



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE
ASESORÍA JURÍDICA, EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE - 2021

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

PEDRO ANGEL PINO RIOS
ORCID: 0009-0001-4828-217X

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2023



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Pino Rios, P. (2023). *Selección de personal y desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica, en el Instituto Peruano del Deporte - 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Pedro Angel Pino Rios
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25468085
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-4828-217X
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Erika Del Rosario Buitron Hurtado De Medianero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41260648
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Rafael Atilio Flores Goycochea
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09394756
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Selección de personal y desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica, en el Instituto Peruano del Deporte - 2021
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE quien lo preside y los miembros del Jurado MG. ERIKA DEL ROSARIO BUITRON HURTADO DE MEDIANERO y MG. RAFAEL ATILIO FLORES GOYCOCHEA, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE
ASESORÍA JURÍDICA, EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE - 2021”**

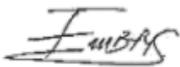
Presentada por el tesista:

PEDRO ANGEL PINO RIOS

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación del mismo y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADO POR UNANIMIDAD

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, a los 14 días del mes de Julio del 2023.

 _____ MG. ERIKA DEL ROSARIO BUITRON HURTADO DE MEDIANERO Secretario (a)	 _____ DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE Presidente (a)	 _____ MG. RAFAEL ATILIO FLORES GOYCOCHEA Vocal
--	--	--

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE - 2021”

Del bachiller PEDRO ANGEL PINO RIOS, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 7% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 19 de octubre de 2023



LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

DEDICATORIA

A mi amada esposa Soledad Rubio Santa Cruz, a mis dos grandes amores, mis hijas Johana y Elcie. A mi madre Angélica Ríos Contreras y a la memoria de mi padre Calixto Ríos Cuadros.

AGRADECIMIENTOS

A mi esposa, mis dos hijas y a mi madre, que con su aliento constante me incentivaron a culminar mi proceso de titulación profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	23
2.1 Tipo y diseño de investigación	24
2.2 Escenario de estudio	25
2.3 Hipótesis.....	26
2.4 Participantes	28
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
2.6 Procedimientos	29
2.7 Análisis de datos	29
2.8 Aspectos éticos	30
CAPÍTULO III. RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV. DISCUSIONES	60
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	62
CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- | | |
|---------|---|
| Tabla 1 | Dimensiones del análisis con rigor de investigación científica cualitativa |
| Tabla 2 | Escenario de estudio |
| Tabla 3 | Distribución de las categorías, sub categorías e indicadores |
| Tabla 4 | Datos de los entrevistados |
| Tabla 5 | Matriz de las entrevistas realizadas en la primera etapa |
| Tabla 6 | Matriz de las entrevistas realizadas en la segunda etapa |
| Tabla 7 | Matriz de coherencia entre las preguntas y respuestas con el problema – Entrevistas primera etapa |
| Tabla 8 | Análisis de elementos de evaluación |

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE - 2021

PEDRO ANGEL PINO RIOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo primordial es precisar la manera en la cual la selección de personal afecta el desempeño laboral en la oficina asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte, ubicado en el distrito, provincia y departamento de Lima; debería tener una evaluación intensiva y minuciosa que permita ejecutar las enmiendas respectivas en búsqueda de seleccionar al personal idóneo para ser contratado. De acuerdo con lo expresado, el enfoque cualitativo es el método de estudio que se asemeja a los requerimientos del estudio, el cual se ciñe al análisis y diagnóstico de hechos acontecidos durante el año 2021, el cual se caracterizó por evaluación de personal a contratar vía virtual. En pocas palabras, la presente investigación cualitativa tuvo como pieza fundamental el análisis del procedimiento de selección de personal del área ya mencionada, definir los errores y valorar su magnitud, y plantear acciones que permitan realizar mejoras continuas en el proceso.

Palabras clave: desempeño, selección, procedimientos

**PERSONNEL SELECTION AND JOB PERFORMANCE IN THE OFFICE OF
LEGAL ADVICE AT THE PERUVIAN INSTITUTE OF SPORTS – 2021**

PEDRO ANGEL PINO RIOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The main objective of this research is to specify the way in which the selection of personnel affects job performance in the legal advisory office of the Peruvian Institute of Sport, located in the district, province and department of Lima; it should have an intensive and meticulous evaluation that allows to execute the respective amendments in search of selecting the suitable personnel to be hired. According to what has been stated, the qualitative approach is the study method that resembles the study requirements, which is limited to the analysis and diagnosis of events that occurred during the year 2021, which was characterized by the evaluation of personnel to be hired via virtual. In a few words, the present qualitative research had as a fundamental piece the analysis of the personnel selection procedure of the aforementioned area, defining the errors and assessing their magnitude, and proposing actions that allow continuous improvements in the process.

Keywords: performance, selection, procedures

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

La investigación tiene la misión de corregir y ayudar al progreso del procedimiento de selección de personal en aras de obtener el mejor desempeño posible por parte de los colaboradores del área en mención, este proceso necesita una evaluación exhaustiva acompañada de los diagnósticos específicos que otorguen la capacidad de reconocer las deficiencias del procedimiento actual.

La selección de personal es uno de las fases más importantes del trabajo que realiza el área de recursos humanos de toda empresa, sin importar niveles, tamaños, origen, entre otros. La importancia del procedimiento radica en que una mala contratación puede repercutir desde el clima laboral hasta la producción de dicha empresa.

En el Instituto Peruano del Deporte, al igual que la mayoría de las instituciones estatales en nuestro país, todo proceso de reclutamiento, en especial la selección de personal ha sido de los procesos más cuestionados debido a las malas prácticas laborales que vienen desarrollando malos servidores públicos, muchas veces por corrupción que afecta a nivel individual y otras veces por influencia de los niveles jerárquicos superiores.

Por lo evaluado, luego de realizar la experimentación requerida, evaluar que los hechos diagnosticados sean fidedignos, es factible considerar que el proceso de selección de personal cumple con las recomendaciones de la comúnmente llamada Ley Servir, sin embargo tiene carencia en la forma de desarrollo del procedimiento, por lo cual esta tesis será de gran ayuda para mejorar los conceptos relacionados a los procesos selectivos.

La tesis expuesta está dividida de la siguiente manera, en el capítulo I, se desarrolla la introducción que comprende aspectos como el problema de investigación, los objetivos, la justificación, las limitaciones por las que pasa el

estudio, luego se desarrollaron los antecedentes del estudio y el desarrollo de las bases teóricas. Luego en el capítulo II, se desarrollaron la metodología de la investigación que comprende aspectos como el tipo y diseño de investigación, la población, la muestra y el muestreo, así como las hipótesis, las variables y operacionalización, las técnicas que se aplicaron para el recojo de información, los procedimientos y los aspectos éticos del estudio, y capítulo III, se desarrollaron los resultados de la investigación. Posteriormente se desarrollaron las conclusiones, recomendaciones y sugerencias que podría brindar soluciones al problema de investigación identificado en el área determinada de estudio.

En suma, una mejora en la selección de personal en el área ya citada puede derivar en una mejor asesoría y análisis en el área jurídica, lo cual brindaría un apoyo mucho más valioso en favor de los objetivos del Instituto Peruano del Deporte. En búsqueda de una mejor distribución didáctica, la presente investigación ha decidido clasificar el análisis de la descripción problemática del mismo en tres grandes segmentos: realidad internacional, nacional y local; las cuales se procedió a dilucidar de la siguiente manera:

En el contexto internacional, la correcta selección de personal es un proceso de gran importancia para toda institución o empresa, por ello es uno de los procedimientos más estudiando en materia de recursos humanos, inclusive existe cursos de posgrado que permiten especializarse en esta temática. En ese sentido, Boned (2019) explica:

La selección de personal es la función principal dentro de toda área de recursos humanos, ya que se encarga de escoger la persona más idónea para desempeñar un puesto, por ello es vital usar las herramientas adecuadas que permitan no caer en errores comunes como el favoritismo, nepotismo, no

valoración de la formación académica, no valoración de la experiencia profesional, entre otros. (p. 39)

Por lo expuesto, se puede apreciar que los problemas derivados de la selección de personal son muy recurrentes en casi todos los países del mundo, puesto que los seres humanos somos proclives a dejarnos llevar por el carisma, por las consideraciones u formas de entender a nuestros semejantes, situación por la cual dejamos de lado lo verdaderamente importante que son las características para cubrir la plaza.

En el contexto nacional, se evidencian problemas en la selección de personal en casi todas las empresas públicas y privadas del país, sin ningún tipo de distinción, dado que nuestro país no está a la vanguardia de los procesos más efectivos para contratar personal. Las unidades de recursos humanos requieren capacitación y aprendizaje constante para que los resultados dentro del proceso de selección sea el idóneo. Gutiérrez (2020) señala:

En la actualidad la situación vivida por el COVID-19, ha producido nuevas oportunidades donde las corporaciones han otorgado mayor importancia a la selección de personal y la gestión de recursos humanos, por tanto, han surgido variadas investigaciones que permiten enfocar con mejor claridad y sin ningún tipo de sesgo, cuales serían los mejores candidatos para una determinada plaza. (p. 28)

En definitiva, es fácil determinar que una empresa que no cuente con un área de recursos humanos altamente calificada y con experiencia para seleccionar laboral con rendimientos efectivos, no será capaz de elegir a los talentos idóneos para realizar las actividades que necesita cubrir la empresa.

En el contexto local, es posible evidenciar que dentro del IPD, la totalidad de unidades de trabajo tienen problemas dentro del proceso de selección de personal, pero se ha seleccionado el área de asesoría jurídica, porque es de conocimiento público los continuos cambios en el personal contratado debido a que no cumplen con las expectativas solicitadas. Según el portal web del IPD se pudo corroborar que las tres posiciones de mayor jerarquía dentro del área en mención han quedado vacantes cuatro veces durante el año de estudio, lo cual permite evidenciar que los profesionales se retiran sin cumplir con las expectativas trazadas por la empresa, lo cual es un elemento importante al momento de evaluar al personal, previa selección del mismo.

Luego de analizar la realzar problemática, es necesario establecer el problema materia de la investigación, en la presente investigación el problema general es: ¿De qué manera la selección de personal favorece el desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021?, los problemas específicos son: ¿De qué manera la evaluación curricular favorece el desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021?, ¿De qué manera el examen de conocimientos favorece el desempeño laboral en la en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021?, y por último ¿De qué manera el examen la entrevista final favorece el desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021?.

Por otro lado, la presente investigación se justifica en siete ítems, respecto al valor teórico, utilidad, practicidad, legalidad, justificación social, viabilidad e importancia. El primero, se justifica en el hecho que se ha podido corroborar y verificar que los resultados obtenidos en la experimentación son correlativos a la doctrina y teorías seleccionadas sobre derechos humanos, por lo cual será importante para

futuros estudios relevantes al tema. El segundo, estudios recientes han evidenciado la aplicación de metodologías certeras y precisas que han permitido ser una base fundamental para la utilización de nuevos instrumentos para la selección e interpretación de datos. El tercero, esta relacionado con la intención de corroborar la viabilidad e influencia en las otras personas y/o empresas, por lo cual es necesario conocer el tipo de público se podrá sentir satisfecho con las mejoras realizadas a partir del presente análisis. El cuarto, está relacionado con la normativa o legislación actual que garantiza que las correcciones realizadas o propuestas de mejora, se rigen bajo los lineamientos establecidos por la Ley Servir. El quinto, la justificación es clara, un servidor público de mejor nivel y experiencia, el cual es cumple con el perfil idóneo a contratar, servirá de mejor para para satisfacer las necesidades de los ciudadanos. En este caso en particular, beneficiará a la población que tiene interés en la práctica deportiva. En sexto lugar, es factible dada que se cuenta con fuentes primarias de investigación, lo cual favorece la aglomeración de datos necesarios que permiten interiorizar la temática a tratar. Por último, la relevancia de este trabajo se basa en señalar la necesidad de tener un procedimiento de selección de personal para la unidad de asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte. En otras palabras, se busca señalar el problema principal a resolver, esa es la importancia.

Por otro lado, el objetivo general de la presente investigación es determinar la forma en que la selección de personal es un factor importante en el desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021, los objetivos específicos son establecer la forma en que la evaluación curricular es un factor importante en el desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021, determinar la forma en que el examen de conocimientos es un factor importante en el desempeño laboral en la en la oficina de asesoría jurídica en

el IPD durante el año 2021, y por último establecer la forma en que la entrevista final es un factor importante en el desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021.

Las limitaciones presentadas en el estudio han sido distribuidas en tres ítems para su mejor descripción y entendimiento, las cuales son las limitaciones de comunicación, espacial y de tiempo. El primero, la investigación se realizó sobre la unidad de asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte, solo ha tenido dos tipos de complicaciones, la comunicacional, situacional y tiempo. El segundo, en la etapa de recolección de datos, se notó una resaltante diferencia, fue sencillo conseguir la opinión de los expertos, sin embargo se tuvo que insistir y convencer de diversas maneras y modos a los postulantes a los procesos de selección, porque ellos tenían temor de brindar su información probablemente porque quieren volver a postular a un cargo en la misma institución en un futuro no determinado. Por último, el investigador hubiera considerado recolectar datos a través de entrevistas físicas y personales, también llamadas cara a cara; sin embargo, la situación que viene afectando al país por la pandemia causada con el COVID-19 hizo inviable esta misión, ya que las personas preferían brindar información a través de plataformas digitales, llamada telefónicas, sistemas de mensajería instantánea, entre otros. Por lo mencionado, existe una limitación de tiempo, dado que sería interesante poder recolectar mayor información sin embargo las responsabilidades tanto laborales como personales obligan a selección un universo de tiempo limitado que tal vez no favorece una enorme aglomeración de datos, pero si permite la precisión sobre un pequeño grupo.

El investigador ha considerado los siguientes supuestos categóricos en la presente tesis, el supuesto categórico general, probablemente la selección de personal favorece positivamente el desempeño laboral en la oficina de asesoría

jurídica en el IPD durante el año 2021; y supuestos categóricos específicos posiblemente la evaluación curricular favorece positivamente el desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021, el examen de conocimientos favorece positivamente el desempeño laboral en la en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021, y por último probablemente la entrevista final favorece positivamente el desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021.

El marco teórico de la investigación se encuentra sustentados en cuatro ítems los antecedentes investigativos, las bases teóricas, bases epistemológicas, bases filosóficas, bases legales y bases prácticas.

Los antecedentes investigativos han sido dividido en dos segmentos: nacionales e internacionales. El primero está conformados por las investigaciones de Torres (2021) en su tesis titulada *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria. 2018*, siendo desarrollada con el objetivo de determinar si la selección de personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria, bajo un enfoque cuantitativo. En esta investigación se concluye que el proceso de selección de personal incide de manera directa y rotunda en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad. La conclusión en mención coincide con la hipótesis de la presente investigación, y se verifica con los resultados obtenidos. Por los estudios de Gómez (2019) en su tesis llamada *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, Lima - 2019*, desarrollada con el objetivo de demostrar como una correcta cultura organizacional incide en el desempeño de los trabajadores de la empresa comercializadora de café, este estudio fue desarrollado con una metodología de enfoque cualitativo y se concluyó que uno de los factores

que permite garantizar que los trabajadores se adapten a una cultura organizacional que permite obtener el mejor desempeño de los trabajadores, es una correcta selección de personal. Por tal motivo, existe una relación indirecta entre la selección de personal como factor que impide adaptarse a una óptima cultura organizacional, lo cual conllevará a un desempeño magro.

Los antecedentes internacionales están compuestos por las investigaciones de Pesantez (2018) en su tesis *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gadmp Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili*, desarrollado con el objetivo de demostrar como el reclutamiento y selección de personal sobrevino en el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio en cuestión. Este estudio presenta un enfoque mixto y se pudo concluir que la selección y reclutamiento del personal tiene una incidencia directa y específica en el desempeño de los trabajadores del área administrativo del Municipio en cuestión. Asimismo, se tiene como antecedentes los estudios de Mogrovejo (2020) en su tesis *El clima organizacional y su influencia sobre el desempeño del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor, Guayaquil-Ecuador*, desarrollado con el objetivo de demostrar como un apropiado clima organizacional influye en el desempeño de los trabajadores del hospital mencionado, y teniendo en cuenta la importancia de seleccionar un personal que se adecúe con facilidad al clima laboral actual. El estudio tuvo una metodología de enfoque cualitativo y se concluyó que uno de los factores que permite garantizar que los trabajadores se adapten a un clima organizacional que permite obtener el mejor desempeño de los trabajadores, es una correcta selección de personal. Por tal motivo, existe una relación indirecta entre la selección de personal como factor que impide adaptarse a un óptimo clima organizacional, lo cual conllevará a un desempeño magro.

Las bases teóricas son la piedra angular de la presente investigación, puesto que forma parte de la teoría fundamentada esencial para dilucidar los problemas que afectan la institución a investigar. En la presente tesis las dos corrientes teóricas más importantes son las siguientes, Coleman (1996) y su teoría sobre los procedimientos de la selección de personal, y Fried (2001) y su teoría de los elementos necesario para un correcto desempeño laboral. El primero, divide el proceso de selección de personal en la etapa postuladora evaluativa, etapa de conocimiento y etapa de entrevista; el segundo considera que los elementos para medir el desempeño laboral son la eficiencia, eficacia y clima laboral.

La selección de personal, Borsic (2017) señala lo siguiente sobre la selección de personal:

La selección del personal se encarga de encontrar trabajadores idóneos con quienes se pretende trabajar en la empresa y satisfacer las necesidades de personal, ya que, junto con la maquinaria, el dinero, las instalaciones y los sistemas, procedimientos, gráficas, etc. se le da a la organización su talento, su trabajo, creatividad y esfuerzo, le da las herramientas necesarias para su formación y de esta forma encamina a la realización de los objetivos de la organización. (p. 26)

En otras palabras, la selección de personal es el paso siguiente al momento de tener los candidatos considerados para aplicar a una vacante. La relevancia de esta etapa en la empresa es muy importante porque una mala selección puede ser factor determinante en un reducido rendimiento laboral, bajo nivel de eficacia, entre otros. Previo al proceso de selección es necesario conocer como identificar los pasos para seleccionar un personal, es decir identificar el cargo a postular, por lo cual hay que seguir los siguientes lineamientos: reconocimiento e investigación del cargo,

injerencia de la técnica aplicada, solicitud de personal capacitado, comparativo de la vacante en el mercado, y supuestos sobre la labor a ejecutar.

Es relevante señalar que existen diferentes estrategias de selección, las cuales pueden ser colocación, selectivas y clasificatorias. De colocación un solo postulante para una vacante, de selección varios postulantes para una sola vacante, de clasificación existen varios postulantes para varias vacantes. El método seleccionado en la presente tesis es el de selección o selectivas.

Las dimensiones seleccionadas sobre la selección de personal para el presente trabajo investigativo son las siguientes: evaluación curricular, se examina si el candidato cumple con el perfil y requisitos, así como la experiencia general y específica. Usualmente tiene un peso de cuarenta por ciento de la calificación global. Evaluación de conocimientos, se realiza un examen físico o virtual con un aproximado de quince a veinte preguntas relevantes al cargo de postulación y de acuerdo a los conocimientos específicos. Usualmente tiene un peso de cuarenta por ciento de la calificación global. Evaluación psicológica, se realiza para evaluar la relación con el entorno, compañeros de trabajo y su adaptación al clima laboral y políticas de la empresa, y por último entrevista personal, entrevista física o virtual que permite conocer la forma como se expresa, relaciona, plantea, decide y comunica el postulante.

La segunda variable seleccionada es el desempeño laboral, la cual según Borsic (2017) señala:

El desempeño laboral es la forma o manera que tiene un trabajador o colaborador para iniciar, progresar y concluir de la manera más eficiente posible una labor, es decir el colaborador otorga sus mejores competencias y

habilidades, así como la mejor predisposición posible, en favor de los objetivos de la organización. (p. 46)

En otros términos, el desempeño laboral es la forma en la cual un trabajador realiza una acción dentro de una tarea diseñada para él, durante una jornada de trabajo. Adicionalmente, es importante conocer las características del desempeño laboral las cuales son: resultados definidos, adaptabilidad y multi dimensionalidad; para conseguir dichas características es necesario tener en cuenta los siguientes requisitos: capacidad de aprendizaje, responsabilidad, capacidad para sociabilizar, adaptabilidad, ética y moral. Otro término importante a recordar es las formas en la cual el correcto desempeño laboral beneficia a la empresa, los beneficios pueden ser de tres formas: mejora la calidad del trabajo desempeñado, mejora los vínculos y compromisos con la organización, y por último incrementa el liderazgo y trabajo en grupo.

Las dimensiones seleccionadas para medir el desempeño laboral son las siguientes: eficiencia, eficacia y clima laboral. La eficiencia es conseguir los objetivos y metas establecidas por la institución en el tiempo justo y sin mal gastar los recursos de la misma, la eficacia es conseguir los resultados establecidos sin tener en cuenta tiempo y/o recursos, y por último la importancia del clima laboral el cual indica que un trabajador que encuentre mayor satisfacción en su centro de trabajo y compañeros puede rendir de mejor forma en su trabajo diario.

De acuerdo a Borsic (2017) los beneficios de una correcta selección de personal afecta al desempeño laboral de la siguiente manera: el candidato idóneo acepta con mucha más facilidad ser evaluado en sus funciones y competencias, puesto que entiende la constante búsqueda de mejorías en post de obtener mejores resultados, el candidato idóneo de un proceso de selección entiende que tiene que

comprometerse con la empresa, no solo es realizar bien su trabajo, si no ayudar a que los objetivos colectivos se cumplan, el candidato seleccionado debe tener conciencia sobre integrar su trabajo al resto, y además inspirar a sus compañeros (liderazgo), promover de manera constante el crecimiento individual y del equipo, y por último promueve el crecimiento constante del empleado.

Las bases epistemológicas son de gran importancia, sobre todo para una investigación cualitativa, porque señala los sustentos en dos posiciones como los fundamentos relacionados al conocimiento y viabilidad de aplicación. La relación de estas dos posiciones permite garantizar que el trabajo logre su objetivo y se tenga la certeza que el trabajo será útil en el futuro. En el trabajo realizado se utilizó tres métodos que permitieron alcanzar el objetivo como el dialéctico, el cual consiste en llegar a una conclusión desde teorías individuales, una vez analizadas; explicativo, el cual se fundamenta en el análisis de la experiencia; y por último fenomenológico, se basa en el análisis de las situaciones externas que afectan las teorías ya fundamentadas.

Las bases filosóficas deben estar presente en todo trabajo científico y no científico, en cualquier tipo de análisis; el requisito principal de una base filosófica es que debe buscar de manera constante y reiterativa la razón fundamental, la justicia. Las características de las razones filosóficas son las siguientes: guiar el contenido de todo trabajo científico y raudo raciocinio científico para asumir todo tipo de investigación. En el trabajo realizado, la justicia es base prioritaria porque se debe analizar con sentido lógico y sin tomar participación alguna en la recolección de datos, para que el resultado pueda reflejar una realidad pasible de ser analizada.

Las bases legales son fundamentos documentarios de carácter oficial que rige los lineamientos de todo tipo de análisis científico, porque marca los límites del

accionar del segmento seleccionado como medio de estudio y para el investigador. El presente trabajo tiene cinco fuentes documentarias principales en las cuales se basa todo el proceso de selección de personal del Instituto Peruano del Deporte, estos dos documentos son los siguientes: Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Supremo N°075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM., Directiva N° 005-2020-IPD/OGA-UP “Normas para la Contratación de Servidores Civiles Bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el Instituto Peruano del Deporte”, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 065-2020-SERVIR/PE que aprueba la Guía para la virtualización de concursos públicos del Decreto Legislativo N° 1057. En resumen, las bases legales mencionadas tienen una gran relevancia en el presente trabajo científico porque permite conocer los requerimientos y competencias que requiere cada plaza a cubrir.

Las bases prácticas, señala la forma como está conformada la oficina de asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte, es decir: Jefe de Unidad, 8 años de experiencia general y 4 específica, con estudios de posgrado; asesor, 5 años de experiencia general y 4 específica, con estudios de posgrado; especialistas legales, 4 años de experiencia general y 3 específica; analistas legales, 3 años de experiencia general y 1 específica; auxiliares legales, 6 meses en el sector público, y practicantes, sin restricciones. Según lo mencionado el postulante a una vacante debe tener especial atención a los requisitos mencionados y valorar la siguiente información pertinente al cargo que postula: experiencia profesional general, Es la experiencia

adquirida desde la emisión de su título de bachiller; experiencia profesional específica, es la experiencia adquirida en las funciones determinadas en el cargo; estudios universitarios/posgrado, son los estudios profesionales o de mayor grado académico: máster, maestrías o doctorados; estudio de diplomados y/o capacitaciones, es la enseñanza específica calificada por un centro de estudios reconocido, y por último las pretensiones salariales, se evidencia los requerimientos económicos del postulante.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo y diseño ejecutado en el trabajo investigativo es de carácter cualitativo, el también llamado enfoque cualitativo comprende todo lo realidad desde una perspectiva naturalista y analista frente a los hechos que la influyen, a través de ello buscan realizar conjeturas e interpretaciones fenomenológicas según lo señalado por un grupo de personas relacionadas al suceso en sí.

La manera más simple y precisa para conocer el rigor de una investigación con carácter científico con enfoque cualitativo, es analizar desde cuatro perspectivas claramente determinadas que permite brindar mayor seguridad en los conceptos que definen lo analizado, estos conceptos son los siguientes:

Tabla 1

Dimensiones del análisis con rigor de investigación científica cualitativa

Etapa	Problemas acontecidos
Inductivo	Se inicia con la aglomeración de datos mediante el instrumento seleccionado, a continuación, se relaciona las teorías asumidas en concordancia con las categorías y sub-categorías previamente señaladas. Posteriormente, busca crear o corroborar una teoría que justifique en análisis de datos propuesto.
Generativo	Se basa en el hallazgo y futura construcción de premisas o teorías a partir de una base de datos y hechos sustentados.
Constructivo	Se fundamenta en el hallazgo de conductos analíticas, los cuales son encontrados en base a un comportamiento dado.
Subjetivo	Se selecciona las estrategias que mejor se ajusten a la temática en cuestión, y se busca encontrar teorías subjetivas que requieran ser correctamente argumentadas o fundamentadas.

El diseño de investigación aplicado en el estudio es la teoría fundamentada, puesto que es un diseño enfocado a la agrupación de la información mediante el análisis y adecuación de nuevos conceptos, esto permite plantearse algunos supuestos que están relacionados con la situación actual del instituto. Esta situación

facilita un correcto análisis, así como cuestionario lo planteado en el problema y la consecución de los objetivos. La teoría argumentada es el diseño que goza de mayor popularidad dentro de una investigación cualitativa, porque genera un procedimiento de legitimización de conceptos, mediante los cuales se confirma la presencia de tres elementos: la concepción previa, el comprender actualizado. Son los conceptos que se van aclarando o saliendo a la luz durante el proceso investigativo, y la interpretación. Por lo mencionado, el tipo de investigación es de carácter básico no experimental, puesto que se fundamenta en los cimientos básicos teóricos y no tiene una experiencia de campo; el diseño es relacional porque permite comparar y conectar dos variables

2.2. Escenario de estudio

Tabla 2

Escenario de estudio

Perspectiva	Evaluación desde la perspectiva del postulante	Evaluación desde la perspectiva del calificador
Población	Doce (12) postulantes a las distintas vacantes de la oficina de asesoría jurídica, sin distinción de vacante postulada, ni resultado de la postulación, durante el 2021.	Especialistas en temas relacionados a la gestión pública, recursos humanos, legislación entidades públicas, tanto nacionales como internacionales.
Muestra	<p><u>Cinco (5) entrevistados:</u></p> <p>1 postulante a la vacante de jefatura</p> <p>1 postulante seleccionado para la vacante de analista</p> <p>1 postulante rechazada para la vacante de analista</p> <p>1 postulante rechazado como especialista</p> <p>1 postulante seleccionado como asistente</p>	<p><u>Cinco (5) entrevistados:</u></p> <p>1 administrador de empresas especializado en gestión pública</p> <p>1 anterior gerente de recursos humanos en una institución pública</p> <p>1 especialista en legislación pública y contratación de personal</p> <p>1 especialista en periodismo político</p>

2.3. Hipótesis

Hipótesis generales

Probablemente la selección de personal favorece positivamente el desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021.

Hipótesis específicas

Posiblemente la evaluación curricular favorece positivamente el desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021

Posiblemente el examen de conocimientos favorece positivamente el desempeño laboral en la en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021.

Posiblemente la entrevista final favorece positivamente el desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica en el IPD durante el año 2021.

En este acápite es importante mencionar la categoría, subcategorías e indicadores seleccionados tienen que encontrarse correctamente clasificados en los párrafos inferiores para proceder a seleccionar y analizar los datos que formarán parte de esta investigación.

A. Categorías. La categoría elegida para trabajar en la presente tesis es: selección de personal y desempeño laboral, dado que se presume que existe una relación directa entre ambas categorías.

B. Subcategorías. Las subcategorías son: Postulación y evaluación curricular (Es el proceso que limita la forma de postular a una sola metodología y el examen curricular que evalúa la experiencia general y específica), la evaluación de conocimientos (Es la evaluación a través de un examen virtual de diez preguntas que pueden ser de dos tipos: calificación de verdadero y falso, y respuestas múltiples), la

entrevista personal (Es la entrevista de diez minutos a través de una plataforma virtual que permite evaluar al postulante), la eficiencia (Es lograr obtener resultados óptimos con la menor cantidad de recursos posibles), la eficacia (Es básicamente lograr resultados esperados, sin medir causales o motivos) y el clima laboral (Es la percepción global de como el trabajador interactúa con sus compañeros de trabajo, y como adapta sus características personales a la organización).

C. Indicadores. Los indicadores considerados son: Medio de postulación y examinación de la hoja de vida (Estipula la presentación de la información del candidato, conocido comúnmente como formato de postulación u hoja de vida, en la cual se detalla la formación y la trayectoria laboral), examen técnico de conocimientos relacionados (tipo de evaluación de conocimientos: Entrevista personal, modalidad virtual, cara a cara, entre el evaluador y postulante: evaluación trimestral de la unidad de recursos humanos sobre eficiencia laboral, se evalúa si el trabajador cumplió los objetivos solicitados en el tiempo justo y correspondiente, evaluación trimestral de la unidad de la Jefatura del área de asesoría jurídica sobre objetivos del área, se evalúa si el trabajador cumplió los objetivos dispuestos por el área y la evaluación trimestral de la unidad de recursos humanos sobre clima laboral. Se evalúa si el trabajador logra integrarse de manera efectiva con el resto de sus compañeros).

Tabla 3*Distribución de las categorías, sub categorías e indicadores*

Objetivo	Categoría	Subcategorías	Indicadores	
Relación entre la selección de personal y desempeño laboral	Selección de personal	Postulación y evaluación curricular	Medio de postulación y examen de la hoja de vida	
		Evaluación de conocimientos	Examen técnico de conocimientos relacionados	
		Evaluación personal	Entrevista personal	
	Desempeño laboral	Eficiencia		Evaluación trimestral de la unidad de recursos humanos sobre eficiencia laboral
			Eficacia	Evaluación trimestral de la Jefatura del área de Asesoría Jurídica sobre objetivos del área.
		Clima laboral		Evaluación trimestral de la unidad de recursos humanos sobre clima laboral

2.4. Participantes

En el enfoque cualitativo es necesario que la población sea correctamente determinada, porque de ese criterio se definirá y obtendrá la muestra requerida que será el punto clave de la interpretación de datos que conlleva a la adquisición de nuevos resultados. En el presente caso, se utilizó la estrategia de la muestra por nominación, es decir la primera persona que brinda información para la investigación puede recomendar a otra, y se va realizando una cadena de informantes que permite hallar una conclusión más certera. Por lo expresado, la selección de la muestra debe cumplir con ciertos cánones que permitan su efectividad al momento de ser analizada, por lo cual se debe tomar en cuenta los siguientes criterios para determinar su tamaño: acceso operacional para el análisis y adquisición de conocimientos a través de la muestra, entendimiento total del problema de estudio, y comprensión de las barreras que podrían afectar la obtención de datos. En la tesis actual se ha

seleccionado dos tipologías de muestreo que otorgarán la adquisición de datos: a través de informantes libres o voluntarios, y a través de especialistas y/o expertos en los temas relacionados.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentación que servirán para la obtención de datos que permitirá la investigación cualitativa son las siguientes: la técnica es la aglomeración de información (datos), para luego ser seleccionados, relacionados y sustentados a las teorías brindadas, el instrumento seleccionado es la entrevista, ya que brinda la oportunidad de obtener datos gracias a una conversación correctamente dirigida que permitirá conceptualizar ideas preconcebidas. En el actual trabajo se necesitó trabajar con dos tipos de entrevistas: las entrevistas estructuradas y no estructuradas. La primera, es importante porque tiene un esquema ya diseñado y a través de las preguntas se busca dar respuesta a un hecho concreto, para luego ser analizado en comparación a otras respuestas recibidas. El segundo, son preguntas consideradas abiertas, en las cuales las preguntas pueden ir profundizando en algunos temas y generalizando en otros, de acuerdo como se conlleva la entrevista realizada.

2.6. Procedimientos

Los procedimientos por seguir para la entrevista fue dividir las mismas en dos etapas: la primera donde se realizaron las entrevistas estructuradas a las personas que había tenido la experiencia práctica de postulación, la segunda corresponde a las entrevistas no estructuradas a expertos.

2.7. Analisis de datos

En búsqueda de corroborar la veracidad y pertinencia de los datos obtenidos, se ha tenido en cuenta la opinión de tres expertos que harán las veces de magistrados, los cuales podrán dar su veredicto su la validez de la información

brindada. Es importante señalar que los tres expertos seleccionados, cuentan con la acreditación correspondiente que los califica como especialistas en investigación científica.

- En el nivel capacidad, los jueces en unanimidad votaron SI. En conclusión, el contenido cuenta con capacidad para dimensionar el problema.
- En el nivel Precisión, los jueces en unanimidad votaron SI. En conclusión, el contenido precisa de manera fehaciente la dimensión del problema.
- En el nivel Importancia, los jueces en unanimidad votaron SI. En conclusión, el contenido es relevante frente al problema.

2.8. Aspectos éticos

La investigación ha cumplido todos los lineamientos establecidos para ser considerada de carácter científico, las muestras y/o entrevistas seleccionadas han sido elegidas sin ningún tipo de injerencia o preferencia, mediante un método aleatorio.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Análisis y síntesis de las categorías de estudio

El análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el presente trabajo se ha dado gracias a que se ha utilizado la herramienta de la entrevista en dos etapas que permiten concluir nuestras premisas desde dos enfoques distintos, por lo tanto si el resultado es el mismo la premisa será más que corroborada.

En el caso de los entrevistados en la primera etapa sus nombres serán colocados con las iniciales y la edad para proteger la identidad de los postulantes a las vacantes entrevistados, ya que tienen interés de volver a postular más adelante a plazas vacantes dentro de la misma institución.

Tabla 4

Datos de los entrevistados

Etapas	Entrevistados
1° Etapa	Cinco postulantes a vacantes en la unidad de asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte: un postulante ganador de plazas con contra ya rescindido, cuatro postulantes que fueron declarados no aptos.
2° Etapa	Cuatro expertos en materias relacionadas al tema en cuestión: Abogado experto en gestión pública, dos administradores expertos en recursos humanos y gestión pública, y un periodista.

Tabla 5

Matriz de las entrevistas realizadas en la primera etapa

Entrevistado N° 1: P.M.D (35), postulante ganador de la vacante-especialista, siete años de experiencia.

Entrevistado N° 2: M.M.F (28), postulante no apto para la vacante-analista, tres años de experiencia.

Entrevistado N° 3: A.T.T (27), postulante no apto para la vacante-especialista, seis años de experiencia.

Entrevistado N° 4: C.C.C (32), postulante no apto para la vacante-analista, tres años de experiencia.

Entrevistado N° 5: M.T.B (23), postulante no apto para la vacante-asistente, dos años de experiencia.

Preguntas	Respuestas	Interpretación
1. ¿Usted ha postulado durante el año 2021 ha algunas de las convocatorias CAS de la oficina de asesoría jurídica del IPD?	<p>N° 1. Sí, postulé en dos oportunidades.</p> <p>N° 2. Sí, postulé en una oportunidad.</p> <p>N° 3. Ufff, postulé tres veces y nada.</p> <p>N° 4. Si.</p> <p>N° 5. Sí, claro.</p>	Todos los entrevistados han postulado a la oficina de asesoría jurídica del IPD en el año 2021.
2. ¿Usted ha postulado mediante qué vía, virtual o presencial?	<p>N° 1. Todo el 2021 fue vía virtual.</p> <p>N° 2. Vía virtual.</p> <p>N° 3. Virtual.</p> <p>N° 4 Virtual.</p> <p>N° 5. Solo había opción para virtual.</p>	Todos los candidatos han postulado vía virtual.
3. ¿Cuál es su opinión sobre la plataforma virtual para postular a una convocatoria?	<p>N° 1. Mmm, es una plataforma que logra su cometido, pero su presentación es lenta, tediosa y dificulta a los postulantes a un fácil acceso.</p> <p>N° 2. Es lenta y con muchos links para postularse, complica al postulante de todas maneras.</p> <p>N° 3. Es pésima, es tan largo el proceso que uno se desanima de postular en el camino.</p> <p>N° 4. Es super complicado, cargar un DNI es un problema, y acceder desde el móvil por darte un ejemplo es completamente inviable.</p> <p>N° 5. Es terrible, tanto el tiempo de carga como el formato de presentación, yo creo que es mucho más complejo que cualquier proceso, desanima a cualquiera.</p>	Es una plataforma complicada para postularse a una vacante.
4. ¿Cuáles son las falencias puntuales que ha encontrado en la postulación a las vacantes CAS?	<p>N° 1. El difícil acceso al link de postulación y el subir los datos personales.</p> <p>N° 2. La lentitud.</p> <p>N° 3. Lo tedioso del proceso.</p> <p>N° 4. La lentitud, demora cerca de veinte minutos postular, es una locura.</p>	La lentitud de la plataforma virtual es la principal falencia.

5. ¿El proceso de postulación virtual, en su opinión, consigue alcanzar los objetivos del área de recursos humanos?	<p>N° 5. Es exageradamente lento el proceso de postulación.</p> <p>N° 1. A nivel básico, sí, hay un grupo de al menos veinte postulantes para escoger.</p> <p>N° 2. No, no postulan los mejores si no los más pacientes.</p> <p>N° 3. No, para nada.</p> <p>N° 4. No, ni siquiera hay gran publicidad al respecto, si un contacto no te avisa de la plaza ni te enteras.</p> <p>N° 5. Para nada, pocos postulantes, carece de publicidad absolutamente.</p>	El proceso no consigue alcanzar los objetivos de la oficina de Recursos Humanos.
6. ¿La plataforma para incluir la hoja de vida para la evaluación curricular funciona sin problemas?	<p>N° 1. Es la parte más temida del proceso, cada archivo puede demorar cerca de un minuto para cargar, y preguntan detalles que uno debe volver a verificar todo.</p> <p>N° 2. El sistema tiene caídas constantemente, sobre todo por el peso de los gráficos, los documentos.</p> <p>N° 3. No, el sistema se cae constantemente.</p> <p>N° 4. Si accedes desde el celular, no hay forma que subas tus documentos.</p> <p>N° 5. Funciona pésimo.</p>	La plataforma para la evaluación curricular funciona, pero con lentitud extrema.
7. ¿Cuáles son los beneficios que presenta la plataforma para subir la hoja de vida?	<p>N° 1. Puedes postular desde casa, nada más.</p> <p>N° 2. Lo único que visualizo es que puedo postular sin acercarme al Estado Nacional para dejar un tremendo folio, como era antes.</p> <p>N° 3. La postulación sin gastar pasajes jeje, no veo otra ventaja.</p> <p>N° 4. No veo ventaja alguna.</p> <p>N° 5. La postulación sin movilizarme de casa.</p>	El beneficio es que se puede publicar sin salir de casa.
8. ¿Cuáles son las desventajas de la plataforma para subir la hoja de vida?	<p>N° 1. Imagínate, si solo la postulación subiendo el DNI demora, imagínate subiendo los títulos, certificados laborales, capacitaciones, es terrible.</p>	La mayor desventaja para postular la hoja de vida es el tiempo que

<p>9. ¿Considera usted que la evaluación curricular es justa?</p>	<p>N° 2. La principal, que necesitas veinte minutos más solo para subir los documentos</p> <p>N° 3. La lentitud, es necesario una plataforma más moderna</p> <p>N° 4. La pérdida de tiempo al querer subir todos los documentos.</p> <p>N° 5. Es demasiado lento.</p> <p>N° 1. En realidad, si una plataforma tiene difícil acceso no es justa, porque no permite que postulen los mejores.</p> <p>N° 2. No, porque valoran de acuerdo a criterios establecidos por un parámetro de tiempo, más no por habilidades o funciones similares desarrolladas.</p> <p>N° 3. No es justo, para nada he visto perfiles como menos curriculum que el mío y acceden porque los ayudan en las entrevistas.</p> <p>N° 4. No es justo, la evaluación curricular vale solo el 20% de la postulación, es muy bajo, debería valer más.</p> <p>N° 5. No es justo, la nota de la entrevista la duplica, y eso lo hacen por ayudar a algunos postulantes, la evaluación curricular no cambia así tengas maestría solo te da 4 puntos más, es una locura.</p>	<p>demora en cargar los archivos.</p> <p>Ningún participante considera justa la evaluación curricular.</p>
<p>10. ¿Qué propuestas de mejora podría incluir en la evaluación curricular?</p>	<p>N° 1. Una plataforma más rápida con mayor capacidad para recibir documentos de gran peso en megabytes.</p> <p>N° 2. Una mejor escala para la calificación de hoja de vida.</p> <p>N° 3. Mejor calificación para la hoja de vida y diferenciar entre experiencia general y específica.</p> <p>N° 4. Mayor valor a la nota de evaluación curricular.</p>	<p>Una mejor plataforma de acceso con carga rápida y un mayor porcentaje en la nota final para esta etapa.</p>

	N° 5. Mayor peso a la nota de evaluación curricular.	
	N° 1. El acceso es super fácil.	
11. ¿El acceso al examen de conocimientos es sencillo?	N° 2. Sí N° 3. Es la parte más rápida y sencilla de todo el proceso. N° 4. Sí N° 5. Sí.	El acceso es muy sencillo para todos los candidatos.
12. ¿Qué problemas son usuales al momento de rendir el examen de conocimientos?	N° 1. Mmm, no he presenciado problemas en el examen. N° 2. No hay problemas es todo muy simple. N° 3. No he visto problemas usuales. N° 4. No presenta problemas. N° 5. No presenta problemas.	Ningún candidato presenta problemas.
13. ¿Qué ventajas presenta el examen de conocimientos?	N° 1. Su rapidez, solo 10 preguntas con alternativas múltiples. N° 2. La rapidez. N° 3. Puedes rendir el examen desde tu celular. N° 4. Es un examen más sencillo que una práctica calificada universitaria. N° 5. Es rápido y de fácil acceso.	La velocidad para rendir el examen y la facilidad de las preguntas.
14. ¿Considera usted que existe justicia al calificar el examen de conocimientos?	N° 1. No existe, dado que el examen es demasiado básico para todos los puestos, son conocimientos generales los cuales no permiten diferenciar las capacidades. N° 2. No, el examen es muy general, un alumno de segundo ciclo puede obtener veinte sin problemas, no diferencia habilidades. N° 3. No es justo, promueve que todos aprueben con notas altas, no permite diferenciar a los postulantes. N° 4. Es justo, en la medida que todos hasta los inexpertos tengas las mismas opciones que un master.	Los participantes no lo consideran justo.

15. ¿Qué mejoras realizaría para mejorar la etapa de conocimientos?	<p>N° 5. Cuando se busca que todos pasen una etapa es una falsa justicia, no existe, esa es la triste realidad de esos procesos de postulación.</p> <p>N° 1. Las preguntas deben ir acorde al puesto al que se postule.</p> <p>N° 2. Las interrogantes deben ser relevantes al puesto que se presenta.</p> <p>N° 3. Mejorar las preguntas, son cosas muy básicas.</p> <p>N° 4. El control del examen, uno puede encontrar las respuestas en los links de internet con facilidad.</p> <p>N° 5. Algún tipo de rigurosidad al momento de rendir el examen, supervisión vía zoom o algo.</p> <p>N° 1. Sí.</p>	Las preguntas deber ser más relevantes a los puestos postulados y mayor rigurosidad en la calificación de los mismos.
16. ¿El acceso a la entrevista personal es de fácil acceso?	<p>N° 2. Sí.</p> <p>N° 3. No, no todos tenemos un celular moderno para acceder al zoom sin problemas.</p> <p>N° 4. No, el zoom es algo complicado para usar.</p> <p>N° 5. Sí, es de fácil acceso.</p>	El acceso a la entrevista es de fácil acceso.
17. ¿Qué problemas considera que presenta la entrevista personal?	<p>N° 1. Demasiado rápida y no valora los conocimientos requeridos para el puesto.</p> <p>N° 2. Preguntas básicas y el peso que tiene sobre la nota final es el doble que la de conocimientos.</p> <p>N° 3. Permite ayudar a los favoritos.</p> <p>N° 4. Es muy vaga, y tiene calificación muy alta.</p> <p>N° 5. Es corta, imprecisa, poco profunda.</p>	Preguntas no pertinentes e irrelevantes, sin mayor profundidad.
18. ¿Qué ventajas presenta la entrevista personal?	<p>N° 1. Se puede realizar desde un móvil.</p> <p>N° 2. Es rápida.</p> <p>N° 3. Es rápida.</p> <p>N° 4. Puedes realizarla hasta haciendo otra actividad.</p> <p>N° 5. Es super veloz.</p>	Es rápida y de fácil acceso.

19. ¿Usted considera que la calificación por entrevista personal es justa?	<p>N° 1. No, es ahí donde se les otorga puntos adicionales a muchos postulantes para que puedan ganar.</p> <p>N° 2. No, ahí están la mayoría de los arreglos.</p> <p>N° 3. Para nada, ahí aparecen los acuerdos para favorecer a unos y a otros.</p> <p>N° 4. Es terriblemente injusto, se evalúa sin criterios establecidos.</p> <p>N° 5. Muy injusto no existen lineamientos para su evaluación y tiene una incidencia grande en la nota.</p>	Todos los participantes la consideran injusta.
20. ¿Qué mejoras podría realizarse en la entrevista personal?	<p>N° 1. Debe ser más precisa y establecer los puntos a evaluar.</p> <p>N° 2. Se debe conocer que se requiere en esa etapa.</p> <p>N° 3. Todo, no se entiende la finalidad respecto a las preguntas realizadas.</p> <p>N° 4. Todo, es totalmente incomprensible la motivación de dicha etapa.</p> <p>N° 5. Debe ser más puntual en las preguntas, y especificar porque se les brinda mayor puntaje a unos candidatos que a otros, y las entrevistas deben ser publicadas para evitar favoritismos en muchos casos.</p>	Indicar de manera clara y precisa los lineamientos para realizar las preguntas.

Tabla 6*Matriz de las entrevistas realizadas en la segunda etapa*

Entrevistado: Sr. Ricardo Cuenca Blas		
Especialidad: Administrador de Empresas especializado en gestión pública.		
Fecha y Hora: 11 febrero de 2022		
Ciudad y País: Lima – Perú.		
Medio o vía: Zoom		
Preguntas	Respuestas	Interpretación
1. Buen día, ¿Cuéntenos un poco de su experiencia trabajando en entidades públicas?	Buenos días, mi nombre es Ricardo Cuenca, soy administrador de empresas especializado en gestión pública, con veinticuatro años de trabajo en el Estado en instituciones como PRONIED y MIDIS. Me he desempeñado como asesor directo del viceministro y como Coordinador General de Actividades. Dado mis años de servicio considero que tengo pleno conocimiento de la gestión pública desde dentro.	Es un profesional experimentado en el tema.
2. En las instituciones donde usted ha laborado. ¿El proceso de selección de personal ha sido eficiente?	Con absoluta certeza puedo asegurar, que no existe una sola oficina del Estado donde se realice un proceso eficiente de selección de personal, si se compara con los filtros que existe para contratar personal en la gestión privada, las diferencias son abismales, y ese proceso de selección es el que luego se refleja en el desempeño de los trabajadores.	El proceso de selección en la institución siempre ha sido deficiente.
3. ¿Hace cuántos años se visualiza los problemas de selección de personal en la gestión pública?	Yo he visto ese tema muy de cerca, inclusive mi tesis del máster en gestión pública lo desarrolle sobre esa materia, ojo, eso antes que comenzara a trabajar en el Estado, este fenómeno ha sido y existirá mientras no tengamos un personal calificado para evaluar personal. No es cuestión de un gobierno, es todos los gobiernos de los últimos cincuenta años.	El problema tratado tiene años dentro del IPD.

4. ¿Usted solo responsabiliza a los encargados de contratar el personal?	<p>En grandes rasgos sí, pero hay que ser ciego para no notar que ellos son la última rueda del coche, hay interés detrás, gente que presiona para colocar a sus favoritos con la misión que vayan aprendiendo en el camino, sin embargo, ese proceso de aprendizaje es el que más daño produce al país. Al país se llega a aportar no a aprender.</p> <p>La responsabilidad total es de la corrupción, los arreglos bajo la mesa, etc.</p>	La responsabilidad de la mala selección de personal es colectiva.
5. ¿La pandemia empeoró la problemática de la selección de personal?	<p>Obviamente, es clarísimo, si ya existía problemas, imaginemos lo difícil que es seleccionar a un colaborador, ahora hacerlo a través de un examen corto de diez preguntas, y entrevistas de ocho minutos, las posibilidades de elegir alguien calificado son remotas.</p> <p>Claro, inclusive lo he analizado a pedido de periodistas que han evaluado casos dentro de la institución, y puedo asegurarte de que es el proceso más ambiguo del mundo, puedes superar por ocho puntos en evaluación curricular y conocimientos a tu competidor, y perder por diez puntos en una entrevista, y chau se acabó la competencia.</p>	Durante la pandemia la problemática se acrecentó.
6. ¿Usted tiene conocimiento de cómo funciona el área de selección de talento del IPD?	<p>Claro, inclusive lo he analizado a pedido de periodistas que han evaluado casos dentro de la institución, y puedo asegurarte de que es el proceso más ambiguo del mundo, puedes superar por ocho puntos en evaluación curricular y conocimientos a tu competidor, y perder por diez puntos en una entrevista, y chau se acabó la competencia.</p> <p>Para los conocedores, el IPD es un lugar que para postular hay que tener conocidos, si no estás perdido.</p>	El entrevistado conocer la problemática a fondo y sus peculiaridades.
7. ¿Cuál es el camino a seguir para mejorar la selección de talento humano?	<p>Por el momento lo mejor sería dirigir esa función es a una empresa evaluadora de perfiles, con experiencia en la captación del recurso humano, luego asumir capacitaciones para aprender a identificar a la persona idónea.</p>	Existen diversas acciones para realizar cambios.
8. ¿La selección de personal de asesoría legal	<p>Por supuesto, un abogado no debe ser evaluada de la misma forma, te doy un ejemplo un asesor legal no requiere ser simpática,</p>	La selección de personal para asesoría

<p>debe ser diferente a los colaboradores del resto de jefatura o unidades?</p>	<p>necesita tener razón o no, por lo tanto los rasgos a evaluar en el tema psicológico, su adaptación tiene otros puntos a tomar en consideración</p>	<p>jurídica debe tener un trato diferente, lineamientos de evaluación distintos.</p>
<p>9. ¿Cuál es el mejor modelo de selección de talento para aplicar en la oficina jurídica del IPD?</p>	<p>Países como Canadá y Finlandia se encuentran a la vanguardia de la gestión pública a nivel mundial, por ello debemos desarrollar sistemas o estrategias similares si queremos mejorar nuestros niveles de selección.</p>	<p>Se señala modelos a tener en cuenta, bajo el modelo comparado.</p>
<p>10. ¿Qué mejoras implementarías en la selección de personal del área de asesoría jurídica?</p>	<p>El primer cambio, y más radical, sería momentáneamente seleccionar una empresa especializada y encargada de seleccionar talento mientras se capacita a las personas del área para que pueda identificar a los perfiles correctos.</p>	<p>Se menciona diferentes acciones que podrían mejorar el proceso de selección.</p>

Entrevistado: Sr. Eduardo Carpio

Especialidad: Administrador de Empresas ex funcionario del área de Recursos Humanos del Instituto Peruano del Deporte.

Fecha y Hora: 11 febrero de 2022

Ciudad y País: Lima – Perú.

Medio o vía: Zoom

Preguntas	Respuestas	Interpretación
1. Buen día, ¿Cuéntenos un poco de su experiencia trabajando en el IPD?	<p>Es un placer colaborar con su investigación, te comento soy administrador de empresas especializado en el área de recursos humanos, trabajé en ADP Consulting antes de ingresar al Instituto Peruano del Deporte.</p> <p>En mi estadía como jefe de recursos humanos intenté implementar proyectos para mejorar la selección de personal, porque los procesos eran realizados a dedo como se dicen vulgarmente, cuando salí en el año 2019, el proceso volvió a lo mismo, es decir quieres contratar a alguien le preguntas que condiciones tiene y según ello se formula los requisitos.</p> <p>Ahora mismo claro que las hay, pero te recuerdo que antes del año 2017 podías contratar a quien quisieras, sin perfil ni nada, es más ahora mismo existen lineamientos, pero hay formas de sacar la vuelta a la ley, como contrataciones contra reloj por urgencia, cargos de confianza, entre otros. Es decir, hecha la ley hecha la trampa.</p>	<p>El entrevistado tiene experiencia en el tema en cuestión.</p>
2. ¿Acaso no existe leyes gubernamentales que permiten filtrar ese tipo de contrataciones?	<p>Existen leyes que limitan y sancionan las malas prácticas en contratación de personal.</p>	<p>Existen leyes que limitan y sancionan las malas prácticas en contratación de personal.</p>
3. ¿Conoce la actualidad de la institución?	<p>Tengo amigos aun trabajando ahí, y me comentan que el proceso de selección sigue siendo el mismo, no solo en el área de asesoría jurídica si no el en IPD en</p>	<p>Se conoce a profundidad la problemática del tema en cuestión.</p>

<p>4. ¿Conoce específicamente personal trabajando en el área de asesoría jurídica?</p>	<p>general, es una lástima porque los puestos son rotativos, y es casi un hecho que los cargos que se aperturan son solo para conocidos de personas que laboran en la institución.</p> <p>Conozco a tres personas, las cuales considero y respeto mucho, motivo por el cual me reservo sus nombres, y por la confianza que tengo puedo asegurarle que los tres ingresaron con una ayuda tanto en el proceso de evaluación curricular, evaluación de conocimientos y mayoritariamente en las entrevistas personales.</p>	<p>Se tiene conocimiento del personal contratado que trabaja en el área.</p>
<p>5. ¿Cómo trabajo el área de selección de personal para contratar personal en el área de asesoría jurídica?</p>	<p>No quieres ni imaginarte (risas), antes las entrevistas personales eran mínimo de 12 a 15 minutos, ahora es “hola”, te repiten lo que has descrito en tu ficha personal, te preguntan tus objetivos y si sabes trabajar en equipo, y listo. No sé como con esa información pueden otorgar 10 puntos a unos, y 4 a otros, no sé que escala de calificación es esa. Adicionalmente, se realiza exámenes con preguntas que se encuentran a un solo clic de distancia de google, así de simple es el proceso de selección.</p>	<p>Se detalla algunas de las falencias que se presentan en el proceso de selección de personal.</p>
<p>6. Respecto a la evaluación de experiencia general y específica de los postulantes. “¿Cómo se puede corroborar?”</p>	<p>Esa parte es vital, y la actual área de recursos humanos apenas lo pregunta y lo visualiza por escrito, no corrobora, no pide referencias, no verifica las actividades relacionadas.</p>	<p>No se sabe diferenciar de manera correcta entre la experiencia general y específica.</p>

7. Respecto al examen de conocimiento, ¿puede comentarnos algo?	Hace más de un año, un sobrino político mío se postuló como analista al área en cuestión. El examen de conocimiento contenía preguntas sobre la misión de IPD, quien dirige el IPD, cuales son las funciones del director; es decir preguntas super generales que no sirven para evaluar las capacidades de los postulantes.	El examen de conocimiento es básico y limitado.
8. Según tengo conocimiento la entrevista, es la que define el resultado, ¿es cierto eso?	Totalmente de acuerdo, es la que define todo, un proceso de selección donde la entrevista duplique el peso de la nota de la experiencia curricular es casi risible y no permite seleccionar a los candidatos más experimentados ni más preparados para ninguna posición.	Las entrevistas son protocolares y no ahonda en los conocimientos del postulante.
9. En conclusión, todo el proceso selectivo de personal tiene enormes deficiencias.	Por supuesto, es que ya no son fallas, a ver fallas es algo que está mal dentro de un sistema dentro de algo; aquí está mal todo el proceso, todo el proceso es obsoleto es necesario hacer cambios estructurales de raíz, ya mismo, no hay otra salida al tema.	El proceso de selección necesita una reestructuración total.
10. ¿Es posible que mejore la selección de personal para el área de asesoría jurídica?	No pienso que sea posible, y creo que lo mínimo es para calificar a personas para trabajar en una unidad legal, es necesario la opinión de alguien conocimiento del tema, si no es absurdo todo proceso de mejoría.	El proceso de selección no requiere mejorar, requiere un cambio de modelo completo.

Entrevistado: Sr. Fatmir Pérez

Especialidad: Abogado especializado en contratación de personal

Fecha y Hora: 13 febrero de 2022

Ciudad y País: Lima – Perú.

Medio o vía: Zoom

Preguntas	Respuestas	Interpretación
1. Buen día, ¿Cuéntenos un poco de su experiencia laboral?	<p>Es muy grato poder responder a tus preguntas, y sobre todo brindar respuestas sobre un tema que no deja de ser coyuntura en el Perú a lo largo de los años.</p> <p>Soy abogado de profesión especializado en gestión pública y con gran conocimiento de la realidad laboral peruana.</p> <p>He asesorado a empresas del rubro público y privado en diversas áreas, siendo el área del deporte una de las de mayor interés para mí.</p> <p>Inclusive en pasados gobiernos he presentado propuestas para ser tomadas en el IPD.</p> <p>Según tengo entendido el Instituto Peruano del Deporte es uno de los que contrata peor entre las instituciones públicas, y espero nadie se ofenda, pero existió un ranking sobre los cuestionamientos de contrataciones realizado por la Contraloría de la República, y el IPD encabeza esa lista, no es opinión, es algo objetivo.</p>	<p>El entrevistado tiene amplia experiencia profesional respecto al tema.</p>
2. La pregunta vital y evidentes es ¿por qué se selecciona tan mal en el IPD, no existen filtros al respecto?	<p>Volviendo a tu pregunta, si existen filtros la Ley Servir brinda los lineamientos para el puesto y la Contraloría lo supervisa, lamentablemente falta algo para que eso pueda surtir efecto, que es la capacitación, porque se contrata y vuelve a contratar mal, es algo de nunca acabar.</p>	<p>El desconocimiento de los aspectos legales complica la selección de personal idóneo.</p>

3. ¿Cómo funciona el área legal del IPD en la actualidad?	Yo tengo conocimiento directo, son personas que han iniciado como asistentes y han logrado llegar hasta jefes, no tengo nada contra ello, pero se les favorece mucho a los postulantes internos sobre los que vienen de afuera, y eso se verifica en la calificación de la entrevista personal, que es una verdadera farsa en los procesos de postulación del Estado.	El área legal del IPD tiene un funcionamiento deficiente.
4. ¿Cómo logran que las personas que quieren ganen las plazas?	Métodos hay miles, te voy a dar algunos que son los aplicados en el IPD. Le otorgas a la calificación de la entrevista 50%, es decir la mitad de nota total, eso puedo voltear el resultado fácilmente; otra opción es cubrir de emergencia una plaza con lo cual los que postulan más rápida son los que ya pertenecer a la institución; cambio de horarios de pruebas a último minuto, entre otros.	Existe diversidad de trucos que permiten favorecer a un candidato pasando por alto las normativas.
5. Es increíble lo que comentas. ¿Qué otras cosas se pueden visualizar dentro del área legal del IPD?	Ufff ...hay infinidad de cosas, te comento porque yo mismo he sido parte de procesos de postulación, y tengo experiencia presentándome a vacantes en privados y en el IPD, y es totalmente distinto. Por ejemplo, como pueden validarte como capacitación seminarios de 12 o 15 horas sobre un tema, es absurdo hay gente que realiza diplomados y le otorgan el mismo valor.	Deficiencias en el proceso de selección de personal del área cuestionada.
6. Se comenta muchos sobre los exámenes de conocimientos.	Te garantizo que es una burla, yo mismo he realizado exámenes al respecto y ninguna de las preguntas corresponde al cargo específico que postulas, para nada. Un chico con secundaria completa puede realizarlo con ayuda de internet sin ningún problema.	Los exámenes de conocimientos son limitados y básicos.
7. ¿Si es tan sencillo el	Ahí está la respuesta, no hay diferencia, todos llegan casi iguales con diferencias de	Se describe un truco para

examen cómo marcan la diferencia los candidatos?	dos a seis puntos en la evaluación final; y como te comenté todo se define en la mágica entrevista (risas).	favorecer a un candidato preestablecido.
8. ¿Qué rasgos consideras faltan evaluar, en tu opinión?	En mi opinión, no solo es necesario decir que dominas o tienes habilidades en un tema deben realizarse preguntas al respecto, o plantear problemas y solucionarlos, eso es una forma de evaluar.	Se menciona aspectos que se dejan de evaluar en la actualidad.
9. ¿Por qué se siguen presentando personas sin tener el perfil a cubrir las vacantes?.	Sencillo, no hay una sanción drástica por ello, en otros países si te presentas sin cumplir con los requisitos a una posición como servidor público quedas suspendido por un tiempo determinado, si mientes en una declaración jurada te denuncian, aquí son se cumple.	Se explica porque se continúan presentando gente que no cumple el perfil.
10. ¿Actualmente cómo actúa Contraloría del Estado frente a esos hechos?	Yo entiendo que la función de la Contraloría es informar, lo comprendo, pero eso de observar a un colaborador y decirle está mal contratado para este puesto, y luego vuelve a ganar otra plaza, le vuelves a avisar, lo vuelven a colocar en otra plaza, le vuelven a avisar. No tiene sentido alguno, una situación de esas debe ser sancionado de oficio.	Se explica el trabajo de la Contraloría del Estado.

Entrevistado: Sr. Carlos Manuel Díaz

Especialidad: Periodista

Fecha y Hora: 13 febrero de 2022

Ciudad y País: Lima – Perú.

Medio o vía: Zoom

Preguntas	Respuestas	Interpretación
1. Buen día, ¿Cuéntenos un poco de su experiencia laboral?	Soy periodista enfocado en temas políticos, trabajo hace cuatro años en diferentes medios digitales y participo como colaborador en el diario Ojo.	En entrevistado tiene experiencia en el tema.
2. ¿Qué noticias son las más saltantes sobre el IPD en el período 2021?	EL IPD desde el año 2018 hasta ahora es de las instituciones más turbias que hay en el Estado, es el lugar donde se pagan los favores para conseguir trabajo en los diferentes estamentos públicos del país. El año 2021, no fue la excepción hubo casos en todas las áreas.	Se evidencia noticias de prensa que hablaba sobre las malas prácticas de contratación dentro del IPD.
3. ¿Algunos de esos casos pertenecen al área de asesoría jurídica?	En absolutamente todas, Contraloría del Estado hizo público un informe que lo tomó el dominical Cuarto Poder, y lo hizo viral, donde se aprecia 72 casos de profesionales que no cumplían los requisitos del cargo, es algo tremendo. El área de asesoría jurídica tenía doce personas y diez estaban en esa lista.	Se evidencia noticias de prensa que hablaba sobre las malas prácticas de contratación dentro del área jurídica dentro del IPD.
4. ¿Se realizó la corrección respectiva?	Se realiza la corrección, pero vuelven a postular, y es así un boomerang intentando que no lo vuelvan a descubrir, lo postulan a través de otra área, y así es todo el tiempo.	No se corrige el problema, y se repite, llegando a ser un proceso cíclico.

5. ¿Cómo consiguieron incluir a personas que no estaban dentro del perfil en el área de asesoría jurídica?	Por recomendaciones, creando cargos de confianza, reduciendo los niveles técnicos buscados, solicitando una contratación de urgencia, hay innumerables maneras.	Se detalla las razones por las cuales se logra colocar personal no calificado en puestos claves dentro del área.
6. ¿Se halló a los culpables?	Se sancionan a las cabezas con los despedidos, pero a los que postulan y asumen el cargo se les avisa antes, renuncian y ya no hay despido, y quedan limpios.	Se halla, más no se sanciona a los culpables.
7. ¿Es decir, los problemas continúan?	Por supuesto, mientras no existan sanciones esto seguirá por siempre, este tema de las vacantes no es solo el IPD es a nivel de todas las instituciones nacionales.	Los problemas en la selección de personal son reiterativos.
8. ¿Qué soluciones se pueden dar al respecto?	Es necesario sanciones, no veo otro camino, ya se intentó con proponer lineamientos, perfiles, pero siempre se encuentra formar de sacarle la vuelta a la ley.	No hay soluciones inmediatas, si no se presenta un plan sistemático.
9. Actualmente, ¿cuáles son las funciones que realiza el área de asesoría jurídica del IPD?	Casi todas sus funciones se encuentran reducidas a las contrataciones de servicios para mejora y mantenimiento de locaciones públicas, eso es el 75% del trabajo.	El área legal del IPD tiene funciones básicas y no logra abarcar toda la problemática de la institución.
10. ¿Existe personal calificado en el área jurídica del IPD actualmente?	Lamento decirte, y espero equivocarme, no creo que haya trabajadores competentes dentro de esa unidad orgánica de trabajo.	No existe personal calificado actualmente en el área en cuestión.

3.2. Interpretación de las preguntas y respuestas

Tabla 7

Matriz de coherencia entre las preguntas y respuestas con el problema – Entrevistas primera etapa

Entrevista	Preguntas	Coherencia	Respuestas	Congruencia
Entrevistas en la primera etapa	1	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	1	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada.
Entrevistas en la primera etapa	2	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	2	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	3	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	3	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	4	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	4	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	5	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	5	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	6	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	6	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada

Entrevistas en la primera etapa	7	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	7	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	8	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	8	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	9	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	9	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	10	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	10	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	11	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	11	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	12	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	12	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	13	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	13	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada

Entrevistas en la primera etapa	14	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	14	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	15	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	15	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	16	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	16	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	17	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	17	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	18	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	18	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	19	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	19	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la primera etapa	20	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	20	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada

Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 1	1	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	1	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada.
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 1	2	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	2	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 1	3	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	3	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 1	4	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	4	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 1	5	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	5	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 1	6	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	6	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 1	7	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	7	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada

Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 1	8	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	8	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 1	9	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	9	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 1	10	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	10	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 2	1	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	1	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 2	2	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	2	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 2	3	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	3	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 2	4	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	4	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada

Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 2	5	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	5	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 2	6	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	6	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 2	7	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	7	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 2	8	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	8	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 2	9	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	9	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 2	10	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	10	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 3	1	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	1	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada

Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 3	2	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	2	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 3	3	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	3	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 3	4	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	4	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 3	5	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	5	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 3	6	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	6	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 3	7	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	7	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 3	8	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	8	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada

Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 3	9	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	9	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 3	10	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	10	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 4	1	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	1	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 4	2	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	2	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 4	3	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	3	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 4	4	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	4	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 4	5	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	5	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada

Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 4	6	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	6	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 4	7	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	7	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 4	8	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	8	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 4	9	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	9	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada
Entrevistas en la segunda etapa – Entrevistado 4	10	Es relevante y permite hallar una respuesta que suma a conocer la problemática.	10	Las afirmaciones de las entrevistas guardan relación con la teoría fundamentada

Nota: Elaboración propia. – La coherencia y congruencia de la primera etapa fue verificada por los expertos que fueron entrevistados en la segunda etapa. La coherencia y congruencia de la segunda etapa fue verificada por el Mg. Fatmir Pérez Mardini, el cual posee el título de máster en investigación científica.

Tabla 8*Análisis de elementos de evaluación*

Entrevistado	Precisión	Fluidez	Coherencia	Pronunciación	Lenguaje
Entrevistas estructuradas	Las respuestas otorgan precisión.	Nivel medio-alto, bastante adecuado para la entrevista.	Nivel alto, las respuestas solucionan las interrogantes	Nivel adecuado	Coloquial
Entrevista No estructurada, entrevistado N° 1	Las respuestas otorgan precisión	Nivel medio-alto, bastante adecuado para la entrevista.	Nivel alto, las respuestas solucionan las interrogantes	Nivel adecuado	Coloquial - especializado
Entrevista No estructurada, entrevistado N° 2	Las respuestas otorgan precisión	Nivel medio-alto, bastante adecuado para la entrevista.	Nivel alto, las respuestas solucionan las interrogantes	Nivel adecuado	Coloquial - especializado
Entrevista No estructurada, entrevistado N° 3.		Nivel medio-alto, bastante adecuado para la entrevista.	Nivel alto, las respuestas solucionan las interrogantes	Nivel adecuado	Coloquial - especializado
Entrevista No estructurada, entrevistado N° 4	Las respuestas otorgan precisión	Nivel medio-alto, bastante adecuado para la entrevista.	Nivel alto, las respuestas solucionan las interrogantes	Nivel adecuado	Coloquial - especializado

CAPÍTULO IV
DISCUSIONES

Primera. En el presente trabajo investigativo permite apreciar gracias a la recolección de datos y conocimientos relevantes a la temática en cuestión, que existen elementos que permitirían corroborar la existencia de falencias en el proceso de selección de personal en la unidad de asesoría jurídica perteneciente al Instituto Peruano del Deporte, durante el año 2021.

Segunda. El estudio presente permite visualizar posibles errores en el proceso de postulación y evaluación curricular realizado por el área de recursos humanos, durante el proceso de selección de personal para la unidad de asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte en el año 2021.

Tercera. La actual tesis investigativa permite verificar que existen fallas en la evaluación de conocimiento realizada por el área de recursos humanos, durante el proceso de selección de personal para la unidad de asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte en el año 2021.

Cuarta. El trabajo de investigación cualitativo desarrollado permite confirmar deficiencias en el proceso de entrevista final realizada por el área de Recursos Humanos, durante el proceso de selección de personal para la unidad de Asesoría Jurídica del Instituto Peruano del Deporte en el año 2021.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Primera. Se pudo establecer la existencia de falencias en todas las etapas del proceso de selección de personal realizado por el área de recursos humanos, para postular a la unidad de asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte, durante el año 2021.

Segunda. Se pudo confirmar la existencia de errores durante la etapa correspondiente a postulación y evaluación curricular, realizada por el área de recursos humanos, para postular a la unidad de asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte, durante el año 2021. Los problemas presentados están relacionado a la lentitud de acceso y carga de documentos de la plataforma (etapa postulatoria), y un puntaje injusto e inequitativo para la experiencia profesional y formación académica (etapa evaluación curricular). Actualmente, solo hay dos 2 puntos de diferencia por años de experiencia específica y 2 puntos por rango académico.

Tercera. Se logró confirmar y evidenciar fallas graves durante la etapa correspondiente a la evaluación de conocimientos, realizada por el área de recursos humanos, para postular a la unidad de asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte, durante el año 2021. Los problemas presentados son: un examen con preguntas muy generales que no evalúa los conocimientos requeridos para el cargo, un formato que de preguntas que permite responder apoyado en el azar o con ayudas auxiliares.

Cuarta. Se consiguió determinar la ineficiencia de las entrevistas como método de evaluación para los postulantes, dichas entrevistas fueron realizadas por el área de recursos humanos a los postulantes a la unidad de asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte, durante el año 2021. Los problemas presentados son: la entrevista no profundiza para conocer conocimientos sobre el cargo al cual se postula, además la entrevista tiene un porcentaje muy alto en la nota final, lo cual favorece el

hecho que un candidato pueda ser elegido por una percepción personal. Actualmente la entrevista tiene un peso en el puntaje final de 40%.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Es necesario que se realice un proceso de reingeniería o nueva evaluación de los métodos e instrumentos usados por el área de recursos humanos para evaluar a los postulantes a las vacantes disponibles en la unidad de asesoría jurídica del Instituto Peruano del Deporte. Por ejemplo, sería interesante dado el organigrama y cultura organizacional que presenta el IDP, que se implemente el método evaluativo conocido como 360 grados, el cual permitirá la participación de un representante del área en cuestión, en este caso de la unidad de Asesoría Jurídica, durante el proceso.

En el corto plazo, la solución es brindar la alternativa de postulación presentando fichas para ser completadas tanto a mano como en un procesador de texto, las cuales serían enviadas por los postulantes a un email del área de Recursos Humanos, así brindarle una alternativa segura a los postulantes que enfrentan los problemas de lentitud y carga lenta del sistema de postulación en línea; en el mediano plazo es encargar mediante una licitación la contratación de un programador que brinde los servicios de un mejor programa de postulación, el cual funcione con mayor rapidez y eficiencia. En el plano de la evaluación curricular, se debe modificar los pesos de valoración de los estudios y experiencia específica, ya que la calificación actual no otorga una diferencia oportuna entre estudios de maestría y bachiller o experiencia general y específica. La escala correcta podría ser elevado a 4 puntos de diferencia por rango académico y 4 puntos por años de experiencia específica.

El examen de conocimiento podría seguir siendo de manera virtual, pero con opciones múltiples o determinaciones de veracidad; si no apenas tres o cuatro preguntas de carácter explicativo que permitan evaluar el desarrollo, y con la supervisión vía zoom de un personal encargado durante el examen, en el cual los postulantes deben mostrar su rostro con claridad ante la cámara, con audio abierto y con una duración máxima de doce minutos.

La entrevista debe ser realizada en aproximadamente veinte minutos, con la presencia de un representante del área de recursos humanos y un representante del área de asesoría jurídica; durante el proceso ambos pueden realizar tres preguntas de manera intercalada sobre temas diversas pertinentes a la postulación. La entrevista no puede tener un peso en la evaluación mayor a 20%, lo cual permitiría que el postulante no se vea favorecida por una impresión personal creada durante la entrevista.

REFERENCIAS

- Boned, S. (2019). *Los criterios de selección de personal en la actualidad: una comparativa entre la empresa irlandesa y la española* [Tesis de pregrado, Universitat de Les Illes Balears]. Repositorio Institucional UIB. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/149804/Boned_Andreu_Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Borsic, Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. Nuevo León Editores.
- Coleman, J. (1996). *Igualdad de oportunidades en educación*. Morata.
- Fried, Y. (2001). *Diagnóstico laboral e inventario de características laborales del desempeño*. Pirámide.
- Gómez, R. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, Lima 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1279/Gomez%20Mejia%2c%20Ruth%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, C. (2020). *Gestión estratégica del talento ante la nueva realidad, COVID-19*. KPMG.
- Mogrovejo M. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220#:~:text=enlazar%20este%20%C3%ADtem%3A-,http%3A//repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220,-T%C3%ADtulo%20%3A%C2%A0>
- Pesantez H. (2018). *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP*

Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato] Repositorio Institucional UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/9294>

Torres, V. (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca%2C%20Vanesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Selección de personal y desempeño laboral en la oficina de asesoría jurídica, en el instituto peruano del deporte - 2021

Problema general	Objetivo general	Supuesto categórico general	Categorías	Metodología
¿Cuáles son las falencias en el procedimiento de selección de personal para la oficina de asesoría jurídica en el IPD?	Determinar las falencias en el procedimiento de selección de personal para la oficina de asesoría jurídica en el IPD.	Probablemente existen falencias en el proceso de selección de personal para el área de Asesoría Jurídica del IPD.	Selección de personal Desempeño laboral	Enfoque: Cualitativo Tipo: Básico. Nivel: Descriptivo. Método: Inductivo Teoría fundamentada.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Supuesto categórico específicos	Sub-Categorías	
a) ¿Cuáles son los problemas presentados en la etapa de postulación y evaluación curricular para el proceso de selección de personal? b) ¿Cuáles son los problemas presentados en la etapa de evaluación de conocimientos para el	a) Determinar los problemas presentados en la etapa de postulación y evaluación curricular para el proceso de selección de personal. b) Especificar los problemas presentados en la etapa de evaluación de conocimientos para el	a) Posiblemente existen problemas para acceder a la postulación y la evaluación curricular no es correcta. b) Posiblemente el examen de conocimientos es muy general y no evalúa las capacidades determinadas para los puestos requeridos. c) La entrevista no enfoca los temas relacionados a la vacante a cubrir y tiene un	- Postulación y evaluación curricular - Examen de conocimientos - Entrevista personal - Eficiencia - Eficacia - Clima laboral	Población: Postulantes a la unidad de Asesoría Jurídica. Expertos en Recursos Humanos. Expertos en Gestión Pública. Expertos en Periodismo político. Expertos en Derecho y gestión pública.

<p>proceso de selección de personal?</p> <p>c) ¿Cuáles son los problemas presentados en la etapa de evaluación psicológica para el proceso de selección de personal?</p>	<p>proceso de selección de personal.</p> <p>c) Puntualizar los problemas presentados en la etapa de evaluación psicológica para el proceso de selección de personal.</p>	<p>puntaje muy alto en la evaluación final</p>		<p>Muestra:</p> <p>5 postulantes la la unidad de Asesoría Jurídica.</p> <p>4 expertos en recursos humanos, gestión pública, derecho y periodismo.</p> <p>Técnica de la Inv.:</p> <p>Observación</p> <p>Fichaje</p> <p>Análisis documental</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de entrevista</p>
--	--	--	--	---

Anexo 2. Guía de entrevista

Estructura de las preguntas

Etapa	N° de muestra	Tipo de entrevista	N° de preguntas	Dimensiones
1ra etapa	5	Estructuradas	20	Proceso de postulación en el IPD
2da etapa	5	Semiestructuradas	30	Practica correcta de un proceso de postulación

Anexo 3. validación de la entrevista

FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO **JUICIO DE EXPERTOS**

El titular de la tesis "SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE ASESORIA JURIDICA, EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE", el bachiller Pedro Angel Pino Ríos, solicitó la verificación del instrumento y validez de las respuestas brindadas por los entrevistados durante la presente tesis, los fichas de validación detallada se encuentra dentro de la tesis presentada, sin embargo a modo de resumen los jurados validadores han tenido a bien confirmar su trabajo de validación a través de esta misiva.



1° Jurado validador.
Magister en Investigación Científica
8 años de experiencia
Dni. 41645289
FATMIR PEREZ MARDINI

2° Jurado validador.
Magister en Investigación Científica
4 años de experiencia
Dni. 46030145
RICARDO MANUEL RIOS FARJE

3° Jurado validador.
Magister en Recursos Humanos
6 años de experiencia
Dni. 44345602
LUISA MARIA OCHOA VIVANCO

JURADO	APLICABLE O NO APLICABLE	CONGRUENCIA DE LAS PREGUNTAS	CONGRUENCIA DE LAS RESPUESTAS	RELACIÓN ENTRE LA TEORÍA Y LAS RESPUESTAS OBTENIDAS
1° jurado	APLICABLE	SI	SI	SI
2° jurado	APLICABLE	SI	SI	SI
3° jurado	APLICABLE	SI	SI	SI

Anexo 4. Informe de coincidencias

PEDRO ÁNGEL PINO RÍOS TESIS PARA REPOSITORIO _ PEDRO ANGEL PINO RIOS.docx ⓘ Detalles de la entrega 📖 Ayuda

COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE - 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
PEDRO ANGEL PINO RIOS
ORCID: 0009-0001-4828-217X

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

Compartir

Página 1 de 77

Fuentes principales Todas las fuentes

12 exclusiones por similitud

7%
similitud general

7%
similitud general

1 repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET 1%

2 repositorio.ucv.edu.pe INTERNET <1%

3 repositorio.ulasamericas.edu.pe INTERNET <1%

4 www.cursohero.com INTERNET <1%

5 prezi.com INTERNET <1%

hdl.handle.net

Marcas de alerta

Detalles del documento

AI

Anexo 5. Carta de consentimiento informado



CARTA DE CONSENTIMIENTO OFICIO N° 0043-2021

Yo, Eduardo Mario Valcárcel Peirano, identificado con DNI N° 40035992, en mi calidad de Jefe de Unidad de Asesoría Jurídica del Instituto Peruano del Deporte, otorgo mi consentimiento al investigador encargado de la tesis llamada "SELECCION DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA OFICINA DE ASESORIA JURIDICA, EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE", desarrollado por Pedro Angel Pino Rios, este es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo y financiamiento del propio investigador. Entiendo que este estudio busca conocer el proceso de selección de personal dentro de la unidad en cuestión. Me han explicado que la información registrada será analizada con la objetividad debida, y que los nombres de los participantes serán protegidos. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Por lo expuesto, SI ACEPTO voluntariamente otorgar los permisos correspondientes para realizar el estudio investigativo.



Mg. Eduardo Mario Valcárcel Peirano
Jefe de Unidad de Asesoría Jurídica
DNI. 42920106