas apuntan a problemas fundamentales, desde la falta de claridad en las bases hasta posibles vulneraciones de derechos, lo cual establece la necesidad de contar con criterios transparentes y objetivos, subrayando el imperativo de abordar estos problemas desde su origen.

Palabras clave: Proceso de selección, recurso de reconsideración, motivos de impugnación.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to analyze the way in which challenges arise in personnel selection processes in a public entity of the Justice sector, Ancash 2023. For this purpose, a qualitative, basic, descriptive and phenomenological design methodology was used; likewise, the interview was used as a research technique. The results showed that, although the selection procedures in Peru are generally perceived as transparent and fair, there are still aspects that could be improved. Overall, the interviewees indicate that the challenges in these processes are mainly focused on issues that affect the rights of applicants, the transparency of the process and compliance with labor regulations. Concluding that transparency and fairness are recognized in the selection processes, but the presence of challenges suggests the need to implement improvements, since the causes of challenges identified point to fundamental problems, from the lack of clarity in the bases to possible violations of rights, which establishes the need for transparent and objective criteria, underlining the imperative to address these problems from their origin.

Keywords: selections process, appeal for reconsideration, reasons for challenge.

I. INTRODUCCIÓN

La selección de personal en el sector público es un arduo proceso que articula una serie de normas cuyo fin es poder incorporar a los servidores civiles más idóneos para ocupar cierta plaza, con la mira en optimizar la eficiencia y eficacia del Estado y su desempeño. Dicha selección goza de transparencia, igualdad de oportunidades y hace prevalecer la meritocracia, pero no está eximida de dificultades, que sobre todo están vinculadas con la disconformidad en la puntuación que reciben los postulantes tras ser evaluados, quienes tienen el derecho de argumentar su desacuerdo mediante un recurso de reconsideración; sin embargo, este suele ser recibido y revisado a destiempo, generándose impugnaciones que dejan sin efecto los resultados del proceso y todos los esfuerzos realizados.

Esta problemática ocurre en todas partes del mundo y para citar un ejemplo se tiene a la realidad de Pakistán, donde según Paracha (2023) el proceso de selección de Oficiales de Comercio e Inversiones (TIO) en las misiones comerciales de dicho país en el exterior se ha visto empañado durante mucho tiempo por irregularidades, sin embargo, el asunto saltó a la palestra después de que los oficiales impugnaran legalmente la reciente selección, dado que a pesar de aprobar la prueba escrita, ciertos candidatos no fueron llamados a una entrevista, acusando actos de mala fe ante el Tribunal Superior de Islamabad (IHC).

Del mismo modo, Mellín (2023) asegura que, en México, el Partido Acción Nacional (PAN) ha creído conveniente impulsar la anulación del proceso para seleccionar nuevos consejeros del Instituto Nacional Electoral (INE) por medio de una impugnación, sustentada en que algunos aspirantes no cumplen con los requisitos de idoneidad al ser involucrados tanto con el partido que actualmente ostenta el poder (Movimiento de Regeneración Nacional – Morena) como con el Gobierno Federal, considerando que esto les resta autonomía, independencia e imparcialidad; sin embargo, lo llamativo es que el proceso se encuentra bastante avanzado, dado que ya habían tenido lugar tres etapas, las cuales podrían quedar sin efecto tras el urgente y mediático pedido de impugnación.

En el caso del Perú, también es recurrente esta situación, independientemente de la envergadura de los cargos, como el caso que expone el Congreso de la República (2022) donde un candidato a magistrado del tribunal constitucional, se dirige a la comisión especial de selección para interponer su recurso impugnativo de reconsideración al sentir que los resultados de su entrevista personal han sido asignados injusta e irracionalmente, por lo que solicita que el recurso sea fundado y con ello se proceda a evaluar nuevamente su promedio ponderado, dejando sin efecto los resultados ya habidos; valiéndose en que el puntaje de algunos congresistas difiere completamente con los asignados por otros, habiendo contradicción y claro desdén a ciertos criterios, poniendo en duda la trayectoria e idoneidad del recurrente.

En línea con lo anterior, es de conocimiento que la jurisprudencia nacional, a través de la emisión de precedentes administrativos, ha indicado que de verificar que el postulante ganador no cumplió con algún requisito básico del perfil requerido, se procederá a que la impugnación, mediante el recurso de apelación, se declare fundada, de manera que se revocarán los resultados finales, descalificándose al postulante ganador y se declare a un nuevo ganador, Herrera (2023). Esta situación, indudablemente afecta a aquel que había sido declarado en un primer momento como ganador, demostrándose una clase de improvisación y una falta de control en el desarrollo de cualquier concurso público de méritos, lo cual no debería ser reafirmado por la jurisprudencia como la antes descrita, sino por el contrario, debería realizarse una modificatoria a la norma.

En cuanto a la entidad objeto de estudio, se tiene que, hasta el año pasado, los postulantes que tenían desacuerdos con las notas que se les asignaba, tenían permitido presentar y que se resuelva sus reconsideraciones en cada una de las etapas del proceso de selección. Sin embargo, se hicieron modificaciones al cronograma y en la actualidad estos reclamos o solicitudes son revisados recién al término de todo el proceso, provocando que ocurra impugnaciones cuando ya se manejan resultados finales y se tiene un ganador, como el caso de una persona que fue notificada de la nulidad del proceso y término de su contrato una vez que se encontraba laborando en la sede, generando una desazón que dio lugar a una apelación ante SERVIR y el inicio de un proceso ante el poder

judicial. Todas estas salvedades han traído consigo que las personas ganadoras de los últimos concursos convivan con el temor de que pueden pasar por lo mismo.

En consideración con el dilema identificado, el problema general queda definido como: ¿De qué manera se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023? A partir de ello se formularon los problemas específicos: (i) ¿Cómo se suscitan los motivos de impugnación de los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023?; (ii) ¿Cómo se suscita el recurso de reconsideración para impugnar los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023?; y, (iii) ¿Cómo se presentan los ámbitos de la impugnación en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023?

En función de los problemas descritos, se planteó como objetivo general: Analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023. Asimismo, los objetivos específicos que se definieron son: (i) Analizar cómo se suscitan los motivos de impugnación de los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023; (ii) Analizar cómo se suscita el recurso de reconsideración para impugnar los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023; y, (iii) Analizar cómo se presentan los ámbitos de la impugnación en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023.

Es importante señalar que la investigación prescinde del planteamiento de hipótesis al tratarse de un enfoque cualitativo.

II. MARCO TEÓRICO

Este apartado inicia con el reconocimiento de investigaciones semejantes a la que se está realizando, a partir de las indagaciones realizadas tanto en el contexto internacional como nacional. Sin embargo, es importante mencionar la escasez de estudios donde intervenga la categoría que se espera analizar, habiéndose identificado un vacío de conocimiento para la presente investigación. Por tal razón, se ha tratado de rescatar estudios que, en cierta medida, se acerquen al tema de la impugnación en los procesos de selección de personal.

En el ámbito internacional, se destaca a Monereo et al. (2023) quienes analizaron las implicancias jurídico-laborales de la inteligencia artificial y los algoritmos en España. Según los resultados, estas herramientas tecnológicas han abierto otro escenario conflictivo en las relaciones laborales, donde ya no sólo se dan problemas bilaterales de contractualidad, legalidad o colisión, sino que la intervención de estos terceros puede arrojar resultados incompatibles con los principios y valores, habiendo posibilidad de sesgo o discriminación, siempre que se empleen datos no inclusivos o prejuicios sobre las cualidades del candidato. En definitiva, los procedimientos automatizados resultan ser inhumanos o fríos, pudiendo afectar la oportunidad, promoción y estabilidad laboral, sin permitir que el postulante tenga poder de decisión ni de impugnación. En conclusión, se debe asegurar que los sistemas algorítmicos impacten de forma justa y positiva en la vida de los individuos, estando en concordancia con la democracia, los derechos fundamentales y el estado de derecho.

Asimismo, Hunkenschroer & Luetge (2022) analizaron la ética con la que se realiza el reclutamiento y la selección de personal, a partir de la habilitación de la inteligencia artificial. La metodología fue de naturaleza cualitativa y descriptiva; pudiéndose conocer que la implementación de tecnologías de inteligencia artificial (IA) hace más eficiente la redacción de anuncios de trabajo, la selección de currículums de los solicitantes y el análisis de entrevistas en vídeo mediante software de reconocimiento facial; no obstante, suele generar en los postulantes disconformidad con los resultados, concluyéndose que, si bien el uso de la IA en los procesos selectivos resulta muy útil y práctico para las organizaciones, no siempre consideran el aspecto ético, moral, la capacidad de liderazgo y el

desarrollo de habilidades blandas del postulante, pudiendo este interponer algún tipo de impugnación al mencionado proceso.

Por su parte, Tormos (2021) analizó el procedimiento de impugnación judicial de la destitución colectiva en España, con una referencia particular al criterio de selección y las reglas de permanencia. Se siguió una metodología cualitativa, descriptiva y no experimental, teniendo como técnica al análisis documental de las leyes laborales españolas. Se obtuvo como hallazgo que, el actual modelo impugnatorio de la destitución colectiva padece de una gran complejidad donde los criterios para impugnar no están correctamente articulados y que la nulidad se da únicamente cuando se incumple con los documentos trascendentales, afectando de manera negativa al desarrollo del plazo de consultas, además que un motivo irrefutable de nulidad ocurre si ciertos criterios de selección son directa o indirectamente discriminatorios. Se concluyó afirmando que se debe contar con criterios de selección precisos y no genéricos, pues de lo contrario, la declaración de nulidad será algo inherente.

Del mismo modo, Olarte (2020) pretendió analizar la validez de la impugnación a los procesos de selección de personal en casos donde se haga uso de la infotecnología. El estudio fue aplicado, cuantitativo y preexperimental, teniendo como muestra a 58 trabajadores de la empresa objeto de estudio, quienes dieron respuesta a un cuestionario. Se obtuvo que la inteligencia artificial implica la repetición de las habilidades cognitivas humanas, empleando en general algoritmos prediseñados por medios de procesos de aprendizajes automatizados, donde se excluye a las personas que carecen de las cualidades profesionales necesarias, motivo por el cual, al percibir como vulnerados sus derechos laborales, pueden presentar impugnaciones al proceso. Se concluye que, el uso de la infotecnología en procesos selectivos de personal conlleva mayores dificultades para garantizar la protección jurídica, pues sus fundamentos algorítmicos se encuentran velados por la confidencialidad industrial, siendo necesaria una regulación legal para los procesos selectivos que involucren infotecnología.

Por último, García y Piana (2018) tuvieron el propósito de analizar la profesionalización en Argentina, desde la política de Procesos Selectivos de Personal para ocupar puestos públicos en la ciudad bonaerense. Para ello, se

realizó un estudio de naturaleza cualitativa, no experimental y descriptiva, donde se recurrió a la revisión de fuentes de primera y segunda mano como instrumento de recolección. Los hallazgos exponen la importancia de profesionalizar los cargos públicos de acuerdo con el orden meritocrático, dado que los nombramientos siguen siendo orientados discrecionalmente, reservando los principales puestos a funcionarios de carrera, aunque eso no los libra de ser evaluados. Se concluyó que, si bien el dictamen de la Unidad Técnica de Selección es publicado basado en la meritocracia, la ausencia de indicaciones claras tanto para el tiempo en que será ocupado el cargo como para los instrumentos de evaluación, ocasiona que los postulantes ejerzan su derecho a impugnar el proceso selectivo y solicitar que se revise el accionar del mismo, antes que se designe al ganador.

En cuanto al ámbito nacional, se destaca a Rebaza (2023) quien analiza la discriminación y estigma que padecen ciertas personas para acceder a empleos, debido a afectaciones asociadas a su salud mental. Se trató de un artículo puramente descriptivo, donde se empleó el análisis documental, sobre todo de la variada legislación. En ese sentido, se encontró que si bien la igualdad y la no discriminación son derechos esenciales de toda persona, la realidad es que en el mundo laboral suele limitarse el acceso al trabajo a aquellas personas que padezcan alguna condición ligada a la salud mental, teniendo que enfrentarse no sólo a prejuicios, sino también a impedimentos (como las evaluaciones psicológicas) que no tienen nada que ver con el puesto o plaza, notándose un claro margen de subjetividad y discrecionalidad de quien contrata, configurando casos de discriminación. Más allá de ello, no todo trato diferenciado llega a ser discriminatorio, pues en ocasiones existen razones objetivas (justificadas) para no considerar a individuos con afectaciones de salud mental; de modo que sólo es arbitrario cuando se fundamenten razones prohibidas por el ordenamiento.

Por otro lado, Ramos (2023) identificó las implicancias legales de utilizar la inteligencia artificial para seleccionar al personal. Para ello, se realizó una revisión de la ley de igualdad de oportunidades, la ley de protección de datos personales y el marco jurídico que regula el uso de la IA. Se encontró que el uso de la IA en la SP presenta diversos retos al momento de garantizar decisiones imparciales, pues los datos que alimentan estos sistemas pueden contar con

ciertos niveles de sesgo y perpetrar la discriminación a nivel individual o de grupo. En ese sentido, son diversos los factores que podrían contribuir a la discriminación en la IA, entre ellos se tiene los sesgos introducidos por los programadores y la falta de inteligencia emocional en la tecnología de IA. Por tal motivo, es fundamental que los usuarios puedan conocer cuál es la información almacenada en la base de datos y comprender la finalidad de los algoritmos que son empleados en los procesos de SP; sin embargo, comprender el funcionamiento de algoritmos complejos puede resultar difícil, especialmente para quienes carecen de competencias digitales.

Por su parte, Espinoza y Delgado (2020) analizaron la gestión de la selección de personal en universidades públicas. La investigación es descriptiva, cualitativa y recurrió a la revisión sistemática de artículos nacionales e internacionales referidos a la gestión de selección de personal. Los resultados indican que la selección de personal debe ir acompañada de un proceso de planificación y control, pues sólo así habría seguridad de elegir al personal idóneo. Además, el 60% de los estudios relacionados concuerdan en que el recurso humano es pieza fundamental para el desarrollo de las instituciones, ya que, a través de sus tratos y labores desarrolladas con eficiencia y eficacia, pueden asegurar que se brinde un buen servicio al ciudadano, por lo que la SP debe ser un proceso transparente y eficaz. En tanto, un 40% sostiene que la SP debe ser moderna, apoyada en lo que publicitan por sus redes sociales y que evalúe criterios psicológicos. Se concluye que, casi todas las instituciones tienen deficiencias en el proceso de selección del personal por la escasa objetividad a los requerimientos, contratando personal por cuestiones políticas o relaciones personales, haciendo que éstos no cumplan a cabalidad sus funciones y perjudicando a la competitividad y desarrollo de las instituciones públicas.

Así también, Toyama y Yomond (2020) realizaron un estudio donde tuvieron como finalidad analizar las discrepancias jurídicas laborales que se originaron como consecuencia del Covid 19. Metodológicamente fue una investigación cualitativa, descriptiva, explicativa y no experimental, teniendo como instrumento a la guía de análisis documental de las disposiciones legales acatadas a partir de la pandemia. Los resultados exponen que la tecnología, si bien favoreció al trabajo remoto y optimizó los procesos de selección y reclutamiento de personal,

también ha dado lugar a cuestionamientos acerca de si se afectan o no los derechos del postulante, pues hay posibilidad de que las preferencias y los supuestos discriminatorios se encubran a partir de decisiones automatizadas, siendo más difíciles de detectar y dando posibilidad a impugnaciones jurídico laborales producto de la acusación de favorecimientos, desigualdad de oportunidades o trato diferenciado. Se concluyó que, a la par del aporte tecnológico, se debe contar con capacitación técnica y asesorías especializadas que permitan dar una solución eficaz a las impugnaciones laborales, de modo que cada caso específico se analice y resuelva objetiva y congruentemente.

En esa perspectiva, Valencia (2019) evaluó cómo el proceso de selección de personal incide en la productividad laboral de los empleados de una clínica en Arequipa. El estudio fue cualitativo, descriptivo y no experimental, con una muestra de 106 colaboradores. Los resultados exponen que, el proceso de selección de personal sí tiene incidencia en la productividad laboral de los implicados; además que no existe un proceso de selección adecuado, pues no cuentan con las herramientas ni planificación para contratar personal con el perfil idóneo para cada puesto de trabajo, a pesar que la organización cuenta con los procesos definidos en el área de Recursos Humanos, sino que no son utilizados de forma adecuada, obviando pasos necesarios para un buen desarrollo del proceso, debido al rubro al que pertenece y a la premura por cubrir las vacantes solicitadas.

En lo que refiere a las bases teóricas, se inicia citando a Chiavenato (2009) quien define al reclutamiento de personal como el proceso de utilizar un conjunto adecuado de métodos y procedimientos para encontrar los candidatos más calificados, talentosos y capaces para cubrir puestos vacantes dentro de una organización.

En esa línea, Benítez y Hernández (2023) señalan que para que un proceso de selección sea considerado socialmente válido deben cumplirse cuatro requisitos: primero, debe brindar a los solicitantes información completa y precisa sobre los requisitos del puesto y de la organización; debe, segundo, permitir su participación porque se les otorgará cierto grado de confianza sobre el desarrollo del proceso; en tercer lugar, debe ser excesivamente transparente en cuanto al

procedimiento de selección que se utilizará; y, cuarto, debe abordar los comentarios de los solicitantes y los resultados de las pruebas.

Sobre la Impugnación al proceso de selección del personal, la Resolución N° 0534-2022-TCE-S1 (2022) estipula que, la suspensión de un proceso de selección se basa en la impugnación de este, y sólo debe ser utilizada por aquellos licitadores cuyos derechos e intereses se vean realmente perjudicados, y que tengan expectativas directas de ganar la licitación, ya que hacerlo afecta al abastecimiento regular del Estado.

Para Jinesta (2014) la impugnación es el derecho a acudir ante cualquier entidad, dentro de un proceso administrativo, para refutar toda conducta administrativa que vulneren los derechos de los administrados.

Por otro lado, Morales (2005) señala que, toda impugnación realizada por los administrados, son dirigidos a los actos administrativos que atentan a sus derechos subjetivos o a sus legítimos intereses, dando como resultado que, la entidad pública, administrativamente proceda a revisar sus actuaciones, con el objeto de tomar acciones encaminadas a corregir o remediar su conducta, apartada de la juridicidad o de la legitimidad.

Al respecto, Cáceres (2022) menciona que, en los procedimientos administrativos es una condición necesaria y suficiente de la legitimidad procedimental, la parte administrativa debe haber sufrido algún tipo de perjuicio por la conducta que se impugna en primer lugar, la interposición del recurso administrativo tiene por objeto modificar o anular los efectos de la situación jurídica impugnada.

Referente a la motivación para impugnación del proceso, se presentan las Irregularidades en la base del proceso, en donde Nabeeh et al. (2019) afirman que, uno de los principales motivos por los que un proceso de selección de personal suele ser impugnado ocurre cuando se determina que las bases del proceso resultan ambiguas y/o contradictorias, manifestándose dudas acerca de los criterios en los que basa el o los contratantes para llevar a cabo este proceso.

Seguidamente, para la falta de transparencia en donde los autores Bhimavarapu y Rastogi (2020) refieren que las organizaciones, ya sean públicas

o privadas, que se adhieren al principio de transparencia hacen que sus procesos de toma de decisiones sean abiertos y accesibles a las personas que tienen un interés legítimo en comprenderlos. Al hacer accesible la información a inversionistas y accionistas, las decisiones se toman rápida y fácilmente para ellos.

Dado que refleja la corrupción que prevalece tanto en las entidades públicas como en las comerciales, la falta de transparencia se considera un problema que socava la capacidad de un país para competir (Trapero et al., 2019).

Köchling y Weehner (2020) añaden que, además de responsabilizarse a uno mismo y a su organización, la transparencia también requiere el suministro de información fácilmente disponible, accesible y visible para todas las partes implicadas; que el deseo de una organización de revelar información viene de dentro, en lugar de verse forzada por presiones del exterior.

Referente a la discriminación directa e indirecta, en donde Billingsley y Hurd (2019) indican que, para justificar una diferencia de trato, la discriminación directa hace uso de algún tipo de criterio. Cuando alguien recibe un trato menos favorable debido a un factor ilícito, lo llamamos discriminación. Por lo tanto, la discriminación directa puede ser deliberada y manifiesta con respecto a la base prohibida. La ley hace cada vez más hincapié en el impacto causado por la diferencia de trato según una definición objetiva de discriminación, ya que dicha discriminación se confirma abiertamente, sobre todo en una norma.

Para Salgado et al. (2017) el tipo de discriminación más conocido y evidente se llama "discriminación directa", que se da cuando alguien es tratado de forma diferente o menos favorable basándose únicamente en sus cualidades personales, como el sexo, la edad, el origen nacional, el color de la piel, entre otras cosas.

Por otra parte, Castillo (2023) señala que la discriminación indirecta se da cuando un proceso, práctica o criterio parece neutral, pero en realidad pone en desventaja a los miembros de un grupo particular en relación con los miembros del grupo mayoritario, salvo que dicho proceso, práctica o criterio esté justificado de manera objetiva.

Seguidamente, se tiene el incumplimiento de la normatividad laboral, que según lo refieren Hickland et al. (2020) las leyes laborales bajo las cuales se rige cada país estipulan todas las obligaciones y los beneficios a los que está sujeto un trabajador ya sea en un contexto privado o estatal. De modo que, cuando un empleador pasa por alto el pago de derechos que por norma laboral le corresponden al trabajador, este puede tomar acciones legales sustentándolas primero en las leyes, normativas y decretos laborales y, segundo, en las bases del proceso que se realizó para seleccionarlo.

Asimismo, Roconi (2019) afirma que, si la respuesta ante la impugnación presentada por el trabajador es favorable para él, el empleador tendrá que acatar las sanciones que se le impongan, así como el pago de la totalidad de derechos omitidos.

Posteriormente a ello, se presenta el recurso de reconsideración, en donde interviene la presentación del recurso, estipulando que toda vez que se obtuvo de las instancias judiciales correspondientes una respuesta ante la impugnación del proceso de selección de personal presentada, las partes interesadas que no están conformes con dicha respuesta, ya sea el empleador o el sujeto que impugnó; pueden presentar una apelación (administrativa o judicial) para que así se reconsidere la decisión del caso (Raj et al, 2020).

Para que esta reconsideración sea aceptada y considerada válida, Lievens y Champman (2019) mencionan que debe realizarse dentro de los plazos establecidos, de lo contrario, queda ratificada la decisión inicial.

Respecto a la revisión del recurso, en donde las partes interesadas que hayan recurrido a la reconsideración de la respuesta emitida, deben basar sus argumentos en las normas laborales legales vigentes a la fecha, así como en las bases del proceso de selección, haciendo referencia a cuál o cuáles de ellas han sido trasgredida, de modo que los encargados de revisar el documento de reconsideración, puedan tener una perspectiva mucho más clara que los ayude a tomar la mejor determinación (Fernández y Gallardo, 2021).

En cuanto a la respuesta al recurso, Wheeler et al. (2023) mencionan que, las instancias administrativas o judiciales a las cuales se les haya presentado la reconsideración de la impugnación están sujetas a un tiempo prudencial para la

revisión y análisis de los documentos y la emisión de un fallo final, el cual sí debe acatarse por las partes interesadas y no está sujeto a apelaciones.

Del mismo modo, existen ámbitos de la impugnación, tales como el ámbito administrativo, según Rozario et al. (2019) señalan que la primera instancia a la que se debe recurrir para llevar a cabo la impugnación del proceso que se siguió para la incorporación de personal; es la administrativa. Ello quiere decir que, es necesario presentar la documentación correspondiente primero en el ámbito focalizado de la empresa contratante; ya sea esta estatal o privada, y el ámbito judicial, el cual refiere que, en los casos en los que la impugnación presentada no haya sido tomada en cuenta por vías administrativas de la entidad contratante; el impugnatorio tiene la facultad de recurrir a instancias judiciales con la finalidad de que se reclamo sea admitido y analizado (Langer y Oostrom, 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a CONCYTEC (2018) se establecen dos tipos de investigación: básica y aplicada. La presente investigación fue de tipo básica, dado que buscó ampliar los conocimientos acerca de las impugnaciones en los procesos de selección de persona. Según Álvarez et al. (2021) este tipo de estudios se desarrollan con el fin de incrementar los conocimientos teóricos acerca de una variable para lograr una mejor comprensión de esta. Así también, fue de nivel descriptivo, pues en concordancia con lo mencionado por Gómez y Cohen (2019) se encargó de puntualizar las características clave de una determinada situación o fenómeno de estudio.

En cuanto al enfoque, el estudio se ejecutó bajo uno de naturaleza cualitativa, que según Valladolid y Chávez (2020) se caracteriza por centrarse en la toma y análisis de datos no numéricos para explicar comportamientos, percepciones y creencias de la unidad de análisis que se desea estudiar.

Se realizó un estudio descriptivo, que según Ramos (2021) consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento, sin necesidad de explicar las razones. En este caso, para cumplir con los propósitos, fue necesario partir desde el análisis exhaustivo de la normativa legal laboral hasta llegar a aplicar lo que disponen al caso específico del objeto de análisis.

Por último, el diseño fue fenomenológico, que según Errasti et al. (2018) se centra en la descripción y comprensión de un fenómeno desde la perspectiva de las personas que lo viven, buscando comprender el significado que tiene el fenómeno para ellos, basado en la idea de que la realidad es subjetiva y que cada persona la experimenta de manera única; por tal razón, el investigador se centra en comprender la experiencia vivida de los participantes, evitando imponer sus propias creencias o interpretaciones.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Con respecto a la Categoría Impugnación al proceso de selección de personal, la definición conceptual señaló que es un procedimiento legal que permite cuestionar la validez o legalidad de un proceso de selección ejecutado

por una empresa o entidad, con base en fundamentos sólidos y pruebas que respalden tal intención (Cáceres, 2022).

Asimismo, la categoría se ha analizó a partir de 3 subcategorías, las cuales son: motivos de impugnación, recurso de reconsideración y ámbitos de la impugnación. La primera subcategoría, motivación para impugnación del proceso, tiene por códigos: irregularidades en la base del proceso, falta de transparencia, discriminación directa e indirecta y, por último, incumplimiento de la normativa laboral. La segunda subcategoría, recurso de reconsideración, tiene como códigos: presentación del recurso, revisión del recurso y respuesta al recurso. La tercera subcategoría, ámbitos de la impugnación, cuyos códigos son: ámbito administrativo y ámbito judicial.

3.3 Escenario de estudio

Según mencionan Salvador et al. (2021) el escenario es el contexto físico en el que se desarrolla la investigación, y delimitarlo resulta de suma importancia dado que de eso depende la utilidad de la información recogida.

La investigación fue desarrollada en una entidad pública del sector justicia de Áncash.

3.4 Participantes

Se conoce como participantes al conjunto completo de elementos o personas que son relevantes para el estudio y comparten rasgos en común (Gallardo, 2017). En este caso, los participantes fueron siete colaboradores que cumplían con los criterios de inclusión de formar parte de la entidad por un mínimo de 3 años y, sobre todo, tener labores vinculadas a la gestión del personal.

En ese sentido, los participantes fueron personas que van a brindaron información relevante al investigador para recopilar datos pertinentes para el estudio, siendo que este pequeño grupo representativo refleja las características del universo en general (Ríos, 2017).

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de toma de datos, se hizo uso de la entrevista, la cual resultó de mucha utilidad debido a su practicidad para tomar información por

medio del diálogo cercano entre el investigador y el entrevistado (Mendoza y Ávila, 2020).

El instrumento de esta técnica fue la guía de entrevista semiestructurada, de la cual Sánchez et al. (2021) afirman que se diseña considerando una serie de interrogantes abiertas, para así recabar respuestas profundas y precisas acerca del tema que se está abordando.

Cabe señalar que, la investigación consideró el criterio de credibilidad, en el que los instrumentos se aplicaron en un contexto real, según el problema diagnosticado, donde los participantes del estudio manifestaron su perspectiva según lo percibido.

3.6 Procedimiento

El proceso para analizar los datos se llevó a cabo por medio del programa *ATLAS.ti*, el cual permitió recopilar y organizar eficientemente la información que se obtuvo de las entrevistas a los servidores públicos del área de personal de una entidad pública del sector justicia de Áncash. En primera instancia, fue necesario coordinar con ellos el momento y horario adecuado para ser entrevistados, tras una visita presencial.

Previo al inicio de las entrevistas, se comunicó a los participantes el propósito de estas, para garantizar su colaboración voluntaria en la investigación, así como su consentimiento informado. Del mismo modo, se hizo hincapié en la confidencialidad de la entrevista, cuidando la privacidad y el anonimato de todos los entrevistados; todo ello con el fin de que sus respuestas sean lo más objetivas e imparciales posibles.

En el desarrollo de las entrevistas, se buscó recoger información acerca de los principales aspectos a considerar para impugnar un proceso de selección, los aspectos que conllevan el recurso de reconsideración y los ámbitos en los que se procede a presentar dicha impugnación. Para facilitar el análisis de la información, cada entrevista fue cuidadosa y detalladamente transcrita.

Posteriormente, se hizo uso del software *ATLAS.ti* para codificar y categorizar los datos recabados, de modo que se puedan identificar patrones cruciales en las respuestas de los entrevistados. Por medio de esta metodología, se obtuvo un panorama más profundo acerca de las percepciones que poseen

los postulantes sobre el proceso de selección de personal de una entidad pública del sector justicia de Áncash.

3.7 Rigor científico

Guba y Lincoln (2007) propuso como criterios científicos de investigación: la credibilidad (el investigador, a través de observaciones y conversaciones prolongadas con los participantes en el estudio, recolecta información que produce hallazgos que son reconocidos por los informantes como una verdadera aproximación sobre lo que ellos piensan y sienten), transferibilidad (posibilidad de extender los resultados del estudio a otras poblaciones), dependencia (implica la consistencia lógica de los resultados, es decir, el que varios investigadores, que no tengan relación personal, deben necesariamente converger a resultados coherentes) y confirmación (se refiere a la forma en la cual un investigador puede seguir la pista, o ruta, de lo que hizo otro). Más adelante se agrega el principio de autenticidad con el criterio de justicia.

En la ejecución de la presente investigación, se consideró un aspecto crucial al rigor científico, que permitió garantizar tanto la fiabilidad como la validez de los hallazgos obtenidos.

Se consultaron diversos estudios previos de naturaleza similar, así como la metodología que siguieron para la consecución de sus objetivos, a modo de referencia. De igual modo, se hizo uso de entrevistas semi estructuradas y análisis de la normativa legal laboral vigente para así garantizar la veracidad de la investigación. Además, se retroalimentó la información para contrastar los hallazgos de distintas fuentes.

El aspecto neutral también fue un factor importante dentro de la ejecución de la investigación, para así evitar cualquier tipo de adulteración que pudiera interferir con la objetividad e imparcialidad de los hallazgos. Durante el proceso de entrevista, se respetaron las opiniones y posturas de los participantes, sin intervenir o influir en ellas. En cuanto a la adaptabilidad del presente estudio a otros de temática similar, se detalló el escenario y el contexto en el que se llevó a cabo para facilitar su comprensión.

Asimismo, el estudio estuvo regido bajo estrictos criterios de coherencia, específicamente al momento de interpretar la información que se obtuvo de las entrevistas, para identificar las perspectivas principales y más comunes de los participantes respecto a las impugnaciones al proceso selectivo de personal.

Por último, se propuso consideraciones para asegurar que los medios impugnatorios contribuyan eficientemente en los procesos de selección de personal en entidades públicas. Dichas propuestas pueden servir de referencia en investigaciones posteriores y específicamente, para mejorar el proceso selectivo de personal en este contexto.

3.8 Método de análisis de datos

Una vez culminada la recolección de la información a través de la técnica de la entrevista, se procedió a analizar la información obtenida de parte de los participantes, por medio de diversas estrategias que garanticen una interpretación eficientemente de los hallazgos.

La primera estrategia consistió en entrevistar a los postulantes del proceso selectivo de una entidad estatal de justicia de Áncash, donde se recabaron datos acerca de las principales motivaciones que tiene el postulante para impugnar el proceso de selección, los aspectos que conllevan el recurso de reconsideración y los ámbitos en los que se presenta dicha impugnación. La segunda estrategia consistió en analizar la normativa legal laboral vigente referente a las impugnaciones de los procesos selectivos de personal, para complementar la información proveniente de la entrevista.

Al combinar ambas formas de triangulación, fue posible disminuir sesgos y limitaciones que usualmente se presentan cuando se aplica un solo método de toma de datos. Contrastando los resultados con distintos estudios previos y bases legales, se pudo obtener una perspectiva más profunda y clara respecto a la temática de investigación.

Recopilados los datos, se procedió a analizarlos sistemática y rigurosamente, identificando patrones, comportamientos y respuestas en común o perspectivas similares referidas por los entrevistados, de modo que se puedan establecer conexiones significativas entre ellas. Posteriormente, los hallazgos

fueron presentados de forma clara y organizada para facilitar su comprensión, confiabilidad y relevancia.

3.9 Aspectos éticos

Es sabido que la ciencia ha influido mucho en el progreso de la civilización a lo largo del tiempo, y al igual que en otros sectores de la vida contemporánea, la ética prevalece en esta, poniéndose énfasis en resaltar la responsabilidad moral por la propia conducta de quien investiga, así como por el comportamiento de otros participantes del estudio (Dašić et al., 2023). En esa línea, para llegar a la obtención de los resultados en función de los objetivos planteados, se llevó a cabo una investigación que cumpla a cabalidad con los principios éticos establecidos por la Universidad César Vallejo, entre estos se destaca:

La beneficencia, toda vez que el estudio sobrepuso la protección de los involucrados, al mismo tiempo que buscó favorecerlos, en la medida que se aportó conocimientos cruciales para prevenir o aminorar las impugnaciones al proceso selectivo de personal.

La no maleficencia, que se puso de manifiesto cuando se tomaron las precauciones necesarias para evitar causar cualquier forma de daño a los participantes o terceros involucrados.

La justicia, que se vio reflejada no sólo en el trato justo, respetuoso e igualitario que se tuvo con los participantes, sino también porque se garantizó que entre ellos se distribuyan, de forma equitativa, los posibles beneficios y/o riesgos de la investigación, sabiendo que la elección de los involucrados ha sido justa, sin haber algún tipo de preferencia inapropiada o casos de segregación.

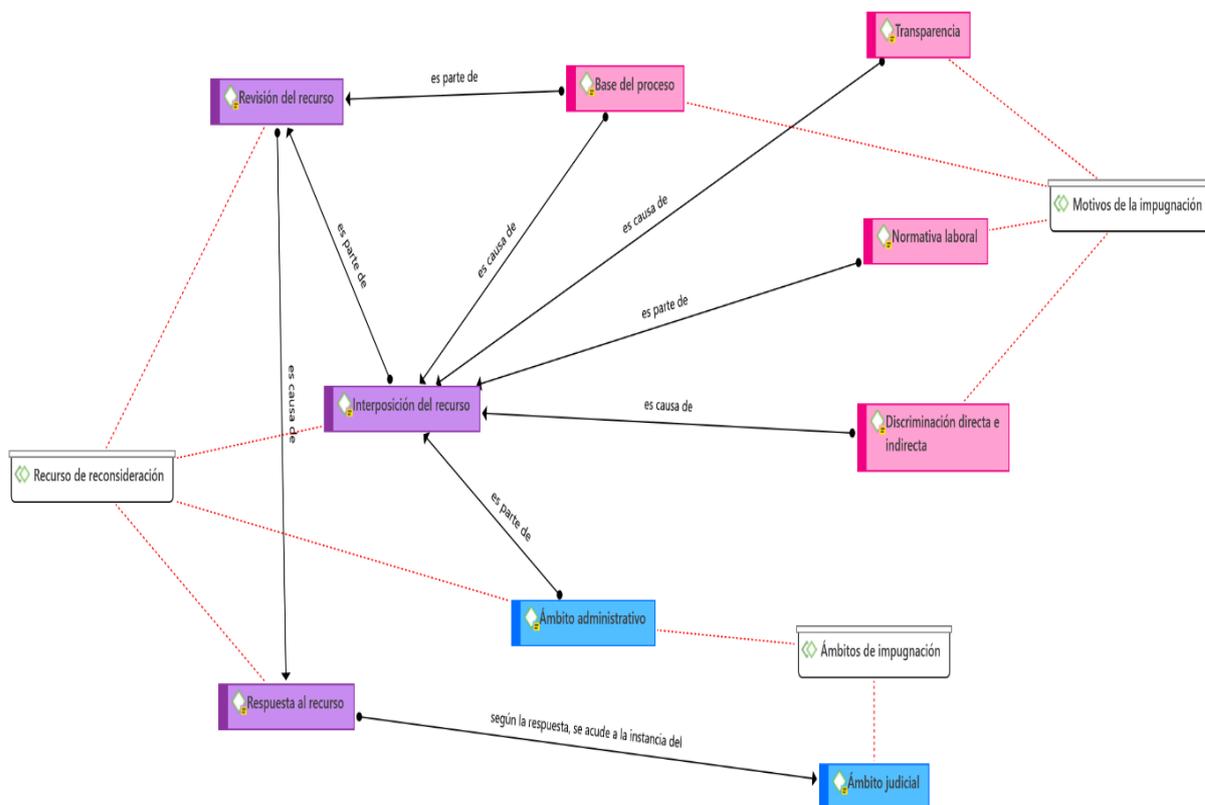
La autonomía, dado que los participantes han decidido formar parte de este estudio por cuenta propia (sin presión ni coerción), a través del consentimiento informado; de modo que son conscientes de los beneficios y problemas que pudieran presentarse.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Después de revisar las entrevistas a los expertos se extraen los siguientes resultados, a partir de los objetivos, tanto general como específicos, destacando que se ha identificado una convergencia en las respuestas sobre el análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia en Ancash 2023. Aunque las opiniones tienen similitudes, también muestran cierta variabilidad, proporcionando así una base para teorizar sobre sus percepciones en este ámbito específico. Esta diversidad de perspectivas ofrece una comprensión más completa de los desafíos y las mejores prácticas en este contexto particular.

En ese entendido, el resultado del objetivo general, concerniente a analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023, es el siguiente:

Figura 1
Red semántica general (contiene sub categorías)

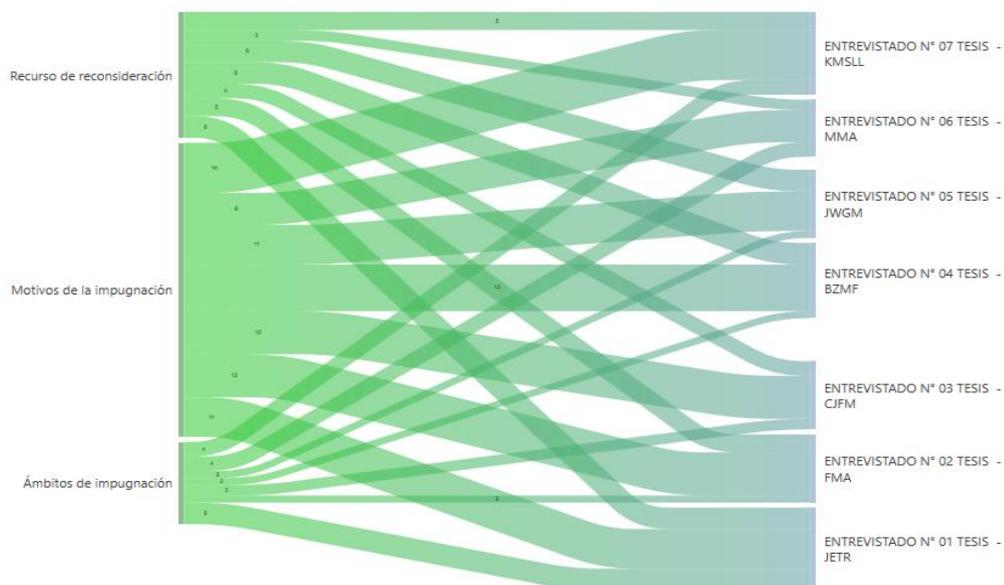


Nota. Elaboración con ATLAS.ti.

Según el análisis, los entrevistados indican que, si bien los procesos de selección son percibidos como relativamente transparentes y justos, aún existen áreas susceptibles de mejora. Además, señalan que las impugnaciones en estos procesos se centran principalmente en cuestiones que afectan los derechos de los postulantes, la transparencia del proceso o el cumplimiento de la normativa laboral. En primer lugar, el entrevistado 2 señala que: “se presentan porque consideran que no fueron evaluados en forma justa y que la calificación obtenida no representa el grado de conocimiento de cada uno de ellos” (conversación personal del 29 de octubre de 2023). Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando las bases del proceso no son claras o precisas, cuando la evaluación carece de imparcialidad o cuando se descalifica a un postulante sin justificación. En segundo lugar, el entrevistado 5 destaca que: “los postulantes también pueden impugnar los procesos de selección si perciben falta de transparencia. Ejemplos de esta falta de transparencia incluyen evaluaciones no basadas en criterios previamente establecidos o la subjetividad de los evaluadores en sus calificaciones” (conversación personal del 29 de octubre del 2023). En tercer lugar, los entrevistados añaden que los postulantes pueden impugnar los procesos de selección cuando consideran que no se han cumplido las normas laborales. Esto podría ocurrir, por ejemplo, si no se respeta el cronograma del proceso, si no se cumple con el perfil mínimo requerido o si no se otorgan las bonificaciones correspondientes.

En lo correspondiente a la discusión general de este resultado, se tiene que, para los entrevistados, las impugnaciones en los procesos de selección, se centran en aspectos que afectan los derechos de los postulantes, la transparencia del proceso y el cumplimiento de la normativa laboral. A efectos de una mejor comprensión, se ha estimado pertinente elaborar un diagrama Sankey, entorno a la posición de los entrevistados.

Figura 2
Impugnaciones en el proceso de selección

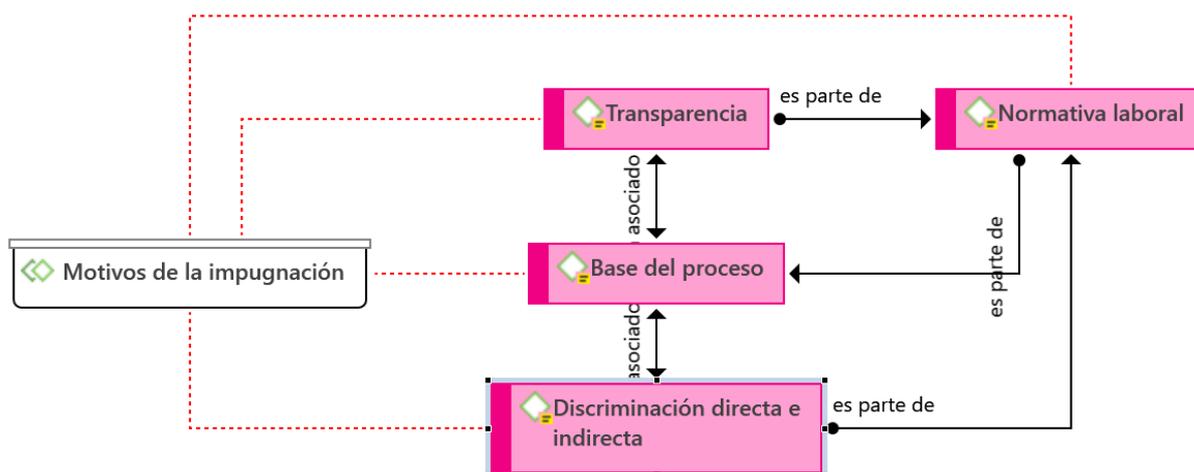


Nota. Elaboración con *ATLAS.ti*.

Los motivos de impugnación incluyen la percepción de vulneración de derechos, falta de transparencia en las evaluaciones y el incumplimiento de normas laborales establecidas. La claridad en las bases del proceso, la imparcialidad en la evaluación y el respeto a las normas laborales son elementos cruciales que pueden llevar a los postulantes a impugnar un proceso de selección. La importancia de garantizar un proceso justo y transparente resalta en las consideraciones de los entrevistados. Es por ello que, Morales (2005) precisa que las impugnaciones efectuadas por los administrados están orientadas hacia los actos administrativos que afectan sus derechos subjetivos o intereses legítimos. Esto conduce a que la entidad pública, en el ámbito administrativo, realice una revisión de sus acciones con el fin de corregir o subsanar su conducta, la cual se aparta de la legalidad o legitimidad. Agregado a lo anterior, Cáceres (2022) en una investigación anterior, tuvo como hallazgo que, en los procedimientos administrativos, es esencial y suficiente para la legitimidad procedimental que la parte administrativa haya experimentado algún tipo de perjuicio debido a la conducta impugnada. Por ello, la presentación del recurso administrativo tiene como objetivo principal alterar o anular los efectos de la situación jurídica impugnada.

Por otro lado, el resultado del primer objetivo específico, alusivo a analizar cómo se suscitan los motivos de impugnación de los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023, fue el siguiente:

Figura 3
Motivos de impugnación



Nota. Elaboración con *ATLAS.ti*.

De acuerdo con los motivos de impugnación relacionado a las bases del proceso, los entrevistados manifiestan que las cuestiones para presentar una impugnación suelen ser porque se considera una vulneración a sus derechos y una falta a las bases planteadas, agregando en los siguientes motivos al entrevistado 2 indicó que: “al no estar contempladas en las bases para poder corregir un error en su momento, crea a futuro un desconcierto que algún postulante presente un recurso de impugnación, sea elevada al SERVIR y esta de la razón a un postulante, cuando ya exista un ganador y ya esté laborando” (comunicación personal del 29 de octubre de 2023). Por otro lado, el entrevistado expresa que: “las impugnaciones suelen estar relacionado a la mala comprensión o lectura de las bases inicialmente, donde la descalificación aparece por una frecuente deficiencia en la presentación de los documentos necesarios” (comunicación personal del 29 de octubre de 2023).

En lo referido a la transparencia del proceso de selección, los entrevistados concuerdan que es poco común o inexistente el ingreso de impugnaciones por

falta de transparencia. Para los entrevistados, los motivos principales para el ingreso de impugnaciones por parte de los postulantes suelen ser por una evaluación injusta o la calificación que no se vincula con el grado de conocimiento del postulante. Al respecto, el entrevistado 2 agrega que: “se da el caso de otros postulantes, que, al no tener conocimiento completo de las bases de un concurso, presentan un recurso de impugnación que no tiene sustento, en temas que ya están establecidas en las bases” (comunicación personal del 29 de octubre de 2023), Asimismo, indican que los resultados de las impugnaciones son emitidos por correo sin presentarse en la página web debido a que estos resultados no modifican el resultado final. El entrevistado 5, indica que: “las impugnaciones se suelen realizar mediante la información de amparo a Ley N° 27806, Ley de transparencia y acceso a la información pública y la Ley 27444, con la finalidad de obtener copia de exámenes realizados, de esta misma forma indica que estos problemas suelen suscitarse tras una mala lectura o interpretación de las bases del proceso de selección” (comunicación personal del 29 de octubre de 2023).

Respecto a la discriminación directa e indirecta durante el proceso de selección, los entrevistados precisan que no se ha presentado ninguna impugnación por motivo de una discriminación directa durante el proceso, indicando que en el caso que sucediera, podría darse cuando existen normas o procedimientos parciales o injustas que perjudican a algunos postulantes. De acuerdo con la discriminación indirecta, el entrevistado 4, indica esto podría incurrir cuando “se considere a un postulante la recepción de su documento fuera del horario de recepción de la documentación, y a otros que también estaban fuera del horario no le aceptaron la presentación de su documento” (comunicación personal del 29 de octubre de 2023). De acuerdo a los entrevistados resulta injusto y podría considerarse como una discriminación indirecta a aquellos postulantes que tengan preferencia por el tipo de universidad. Pero de acuerdo a algunos otros entrevistados, también se puede considerar una discriminación al acto de rechazar a un postulante por encontrarse en los registros fiscales, debido a que se puede considerar inocente hasta demostrarse lo contrario y de resultar favorable para el postulante, sería afectado por el rechazo en el proceso de la selección.

Para lo que respecta a la normativa laboral en el proceso de selección, los entrevistados indican que el no respetar la base de la postulación por parte de la institución ni el cronograma establecido puede ser una causa para una impugnación. De acuerdo a los entrevistados indica que el no respetar el perfil mínimo es considerado una de las causas para descalificar a cualquiera de los postulantes. Por último, los entrevistados, coinciden en expresar que también el no otorgar las bonificaciones correspondientes, también es un motivo de los postulantes para presentar una impugnación.

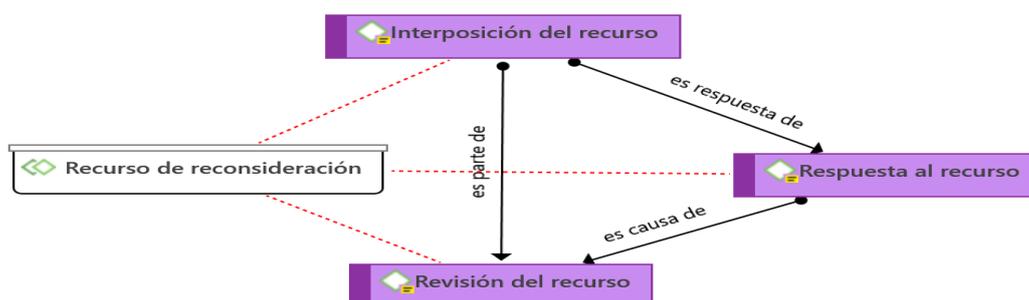
En cuanto a la discusión, en este primer objetivo específico, se tiene que los versionantes aluden que, los motivos principales de impugnación en los procesos de selección son la vulneración de derechos y las faltas a las bases del proceso, que incluyen la falta de claridad o precisión en las bases, la falta de imparcialidad en la evaluación, o la descalificación por motivos no justificados. En adición, Nabeeh et al., (2019) aseguran que uno de los motivos principales por los cuales se impugna comúnmente un proceso de selección de personal es cuando se establece que las bases del proceso son ambiguas y/o contradictorias, generando incertidumbre acerca de los criterios utilizados por los contratantes para llevar a cabo dicho proceso. Sin embargo, Rebaza (2023) señala que no todo trato diferenciado llega a ser discriminatorio, pues en ocasiones existen razones objetivas (justificadas) para no considerar a individuos con afectaciones de salud mental; de modo que sólo es arbitrario cuando se fundamenten razones prohibidas por el ordenamiento. Complementariamente, Ramos (2023) en su investigación, halló que el uso de la IA en la SP presenta diversos retos al momento de garantizar decisiones imparciales, pues los datos que alimentan estos sistemas pueden contar con ciertos niveles de sesgo y perpetrar la discriminación a nivel individual o de grupo. En ese sentido, son diversos los factores que podrían contribuir a la discriminación en la IA, entre ellos se tiene los sesgos introducidos por los programadores y la falta de inteligencia emocional en la tecnología de IA. Por tal motivo, es fundamental que los usuarios puedan conocer cuál es la información almacenada en la base de datos y comprender la finalidad de los algoritmos que son empleados en los procesos de SP; sin embargo, comprender el

funcionamiento de algoritmos complejos puede resultar difícil, especialmente para quienes carecen de competencias digitales.

En la presente investigación, el resultado del segundo objetivo específico, referido a analizar cómo se suscita el recurso de reconsideración para impugnar los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023, fue el siguiente:

Figura 4

Recurso de Reconsideración



Nota. Elaboración con ATLAS.ti.

Respecto a la interposición del recurso, los entrevistados, identifican que resulta ser un procedimiento sencillo, este debe estar dirigido a la comisión del concurso, ya sea de manera física o a través del correo institucional, cumpliendo con los requisitos de forma y fondo; esto es, se debe consignar los datos personales; tales como, nombre, número de DNI, domicilio real, correo electrónico con el fin de que al emitirse algún acto sean notificados. Además, en el escrito de reconsideración se debe señalar un petitorio claro y preciso, respaldado con fundamentos de hecho y derecho, así como si fuese concerniente medios probatorios. Asimismo, sobre el plazo para interponer el recurso de apelación, el entrevistado 5, precisa que: “de conformidad de las bases de los procesos de selección efectuados por nuestra Entidad, los recursos impugnatorios deben ser interpuestos dentro de los quince (15) días posteriores a la finalización del proceso de selección” (comunicación personal del 29 de octubre de 2023).

En la misma línea, respecto a la revisión del recurso los entrevistados sostienen que el proceso de selección de personal está regido por normas que establecen plazos específicos, lo que proporciona cierta tranquilidad a los

postulantes. Sin embargo, la posibilidad de presentar recursos de reconsideración y la intervención del SERVIR introducen complejidades. Las decisiones del SERVIR, que pueden demorar meses, tienen el potencial de impactar significativamente a los ganadores originales y a la institución, al declarar la invalidez de los resultados finales. La falta de claridad en los motivos detrás de los cambios en las directivas del SERVIR genera inquietudes, especialmente en relación con la resolución inmediata de los recursos de reconsideración durante las etapas del concurso. Por otro lado, dos de los entrevistados, identifican que el comportamiento de los postulantes, al presentar reclamos en cualquier momento y sin respetar los plazos indicados, sugiere una falta de comprensión de las bases del concurso o un temor a perder oportunidades si no actúan de inmediato. Este enfoque ha generado problemas, como respuestas inmediatas a reconsideraciones que han desencadenado procesos prolongados. La inconformidad con los plazos de resolución también es evidente, ya que algunos postulantes impugnan en etapas no permitidas, a pesar de que las bases especifican claramente que solo se pueden impugnar los resultados finales. Esta práctica podría generar complicaciones, ya que las impugnaciones procedentes en la etapa final podrían afectar las actividades posteriores, como el envío de documentos y la firma de contratos. Sin embargo, los entrevistados concuerdan que resolver las impugnaciones en cada etapa del proceso sería más efectivo, evitando retrocesos significativos en caso de impugnaciones procedentes y asegurando la continuidad fluida de las actividades postselección. Esto podría mejorar la eficiencia del proceso y reducir las posibles complicaciones para la institución y los ganadores del concurso.

Por otro lado, sobre la respuesta del recurso los entrevistados manifiestan que la comisión llevará a cabo una revisión exhaustiva de la etapa sujeta a reconsideración. A pesar de identificar errores en la evaluación durante este proceso, la comisión decide declarar improcedente el recurso de reconsideración mediante una resolución administrativa, cumpliendo así con las disposiciones establecidas en las bases del proceso de selección. Se toma en cuenta que el postulante tiene la opción de presentar más adelante un recurso de impugnación, ya sea en forma de reconsideración o apelación, de acuerdo con lo estipulado en las bases. Asimismo, los entrevistado agregan que el comité de selección

cumple con resolver las reconsideraciones dentro del plazo establecido. Los recursos de reconsideración para la etapa de entrevista personal son escasos, ya que se da por sentado que la asignación de puntuación a un postulante en esta fase depende del criterio personal de los miembros del jurado. En esa misma línea, el entrevistado 4, manifiesta que: “en primer lugar, se reciben las solicitudes de reconsideración presentadas por los postulantes, y se envía el documento a los miembros de la Comisión del concurso. Ellos emiten una resolución administrativa en la que admiten o desestiman la solicitud. En el caso de las apelaciones, se reciben las solicitudes y, a través de la casilla electrónica, se remite la documentación junto con los respaldos de todas las etapas al Tribunal del Servicio Civil para su evaluación y resolución” (comunicación personal del 29 de octubre de 2023).

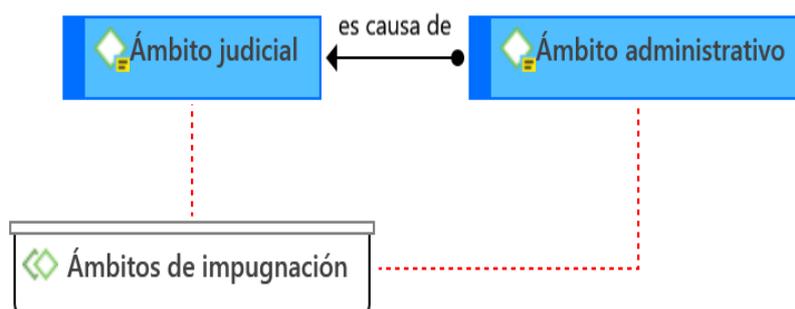
En cuanto a la discusión referente al segundo objetivo específico se obtuvo que el procedimiento de impugnación en los procesos de selección en el Perú es un proceso relativamente sencillo y transparente. Sin embargo, existen algunos aspectos que podrían mejorarse. En particular, los entrevistados coinciden en que sería más efectivo resolver las impugnaciones en cada etapa del proceso, evitando retrocesos significativos en caso de impugnaciones procedentes. Esto podría mejorar la eficiencia del proceso y reducir las posibles complicaciones para la institución y los ganadores del concurso. Asimismo, Espinoza y Delgado (2020) precisan que casi todas las instituciones tienen deficiencias en el proceso de selección del personal por la escasa objetividad a los requerimientos, contratando personal por cuestiones políticas o relaciones personales, haciendo que éstos no cumplan a cabalidad sus funciones y perjudicando a la competitividad y desarrollo de las instituciones públicas. Por ello, Lievens y Champman (2019) mencionan que la interposición del recurso de reconsideración debe realizarse dentro de los plazos establecidos, de lo contrario, queda ratificada la decisión inicial. Además, teniendo en cuenta lo prescrito por Fernández y Gallardo (2021) la revisión del recurso, en donde las partes interesadas que hayan recurrido a la reconsideración de la respuesta emitida, deben basar sus argumentos en las normas laborales legales vigentes a la fecha, así como en las bases del proceso de selección, haciendo referencia a cuál o cuáles de ellas han sido trasgredida, de modo que los encargados de

revisar el documento de reconsideración, puedan tener una perspectiva mucho más clara que los ayude a tomar la mejor determinación.

Por último, respecto al tercer objetivo específico, que buscó analizar cómo se presentan los ámbitos de la impugnación en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023, se obtuvo que:

Figura 5

Ámbitos de Impugnación



Nota. Elaboración con ATLAS.ti.

Respecto al ámbito de impugnación administrativo, los entrevistados mencionan que el ámbito administrativo de la impugnación de un concurso público de méritos se puede agotar con la resolución emitida por la comisión del proceso de selección, siempre que la comisión tenga la razón y se haya realizado una buena evaluación en cada etapa del concurso. Sin embargo, el entrevistado 2, advierte que: “si el postulante no está de acuerdo con la resolución de la comisión, tiene el derecho de apelar ante el Tribunal del Servicio Civil. En caso el reclamo del postulante sea justo, se corrige y con esto culmina el acto de impugnación” (comunicación personal del 29 de octubre de 2023). Asimismo, los entrevistados precisan que, si el postulante tiene la razón, esto podría complicarse para la comisión, ya que se evidenciaría que no se ha realizado las evaluaciones correctamente o hubiera existido vicios en cualquiera de las etapas. En este caso, es posible que dicho recurso de reconsideración llegue a instancias superiores, en este caso al SERVIR, perjudicando no solo a la institución sino también a los postulantes afectados.

Por otro lado, respecto a cómo debería actuar la entidad frente a la impugnación para evitar que los candidatos recurran al ámbito judicial, seis de

los entrevistados concuerdan que los recursos de reconsideración deben presentarse en cada etapa del proceso de selección de personal tales como; en la publicación de los resultados de la evaluación de conocimientos, publicación de la evaluación curricular, publicación de la entrevista personal y en la etapa de publicación de los resultados finales. Sumado a ello, el entrevistado 5 agrega que: “la entidad a través de la Comisión del concurso y los servidores que participamos directa o indirectamente debemos actuar con transparencia y rigiéndonos a las normativas legales vigentes, las bases de cada proceso de selección y teniendo una comunicación adecuada con los postulantes con la finalidad de sustentar y sostener los motivos de la desestimación o la improcedencia de sus solicitudes” (comunicación personal del 29 de octubre de 2023).

En cuanto a la discusión referente al tercer objetivo específico, los entrevistado indican que el ámbito de impugnación administrativo en los procesos de selección se puede agotar con la resolución emitida por la comisión del proceso de selección. Sin embargo, si el postulante no está de acuerdo con la resolución, tiene el derecho de apelar ante el Tribunal del Servicio Civil. Por ello Tormos (2021) precisa que se debe contar con criterios de selección precisos y no genéricos, pues de lo contrario, la declaración de nulidad será algo inherente. Aunado a ello, los entrevistado precisan que para evitar que los candidatos recurran al ámbito judicial, es importante que las entidades públicas actúen de manera transparente y rigiéndose a las normativas legales vigentes. Por ello, Rozario et al (2019) afirman que la primera instancia para impugnar el proceso de incorporación de personal es la administrativa. Esto implica presentar la documentación necesaria inicialmente ante la entidad contratante, ya sea esta de carácter estatal o privado. Sin embargo, Langer y Oostrom (2023), indican que en los casos en los que la impugnación presentada no haya sido tomada en cuenta por vías administrativas de la entidad contratante; el impugnatorio tiene la facultad de recurrir a instancias judiciales con la finalidad de que se reclamo sea admitido y analizado.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

Con respecto al objetivo general referido a analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023, la investigación señala que la transparencia y la justicia son reconocidas, pero la presencia de impugnaciones sugiere que aún implementar mejoras, puesto que las causas de impugnación identificadas apuntan a problemas fundamentales, desde la falta de claridad en las bases hasta posibles vulneraciones de derechos. La importancia de establecer criterios transparentes y objetivos resuena a lo largo del informe, subrayando la necesidad de abordar estos problemas de raíz.

SEGUNDA

En cuanto al primer objetivo específico, referente a analizar cómo se suscitan los motivos de impugnación de los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023, la investigación destaca los motivos de impugnación en los procesos de selección, se centran en la percepción de vulneración de derechos y la falta de adherencia a las bases establecidas. La ambigüedad y contradicciones en las bases generan incertidumbre y descontento entre los postulantes, siendo la falta de claridad un factor recurrente en la presentación de impugnaciones.

TERCERA

En relación con el segundo objetivo específico, con relación a analizar cómo se suscita el recurso de reconsideración para impugnar los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023, la investigación rescata que en el proceso de interposición de recursos en los procesos de selección se percibe como un procedimiento relativamente sencillo, pero se requiere atención a detalles formales y sustantivos. Hay un

plazo de 15 días después del proceso, pero la revisión y resolución pueden ser desafiantes, especialmente con la intervención del SERVIR y la opción de recursos de reconsideración. La falta de claridad en las decisiones del SERVIR genera preocupaciones, y los plazos largos pueden afectar la continuidad postselección. Algunos postulantes presentan reclamos fuera de plazo, evidenciando falta de comprensión de las bases del concurso.

CUARTA

Respecto al tercer objetivo relacionado a analizar cómo se presentan los ámbitos de la impugnación en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023, se ha obtenido que, en el ámbito de impugnación administrativa en procesos de selección, la resolución de la comisión agota este ámbito si la evaluación fue adecuada. No obstante, el derecho de apelar al Tribunal del Servicio Civil es una opción en caso de desacuerdo. Recurrir a instancias superiores, como el SERVIR, puede complicar la situación. La transparencia y el cumplimiento de normativas son clave para evitar litigios. Se destaca la importancia de criterios de selección precisos y evitar declaraciones de nulidad. La sugerencia es que las entidades presenten recursos de reconsideración en cada etapa, fomentando la comunicación y resolviendo problemas antes de llegar a instancias superiores.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A los integrantes de la comisión evaluadora de los procesos de selección de personal, a partir de los resultados de la presente investigación, teniendo en cuenta el desarrollo de los procesos de impugnación, se recomienda mejorar la claridad y precisión en las bases que rigen los procesos de selección. Este refinamiento podría encaminarse para el establecer lineamientos más nítidos y detallados, proporcionando una guía más comprensible para los postulantes.

SEGUNDA

A los legisladores, a fin de salvaguardar los derechos de los postulantes, se sugiere promulgar una norma que amplíe el plazo para la presentación del recurso de reconsideración, proporcionando a los postulantes un tiempo adecuado para fundamentar y presentar sus impugnaciones de manera más sustentada.

TERCERA

A las entidades resulta importante fortalecer la capacitación de los integrantes de las comisiones de selección. Esta medida, debe estar encaminada en asegurar una revisión imparcial y objetiva de las impugnaciones, mejorando la calidad y equidad del proceso en su conjunto. Así como también, establecer mecanismos de fiscalización del proceso de impugnación. Dicha implementación contribuiría significativamente a asegurar que cada fase del procedimiento se lleve a cabo con la debida corrección y transparencia.

CUARTA

En base a lo obtenido, a fin de mejorar la respuesta institucional, a las entidades públicas se recomienda instaurar mecanismos de conciliación previa a la presentación del recurso de

reconsideración. Con el fin de fomentar la eficiencia en la gestión de conflictos, generando un ambiente más adecuado y propicio para la resolución de discrepancias.

REFERENCIAS

- Álvarez Gómez, S. D., Romero Fernández, A. J., Estupiñán Ricardo, J., & Ponce Ruiz, D. V. (2021). Selección del docente tutor basado en la calidad de la docencia en metodología de la investigación. *Conrado*, 17(80), 88-94. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300088&script=sci_arttext&lng=en
- Benítez, F. y Hernández, Y. (2023). Percepción ciudadana en el proceso de selección de personal en el sector público ecuatoriano: propuesta metodológica. *ConcienciaDigital*, 6(1.1), 62-88. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.1.2466>
- Bhimavarapu, VM y Rastogi, S. (2020). Valuing transparency: a systematic literature review article. *Engineering and Test Management* (83), 9092-9102. https://www.researchgate.net/profile/Shailesh-Rastogi/publication/341593045_Valuation_of_Transparency_-_A_Systematic_Literature_Review_Paper/links/5ec90190299bf1c09ad5bd9f/Valuation-of-Transparency-A-Systematic-Literature-Review-Paper.pdf
- Billingsley, JT y Hurd, N. (2019). Discrimination, mental health, and academic achievement among underrepresented college students: The role of extracurricular activities at predominantly White institutions. *Social Psychology of Education*, 22, 421-446. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11218-019-09484-8>
- Cáceres, J. G. (2022). Acceso a la función pública. Igualdad en la realización de pruebas selectivas e impugnación. *CEFLegal. Revista práctica de derecho*, 137-166. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/ceflegal/article/view/9195>
- Castillo, C. (2023). ¿Cuántos años tienes?, ¿estás casado?, ¿tienes hijos? preguntas irrelevantes y discriminación encubierta en la selección de personal. *Revista de Investigación Psicológica*, (29), 111-135. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322023000100109&script=sci_arttext

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://cutt.ly/DwF9bN5Q>
- Congreso de la República. (2022). Interpongo recurso de reconsideración contra resultados de la entrevista personal. *Congreso de la República*. https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/CE-Tribunal-Constitucional/files/reconsideraciones/11.reconsid_maradiegue_rios_roberto.pdf
- CONCYTEC. (2018). Memoria Institucional 2018. Memoria Institucional 2018. <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/publicaciones/memoria-institucional/item/233-memoria-institucional-2018>
- Dašić, D., Kostadinović, G. & Stanković, M. (2023). Ethical Aspects of Science and Technological Innovations. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE)*, 11(2), 343-350. <https://doi.org/10.23947/2334-8496-2023-11-2-343-350>
- Errasti, B., Jordán, J. A., Díez, M. P., Arantzamendi, M. (2018). Conducting phenomenological research: Rationalizing the methods and rigour of the phenomenology of practice. *Journal of Advanced Nursing*, 74(7), 1723-1734. <https://doi.org/10.1111/jan.13569>
- Espinoza, D. N. y Delgado, J. M. (2020). Gestión de selección de personal en universidades públicas. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 7(2), 160-173. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1465>
- Fernández, V., & Gallardo-Gallardo, E. (2021). Afrontar el desafío de la digitalización de recursos humanos: factores clave y barreras para la adopción del análisis de recursos humanos. *Revisión de competitividad: una revista de negocios internacional*, 31 (1), 162-187. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CR-12-2019-0163/full/html>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4278>

- García, M. G. y Piana, R. S. (2018). Procesos de selección de personal en la administración pública de la Provincia de Buenos Aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas. *Documentos y Aportes*, 18(31), 81–110. <https://doi.org/10.14409/daapge.v18i31.8449>
- Gómez Rojas, G., & Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué?: La producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5402197>
- Herrera, P. (2023, 04 de enero). Tribunal de Servir establece lineamientos para los concursos públicos de méritos. *Diario Oficial El Peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/201418-tribunal-de-servir-establece-lineamientos-para-los-concursos-publicos-de-meritos>
- Hickland, E., Cullinane, N., Dobbins, T., Dundon, T. y Donaghey, J. (2020). Employer silencing in a context of voice regulations: non-compliance case studies. *Human Resources Management Magazine*, 30 (4), 537-552. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1748-8583.12285>
- Hunkenschroer, A. L. & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 178(4), 977–1007. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6>
- Jinesta, E. (2014) Principio general de la justiciabilidad plenaria y universal de la conducta administrativa. Bogotá: Editoriales Temis / Tirant lo Blanch y jurídica venezolana.
- Köchling, A. y Wehner, MC (2020). Discriminated against by an algorithm: A systematic review of discrimination and equity through algorithmic decision making in the context of hiring and human resource development. *Business research*, 13 (3), 795-848. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40685-020-00134-w>
- Langer, M., Roulin, N. y Oostrom, JK (2023). Diversity and technology: challenges for the next decade in personnel selection. *International Journal*

of Selection and Evaluation, 22 (3), 115-133.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijsa.12439>

Lievens, F. y Chapman, D. (2019). Recruitment and selection. *The SAGE Human Resource Management Manual*, 123-150.
<https://www.torrossa.com/en/resources/an/5018454#page=168>

Mendoza, S. H. y Ávila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico de las ciencias económico administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>

Mendoza-Peñañiel, W., & Zamora-Vázquez, A. F. (2022). Alcance del dictamen abstentivo fiscal en la legislación ecuatoriana frente al derecho de impugnación. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1156-1164.

Mellín, A. (2023, 28 de marzo). Lista, impugnación a la selección de consejeros electorales: PAN. MVS Noticias.
<https://mvsnoticias.com/nacional/2023/3/28/lista-impugnacion-la-seleccion-de-consejeros-electorales-pan-587617.html>

Monereo, J. L., Rodríguez, S. y Rodríguez, G. (2023). Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 8, 11-37. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/815>

Morales, M. (2005). *Descentralización, administración pública y Constitución. El control de la administración y la justicia constitucional*. Corporación Editora Nacional. Manual de derecho procesal administrativo. Quito: Corporación de estudios y publicaciones.

Nabeeh, NA, Smarandache, F., Abdel-Basset, M., El-Ghareeb, HA y Aboelfetouh, A. (2019). An integrated approach to neutrosophic topsis and its application to personnel selection: a new trend in brain processing and analysis. *IEEE Access*, 7, 29734-29744.
<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/8662769/>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5.^a ed.).

Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Olarte, S. (2020). La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación. *Documentación laboral*, (119), 79-98.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7544418>

Paracha, S. (2023). Selection process of officers for trade missions abroad challenged in court. *Profit*.
<https://profit.pakistantoday.com.pk/2023/09/27/selection-process-of-officers-for-trade-missions-abroad-challenged-in-court/>

Pérez, J. A. (2021). Impugnación jurisdiccional del despido colectivo: especial referencia a los criterios de selección. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 243-283.
https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5476

Raj Mishra, A., Sisodia, G., Raj Pardasani, K. y Sharma, K. (2020). Multi-criteria IT personnel selection on intuitionistic measures of fuzzy information and ARAS methodology. *Iranian Journal of Fuzzy Systems*, 17 (4), 55-68.
http://ijfs.usb.ac.ir/article_5406.html

Ramos, F. A. (2023). Implicancias jurídicas del uso de la Inteligencia Artificial en la selección de personal. *Newman Business Review*, 9(1), 79-98.
<https://doi.org/10.22451/3002.nbr2023.vol9.1.10083>

Ramos-Galarza, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica*, 10(1), 1-7.
<https://www.cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/356>

Rebaza, S. (2023). Estigma y discriminación vinculada con la salud mental en el acceso al empleo. *Laborem*, 20(27), 187–207.
<https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.8>

Resolución N° 0534-2022-TCE-S1. Tribunal de Contrataciones con el Estado (15 de febrero de 2022).

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2833808/Resoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%200534-2022-TCE-S1.pdf.pdf>

Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>

Ronconi, L. (2019). Aplicación de las regulaciones laborales en los países en desarrollo. *IZA Mundo del Trabajo*, (15), 67-92. <https://wol.iza.org/articles/enforcement-of-labor-regulations-in-developing-countries/long>

Rozario, SD, Venkatraman, S. y Abbas, A. (2019). Challenges in the recruitment and selection process: an empirical study. *Challenges*, 10 (2), 35. <https://www.mdpi.com/2078-1547/10/2/35>

Salgado, J., Moscoso, S., García-Izquierdo, A. & Anderson, N. (2017). Inclusive and Discrimination-Free Personnel Selection. *Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue*, 103-119. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66393-7_7

Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., & Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000100041

Sánchez, M. J., Fernández, M., & Diaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista científica UISRAEL*, 8(1), 107-121. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862021000300107&script=sci_arttext

Tormos, J. A. (2021). Impugnación jurisdiccional del despido colectivo: especial referencia a los criterios de selección. *Lex social: revista de los derechos sociales*, 11(1), 243-283. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5476>

- Toyama, J. y Yomond, S. (2020). Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la COVID-19. *IUS ET VERITAS*, 61, 178-193. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.011>
- Trapero, F. G. A., De la Garza García, J., & Parra, J. C. V. (2019). Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores. *Estudios gerenciales*, 30(133), 408-418. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232014000400010#:~:text=En%20el%20%C3%A1mbito%20internacional%2C%20la,organizaciones%20tanto%20p%C3%BAblicas%20como%20privadas
- Urzola, A. M. (2020). Método inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Revista Crítica Transdisciplinar*, 3(1), 36-42. <https://petroglifosrevistacritica.org.ve/wp-content/uploads/2020/08/D-03-01-05.pdf>
- Valencia, B. K. (2019). Incidencia del proceso de selección de personal en la productividad laboral de los colaboradores de la clínica “San Juan de Dios Arequipa” en el año 2017 [Tesis de maestría, Universidad Católica Santa María]. Repositorio Institucional UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9720>
- Valladolid, M. N., & Chávez, L. M. N. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox juris*, 38(2), 69-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7628480>
- Wheeler, AR, Baur, JE, Halbesleben, JR y Buckley, MR (2023). Forty volumes of research on personnel and human resource management: Reflecting on impactful contributions and continuing our mission into the future. *Research in Personnel Management and Human Resources* (Vol. 41, pp. 1-6). Esmeralda Publishing Limited. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S0742-730120230000041003/full/html>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Instrucciones: Se le solicita responder con sinceridad las siguientes preguntas que servirán para el desarrollo de la investigación titulada: “Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Áncash 2023”. Se agradece de antemano su colaboración.

Fecha: 29 de octubre de 2023

Tiempo de aplicación: 45 minutos

Preguntas

1. En la entidad, ¿cuáles son las principales cuestiones a las bases del proceso de selección de personal que incentivan la impugnación de los candidatos? Explique a detalle por favor.
2. ¿Qué argumentos emiten los candidatos para respaldar la impugnación del proceso de selección de personal debido a la falta de transparencia? Brinde detalles por favor.
3. En su opinión ¿cuáles son los argumentos más comunes señalados por ciertos candidatos que han querido impugnar el proceso de selección de personal debido a una aparente discriminación directa? Explique a detalle por favor.
4. Según su experiencia ¿en qué circunstancias se estaría incurriendo en un caso de discriminación indirecta que podría atañer el proceso de selección de personal? Explique.
5. ¿En qué casos el incumplimiento de la normativa laboral podría conllevar a una impugnación de los procesos de selección de personal?
6. ¿De qué manera y bajo qué requisitos los candidatos deben interponer el recurso de reconsideración al proceso selectivo? Detalle por favor.
7. Desde su experiencia, ¿cómo se comportan los candidatos frente a los plazos y la forma en que se revisa el recurso de reconsideración por parte del órgano competente?
8. ¿Cuál es el accionar de la entidad para dar respuesta al recurso de reconsideración interpuesto por los candidatos? Detalle por favor.
9. En su experiencia, ¿Cómo se llega a agotar el ámbito administrativo de la impugnación al proceso selectivo interpuesta por los candidatos? Fundamente su respuesta.
10. Para usted, ¿Cómo debería actuar la entidad frente a la impugnación para evitar que los candidatos recurran al ámbito judicial? Detalle por favor.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS

Categoría: Impugnación al proceso de selección de personal

La impugnación al proceso de selección de personal es un procedimiento legal que permite cuestionar la validez o legalidad de un proceso de selección llevado a cabo por una empresa o entidad, con base en fundamentos sólidos y pruebas que respalden tal intención (Cáceres, 2022).

Subcategorías:

Subcategoría 1: Motivación para impugnación del proceso

Nabeeh et al. (2019) afirman que, uno de los principales motivos por los que un proceso de selección de personal suele ser impugnado ocurre cuando se determina que las bases del proceso resultan ambiguas y/o contradictorias, manifestándose dudas acerca de los criterios en los que basa el o los contratantes para llevar a cabo este proceso.

Subcategoría 2: Recurso de reconsideración

Toda vez que se obtuvo de las instancias judiciales correspondientes una respuesta ante la impugnación del proceso de selección de personal presentada, las partes interesadas que no están conformes con dicha respuesta, ya sea el empleador o el sujeto que impugnó; pueden presentar una apelación (administrativa o judicial) para que así se reconsidere la decisión del caso (Raj et al, 2020).

Subcategoría 3: Ámbitos de la impugnación

Rozario et al. (2019) señalan existen dos instancias a las cuales se puede recurrir para llevar a cabo la impugnación del proceso que se siguió para la incorporación de personal: la administrativa y la judicial. En cuanto a la administrativa, es necesario presentar la documentación correspondiente primero en el ámbito focalizado de la empresa contratante; ya sea esta estatal o privada, y respecto a la judicial, se presenta en los casos en los que la impugnación presentada no haya sido tomada en cuenta por vías administrativas de la entidad contratante.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Categoría: Impugnación al proceso de selección de personal

Categoría	Subcategoría	Indicadores	Ítems
Impugnación al proceso de selección de personal	Motivos de impugnación	Base del proceso	En la entidad, ¿Cuáles son las principales cuestiones a las bases del proceso de selección de personal que incentivan la impugnación de los candidatos? Explique a detalle por favor.
		Falta de transparencia	En su experiencia, ¿qué argumentos emiten los candidatos para respaldar la impugnación del proceso de selección de personal debido a la falta de transparencia? Brinde detalles por favor.
		Discriminación directa e indirecta	3. En su opinión ¿cuáles son los argumentos más comunes señalados por ciertos candidatos que han querido impugnar el proceso de selección de personal debido a una aparente discriminación directa? Explique a detalle por favor.
			4. Según su experiencia ¿en qué circunstancias se estaría incurriendo en un caso de discriminación indirecta que podría atañer el proceso de selección de personal? Explique.

		Incumplimiento de la normativa laboral	5. ¿En qué casos el incumplimiento de la normativa laboral podría conllevar a una impugnación de los procesos de selección de personal?
	Recurso de reconsideración	Presentación del recurso	6. ¿De qué manera y bajo qué requisitos los candidatos deben interponer el recurso de reconsideración al proceso selectivo? Detalle por favor.
		Revisión del recurso	7. Desde su experiencia, ¿Cómo se comportan los candidatos frente a los plazos y la forma en que se revisa el recurso de reconsideración por parte del órgano competente?
		Respuesta al recurso	8. ¿Cuál es el accionar de la entidad para dar respuesta al recurso de reconsideración interpuesto por los candidatos? Detalle por favor.
	Ámbitos de la impugnación	Ámbito administrativo	9. En su experiencia, ¿Cómo se llega a agotar el ámbito administrativo de la impugnación al proceso selectivo interpuesta por los candidatos? Fundamente su respuesta.
		Ámbito judicial	10. Para usted, ¿Cómo debería actuar la entidad frente a la impugnación para evitar que los candidatos recurran al ámbito judicial? Detalle por favor.

Nota: Elaboración propia.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023.

Investigador (a) (es): TORRES REYES JULIO EMILIO

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023", cuyo objetivo es analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa de GESTIÓN PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus de Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Procedimiento

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023"
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de la institución donde labora. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador TORRES REYES JULIO EMILIO, email: julitorres1110@gmail.com y Docente asesor Castilla Barraza, Jaime Gabriel, email: jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023.

Investigador (a) (es): TORRES REYES JULIO EMILIO

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023", cuyo objetivo es analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa de GESTIÓN PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus de Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Procedimiento

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023"
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de la institución donde labora.

Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador TORRES REYES JULIO EMILIO, email: julitorres1110@gmail.com y Docente asesor Castilla Barraza, Jaime Gabriel, email: jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023.

Investigador (a) (es): TORRES REYES JULIO EMILIO

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023", cuyo objetivo es analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa de GESTIÓN PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus de Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Procedimiento

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023"
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de la institución donde labora. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador TORRES REYES JULIO EMILIO, email: julitorres1110@gmail.com y Docente asesor Castilla Barraza, Jaime Gabriel, email: jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023.

Investigador (a) (es): TORRES REYES JULIO EMILIO

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023", cuyo objetivo es analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa de GESTIÓN PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus de Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Procedimiento

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023"
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de la institución donde labora. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador TORRES REYES JULIO EMILIO, email: julitorres1110@gmail.com y Docente asesor Castilla Barraza, Jaime Gabriel, email: jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023.

Investigador (a) (es): TORRES REYES JULIO EMILIO

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023", cuyo objetivo es analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa de GESTIÓN PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus de Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Procedimiento

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023"
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de la institución donde labora.
Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador TORRES REYES JULIO EMILIO, email: julitorres1110@gmail.com y Docente asesor Castilla Barraza, Jaime Gabriel, email: jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023.

Investigador (a) (es): TORRES REYES JULIO EMILIO

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023", cuyo objetivo es analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa de GESTIÓN PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus de Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Procedimiento

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023"
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de la institución donde labora. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador TORRES REYES JULIO EMILIO, email: julitorres1110@gmail.com y Docente asesor Castilla Barraza, Jaime Gabriel, email: jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023.

Investigador (a) (es): TORRES REYES JULIO EMILIO

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023", cuyo objetivo es analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa de GESTIÓN PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus de Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Procedimiento

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023"
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de la institución donde labora. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador TORRES REYES JULIO EMILIO, email: julitorres1110@gmail.com y Docente asesor Castilla Barraza, Jaime Gabriel, email: jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: DR. CASTILLA BARRAZA, JAIME GABRIEL

Presente

Asunto: Evaluación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, requiero evaluar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

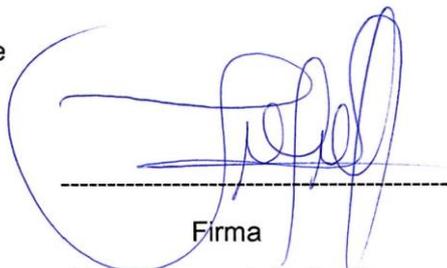
El título nombre del proyecto de investigación es: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de evaluación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de categorización.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large initial 'J' followed by 'E' and 'R', and 'E' and 'M' below. The signature is written over a horizontal dashed line.

Firma

Torres Reyes Julio Emilio

DNI N° 43037414

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista a servidores públicos del área de personal de una entidad jurídica de Ancash". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la administración de justicia. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jaime Gabriel Castilla Barraza	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor de Tesis en Pregrado y Posgrado	

2. Propósito de la evaluación:

Evaluar la calidad del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor:	Torres Reyes, Julio Emilio
Procedencia:	Lima - Perú.
Administración:	Servidores públicos del área de personal de una entidad jurídica
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad pública del sector Justicia
Significación:	La guía de entrevista está compuesta por tres subcategorías: Motivos de impugnación, recursos de reconsideración y ámbitos de la impugnación. La primera cuenta con dos 4 códigos; base del proceso (1 ítem), transparencia (1ítem), discriminación directa e indirecta (2ítem) y normativa laboral (1 ítem). En lo que respecta a la subcategoría Recurso de reconsideraciones, tiene dos 3 códigos: interposición del recurso (1



	Item), revisión del recurso (1 ítem) y respuesta al recurso (1 ítem), finalmente, para la subcategoría ámbitos de la impugnación, presenta 2 códigos, ámbito administrativo (1 ítem) y ámbito judicial (1 ítem). El objetivo de esta ficha de entrevista es analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Areash 2023.
--	--

4. Soporte teórico

Categoría	Subcategoría	Definición
Impugnación en el proceso de selección	Motivos de impugnación	Nabesh et al. (2019) afirman que, uno de los principales motivos por los que un proceso de selección de personal suele ser impugnado ocurre cuando se determina que las bases del proceso resultan ambiguas y/o contradictorias, manifestándose dudas acerca de los criterios en los que basa el o los contratantes para llevar a cabo este proceso
	Recurso de reconsideración	Es en donde interviene la presentación del recurso, estipulando que toda vez que se obtuvo de las instancias judiciales correspondientes una respuesta ante la impugnación del proceso de selección de personal presentada, las partes interesadas que no están conformes con dicha respuesta, ya sea el empleador o el sujeto que impugnó; pueden presentar una apelación (administrativa o judicial) para que así se reconsidere la decisión del caso (Raj et al, 2020).
	Ámbitos de la impugnación	Según Rozario et al. (2019) señalan que la primera instancia a la que se debe recurrir para llevar a cabo la impugnación del proceso que se siguió para la incorporación de personal: es la administrativa



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la ficha de entrevista: Fuentes de información elaborado por Julio Emilio Torres Reyes en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

Categorías del instrumento: Fuente de información.

- Primera subcategoría: Motivos de impugnación.
- Objetivo: Describir la percepción del participante acerca de los motivos de impugnación.



Códigos	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Razo del proceso	En la entidad, ¿cuáles son las principales cuestiones a las bases del proceso de selección de personal que incentivan la impugnación de los candidatos? Explique a detalle por favor	4	4	4	
Transparencia	¿Qué argumentos emiten los candidatos para respaldar la impugnación del proceso de selección de personal debido a la falta de transparencia? Brinde detalles por favor	3	4	4	
Discriminación directa e indirecta	En su opinión ¿cuáles son los argumentos más comunes señalados por ciertos candidatos que han querido impugnar el proceso de selección de personal debido a una aparente discriminación directa? Explique a detalle por favor	4	3	3	
	Según su experiencia ¿en qué circunstancias se estaría incurriendo en un caso de discriminación indirecta que podría afectar el proceso de selección de personal? Explique	4	4	3	
Normativa laboral	¿En qué casos el incumplimiento de la normativa laboral podría conllevar a una impugnación de los procesos de selección de personal?	3	3	3	Agregar: Por favor, explique a detalle

- Segunda subcategoría: Recursos de reconsideración.
- Objetivo: Describir la percepción del participante acerca de recursos de reconsideración.

Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interposición del recurso	¿De qué manera y bajo qué requisitos los candidatos deben interponer el recurso de reconsideración al proceso selectivo? Detalle por favor	2	2	4	Separar en dos preguntas
Revisión del recurso	Desde su experiencia, ¿cómo se comportan los candidatos frente a los plazos y la forma en que se revisa el recurso de reconsideración por parte del órgano competente?	2	2	4	Separar en dos preguntas
Respuesta al recurso	¿Cuál es el accionar de la entidad para dar respuesta al recurso de reconsideración interpuesto por los candidatos? Detalle por favor	4	4	4	

- Tercera subcategoría: Ámbitos de la impugnación.
- Objetivo: Describir la percepción del participante acerca de ámbitos de impugnación.

Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ámbito administrativo	En su experiencia, ¿cómo se llega a agotar el ámbito administrativo de la impugnación al proceso selectivo interpuesto por los candidatos? Fundamente su respuesta	4	4	4	
Ámbito judicial	Para usted, ¿cómo debería actuar la entidad frente a la impugnación para evitar que los candidatos recurran al ámbito judicial? Detalle por favor.	4	4	4	

Observaciones (prestar al hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final

Opción de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Jaime Gabriel Castilla Baraza

DNI: 89433853

Especialidad del validador: Investigación científica

26 días del mes de octubre del 2023

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante
Especialidad – Ing. Economista – Lic. Educación – Lic. Comunicación
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8234-9449>

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

[*] Si existe alguna observación en la columna de DNI, [hacer clic aquí](#)

Resultado

Origen	Grado o Título	Institución
CASTILLABARRAZA, JAVIER ROBERTO DNI 08333533	LICENCIADO EN EDUCACION CON ESPECIALIZACIÓN EN EDUCACION PARA EL DESARROLLO Fecha de diploma: 10/07/2012 Modalidad de estudios: -	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERÚ PUV
CASTILLABARRAZA, JAVIER ROBERTO DNI 08333533	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 17/02/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES UPV
CASTILLABARRAZA, JAVIER ROBERTO DNI 08333533	MAESTRO EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 20/07/08 Modalidad de estudios: PROFESIONAL Fecha analizada Sin información: (**) Fecha egreso Sin información: (**)	UNIVERSIDAD PREVICAYCS DE VALLEJO UPV
CASTILLABARRAZA, JAVIER ROBERTO DNI 08333533	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 26/03/1999 Modalidad de estudios: - Fecha analizada Sin información: (**) Fecha egreso Sin información: (**)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES UPV
CASTILLABARRAZA, JAVIER ROBERTO DNI 08333533	BACHILLER EN INGENIERIA ORGANIZACIONAL Fecha de diploma: 20/04/02 Modalidad de estudios: SEMIPROFESIONAL Fecha analizada: 14/02/2004 Fecha egreso: 20/02/01	UNIVERSIDAD INDEPENDIENTE S.A.C. UIP
CASTILLABARRAZA, JAVIER ROBERTO DNI 08333533	Doctor en Derecho Fecha de diploma: 10/03/2003 Modalidad de estudios: PROFESIONAL Fecha analizada: 08/04/2020 Fecha egreso: 12/02/2003	UNIVERSIDAD DE VALLEJO S.A.C. UPV
CASTILLABARRAZA, JAVIER ROBERTO DNI 08333533	INGENIERO ORGANIZACIONAL Fecha de diploma: 20/04/02 Modalidad de estudios: SEMIPROFESIONAL	UNIVERSIDAD INDEPENDIENTE S.A.C. UIP

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: MG. URIBE FERNANDEZ ROGER DANTE

Presente

Asunto: Evaluación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, requiero evaluar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

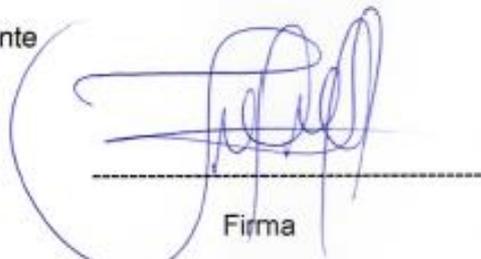
El título nombre del proyecto de investigación es: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de evaluación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de categorización.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Torres Reyes Julio Emilio

DNI N° 43037414

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista a servidores públicos del área de personal de una entidad jurídica de Ancash". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer de la administración de justicia. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MG. CPC. URIBE FERNANDEZ ROGER DANTE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN PÚBLICA	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO MINISTERIO PÚBLICO-FISCALÍA DE LA NACIÓN	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor de investigación formativa en Progreso	

2. Propósito de la evaluación:

Evaluar la calidad del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor:	Torres Reyes, Julio Emilio
Procedencia:	Lima - Perú.
Administración:	Servidores públicos del área de personal de una entidad jurídica
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad pública del sector Justicia
Significación:	La guía de entrevista está compuesta por tres subcategorías: Motivos de impugnación, recursos de reconsideración y ámbitos de la impugnación. La primera cuenta con dos 4 códigos; base del proceso (1 ítem), transparencia (1ítem), discriminación directa e indirecta (2ítems) y normativa laboral (1 ítem). En lo que respecta a la subcategoría Recurso de reconsideraciones, tiene dos 3 códigos: interposición del recurso (1

	<p>Ítem), revisión del recurso (1 ítem) y respuesta al recurso (1 ítem). Finalmente, para la subcategoría ámbitos de la impugnación, presenta 2 códigos, ámbito administrativo (1 ítem) y ámbito judicial (1 ítem). El objetivo de esta ficha de entrevista es analizar la manera en que se suscitán las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023.</p>
--	---

4. Soporte teórico

Categoría	Subcategoría	Definición
Impugnación en el proceso de selección	Motivos de impugnación	Nabeeh et al. (2019) afirman que, uno de los principales motivos por los que un proceso de selección de personal suele ser impugnado ocurre cuando se determina que las bases del proceso resultan ambiguas y/o contradictorias, manifestándose dudas acerca de los criterios en los que basa el o los contratantes para llevar a cabo este proceso.
	Recurso de reconsideración	Es, en donde interviene la presentación del recurso, estipulando que toda vez que se obtuvo de las instancias judiciales correspondientes una respuesta ante la impugnación del proceso de selección de personal presentada, las partes interesadas que no estén conformes con dicha respuesta, ya sea el empleador o el sujeto que impugnó, pueden presentar una apelación (administrativa o judicial) para que así se reconsidere la decisión del caso (Raj et al. 2020).
	Ámbitos de la impugnación	Según Rozario et al. (2019) señalan que la primera instancia a la que se debe recurrir para llevar a cabo la impugnación del proceso que se siguió para la incorporación de personal, es la administrativa.

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la ficha de entrevista; Fuentes de información elaborado por Julio Emilio Torres Rayas en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



Mg. UCV
 Mar. N° 06-3413
 DMC: 4339513

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

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

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

Categorías del instrumento: Fuente de información.

- Primera subcategoría: Motivos de impugnación
- Objetivo: Describir la percepción del participante acerca de los motivos de impugnación.




 Mg. CPC. **Manuel César Fernández**
 Mat. N° 64-7413
 DNI: 41090818

Códigos	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Base del proceso	En la entidad ¿cuáles son las principales cuestiones a las bases del proceso de selección de personal que incentivan la impugnación de los candidatos? Explique a detalle por favor.	4	4	4	
Transparencia	¿Qué argumentos tienen los candidatos para impugnar la imparcialidad del proceso de selección de personal debido a la falta de transparencia? Brinde detalles por favor.	4	4	4	
Discriminación directa e indirecta	En su opinión ¿cuáles son los argumentos más comunes señalados por ciertos candidatos que les han querido impugnar el proceso de selección de personal debido a una supuesta discriminación directa? Explique a detalle por favor.	4	4	4	
	Según su experiencia ¿en qué circunstancias se estaría ocurriendo en su caso de discriminación?	4	4	4	



	¿cómo se podría mejorar el proceso de selección de personal? Explique.				
Normativa laboral	¿En qué casos el incumplimiento de la normativa laboral podría conllevar a una impugnación de los procesos de selección de personal?	4	4	4	

- Segunda subcategoría: Recursos de reconsideración.
- Objetivo: Describir la percepción del participante acerca de recursos de reconsideración.

Códigos	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interposición del recurso	¿De qué manera y bajo qué requisitos los candidatos deben interponer el recurso de reconsideración al proceso selectivo? Detalle por favor.	4	4	4	
Revisión del recurso	Desde su experiencia, ¿cómo se comportan los candidatos frente a los plazos y la forma en que se revisa el recurso de reconsideración por parte del órgano competente?	4	4	4	
Respuesta al recurso	¿Cuál es el rol de la entidad para dar respuesta al recurso de reconsideración interpuesto por los candidatos? Detalle por favor.	4	4	4	

- Tercera subcategoría: Ámbitos de la impugnación.
- Objetivo: Describir la percepción del participante acerca de ámbitos de impugnación.

Códigos	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ámbito administrativo	En su experiencia, ¿Cómo se llega a agotar el ámbito administrativo de la impugnación al proceso selectivo interpuesto por los candidatos? Fundamente su respuesta.	4	4	4	
Ámbito judicial	Para usted, ¿Cómo				

	¿Debería acuar la entidad frente a la impugnación para evitar que los candidatos recurren al árbitro judicial? Detalle por favor.				
--	--	--	--	--	--


Dr. CPC. César Ulva Fernández
 Mag. N° 06-2413
 Firma **DNI: 87099801**
 DNI N° 43899515

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Willard y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a analizar. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1987), y Lynn (1986) (citados en McGarrard et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hykäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindan una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem este puede ser incorporado al instrumento (Vuolteen & Luukkonen, 1995, citados en Hykäs et al. (2003).

Ver: <http://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2017/20.pdf> entre otra bibliografía.

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduada	Grado o Título	Institución
URIBE FERNANDEZ, ROGER DANTE DNI 43599515	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 17/08/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO PERU
URIBE FERNANDEZ, ROGER DANTE DNI 43599515	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 20/12/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
URIBE FERNANDEZ, ROGER DANTE DNI 43599515	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 07/01/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO PERU
URIBE FERNANDEZ, ROGER DANTE DNI 43599515	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 14/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
URIBE FERNANDEZ, ROGER DANTE DNI 43599515	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: MG. SABBAGG CHACÓN JORGE FRANCISCO

Presente

Asunto: Evaluación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, requiero evaluar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Análisis de impugnaciones en los procesos de selección de personal en una entidad pública del sector justicia, Ancash 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de evaluación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de categorización.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Torres Reyes Julio Emilio

DNI N° 43037414

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista a servidores públicos del área de personal de una entidad jurídica de Ancash". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la administración de justicia. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JORGE FRANCISCO SABBAGG CHACÓN	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administrador Corte Superior de Justicia de Ancash Administrador Distrito Fiscal de Ancash Director Administrativo Hospital Víctor Ramos Guardia – Huancayo Director de Recursos Humanos DIRESA Ancash Sub Gerente de Recursos Humanos Gobierno Regional de Ancash Decano Universitario Pre Grado y Post Grado	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Asesor de Tesis en Pregrado y Postgrado	



2. Propósito de la evaluación:

Evaluar la calidad del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autora:	Tomas Reyes, Julio Emilio
Procedencia:	Lima - Perú.
Administración:	Servidores públicos del área de personal de una entidad jurídica
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad pública del sector Justicia
Significación:	La guía de entrevista está compuesta por tres subcategorías: Motivos de impugnación, recursos de reconsideración y ámbitos de la impugnación. La primera cuenta con dos 4 códigos; base del proceso (7 ítems).

	transparencia (1 ítem), discriminación directa e indirecta (2 ítems) y normativa laboral (1 ítem). En lo que respecta a la subcategoría Recurso de reconsideraciones, tiene dos 3 códigos: interposición del recurso (1 ítem), revisión del recurso (1 ítem) y respuesta al recurso (1 ítem.), finalmente, para la subcategoría ámbitos de la impugnación, presenta 2 códigos, ámbito administrativo (1 ítem) y ámbito judicial (1 ítem). El objetivo de esta ficha de entrevista es analizar la manera en que se suscitan las impugnaciones en los procesos de selección del personal en una entidad pública del sector Justicia, Ancash 2023.
--	---

4. Soporte teórico

Categoría	Subcategoría	Definición
Impugnación en el proceso de selección	Motivos de impugnación	Nabesh et al. (2019) afirman que, uno de los principales motivos por los que un proceso de selección de personal suele ser impugnado ocurre cuando se determina que las bases del proceso resultan ambiguas y/o contradictorias, manifestándose dudas acerca de los criterios en los que basa el o los contratantes para llevar a cabo este proceso
	Recurso de reconsideración	Es en donde interviene la presentación del recurso, estipulando que toda vez que se obtuvo de las instancias judiciales correspondientes una respuesta ante la impugnación del proceso de selección de personal presentada, las partes interesadas que no estén conformes con dicha respuesta, ya sea el empleador o el sujeto que impugnó; pueden presentar una apelación (administrativa o judicial) para que así se reconsidere la decisión del caso (Raj et al. 2020).
	Ámbitos de la impugnación	Según Rozano et al. (2019) señalan que la primera instancia a la que se debe recurrir para llevar a cabo la impugnación del proceso que se siguió para la incorporación de personal: es la administrativa



5. Presentación de instrucciones para el ítem:

A continuación, a usted le presento la ficha de entrevista: Fuentes de información elaborado por Julio Emilio Torres Nayra en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

Categorías del instrumento: Fuente de información.

- Primera subcategoría: Motivos de impugnación.
- Objetivo: Describir la percepción del participante acerca de los motivos de impugnación.



Códigos	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bases del proceso	En la entidad, ¿cuáles son las principales cuestiones a las cuales del proceso de selección de personal que motivan la impugnación de los candidatos? Explique a detalle por favor	4	4	4	
Transparencia	¿Qué argumentos motivan los candidatos para impugnar la selección de personal debido a la falta de transparencia? Brinde detalles por favor	4	4	4	
Discriminación directa o indirecta	En su opinión, ¿cuáles son los argumentos más comunes esgrimidos por ciertos candidatos que han querido impugnar el proceso de selección de personal debido a una supuesta discriminación directa? Explique a detalle por favor	4	4	4	
	Según su experiencia, ¿en qué circunstancias se	4	4	4	

	¿Está incurriendo en un caso de discriminación indirecta que podría estar el proceso de selección de personal? Explique.				
Normativa laboral	¿En qué casos el cumplimiento de la normativa laboral podría conllevar a una impugnación de un proceso de selección de personal?	4	4	4	

- Segunda subcategoría: Recursos de reconsideración.
- Objetivo: Describir la percepción del participante acerca de recursos de reconsideración.

Códigos	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interposición del recurso	¿De qué manera y bajo qué requisitos los candidatos deben interponer el recurso de reconsideración al proceso selectivo? Detalle por favor.	4	4	4	
Revisión del recurso	Desde su experiencia, ¿cómo se comportan los candidatos frente a los plazos y la forma en que se revisa el recurso de reconsideración por parte del órgano competente?	4	4	4	
Respuesta al recurso	¿Cuál es el rol de la entidad para dar respuesta al recurso de reconsideración interpuesto por los candidatos? Detalle por favor.	4	4	4	

- Tercera subcategoría: Ámbitos de la impugnación.
- Objetivo: Describir la percepción del participante acerca de ámbitos de impugnación.

Códigos	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ámbito administrativo	En su experiencia, ¿Cómo se llega a agotar el ámbito administrativo de la impugnación al proceso selectivo interpuesto por los candidatos? Fundamente su respuesta.	4	4	4	

	respuesta				
Ámbito judicial	Para usted, ¿Cómo debería actuar la entidad frente a la impugnación para evitar que los candidatos acudan al ámbito judicial? Detalle por favor.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI N°09527825

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Willson y Wubb (1994) así como Pineda (2007), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voullainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/10362/441733.pdf> entre otra bibliografía.