



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Mejoramiento de procesos de selección de personal en el monitoreo de
cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de
Lima Metropolitana, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Camarena Ponce, Jonathan Alexander (ORCID: 0000-0001-8909-5496)

ASESOR

Dr. Prado López, Hugo Ricardo (ORCID: 0000-0003-4010-3517)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ
2022

Dedicatoria

A mis Padres que siempre están a mi lado con la convicción en mí, en mis objetivos alcanzados.

Agradecimiento

A todos los docentes de la maestría por su apoyo, por dedicar en brindar sus conocimientos y experiencias en cada curso.

A las personas que ayudaron en el desarrollo de esta investigación, al Dr. Hugo Ricardo Prado López por sus enseñanzas y recomendaciones.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenarios de estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimientos	15
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	23
ANEXOS	25

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de categorización apriorística	14
Tabla 2: Relación de entrevistados y su codificación	15
Tabla 3: Matriz de Ex Supervisores entrevistados	19
Tabla 4: Matriz de Operadores entrevistados	19

Índice de figuras

Figura 1: Red de los análisis de las entrevistas

22

Resumen

La presente investigación tiene la finalidad como objetivo, enfocarse en el mejoramiento de procesos de selección de personal en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021, la relevancia de las nuevas herramientas tecnológicas en la gestión pública y más en las instituciones del estado para desarrollarse con eficiencia.

Se utilizó el enfoque cualitativo, se desarrolló el marco teórico y de observación sobre la importancia del mejoramiento de selección de personal para el buen manejo de las cámaras de seguridad, observar en zonas estratégicas, brindar seguridad desde sus bases.

Al final se obtuvieron soluciones, por las cuales los candidatos elegidos dieron resultados positivos, como menos quejas, se utilizó entrevistas para el cambio y bienestar de las personas.

Dando como conclusión que la necesidad del cambio y capacitación del personal hizo que se incremente los resultados a favor, mayor productividad, dando seguridad a las personas, usando las nuevas tecnologías para la eficiencia del trabajo.

Palabras clave: Procesos, Selección de personal, capacitación.

Abstract

The purpose of this research is to focus on the improvement of personnel selection processes in the monitoring of security cameras in workers of a municipal institution of Metropolitan Lima, 2021, the relevance of new technological tools in public management and more in state institutions to develop efficiently.

The qualitative approach was used, the theoretical and observation framework was developed on the importance of improving the selection of personnel for the proper management of security cameras, observing in strategic areas, providing security from their bases.

In the end solutions were obtained, for which the chosen candidates gave positive results, such as fewer complaints, interviews were used for the change and well-being of the people.

Concluding that the need for change and training of personnel increased the results in favor of greater productivity, giving security to people, using new technologies for work efficiency.

Keywords: Processes, Personnel selection, training.

I. INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación se orientó a establecer en el proceso de selección de personal para el manejo de las cámaras de seguridad, las grabaciones digitales, las capturas de las imágenes en video, el almacenamiento de las imágenes y videos, las imágenes que se pueden ver en tiempo real y se puede observar las grabaciones anteriores. El proceso de escoger a los postulantes para los puestos incluyó entrevista, pruebas cognitivas, referencias y el inventario de personalidad. Para darle fin al problema es hacer un nuevo proceso de selección de personal, tener personal especializado y técnico en el manejo y monitoreo de las cámaras de seguridad, cambiar las cámaras inoperativas y antiguas por las actuales, un mejor cableado de fibra óptica para mejorar las imágenes en alta calidad. Esto genera cambios favorables, menos quejas de los contribuyentes, que ellos estén en constante vigilancia, vigilados por las cámaras. El objetivo establece de qué manera influye el mejoramiento de los procesos de selección de personal en el monitoreo de cámaras de seguridad y determinar las entrevistas.

El problema fue analizado en diferentes aspectos, como en el caso de Colombia, donde el estudio realizado por Franco y Oquendo (2020) en la empresa ICE MAN SERVICE SAS, se dedica en la fabricación y comercialización de agua, y hielo en cubos, presenta rotación de personal en el área de supervisión de producción, su objetivo es diagnosticar el proceso de selección de personal, fomentar el reclutamiento, así mejorar en su producción.

Por otra parte, Atdila (2020) cuando se cuenta con herramientas de seguridad que permiten la protección de los perímetros, se logra que a través de soluciones de red se visualicen situaciones o incidentes peligrosos, antes o después de que ocurran. Esto es cierto no solo dentro de la estación de servicio, sino en cualquier perímetro que implique algún tipo de peligro para las instalaciones y el personal.

En esa misma línea se analizó en el contexto peruano, llamado el centro de control de operaciones en varias instituciones municipales, las cámaras ubicadas en puntos estratégicos, lugares más frecuentados por los asaltantes, lugares oscuros. Las cámaras son los ojos de la ciudad, la gran herramienta tecnológica para prevenir,

combatir los delitos.

Dentro de este ámbito el centro de control de operaciones cuenta con personal capacitado en monitoreo y seguimiento de cámaras de seguridad, y brinda cobertura permanente las 24 horas del día. Con el apoyo y la coordinación de situaciones de emergencia y medidas de intervención la realiza el centro de control y el centro de emergencias 105 de la PNP, cuerpo de bomberos, defensa civil y equipo verde de la PNP. Las cámaras de seguridad ciudadana cumplen con todos los requisitos necesarios para mantener la vigilancia de la ciudad. En una cámara domo PTZ que puede girar 360 grados alrededor de su propio eje, tiene zoom óptico y digital y tiene un alcance de 360 metros, con estas características se estará a la altura de las demás empresas.

La efectividad de las cámaras de seguridad ciudadana ha demostrado la efectividad de la prevención del delito. Esto permite una rápida intervención en situaciones de emergencia, como incendios, robos, fraudes y otros incidentes, como niños y ancianos en situaciones peligrosas. Los ojos de la cámara detectan el incidente y lo reportan de inmediato a serenazgo, a la policía o al cuerpo de bomberos, para que la emergencia sea atendida de inmediato. Desde otra perspectiva de la fábrica, el supervisor instruye a la unidad operativa, que es la manera rápida de llegar al lugar de emergencia.

Como parte de lo expuesto se presenta el problema de estudio, como problema general ¿De qué manera influye el mejoramiento de procesos de selección de personal en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021? Entre los problemas específicos se establecieron ¿De qué manera influyen las entrevistas en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021?, ¿De qué manera influyen las pruebas cognitivas en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021?, ¿De qué manera influyen las referencias en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021?, ¿De qué manera influye en el inventario de personal en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de

Lima Metropolitana, 2021?.

En ese mismo contexto se demuestra la investigación desde diferentes puntos de vista, se inició con la demostración teórica, que se recauda información y literatura que se compruebe pocas investigaciones que unen los procesos de selección de personal y el monitoreo de cámaras de seguridad, encontrando poca información en los aspectos ya mencionados.

Por la tanto, se demostró el aspecto funcional, teniendo en cuenta que el proceso de selección de personal y el manejo de monitoreo de cámaras de seguridad es también un registro probatorio designado de intervención importante, desde su etapa inicial de seguimiento hasta su operación, con el fin de lograr la captura de las personas que intervinieron por conducta delictiva. Para garantizar la seguridad y convivencia del ciudadano, es tener las calles más seguras, con mayor vigilancia, teniendo mejores resultados con el personal capacitado para el monitoreo de las cámaras de seguridad, el incremento de las cámaras y en puntos estratégicos. Siendo importante el proceso de selección de personal para luego capacitarlos, orientarlos en sus funciones, entregando el manual de organización de funciones. Siendo fundamental el proceso de selección de personal en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores. Por otra parte, se demostró desde un criterio metodológico, teniendo en cuenta que el desarrollo de estudio se desarrolla dentro del enfoque cualitativo, lo que implica identificar un problema de estudio, plantear objetivos e hipótesis tentativas, realizar un marco metodológico que dé respuestas a los objetivos y supuestos, de la misma manera de crear o usar herramientas de validación que puedan medir las variables, así tener resultados validos o confiables que generen conclusiones, así podrá formar parte de nueva información que puede ser ordenada dentro de los nuevos conocimientos y capacidades en el mejoramiento de procesos de selección de personal en el monitoreo de cámaras de seguridad en los trabajadores. Los objetivos y las hipótesis planteados son las entrevistas, ya sea individuales o grupales y las referencias.

II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se han indagado diferentes antecedentes de estudio, tanto a nivel nacional como internacional. Entre los antecedentes internacionales se enfatiza lo que indica Córdoba (2017), que presentó su argumento titulado Selección de personal basada en la misión: prosocial motivación test. Su objetivo fue incorporar la motivación prosocial en la selección de personal. Dar una técnica de selección de personal apto de medir la calidad motivacional, se trata de la única motivación que puede juntar con el convenio de los representantes hacia la misión. La metodología que uso fue descriptiva, cuantitativo, en la base de datos de motivación es 3,5 en contributiva, 3,5 en extrínseca y 8,0 intrínseca. Se utilizaron aspectos de evaluación para la variante de motivación, sentir que el contribuyente a la satisfacción de los clientes, sentir que contribuye al desarrollo y bienestar de los colaboradores, sentir que aprende cosas nuevas. La conclusión las personas y la motivación son la llave del éxito de las organizaciones, así una empresa pueda conservar en un mundo globalizado y cambios continuos y alta competitividad como el que al día de hoy es primordial que cuente con las personas apropiadas, ya que el capital humano es transformar en el capital más fundamental en las organizaciones.

Franco (2020) En su informe de estrategias de selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa ICE MAN SERVICE S.A.A, La selección de personal puede entenderse como el proceso mediante el cual, una empresa tratará de encontrar trabajadores idóneos que cumplan los requisitos requeridos para cumplir un determinado trabajo, así traer un gran número suficiente para que sea posible realizar la selección de algunos de ellos, en su objetivo se realizó estrategias de selección de personal que hagan el buen desempeño laboral en el área de producción y logística de la empresa, el diseño de la metodología es el enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos recolectados para afinar las preguntas de la investigación, busca investigar como los participantes reciben y experimentan los fenómenos que los rodea, juntando las perspectivas, interpretaciones y empirismo.

Chiavenato (2008) En su libro define la selección como un conjunto de reglas de técnicas y capaces para ocupar los puestos de trabajo dentro de la empresa, iniciando de las necesidades presentes y futuras para generar un sistema de información,

mediante el cual la empresa informe y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

Chiavenato (2008) En su libro dice que la selección de personal es buscar entre los postulantes reclutados a los más idóneos para los puestos disponibles con la idea de mantener y aumentar la eficiencia, el desempeño del personal, así como la eficacia en la organización.

Gómez (2008) Plantea que el proceso por el que se toma la decisión de realizar contratos o no contratar a cada uno de los postulantes a un puesto, usualmente se solicita la puntuación que han obtenido de las diversas pruebas. La impresión que han generado en las entrevistas, luego los jefes del proceso de selección deciden a la persona a la que se le dará el puesto.

Blasco (2004) En su artículo indica que la selección de personal utiliza las actuales tecnologías para automatizar las acciones de evaluación psicológica, así utilizar a distancia y el momento en que los postulantes prefieran (24x7), esto facilita y está abriendo camino con rapidez. Los nuevos test, con ítems son las simulaciones por medio de la realidad virtual, métodos clásicos, como la de test adaptativo, cambian el panorama del profesional y los retos para el estudiante. Para las entrevistas por video conferencia es de mucho interés, que es universal de éstas en el proceso de selección de personal. Los cambios en los métodos y las técnicas, hasta la promoción por internet, que se requiere de la investigación y de reflexión.

Arango (2012) En el artículo el proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad barranquilla, indica que el proceso de selección de personal no es un fin en sí mismo, es un medio para la empresa y así logre sus objetivos, el proceso de selección consiste en un proceso de etapas iniciales que deben ser claras y definidas: detección y análisis de necesidades de selección, descripción y análisis del puesto a cubrir, concertación de las entrevistas, técnicas de selección, elaboración de informes, entrevista final. Aportando que un porcentaje que la población manifestó que no se le valora sus conocimientos y competencias, y el personal seleccionado es elegido por recomendación, esto crea desconfianza en el proceso de selección de personal.

Montes (2006) Hace referencia que la selección de personal es un proceso que su objetivo es dar a la organización el personal adecuado, asegurando el buen desempeño de cada puesto y así disminuir el riesgo, esto apoya a las decisiones en factores que se pueda medir y comparar. Las funciones principales de este proceso son para tener en la base de datos sus capacidades, características, intereses y aspiraciones de todos los postulantes; garantizar que cada postulante reúna los principales requisitos fundamentales para el desarrollo de su desempeño del puesto de trabajo y finalmente lo haga de manera satisfactoria para ambas partes como para la organización y el postulante.

Nebot (2004) Indica que lo primordial de la selección de personal es que a través de los años se tuvo que requerir en hacer los cambios de forma ordenada, la ocupación de los puestos de trabajo, la capacitación y tener el manual de organización de funciones.

Chiavenato (2011) Indica que la selección de personal puede decirse como los procesos de elección del postulante idóneo para el puesto idóneo, en un sentido más amplio, elegir entre los postulantes reclutados a los que más se adecuen, para ocupar los puestos existentes en la organización, la cual la eficiencia se mantenga y aumente como también aumente la productividad del personal. Da inicio a la base de lo demás subsistemas, tiene como finalidad escoger al trabajador más adecuado para el puesto y sus características en la organización, además si comete errores por lo más mínimo en el sistema. Se dio el gran paso para el fin de conflictos laborales como la ausencia, atraso y el bajo nivel de desarrollo como productividad en el ambiente laboral en el trabajo. Aquí lo elemental es elegir el candidato perfecto para el puesto con técnicas y puestos bien cimentados. Se define también la selección de personal en cómo actúan en la organización y sus características.

Blasco (2004) Indica que la selección de personal son procesos en como usa las tecnologías, tanto para automatizar sus acciones, hacer evaluación psicológica, y hacer el camino y su fluidez, de que se haga rápido. La selección se fundamenta en antecedentes y el informe que se requiere en el cargo para el puesto. La selección dedica elementalmente y las determinaciones del cargo, cuya objetivo es brindar mayor oportunidad a la selección de personal para el cargo. Se considera como un

gran progreso de comparación, decisión, el análisis y sus especificaciones del puesto que se da. Los candidatos que demuestren mejor sus aptitudes, capacidades, habilidades, estos están en la competencia por el empleo.

Gestoso (2007) Se refiere en las acciones del personal hacia la dirección de una empresa en el orden de su evaluación del desempeño de sus colaboradores que puedan tener dos objetivos. En el primer lado es el control, por otro lado es el dominio por la motivación, en el control esta sus esfuerzos para sus sistemas organizativos con la unión de sus factores que proporcionan sus diferentes tipos de evaluación, y en el dominio es por la motivación es darles satisfacción en sus necesidades.

Chiavenato (2011) Señala que cómo se desempeña un trabajador en el cargo y de su potencial desarrollo, toda supervisión es un proceso para juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona, entonces para evaluar a los trabajadores dentro de la organización se aplican varias etapas que se conocen por distintos nombres, como evaluación de desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los trabajadores, sus informes de avances, evaluación de eficiencia en sus funciones y otros. Las organizaciones siempre evalúan a sus trabajadores ya sea formal o informal, para conocer sus fortalezas y debilidades de sus trabajadores dentro del trabajo, se le llama proceso de supervisión.

Censo (2001) Nos indica que la selección de personal es la actividad que hace posible que una organización tenga los trabajadores necesarios para asegurar la continuidad en las operaciones en la organización. La selección de personal es el proceso por el cual se descubre a los postulantes potenciales para los puestos de trabajo.

Chiavenato (2002) Indica que la selección de personal es el inicio de los procesos de la gestión del talento humano de sus competencias, es un conjunto de técnicas y procedimientos que se busca para captar al nuevo postulante calificado, que sean capaces de ocupar puestos en la organización.

Grados (2013) Indica que lo fundamental de una buena selección de personal es tener las mejores expectativas, los mejores puntos de vista de los candidatos en

el desarrollo de sus actividades en la organización; por eso se realizará la evaluación de manera secuencial y precisa, hará los aspectos como experiencia laboral, su trayectoria académica, y aspectos psicológicos son los componentes primordiales de la personalidad de cada uno, así hacen posible su perfecto desarrollo dentro de la organización. La selección de personal es la aplicación de una serie de etapas o técnicas que encaminan para encontrar al candidato adecuado para el puesto idóneo.

La organización identifica lo que quiere el trabajador que tenga competencias, habilidades, y destrezas es el mejor punto de vista que se debe querer, van de acuerdo a sus hojas de vida, sus experiencias, sus avances académicos, todo eso suma y hace su porcentaje si cumple y alcanza la meta, entonces será seleccionado para la vacante.

Colca (2015) Indica que en su argumento de los procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Atuncolla, llegó a las siguientes conclusiones que el 50% indica que el proceso de selección de personal es mala, el 64% indica que los encuestados lo califica de malo su estructura y así mismo el 57% indica que las evaluaciones teóricas o prácticas no se realizan y si lo hacen, es raras veces y tiene la misma calificación mala.

Quijano (2016) Indica en su argumento que la selección de personal y la relación en el desempeño laboral en la empresa civa – Chiclayo 2016, fue desacelerando la producción, por personal no capacitado, cumplir por cumplir sin dar un control de los resultados, las conclusiones que determinó que haciendo las pruebas necesarias para la mejora en la empresa fue, elegir a candidatos que tienen ese deseo de crecer, de superarse. Revisando sus documentos y referencias, se llevó a cabo los exámenes correspondientes, también los días de práctica para ver si eficacia, no solo en lo laboral sino cómo se lleva con el personal, si hay buen clima laboral, sus valores se ponen en práctica, entonces se le da el puesto.

Chávez (2015) Indica en su trabajo acerca de la propuesta para mejorar la selección de personal es haciendo un control interno, ver los resultados de la producción. Habiendo evidencias de problemas en el área de operaciones en este aspecto, que el personal encargado para eso no está bien calificado y capacitado

para el puesto, desconoce las normas y reglamentos. Todos estos factores negativos perjudican a la organización en donde se hace gastos, tiempo y estrategias perjudiciales en las contrataciones.

Chávez (2015) En su informe propone la mejora en el proceso de selección de personal, se encontró pruebas de que hay problemas en el área de secretaria en este aspecto, se logró encontrar que el personal encargado de esas funciones no se encuentra capacitado y desconociendo las normas del proceso. Estos resultados negativos hacen efectos negativos en la organización, se generó gastos como en materias primas, tiempo perdido, incumplimiento de las normas y reglamentos, las estrategias mal usadas.

Quibert (2016) En sus investigaciones para diseñar los planes del proceso de selección de personal orientados a los objetivos de la organización CEI E.R.L. En su investigación evidencia la realidad problemática en el proceso de la organización CEI E.R.L en sus lineamientos anteriores integro el capital humano pero no cumplió con los objetivos y género problemas en el nivel competitivo dando bajos resultados en la productividad y discordancias de los consumidores, la perdida de los recursos administrativos, económicos y dando una mala imagen en la organización, todo esto por una mala administración del proceso administrativo y selección de personal, la desinformación de los perfiles de los cargos disponibles.

Cajares (2015) Indica en su investigación que sus propuestas para la mejora en la selección de personal, en una organización Palmasur S: A: T, en su investigación se ven claras evidencias en el proceso de selección de personal que no existe organización en el proceso, se tuvo desinterés por el personal en la capacitación y retención del personal adecuado. La incorporación de nuevo personal por falta de sus méritos y por eso no ha seguido el proceso, por eso son menos comprometidos en la organización, no uso información pasada de los documentos en el proceso de selección de personal.

Vanegas (2016) Indica que su temática para enfocarse en el proceso de selección de personal IPPS - Villavicencio. Encuentra las deficiencias de la instituto prestador de salud en el proceso de selección una variedad de problemas en el desarrollo y su crecimiento en la organización de prestaciones de salud: ineficiencia

de los trabajadores por falta de competencia, que los trabajadores den mala imagen a la atención con tramites erróneos e innecesarios hasta obsoletos, esto hace que se retrase la organización.

Murillo (2015) En su investigación hacer de los procesos de reelección de personal, en un supermercado Mercamaxx del Cantón los bancos, provincia Pichincha, en su investigación encontró la realidad problemática en el desconocimiento y desactualización del proceso de selección de personal, problemas en ingresar a los trabajadores con poco rendimiento laboral y genero la caída de los objetivos deseados, que no poseen plan de reclutamiento y selección de personal, esto conlleva que los procesos se hagan deficientes. En la descripción de los puestos fueron nada claros y la consecuencia fue tener personal inadecuado para el desarrollo de las funciones, este proceso inadecuado ocasionó pérdidas en los recursos y tiempo, la falta de los planes, un mal manual de organización y funciones, mala inducción y capacitación al personal lo que ocasiona mal desempeño en sus actividades.

Quiroz (2019) En su investigación desarrollada en estrategias para mejorar las etapas de selección de personal en los profesores de Utcubamba Amazonas, en su objetivo de investigación la realidad problemática en el diagnóstico de las limitaciones que hace deficiente en el proceso de selección de personal de docentes basados en la nueva ley universitaria 30220 que indica que los docentes universitarios deberían ser profesionales capacitados con grado de Maestría y Doctorado. El objetivo de la investigación es desarrolló tácticas para la mejora de los procesos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, fue una investigación descriptiva y de corte transversal, se dan los métodos inductivos y deductivos, hace el análisis de acuerdo a la Ley Universitaria 30220, su diagnóstico del proceso de selección de personal en la casa de estudios, dio como resultados comprobados mediante gráficos y concluye que sí se acepta la propuesta en cinco etapas.

Alvaro (2017) Desarrollo su enfoque de los procesos de selección de personal de personal con el objetivo de mejorar el desempeño de los trabajadores de una empresa de construcciones en Chiclayo. Encuentra en la realidad problemática, la falta de un proceso de selección de personal enfocado al desconocimiento de la

organización, producto de esta falencia se ve afectado el desempeño de los trabajadores. Tiene como objetivo general el diseño del nuevo programa de selección de personal para el mejor esfuerzo de los trabajadores de una organización. El enfoque fue descriptiva, se finalizó que la propuesta de diseño de selección de personal se desarrolló en políticas y lineamientos que deben efectuarse, así dando mejor calidad de atención, en el nivel de ventas, y la rentabilidad de la organización.

Mendez (2016) En su trabajo de procesos de reclutamiento, selección y desempeño, de la institución educativa de Trujillo. Se vio la realidad problemática por ser elegidos de forma incorrecta, las vacantes fueron publicadas en los diarios o por medio de los mismos trabajadores de la organización encargadas del proceso de selección, los recomendados que al final son los elegidos para cada puesto. Este proceso de selección de personal no es transparente y las consecuencias son que los trabajadores elegidos no cumplen con las expectativas de la organización, ocasionando pérdida de dinero y tiempo, se concluye que no se cuenta con un área adecuada para realizar estos procesos de selección.

Benites (2018) Indica que en su argumento titulada Propuesta de mejorar en los procesos de selección de personal para reducir los costos en la organización World Group S: A: C Lima, teniendo pruebas de la problemática fue en las pérdidas en el inventario y en los aumentos de los costos, se tuvo que desarrollar el proceso de selección de personal en la organización, así evitar más pérdidas económicas. El problema fue la falta de capacitación para que hagan sus funciones correctas y ocasione renuncias. La realidad problemática es que tomaron decisiones al azar, y no por sus capacidades, estudios. Referencias y experiencias.

Chiavenato (2005) Lo define como proceso de selección de personal apropiado para el puesto de trabajo, que seleccionar al postulante apto, con el fin de ocupar el puesto ofrecido por la organización. Bajo sus criterios de recolectar datos con respecto a sus experiencias en el puesto, brindando objetividad y claridad en la selección.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Benavides (2005) Indica que dentro de la investigación cualitativa se entiende el uso de varias estrategias para el estudio del mismo fenómeno, por ejemplo los métodos de entrevistas, grupos focales y talleres de investigación. Al realizar la investigación se piensa que las debilidades de las estrategias en particular no se superponen con las de los demás y que en cambio sus fortalezas sí se incrementan, se piensa que al usar una estrategia, los estudios son más vulnerables a sesgos y a fallas metodológicas inherentes a cada una de las estrategias, y de esta forma incrementar su validez y consistencia de los hallazgos.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Determinar las clasificaciones, se debe considerar el hecho de poder definir las circunstancias de los acontecimientos que se dan de tal manera que se proceda, el investigador debe construir mejor el panorama a desarrollar. Todo aquello y que se indague en el estudio social de los acontecimientos, por lo usual, puede definir como categorías. Estas categorías al igual que las variables en una búsqueda de información, las variables, las categorías encierran tanto la etapa teórica como la operativa. En el caso de una investigación cualitativa no es necesario, se acentúa la descripción de las categorías y subcategorías antes de la recolección de información ya que por lo general es un diseño bien adaptable.

Las clasificaciones de esta investigación a tratar se han respetado dos categorías:

- a) Mejoramiento de proceso de selección de personal
- b) Monitoreo de cámaras de seguridad

Tabla 1:

Matriz de categorización apriorística

CATEGORIAS	TIPO DE CATEGORIA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUB CATEGORIAS	INDICADORES	INSTRUMENTOS
MEJORAMIENTO DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Werther (2000) En las fase del proceso se comentó, el reclutador se referirá tanto a las necesidades del puesto de laboral como a las características del talento humano idóneo, la persona encargada de la requisición de personal entregue al área con competencias en la administración de personal, un informe contentivo de los requisitos y el perfil del puesto que se solicita.	Las instituciones municipales están en busca de la mejora en sus procesos de selección de personal para tener trabajadores idóneos para los puestos disponibles, saber el la manejo y grabación de las cámaras de seguridad, estar capacitado para las nuevas tecnologías, dando como resultado la disminución de los quejas de robos, y las capturas oportunas con el apoyo policial	Administrativo	. Incumplimientos. Carencias	Fichas documentadas para las entrevistas en su totalidad
			Comunicación institucional		
			Social		
MONITOREO DE CÁMARAS DE SEGURIDAD	Las cámaras están instaladas en puntos estratégicos en la ciudad, tienen movimiento y cuentan con un zoom progresivo que permite el acercamiento para visualizar los detalles. Ayuda estas herramientas tecnológicas para prevenir el delito, esto puede brindar elementos probatorios como en los casos de su competencia a las instituciones como la Policía Nacional o la Fiscalía de la Nación.		Económico	. Normas y reglamentos por el personal . Falta de presupuesto	
			Tecnológico		

3.3 Escenario de estudio

La investigación se realizó en una zona de Lima, preferentemente ubicada entre los límites de la ciudad, donde se desarrolló la investigación de campo y se entrevistó a los usuarios directos, en este caso los vecinos y autoridades directamente responsables de estos ámbitos han logrado su servicio designado.

3.4 Participantes

En esta investigación se contó con la participación de las autoridades de los procesos de selección de personal y las autoridades de la institución municipal de Lima Metropolitana, las autoridades encargadas del manejo de monitoreo

de cámaras de seguridad, los trabajadores técnicos dedicados a la instalación de las cámaras.

Tabla 2:

Relación de entrevistados y su codificación.

N°	Cargo	Descripción	Escenario
F1	Ex supervisor turno mañana	Responsable de los operativos, formación y orientación, dando las novedades del día así como estar alerta en las zonas donde hubo incidencias, reclamos por llamadas telefónicas de su turno.	Municipalidad Metropolitana de Lima (MML)
F2	Ex supervisor turno tarde	Responsable de los operativos, formación y orientación, dando las novedades del día así como estar alerta en las zonas donde hubo incidencias, reclamos por llamadas telefónicas de su turno.	Municipalidad Metropolitana de Lima (MML)
F3	Ex supervisor turno noche	Responsable de los operativos, formación y orientación, dando las novedades del día así como estar alerta en las zonas donde hubo incidencias, reclamos por llamadas telefónicas de su turno.	Municipalidad Metropolitana de Lima (MML)
C1	Operadores del monitoreo de cámaras de seguridad turno mañana	Operador encargado de ver las cámaras de seguridad, enfocarlos en zonas estratégicas, rotarlos, guardar las grabaciones, fotos, hacer los informes de los casos o incidencias más importantes de su turno.	Municipalidad distrital de Magdalena del Mar (MDMM)
C2	Operadores del monitoreo de cámaras de seguridad turno tarde	Operador encargado de ver las cámaras de seguridad, enfocarlos en zonas estratégicas, rotarlos, guardar las grabaciones, fotos, hacer los informes de los casos o incidencias más importantes de su turno.	Municipalidad distrital de Magdalena del Mar (MDMM)
C3	Operadores del monitoreo de cámaras de seguridad turno tarde	Operador encargado de ver las cámaras de seguridad, enfocarlos en zonas estratégicas, rotarlos, guardar las grabaciones, fotos, hacer los informes de los casos o incidencias más importantes de su turno.	Municipalidad distrital de Magdalena del Mar (MDMM)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La discrepancia entre la investigación cuantitativa y la investigación cualitativa, es que en la primera se mide los objetivos y en la segunda busca obtener datos de varias fuentes, personas, autores.

Fernández (2010) Indica que la recolección de información de una investigación cualitativa, se realiza en entornos cotidianos de las personas, pero se debe separar entre los instrumentos a considerar las entrevistas, organizaciones, grupos específicos, etc. Para los escritores el instrumento primordial es el investigador ya que es él quien hace y destina los medios para la recolección de las notas y se analiza.

Taylor (1986) Indica que la técnica seleccionada para esta investigación es la de entrevistas, definida como el encuentro cara a cara entre los informantes y el investigador, así mismo que están direccionados a poder entender la mirada que tiene los entrevistados sobre sus experiencias, usando el lenguaje propio.

Para esta investigación se usó la técnica de la entrevista por medio de los cuestionarios realizados a los diferentes autoridades para así poder hacer los cambios respectivos para la mejora de la entidad y así harán la selección de personal y autoridades de una institución municipal de Lima, personal del monitoreo de cámaras.

El instrumento que se utilizó es la guía que va a consolidar las preguntas de una entrevista estructurada.

3.6 Procedimientos

Las entrevistas se desarrollado de forma presencial, organizando a los participantes y el investigador. Los principales puntos a tratar fueron las siguientes:

- a) El objetivo primordial es que se entienda el porqué de la investigación.
- b) Las contestaciones son individuales y absolutamente verídicas.
- c) El investigador toma total atención a las respuestas y así usar la información y no como calificarlas.
- d) Las entrevistas se grabaron para tener como pruebas de cómo se realizó la investigación.
- e) Sus respuestas son libres, no respuestas establecidas y preconcebidas.

- f) Se permitió amoldar los procedimientos y técnicas de acuerdo a lo que se necesitó para la investigación.
- g) Se pudo tocar más temas durante la entrevista con un cierto tiempo.

Se desarrolló las entrevistas y se desarrolló en tres etapas que se explicará de forma breve.

Primera Etapa: Se informa al entrevistado las preguntas y sobre qué tema, de cuál es el objetivo de la misma, en la incertidumbre a tratar, y posteriormente de ello se proceder a realizar las preguntas correspondientes aproximadamente entre 10 a 20 minutos aproximadamente.

Segunda Etapa: Se desarrolla la entrevista en su totalidad, se realiza las interrogantes y se le solicita al entrevistado sus contestaciones largas, esta puede durar entre 20 a 40 minutos aproximadamente.

Tercera Etapa: Para concluir, las preguntas son libres para el entrevistado así tener su confianza y dar importancia con el fin de tener información cualitativa, puede durar entre 20 a 40 minutos, dando como cierre con las especificaciones necesarias.

3.7 Rigor científico

Concha (2011) En su investigación afirmo que tiene validez cuando completan con el fin de averiguar, evaluar, interpretar o revelar, dando entender que mientras se acerca al objetivo de investigación es que obtuvo el rango de cualidad y garantizando su validez.

Rojas (2017) Da como validez de su investigación, definida por investigadores que utilizaron los procedimientos estadísticos, dando comprender que son correctas. Cita a Van Zanten (2004) que sus criterios de validez de los indagadores es con la convicción, de que sus resultados dieron buenos resultados en las entrevistas.

Hernández (2014) Indica que comprende de las experiencias vividas de los entrevistados, dando como resultado que entendió las emociones, pensamientos, y las perspectivas de los entrevistados. Recomienda evitar que las opiniones afecten lo dicho de los datos obtenidos en las entrevistas, y evitar dar privilegios a los entrevistados ya que a cada uno se le explicó con detalle de la investigación.

El rigor científico siempre estará ligado a la investigación cualitativa, en averiguar la verdad, desarrollar todo lo observado y confirmar de forma correcta o equivocada la suposición de la investigación.

3.8 Método de análisis de datos

Para esta investigación se usó el método inductivo, para realizar las entrevistas y los participantes, así se pudo obtener información fundamental de las categorías de estudio, en el proceso de las evaluaciones y sus respuestas de los participantes contribuyeron como referencia del estudio.

Con la información que se obtuvo en las entrevistas, por los ex supervisores de monitoreo de cámaras de seguridad y los operadores del monitoreo de cámaras de seguridad, se pudo completar con las expectativas de la investigación y así hacer los cambios respectivos para la mejora de la ciudad.

Hernández (2010) Dio a entender que existen variedad de programas que asisten en el desarrollo del análisis de información, empero nunca sustituir el análisis ejecutado por el investigador. Hay programas que indican los autores:

- El programa Atlas ti, este se desarrolló en la universidad técnica de Berlín, el programa trabaja segmentando información, estructuras teóricas y codifica datos. El investigador añade información adicional pero con la ayuda del sistema lo descifra. Tienen normas las cuales son establecidas por el investigador, el sistema ejecuta cuentas y muestra las relaciones fijadas entre los documentos originales y las categorías.

- El programa Ethnograph, este programa también se trabaja con segmentación de información, ya es un programa muy usado porque ayudó a reconocer el contexto de los documentos y tiene como finalidad de poder cruzar y juntar en diferentes niveles. Su fortaleza es que la codificación pueden generar cambios.
- El programa Nvivo, este programa construye bases organizadas de una forma sucesiva, así como en los anteriores sistemas mencionados, que trabaja en base a lo descifrado de datos y tiene como comienzo el diseño desarrollado por el investigador.
- El programa Decisin explorer, el sistema funciona con instrumento de mapeo de categorías, permitiendo al investigador ver de forma clara las relaciones establecidas entre sus categorías. Este programa es sugerido en las investigaciones cualitativas en el aspecto de relaciones entre las categorías.

Tabla 3:

Matriz de Ex supervisores entrevistados

CATEGORIAS	RESPUESTAS DE ENTREVISTADOS		
	F1	F2	F3
Procesos de Selección de personal			
Monitoreo de cámaras de seguridad			

Formato de matriz para las entrevistas realizadas a los ex supervisores de cámaras de seguridad.

Tabla 4:

Matriz de operadores entrevistados.

CATEGORIAS	RESPUESTAS DE ENTREVISTADOS		
	C1	C2	C3
Procesos de Selección de personal			
Monitoreo de cámaras de seguridad			

Formato de matriz para las entrevistas realizadas a los operadores de cámaras de seguridad.

3.9 Aspectos éticos.

En la presente investigación se han respetado las ideas de los autores citados, siendo uso de las normas APA 7ma edición. Se tomó en cuenta los lineamientos como guía de investigación de la escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo.

En las entrevistas realizadas no se modificó la información obtenida mediante esta herramienta, se respetó toda información obtenida por los entrevistados. A cada uno de ellos después de explicar rápidamente los detalles de la investigación, además su identidad nunca será expuesta, las respuestas de cada uno serán registradas de forma anónima. Al momento de realizar las entrevistas de cada participante se les entrego un formato de consentimiento informando, indicando el nombre de la investigación y mi nombre completo, número de celular y correo electrónico, para cualquier duda se podrán comunicar para cualquier duda o en caso ya no quieran participar en la entrevista.

Se determinó la originalidad de la investigación por medio del servicio del programa turnitin, esto previene el plagio y se observa el porcentaje de la similitud máximo requerido.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Estudio de casos

En la institución municipal del distrito de Magdalena del Mar, implementaron estrategias las cuales fueron diseñar un plan de seguridad para monitorear de forma coordinada los aspectos, colocaron cámaras de seguridad en lugares específicos como áreas donde más ocurren incidencias, protocolos de actuación que sean basados en buenas prácticas del sector.

En la región Áncash, la contraloría general alertó la inoperatividad de sus cámaras de seguridad que se encontraron a cargo de las provincias de Huaraz, Carhuaz y Municipalidad Distrital de Independencia, que afectó a los ciudadanos, y los puso inseguros, como también no se logró ver las caras o características de los delincuentes en las incidencias. Como resultado afectó la seguridad a los ciudadanos.

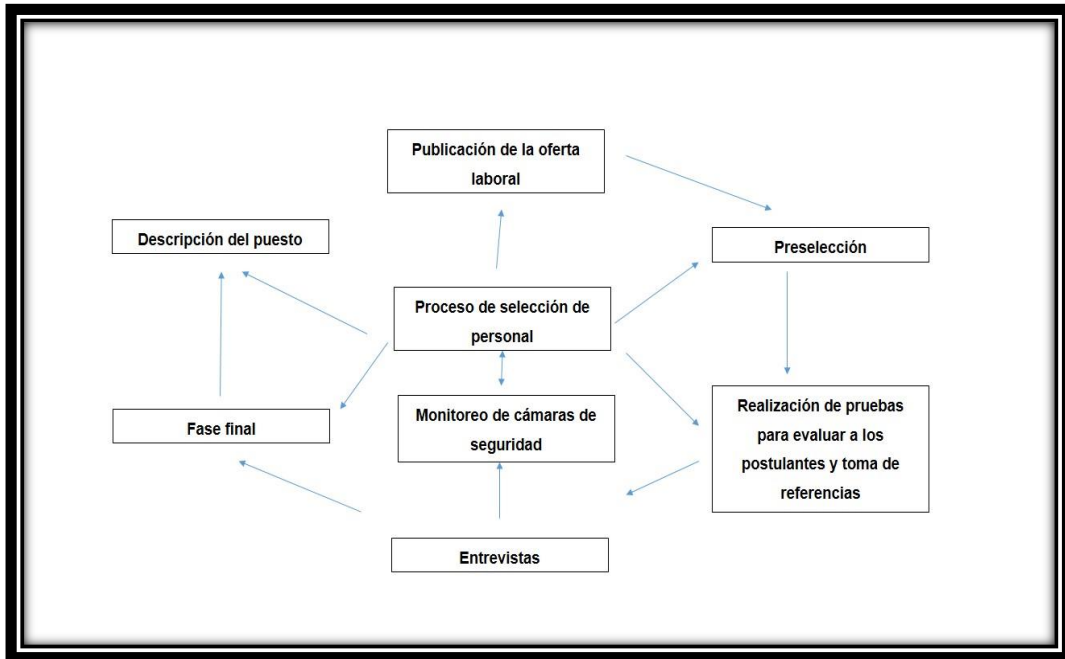
En la Municipalidad de Surquillo implementaron la estrategia de sistema de sobre 14 cámaras de video vigilancia para así poder brindar mayor seguridad a los vecinos como también implantar el proceso de selección de personal, con el fin de tener personal calificado para el monitoreo de las cámaras de seguridad. El distrito se caracteriza por tener alto movimiento comercial, ubicadas en las avenidas. Es por ello que se requiere asegurar la tranquilidad de los vecinos, eliminando en las zonas críticas los riesgos delictivos.

4.2 Entrevistas

De acuerdo a la investigación se desarrolló por el medio de atlas ti a las entrevistas aplicadas a las autorizadas y trabajadores, se desarrolló el siguiente gráfico.

Gráfico 1:

Red de los análisis de las entrevistas.



Para las observaciones de las entrevistas se dio como conclusión que los procesos de selección de personal está relacionado con el buen o mal funcionamiento del monitoreo de cámaras de seguridad en el instituto municipal de Lima, ya que sin ella aumentaría la delincuencia, los reglamos de los vecinos. Entonces se generó estrategias para la mejora de selección de personal y así tener personal idóneo para el manejo de las cámaras de seguridad.

En la selección de personal se mejoró con el cambio de personal y como también de la capacitación del personal nuevo, y los anteriores. Se realizó entrevistas en base sus experiencias, las soluciones de problemas, en cómo realizar los informes, se mejoró en los horarios fijos y puestos fijos. Se disminuye los gastos operativos.

En el monitoreo de cámaras, ya que se mejoró en la selección de personal, se disminuyó las incidencias, y menos llamadas para reclamar, con las capturas de los delincuentes y el apoyo policial, se incrementó las

cámaras a cada personal de 6 a 9 cámaras por trabajador, y como resultado una ciudad con menos estadísticas de licencia.

CONCLUSIONES

- Las cámaras de seguridad en la Ciudad de Lima, y el personal son deficientes, por falta de comunicación, se reportan tarde las llamadas, falta de coordinación con el personal policial para el apoyo de las incidencias.
- La falta de comunicación entre las bases, hacen que las personas de mal vivir, los orates agredan constantemente a los vecinos y a los que circulan por las calles, provoca el consumo de drogas en los parques ya que no hay cámaras operativas.
- Se concluye que se requiere de los cambios de las cámaras, por las modernas, de alto alcance, en alta definición, imágenes de alta resolución de imagen, y realizar un nuevo, y eficiente proceso de selección de personal, adecuado para los puestos.
- El objetivo establece de qué manera influye el mejoramiento de los procesos de selección de personal en el monitoreo de cámaras de seguridad y determinar las entrevistas.

RECOMENDACIONES

- Las municipalidades encargadas de la seguridad de los vecinos, deberían cambiar sus cámaras y el cableado por fibra óptica, eso daría mejor calidad de imagen, estar en constante cambio por las nuevas tecnologías.
- Tener con personal capacitado para el monitoreo de cámaras de seguridad, para eso se debe tener con personal idóneo, para el proceso de selección de personal.
- Se recomienda hacer constante capacitación al personal de monitoreo de cámaras de seguridad, indicando lo lugares donde más sucede incidencias así se podrá evitar los robos.

REFERENCIAS

- Arango N, Rodrigo (2012) El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de barranquilla (Colombia)
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>
- Benavides, O. Gómez, C. (2005) Métodos en investigación cualitativa: triangulación
<https://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf>
- Benites Ro, Adan, M. (2018) Propuesta de la mejora en los procesos de reclutamiento y selección de personal para reducir los costos en la empresa World Group SAC.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14101/Benites%20Rodr%C3%ADguez%20Adan%20Meiner.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blasco, Ricardo D. (2004) Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación.
- Cancino, A. (2015). Selección de Personal y Desempeño Laboral. Ingenio Azucarero de la Costa Sur. México.: Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landiva. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. Mexico: McGrawHill.
https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Santa fe: Concha, Barriga y Henríquez (2011). Los conceptos de validez en la investigación social y su abordaje pedagógico. Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, 1(2), 91-111.
- Córdoba, María C. Selección de Personal en la misión: Prosocial Motivation Test (PMT)
https://www.tesisred.net/bitstream/handle/10803/565507/Tesi_Mar%C3%ADa%20C.%20C%C3%B3rdoba.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández (2010) Investigación Cualitativa, diseños y evaluación.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009

- Franco y Oquendo (2020) Estrategias de reclutamiento y motivación en el personal de producción y logística de la empresa ice man service s. a. s. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/19854>
- Gómez O, Carlos J (2008) El Proceso de Análisis Jerárquico (AHP) y la Toma de Decisiones Multicriterio. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920503044.pdf>
- Gómez y Oquendo (2020) Informe sobre estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service S, A, S https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020_estrategias_reclutamiento_seleccion%20.pdf
- Hernández S. R., Fernández C, C. y Baptista L., P. (2010). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández S. R., Fernández C., C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill Education. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. http://netkromsolutions.com/PDFs/Casos%20de%20Exito_Surquillo.pdf. <https://seguridadciudadana.munlima.gob.pe/control-de-operaciones> <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003.pdf>
- María C. Córdoba (2017) Tesis selección de personal basada en la misión. Prosocial motivación test. Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Quiroz G, Junior M. (2019) estrategias para mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal docente de la sección Utcubamba de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2093>

- Ricardo D. Blasco (2004) En su artículo reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003.pdf>
- Rodrigo, A. (2012) En su artículo el proceso de selección y contratación de personal en las medianas empresas de la ciudad de barranquilla – Colombia.
- Rojas, X. & Osorio B. (2017) Criterios de Calidad y Rigor en la Metodología Cualitativa. Gaceta de pedagogía, N° 36 Año 2017.
https://www.researchgate.net/publication/337428163_Criterios_de_Calidad_y_Rigor_en_la_Metodologia_Cualitativa
- Silvana juliana franco Gómez y Leidy Oquedo Molina (2020).
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020_estrategias_reclutamiento_seleccion%20.pdf
- Taylor, S. J, Bogdan, R (1986) Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados. Ed. Paidós, España.
http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/08/Taylor-y-Bogdan.-Entrevista_en_profundidad.pdf
- Werther, W. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. 5ta. Edición. Editorial McGraw-Hill.
https://www.academia.edu/13281568/Administracion_de_Personal_y_Recursos_Humanos_William_b_Werther_6ta_Edicion_PDF_1

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: - MEJORAMIENTO DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL MONITOREO DE CÁMARAS DE SEGURIDAD EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN MUNICIPAL DE LIMA METROPOLITANA, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>PRINCIPAL: ¿De qué manera influye el Mejoramiento de procesos de selección de personal en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿De qué manera influyen las entrevistas en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>¿De qué manera influyen las pruebas cognitivas en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>¿De qué manera influyen las referencias en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>¿De qué manera influye el inventario de personalidad en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>GENERAL: Determinar de qué manera influye el Mejoramiento de procesos de selección de personal en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS: Determinar de qué manera influyen las entrevistas en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021</p> <p>Determinar de qué manera influyen las pruebas cognitivas en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021</p> <p>Determinar de qué manera influyen las referencias en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021</p> <p>Determinar de qué manera influye el inventario de personalidad en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p>GENERAL: El Mejoramiento de procesos de selección de personal influye positivamente en el monitoreo de cámaras de seguridad en los trabajadores en una institución municipal Lima Metropolitana, 2021</p> <p>ESPECÍFICAS: Las entrevistas influyen positivamente en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021</p> <p>Las pruebas cognitivas influyen positivamente en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021</p> <p>Las referencias influyen positivamente en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021</p> <p>El inventario de personalidad influye positivamente en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021</p>	<p>Variable independiente (Xi) Mejoramiento de procesos de selección de personal.</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Pruebas cognitivas • Referencias • Inventario de personalidad <p>Variable dependiente (Yi) Monitoreo de cámaras de seguridad</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo y resguardo de las grabaciones de seguridad • Custodia y uso de grabaciones • Resguardo y custodia de las copias de seguridad de las grabaciones 	<p>Incumplimientos</p> <p>Carencias</p> <p>Normas y reglamentos por el personal.</p> <p>Falta de presupuesto.</p>

Anexo 2: Formato de entrevista – Supervisores de monitoreo de cámaras

Formato de entrevista universidad Cesar Vallejo
Programa Académico de Maestría en Gestión Pública

Tema

Mejoramiento de Procesos de Selección de Personal en el Monitoreo de Cámaras de Seguridad en Trabajadores de una Institución Municipal Lima Metropolitana, 2021

Entrevistador (E) : Camarena Ponce, Jonathan Alexander
Entrevistado (P) :
Ocupación del entrevistado :
Fecha :
Hora de inicio :
Hora de finalización :
Lugar de entrevista :

1. ¿Tiene conocimiento de los procesos de selección de personal?
2. ¿Conoce algún caso donde se ha producido tipos de conflicto en el proceso de selección de personal?
3. ¿Cuáles son las medidas de seguridad que han aportado el monitoreo de cámaras de seguridad?
4. ¿Sabe usted si existe actualmente capacitación para el monitoreo de la cámaras de seguridad?
5. ¿Considera usted que el monitoreo de cámaras de seguridad dará confianza a los vecinos?
6. ¿Los ciudadanos perciben sensación de seguridad ya que hay más cámaras de seguridad?
7. ¿Los procesos de mejoramiento de selección de personal darán cambios positivos en la institución?
8. ¿Cómo considera usted que se aumente personal para el monitoreo de cámaras de seguridad?
9. ¿Cree usted que habrá cambios positivos en la institución al hacer los procesos de selección de personal?
10. ¿Cree usted que al colocar cámaras de seguridad en puntos estratégicos habrá seguridad y confianza de los vecinos?

Anexo 3: Formato de entrevista – Operadores de monitoreo de cámaras

Formato de entrevista Universidad Cesar Vallejo

Maestría en Gestión Pública

Tema

Mejoramiento de Procesos de Selección de Personal en el Monitoreo de Cámaras de Seguridad en Trabajadores de una Institución Municipal Lima Metropolitana, 2021

Entrevistador (E) : Camarena Ponce, Jonathan Alexander
Entrevistado (P) :
Ocupación del entrevistado :
Fecha :
Hora de inicio :
Hora de finalización :
Lugar de entrevista :

1. ¿Cree usted que las cantidades de cámaras de seguridad son suficiente para la vigilancia?
2. ¿Qué opinión daría usted respecto al mejoramiento de selección de personal?
3. ¿Qué opinión daría usted para el cambio de las cámaras viejas y las inoperativas?
4. ¿Cree usted que en el centro de control de cámaras de seguridad cuenta con personal capacitado para el monitoreo de cámaras de seguridad?
5. ¿Conoce usted los números de emergencia?
6. ¿La municipalidad comunica a los comités y junta vecinales?
7. ¿Cree usted que la municipalidad tiene comunicación para la coordinación para los operativos, en caso de ver incidencias?
8. ¿Cree usted que se supervisa al personal de monitoreo de cámaras de seguridad?
9. ¿En qué lugares o calles cree que debería haber cámaras de seguridad?
10. ¿Cuántos centros de monitoreo debería haber para el mejor control de las cámaras de seguridad?

Anexo 4: certificados de validación de guías de entrevistas para ex supervisores de monitoreo de cámaras de seguridad

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Operador de centro de control de monitoreo de cámaras de seguridad
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Validación de cuestionarios para entrevistas abiertas
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
Guía de entrevista a ex supervisores de monitoreo de cámaras de seguridad:

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

2. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

**SÍ
CUMPLE**

3. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

97%

Observaciones:
Los instrumentos se encuentran bien desarrollados de acuerdo a los criterios con los que se ha evaluado acorde con los indicadores que explica en sus contenidos.

Lima, 15 de diciembre del 2021


Firmado digitalmente por SCHMIDT
JOHANNES, Johannes FAU
2014052282.sch
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.12.2021 15:41:30 -05:00
Mg. JOHANNES SCHMIDT URDANVIA
 DNI No 10329995

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
 1.2 Cargo e institución donde labora: Operador de centro de control de monitoreo de cámaras de seguridad
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Validación de cuestionarios para entrevistas abiertas
 1.4 Autor(A) de Instrumento: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
 Guía de entrevista a ex supervisores de monitoreo de cámaras de seguridad:

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

2 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SÍ CUMPLE

3 PROMEDIO DE VALORACIÓN :

92%

Lima, 15 de diciembre del 2021

Observaciones:
 Los instrumentos se encuentran bien desarrollados de acuerdo a los criterios con los que se ha evaluado acorde con los indicadores que explica en sus contenidos.

Firmado digitalmente por MEJIA OSORIO Amador Grover FAJ 20148092282 scdt. Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 08.12.2021 09:38:01 -05:00

Dr. AMADOR GROVER MEJIA OSORIO
 DNI No 08415595

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
 1.2. Cargo e institución donde labora: Operador de centro de control de monitoreo de cámaras de seguridad
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Validación de cuestionarios para entrevistas abiertas
 1.4. Autor(A) de Instrumento: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
 Guía de entrevista a ex supervisores de monitoreo de cámaras de seguridad:

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

SÍ CUMPLE
90%

Observaciones:
 Los instrumentos se encuentran bien desarrollados de acuerdo a los criterios con los que se ha evaluado acorde con los indicadores que explica en sus contenidos.

Lima, 15 de diciembre del 2021

Firmado digitalmente por SCHMIDT URDANIVIA Johannes FAU
 20148052282 scdt
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 07.12.2021 16:41:30 -05:00

Mg. JOHANNES SCHMIDT URDANIVIA
 DNI No 10329995

Anexo 5: certificación de validación de guías de entrevistas para los operadores del monitoreo de cámaras de seguridad

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Operador de centro de control de monitoreo de cámaras de seguridad
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Validación de cuestionarios para entrevistas abiertas
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
Guía de entrevista para los operadores del monitoreo de cámaras de seguridad.

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SÍ CUMPLE

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

94%

Observaciones:
Los instrumentos se encuentran bien desarrollados de acuerdo a los criterios con los que se ha evaluado acorde con los indicadores que explica en sus contenidos.

Lima, 15 de diciembre del 2021

 Firmado digitalmente por SCHMIDT Urdanivia Johannes FALU
201408092200 cert
Módulo: Goby Al Autor del documento
Fecha: 07.12.2021 19:41:30 -05:00

Mg. JOHANNES SCHMIDT URDANIVIA
DNI No 10329995

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Operador de centro de control de monitoreo de cámaras de seguridad
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Validación de cuestionarios para entrevistas abiertas
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
Guía de entrevista para los operadores del monitoreo de cámaras de seguridad.

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

SÍ CUMPLE
97%

Lima, 15 de diciembre del 2021

Observaciones:
Los instrumentos se encuentran bien desarrollados de acuerdo a los criterios con los que se ha evaluado acorde con los indicadores que explica en sus contenidos.


 Firmado digitalmente por MEJIA OSORIO Amador Grover PAU
 2014806282 soft.
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 09.12.2021 00:00:00 -05:00

Dr. AMADOR GROVER MEJIA OSORIO
 DNI No 08415595

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
 1.2. Cargo e institución donde labora: Operador de centro de control de monitoreo de cámaras de seguridad
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Validación de cuestionarios para entrevistas abiertas
 1.4. Autor(A) de Instrumento: CAMARENA PONCE, JONATHAN ALEXANDER
 Guía de entrevista para los operadores del monitoreo de cámaras de seguridad.

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X	X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SÍ CUMPLE

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Observaciones:

Los instrumentos se encuentran bien desarrollados de acuerdo a los criterios con los que se ha evaluado acorde con los indicadores que explica en sus contenidos.

Lima, 15 de diciembre del 2021



Firmado digitalmente por MEJIA OSORIO Amador Grover FAU
 251489922022 soft
 Molivo. Soy el autor del documento
 Fecha: 06.12.2021 00:08:01 -05:00

Dr. AMADOR GROVER MEJIA OSORIO

DNI No 08415595



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAMARENA PONCE JONATHAN ALEXANDER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Mejoramiento de procesos de selección de personal en el monitoreo de cámaras de seguridad en trabajadores de una institución municipal de Lima Metropolitana, 2021", 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
JONATHAN ALEXANDER CAMARENA PONCE DNI: 44330126 ORCID 0000-0001-8909-5496	Firmado digitalmente por: JCAMARENAP el 03-01- 2022 07:17:34

Código documento Trilce: TRI - 0250927