

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Transparencia en la contratación de personal en la Municipalidad  
Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024**

**Para optar el título profesional de  
Licenciado(a) en Administración**

**Autores:**

**Bach. Frank Roy CARBAJAL ZUÑIGA**

**Bach. Mayeraldy Nataly MELENDEZ TORIBIO**

**Asesor:**

**Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON**

**Cerro de Pasco – Perú - 2025**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Transparencia en la contratación de personal en la Municipalidad**  
**Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

Dr. Cesar Wenceslao RAMOS INGA

**PRESIDENTE**

---

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO

**MIEMBRO**

---

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

**MIEMBRO**



## **INFORME DE ORIGINALIDAD N° 073-2024-UI/FACE-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Frank Roy CARBAJAL ZUÑIGA - Mayeraldy Nataly MELENDEZ TORIBIO**

Escuela de Formación Profesional

**ADMINISTRACIÓN**

Tipo de trabajo:

**Tesis**

**Título del trabajo**

Transparencia en la Contratación de Personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024

**Asesor:**

**Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON**

Índice de Similitud: **10%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 3 de Enero de 2025.



Firmado digitalmente por CARDENAS  
SINCHE Jose Antonio FAU  
20154605048 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03.01.2025 16:21:20 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, por su amor incondicional, su guía y sacrificio constante, que han sido la base de todos nuestros logros. Este trabajo es un agradecimiento de toda su dedicación y apoyo inquebrantable.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos profundamente a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, institución que ha sido nuestro segundo hogar y que nos ha proporcionado el conocimiento y las herramientas necesarias para crecer académicamente. Expresamos nuestra gratitud a los docentes de investigación, quienes con su compromiso y dedicación nos han guiado a lo largo de este proceso, brindándonos valiosas enseñanzas y motivándonos a alcanzar la excelencia.

Un sincero agradecimiento también a nuestro asesor de investigación, cuyo apoyo, paciencia y orientación fueron fundamentales para la realización de este proyecto. Sus consejos y experiencia nos inspiraron y ayudaron a superar cada desafío.

Finalmente, extendemos nuestro reconocimiento y agradecimiento a los participantes del proyecto, quienes nos dedicaron su tiempo y compartieron su experiencia de manera desinteresada. Sin su colaboración, este trabajo no habría sido posible.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal explicar los efectos de la transparencia y la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024. Este estudio se centró en analizar cómo los principios de transparencia influyen en los procesos de contratación de personal dentro de una entidad pública. Se evaluaron factores clave como la concurrencia, la confidencialidad y la proporcionalidad, con el fin de proporcionar recomendaciones que mejoren la eficiencia y justicia en estos procesos.

Para ello, se realizó un trabajo de campo mediante encuestas, las cuales fueron analizadas usando pruebas de normalidad y correlaciones no paramétricas. Se estudiaron diversas dimensiones relacionadas con la transparencia en la contratación de personal, comparando los resultados obtenidos con investigaciones previas como las de Bautista (2016) y Mendoza (2022). Estas investigaciones también abordaron la importancia de los principios de transparencia, concurrencia, confidencialidad y proporcionalidad en los procesos de contratación pública.

En cuanto a los resultados obtenidos, se encontró una correlación perfecta de 1.000 entre la transparencia y la contratación de personal, lo que indica que ambas variables están fuertemente interrelacionadas. Este hallazgo sugiere que una mayor transparencia en los procesos de contratación mejora significativamente la selección del personal. Además, la correlación de 0.863 entre la concurrencia en los procesos de contratación y la transparencia sugiere que la competencia abierta en la contratación contribuye a una percepción más positiva de los procesos de selección. También se evidenció una fuerte correlación de 0.965 entre el principio de confidencialidad y la contratación de personal, lo que resalta que la confidencialidad en los procesos de selección mejora la percepción de su transparencia. Por último, la correlación de 0.909

entre el principio de proporcionalidad y la contratación de personal indica que la aplicación de este principio asegura una mayor equidad y justicia en los procesos de selección.

Los resultados obtenidos evidencian que existe una relación directa entre transparencia y contratación de personal, lo que resalta la necesidad de mantener altos estándares de transparencia para garantizar una selección justa y objetiva. En este sentido, se confirma que la concurrencia en los procesos de contratación mejora la percepción de transparencia y contribuye a una gestión más eficiente y justa. Asimismo, la confidencialidad en los procesos de contratación resguarda los procedimientos de influencias externas, lo que favorece su transparencia y eficiencia. Finalmente, la proporcionalidad aplicada correctamente en los procesos de selección asegura una mayor equidad en las decisiones, lo que fortalece la percepción positiva del proceso de contratación.

Este estudio proporciona un enfoque integral para mejorar los procesos de contratación pública, destacando la relevancia de los principios de transparencia, concurrencia, confidencialidad y proporcionalidad, los cuales son esenciales para garantizar una gestión administrativa óptima en la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

**Palabras Clave:** Transparencia, contratación de personal, concurrencia, confidencialidad, proporcionalidad, procesos de selección, gestión pública

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to explain the effects of transparency and personnel recruitment in the Yanacancha District Municipality, Pasco - 2024. This study focused on analyzing how the principles of transparency influence personnel recruitment processes within a public entity. Key factors such as concurrence, confidentiality, and proportionality were evaluated in order to provide recommendations that improve efficiency and fairness in these processes.

To achieve this, a field study was conducted through surveys, which were analyzed using normality tests and non-parametric correlations. Various dimensions related to transparency in personnel recruitment were studied, comparing the results with previous research, such as those by Bautista (2016) and Mendoza (2022). These studies also addressed the importance of the principles of transparency, concurrence, confidentiality, and proportionality in public procurement processes.

Regarding the results obtained, a perfect correlation of 1.000 was found between transparency and personnel recruitment, indicating that both variables are strongly interrelated. This finding suggests that greater transparency in recruitment processes significantly improves personnel selection. Furthermore, the correlation of 0.863 between concurrence in recruitment processes and transparency suggests that open competition in recruitment contributes to a more positive perception of selection processes. A strong correlation of 0.965 was also found between the principle of confidentiality and personnel recruitment, highlighting that confidentiality in selection processes improves the perception of transparency. Finally, the correlation of 0.909 between the principle of proportionality and personnel recruitment indicates that the application of this principle ensures greater fairness and justice in the selection processes.

The results show that there is a direct relationship between transparency and personnel recruitment, emphasizing the need to maintain high standards of transparency to ensure fair and objective selection. In this regard, it is confirmed that concurrence in recruitment processes improves the perception of transparency and contributes to more efficient and fair management. Likewise, confidentiality in recruitment processes safeguards procedures from external influences, favoring their transparency and efficiency. Finally, proportionality, when correctly applied in selection processes, ensures greater equity in decisions, which strengthens the positive perception of the recruitment process.

This study provides a comprehensive approach to improving public procurement processes, highlighting the relevance of the principles of transparency, concurrence, confidentiality, and proportionality, which are essential to ensuring optimal administrative management in the Yanacancha District Municipality.

**Keywords:** Transparency, personnel recruitment, concurrence, confidentiality, proportionality, selection processes, public management

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación, titulada “Transparencia en la Contratación de Personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024”, aborda un problema que impacta la gestión pública y la percepción ciudadana sobre la justicia y eficiencia en los procesos de contratación en las entidades estatales. En estas circunstancias, el trabajo se ha estructurado en cuatro capítulos fundamentales para proporcionar un análisis exhaustivo y metodológico del tema en cuestión.

En el Capítulo I: Problema de Investigación, se detalla la identificación y determinación del problema, describiendo la situación problemática y el contexto que motivó el estudio. Asimismo, se especifica la delimitación de la investigación, abarcando los aspectos temporales, espaciales, temáticos y poblacionales del estudio. La formulación del problema se desglosa en un problema general y problemas específicos, que orientan la investigación hacia objetivos claros. Se establece la formulación de objetivos, tanto general como específicos, que buscan dar respuesta a las interrogantes planteadas. La justificación de la investigación destaca la relevancia social y académica del estudio, mientras que las limitaciones de la investigación identifican posibles obstáculos que podrían influir en el desarrollo del proyecto.

El Capítulo II: Marco Teórico proporciona el sustento científico y académico del estudio. Aquí se incluyen los antecedentes de estudio, que contextualizan la investigación en base a trabajos previos relacionados. Las bases teóricas - científicas aportan el marco conceptual necesario, explicando teorías y enfoques relevantes. Se define un glosario de términos básicos para facilitar la comprensión de conceptos clave. También se presenta la formulación de hipótesis, tanto general como específicas, que serán evaluadas a lo largo del estudio. La identificación de variables y su definición operacional aseguran que los indicadores de la investigación sean claros y medibles.

En el Capítulo III: Metodología y Técnicas de Investigación, se describe el enfoque metodológico adoptado. Se detalla el tipo y nivel de investigación, junto con los métodos y diseño de investigación empleados para alcanzar los objetivos propuestos. La sección incluye la población y muestra (si aplica), y las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados para obtener información fiable. También se abordan aspectos como la selección, validación y confiabilidad de los instrumentos (si es necesario), así como las técnicas de procesamiento y análisis de datos, y el tratamiento estadístico aplicado para interpretar los resultados. Por último, se incluyen consideraciones éticas, filosóficas y epistémicas, según la naturaleza del estudio.

Finalmente, el Capítulo IV: Resultados y Discusión presenta los hallazgos de la investigación. Se describe el trabajo de campo realizado y se ofrece un análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Se incluye la prueba de hipótesis, comprobando o refutando las propuestas iniciales, y se lleva a cabo una discusión de resultados, comparando y contrastando los hallazgos con estudios previos y teorías relevantes.

## INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	2
1.2.1. Delimitación temporal.....	2
1.2.2. Delimitación espacial .....	3
1.2.3. Delimitación temática .....	3
1.2.4. Delimitación poblacional .....	3
1.3. Formulación del problema .....	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos .....	3
1.4. Formulación de objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general .....	4
1.4.2. Objetivos específicos .....	4
1.5. Justificación de la investigación .....	4
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de estudio.....	8
2.2. Bases teóricas – científicas .....	11
2.2.1. Transparencia. ....	11
2.2.2. Contratación de personal.....	12
2.2.3. Información Asimétrica.....	13
2.2.4. Democracia Participativo .....	13
2.2.5. Teoría del Capital Humano .....	13
2.2.6. Igualdad de Oportunidades .....	14
2.2.7. Ajuste Persona-Organización.....	14
2.2.8. Motivación y Satisfacción Laboral .....	14
2.3. Definición de términos básicos .....	15
2.3.1. Transparencia .....	15
2.3.2. Contratación de Personal.....	15
2.3.3. Ética en la Contratación .....	16
2.3.4. Rendición de Cuentas.....	16
2.3.5. Igualdad de Oportunidades .....	16
2.3.6. Meritocracia .....	17
2.3.7. Procedimientos de Selección.....	17
2.4. Formulación de hipótesis .....	17
2.4.1. Hipótesis general.....	17

2.4.2. Hipótesis específica.....	17
2.5. Identificación de variables .....	18
2.6. Definición de operacionalización de variables .....	18

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de Investigación.....	20
3.2. Nivel de investigación.....	20
3.3. Métodos de investigación .....	21
3.4. Diseño de investigación .....	21
3.5. Población y muestra.....	21
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	22
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	23
3.9. Tratamiento estadístico .....	23
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	23

### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	25
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	26
4.3. Prueba de Hipótesis.....	35
4.4. Discusión de resultados.....	39

#### **CONCLUSIONES**

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Estadísticas de fiabilidad, Variable 1. ....	22
<b>Tabla 2.</b> Estadísticas de fiabilidad, Variable 2. ....	22
<b>Tabla 3.</b> Datos del cuestionario de la variable 1 .....	26
<b>Tabla 4.</b> Datos del cuestionario de la variable 2 .....	27
<b>Tabla 5.</b> Variable 1 Transparencia.....	27
<b>Tabla 6.</b> Dimensión 1 Variable 1 Principio de Concurrencia.....	28
<b>Tabla 7.</b> Dimensión 2 Variable 1 Principio de Confidencialidad.....	29
<b>Tabla 8.</b> Dimensión 3 Variable 1 Principio de Proporcionalidad.....	30
<b>Tabla 9.</b> Variable 2 Contratación de Personal. ....	31
<b>Tabla 10.</b> Dimensión 1 Variable 2 Proceso de selección. ....	32
<b>Tabla 11.</b> Dimensión 2 Variable 2 Igualdad de Oportunidades.....	33
<b>Tabla 12.</b> Dimensión 3 Variable 2 Eficiencia Administrativa.....	34
<b>Tabla 13.</b> Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk. ....	35
<b>Tabla 14.</b> Correlaciones no paramétricas Variable 1 Transparencia y Variable 2 Contratación de Personal.....	36
<b>Tabla 15.</b> Correlaciones no paramétricas Variable 2 Contratación de Personal y Dimensión 1 Variable 1 Principio de Concurrencia. ....	37
<b>Tabla 16.</b> Correlaciones no paramétricas Variable 2 Contratación de Personal y Dimensión 2 Variable 1 Principio de Confidencialidad. ....	37
<b>Tabla 17.</b> Correlaciones no paramétricas Variable 2 Contratación de Personal y Dimensión 3 Variable 1 Principio de Proporcionalidad. ....	38

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Variable 1 Transparencia .....	28
<b>Gráfico 2.</b> Dimensión 1 Variable 1 Principio de Concurrencia. ....	29
<b>Gráfico 3.</b> Dimensión 2 Variable 1 Principio de Confidencialidad. ....	30
<b>Gráfico 4.</b> Dimensión 3 Variable 1 Principio de Proporcionalidad. ....	31
<b>Gráfico 5.</b> Variable 2 Contratación de Personal. ....	32
<b>Gráfico 6.</b> Dimensión 1 Variable 2 Proceso de selección.....	33
<b>Gráfico 7.</b> Dimensión 2 Variable 2 Igualdad de Oportunidades.....	34
<b>Gráfico 8.</b> Dimensión 3 Variable 2 Eficiencia Administrativa. ....	35

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

En los últimos años, la transparencia en los procesos de contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha fue objeto de crecientes críticas y descontento por parte de los ciudadanos y postulantes. La falta de claridad en los criterios de selección, la escasa accesibilidad a la información sobre las decisiones de contratación y las recurrentes sospechas de favoritismo y corrupción generaron una percepción negativa sobre la gestión municipal en este ámbito. Esta problemática no solo afectó la imagen y la confianza en la municipalidad, sino que también puso en riesgo la eficiencia y la equidad en la administración pública local.

Las experiencias de otros postulantes en el último proceso de contratación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha ilustraron claramente estos problemas. A pesar de que cumplieron con todos los requisitos establecidos y presentaron postulaciones completas y adecuadas, no recibieron explicaciones claras sobre los criterios utilizados para la selección de personal ni sobre los

resultados finales del proceso. La falta de transparencia y la ausencia de mecanismos adecuados para la rendición de cuentas dejaron a estas personas con una sensación de frustración e incertidumbre, lo que llevó a cuestionar la integridad y la justicia del proceso.

La falta de transparencia en los procesos de contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha generó desconfianza y malestar entre los postulantes y la comunidad en general. Este problema fue especialmente grave debido a sus implicaciones para la eficiencia y la equidad en la gestión pública. La percepción de opacidad y corrupción en la contratación no solo minó la confianza en las instituciones municipales, sino que también pudo haber llevado a la selección de personal menos calificado, afectando negativamente la calidad de los servicios públicos.

La investigación propuesta explicó los efectos de la transparencia en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Al analizar los factores que afectaron la transparencia y evaluar cómo esta influyó en la percepción y la eficiencia de la gestión municipal, se proporcionó una base sólida para recomendar mejoras en los procesos de contratación. La implementación de prácticas transparentes y equitativas resultó esencial para fortalecer la confianza pública y asegurar que el personal seleccionado fuera el más competente y adecuado para satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación temporal**

El estudio se centró en el análisis de los procesos de contratación de personal llevados a cabo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2024. Este período se selecciona para capturar datos actuales y relevantes,

permitiendo una evaluación precisa de las prácticas de transparencia implementadas en el año 2024 entre los meses de julio y octubre.

### **1.2.2. Delimitación espacial**

La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, ubicada en el departamento de Pasco, Perú.

### **1.2.3. Delimitación temática**

El estudio se delimitó al tema de la transparencia en los procesos de contratación de personal. Se investigaron aspectos como la disponibilidad y accesibilidad de la información, los criterios de selección, la rendición de cuentas, y la percepción de los postulantes y la comunidad sobre estos procesos. No se abordaron otros aspectos de la gestión municipal que no estén directamente relacionados con la contratación de personal.

### **1.2.4. Delimitación poblacional**

La población del estudio incluyó a todos los postulantes que participaron en los procesos de contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2024, así como a los funcionarios encargados de estos procesos.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Por qué la transparencia produce efectos en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a. ¿Por qué el principio de concurrencia produce efectos en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024?

- b. ¿Por qué el principio de confidencialidad produce efectos en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024?
- c. ¿Por qué el principio de proporcionalidad produce efectos en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Explicar los efectos de la Transparencia y Contratación de Personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a. Explicar los efectos del principio de concurrencia en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024.
- b. Explicar los efectos del principio de confidencialidad en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024.
- c. Explicar los efectos del principio de proporcionalidad en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

La transparencia en la contratación de personal en las entidades públicas fue un tema crucial para garantizar la eficiencia, la equidad y la confianza de la ciudadanía en la administración pública. En el contexto de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, la falta de transparencia en los procesos de

contratación generó preocupaciones significativas, tanto entre los postulantes como en la comunidad en general. Estas preocupaciones no solo afectaron la percepción pública de la gestión municipal, sino que también pudieron tener repercusiones negativas en la eficiencia operativa y en la equidad del acceso a oportunidades de empleo público.

La investigación sobre la transparencia en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha resultó esencial para abordar las inquietudes de los ciudadanos sobre la equidad y la justicia en los procesos de selección. Una mayor transparencia redujo las sospechas de corrupción y favoritismo, y fomentó la confianza pública en la administración municipal. Al proporcionar recomendaciones basadas en los hallazgos del estudio, esta investigación contribuyó a mejorar la rendición de cuentas y la participación ciudadana en la vigilancia de los procesos de contratación.

Este estudio aportó a la literatura existente sobre transparencia y gestión pública al centrarse en un contexto específico y actual, como fue el caso de la Municipalidad Distrital de Yanacancha en 2024. Al aplicar teorías y conceptos contemporáneos sobre transparencia y contratación de personal, la investigación no solo enriqueció el conocimiento académico sobre estos temas, sino que también ofreció un caso de estudio valioso que pudo ser comparado con otros contextos locales y regionales.

Los resultados de esta investigación tuvieron implicaciones prácticas directas para la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Las recomendaciones basadas en el análisis detallado de los procesos de contratación guiaron la implementación de políticas y prácticas más transparentes y equitativas. Esto, a su vez, mejoró la eficiencia administrativa y

aseguró que el personal seleccionado fuera el más competente y adecuado para las necesidades de la municipalidad.

Una administración pública eficiente y transparente fue fundamental para el desarrollo sostenible y la mejora continua de los servicios públicos. Este estudio proporcionó una base sólida para la implementación de cambios en los procesos de contratación, promoviendo una cultura de transparencia y buen gobierno. La adopción de prácticas transparentes en la contratación de personal sirvió como modelo para otras entidades públicas en la región y en el país, fomentando una mayor responsabilidad y rendición de cuentas en la administración pública.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

### **Acceso a la Información:**

Una de las principales limitaciones de este estudio puede ser el acceso restringido a información detallada y completa sobre los procesos de contratación en la Municipalidad Distrital de Yanacancha. La falta de transparencia y la posible reticencia de los funcionarios municipales a proporcionar datos pueden dificultar la obtención de información crucial para el análisis. Esto podría afectar la capacidad de realizar un diagnóstico preciso y detallado de los procesos de contratación.

### **Representatividad de la Muestra:**

La investigación se centrará en los postulantes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2024. Sin embargo, la muestra puede no ser completamente representativa de todos los postulantes de la región o de otros períodos de tiempo. Esta limitación puede afectar la generalización de los

hallazgos y la aplicabilidad de las recomendaciones a otros contextos o municipios.

**Percepciones y Sesgos:**

Los encuestados pueden proporcionar respuestas que consideren socialmente aceptables o que reflejen sus propias experiencias y opiniones, lo que podría limitar la objetividad de los datos recopilados y afectar la interpretación de los resultados.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **Internacional**

Bautista (2016), en su investigación titulada “El principio de transparencia en la contratación estatal en Colombia” presentando su conclusión de la siguiente manera.

El trabajo de investigación buscaba examinar la normatividad de la Contratación estatal si cumplía con el principio de transparencia, al realizar el recorrido normativo se estableció que el principio tiene tres características fundamentales para su aplicación en las normas de la contratación, la primera es que la escogencia del contratista sea de forma natural que no existan intereses diferentes a cumplir la necesidad de la entidad, el segundo que el proceso este sujeto al principio de publicidad en este caso que sea publicado en el SECOP y que en los procesos de licitación se hagan publicaciones de invitación y el tercer aspecto que cumpla con el principio de selección objetiva.

Entonces podemos decir que las normas de la contratación en su mayoría cumplen con estos preceptos, en la exploración que se hizo se determinó que el mecanismo de selección de Urgencia Manifiesta no cumplía con el principio ya que no había una publicación del proceso, ni tampoco selección objetiva ya que la entidad lo hace arbitrariamente con el fin de que el bien o servicio que se está satisfaciendo no se detenga.

Al contrario que otros mecanismos que se evaluaron al detalle se determinaron que aunque limitaban el principio de transparencia estaban ajustados a otros principios Constitucionales los cuales garantizaban la eficiencia y la eficacia de las funciones del Estado por tal motivo no eran en esencia contrarios al principio de transparencia.

En otras palabras el ordenamiento jurídico el principio de transparencia está inmerso en el “pero”, es necesario que las entidades de control competentes a los procesos de contratación estén más presentes y su actividad sea más efectiva para que las entidades en su actuar hagan uso de este principio y cumplan con todos los requisitos exigidos en esta materia.

De acuerdo a lo anterior es de acotar que se evidenciaron problemas de fondo que pueden afectar la contratación y que van a permitir que los funcionarios transformen el principio de transparencia para su beneficio, como lo es los cambios constantes de las normas, en este trabajo se relacionaron las normas que se han expedido para la contratación estatal desde la ley 80 y han sido muchas que cada año se modifican o se derogan, incluso se publican y en el mismo año son derogadas.

Por otro lado la excesiva regulación del Estado en materia de contratación estatal permite que los funcionarios de turno desconozcan la norma y realicen contrataciones fuera de la ley.

Por otra parte los actos de corrupción están ligados a la política y democracia del país los funcionarios de cargos por elección popular que son en muchas ocasiones ordenadores del gasto están hay con un solo objetivo acumular riqueza y devolver favores a los empresarios que apoyaron sus campañas políticas o posicionar sus propias empresas o de familiares, aunque la ley provee todas estas actuaciones hacen usos de otras herramientas jurídicas para apropiarse de los recursos públicos, en este caso es una cuestión cultural más que jurídica.

### **Nacional**

Mendoza (2022), en su investigación titulada “Gestión de Contrataciones y Transparencia en una Entidad pública, Ayacucho, 2021” concluyendo su investigación de la siguiente manera:

Primera Se logró establecer que existe una relación Rho de Spearman de 0,757 entre la variable “Gestión de contrataciones y la transparencia”, lo cual indica que la correlación entre ambas es alta, además el valor p calculado es de 0.000, indicando además que esta relación es significativa.

Segunda Se logró establecer que existe una relación Rho de Spearman de 0,770 entre la dimensión “programación y la transparencia”, lo cual indica que la correlación entre ambas es alta, además el valor p calculado es de 0.000, indicando además que esta relación es significativa.

Tercera Se logró establecer que existe una relación Rho de Spearman de 0,326 entre la dimensión “selección y la transparencia”, lo cual indica que la

correlación entre ambas es baja, además el valor p calculado es de 0.003, indicando además que esta relación es significativa.

Cuarta Se logró establecer que existe una relación Rho de Spearman de 0,741 entre la dimensión “ejecución contractual y la transparencia”, lo cual indica que la correlación entre ambas es alta, además el valor p calculado es de 0.000, indicando además que esta relación es significativa.

### **Regional**

A pesar de una exhaustiva búsqueda en diversos repositorios académicos de las principales instituciones de educación superior de la región, no se ha identificado ninguna investigación previa que aborde de manera específica la temática que se está desarrollando en este estudio.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Transparencia.**

La transparencia es un tema relevante en la actualidad debido a que es demandada por la sociedad. La tendencia al incremento de la transparencia viene originada por el asentamiento de la democracia en el mundo occidental, lo que ha provocado la solicitud del libre acceso y movilidad de la información por parte de la sociedad y por las evidencias que apuntan que existe una relación directa entre transparencia y competitividad. (Perramon, 2013)

El artículo trata, desde un punto de vista general, cómo ha evolucionado la transparencia desde sus orígenes y la situación actual en tres entes básicos de la economía: los gobiernos, las administraciones públicas y las empresas.

Las conclusiones apuntan que, aunque se han producido avances, queda todavía mucho camino por recorrer en este campo.

### **2.2.1.1. Transparencia de Gobierno.**

La transparencia de gobierno se refiere a la práctica de hacer que la información y los procesos gubernamentales sean accesibles y comprensibles para el público. Esto implica la apertura y la rendición de cuentas por parte de las entidades públicas, permitiendo que los ciudadanos tengan conocimiento sobre cómo se toman las decisiones, cómo se manejan los recursos y cómo se implementan las políticas. La transparencia es fundamental para la democracia, ya que fomenta la confianza pública, reduce la corrupción y mejora la eficiencia y la eficacia de la administración pública.

### **2.2.1.2. Gestión Transparente.**

La gestión transparente es una práctica de administración que se basa en la apertura y la rendición de cuentas, asegurando que las actividades, decisiones y políticas de una organización sean accesibles y comprensibles para todas las partes interesadas. Esta práctica es fundamental en el sector público, aunque también se aplica en el ámbito privado y en organizaciones no gubernamentales. La gestión transparente busca promover la confianza, la eficiencia y la equidad, minimizando las oportunidades para la corrupción y el mal uso de recursos.

### **2.2.2. Contratación de personal**

El contratar a los empleados más idóneos, es una prioridad para las organizaciones, ya que las decisiones acertadas de selección permitirán saber quién es la o las personas apropiadas para su contratación. Esto por supuesto debe ser realizado por personal competente, ya que de ello depende el clima de la

organización, el liderazgo, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral al estar en el puesto idóneo con la persona idónea, entre otras tantas características.

Para que la función de la selección se realice adecuadamente, es necesario que todas las partes de la organización, como candidatos, conozcan el procedimiento que se requiere para realizar la selección, el cual debe ser de acuerdo a Guth (2014) válido, objetivo, estandarizado y ético para que cumpla con todas las normas establecidas en el logro de obtener a la persona o personas idóneas para el puesto.

### **2.2.3. Información Asimétrica**

La información asimétrica es una situación en la que una de las partes en una transacción posee más o mejor información que la otra. Esta desigualdad en la información puede llevar a decisiones subóptimas y a problemas de mercado como la selección adversa y el riesgo moral. La teoría de la información asimétrica ha sido ampliamente estudiada en economía y ha sido fundamental para entender diversas dinámicas en mercados y organizaciones.

### **2.2.4. Democracia Participativo**

La democracia participativa es un modelo de gobernanza que enfatiza la participación directa de los ciudadanos en la toma de decisiones políticas y en la gestión de los asuntos públicos. A diferencia de la democracia representativa, donde los ciudadanos eligen a representantes que toman decisiones en su nombre, la democracia participativa busca involucrar a los ciudadanos de manera más directa y activa en el proceso político.

### **2.2.5. Teoría del Capital Humano**

La teoría del capital humano es un enfoque económico que considera a las personas y sus habilidades, conocimientos y capacidades como un tipo de capital.

Este capital humano es crucial para el crecimiento económico y el desarrollo, ya que mejora la productividad y la eficiencia tanto a nivel individual como colectivo. Esta teoría fue popularizada por economistas como Gary Becker y Theodore Schultz en la década de 1960 y ha sido fundamental para entender la inversión en educación y formación.

#### **2.2.6. Igualdad de Oportunidades**

La igualdad de oportunidades es un principio fundamental que sostiene que todas las personas deben tener las mismas posibilidades de alcanzar el éxito y realizar sus potencialidades, sin importar su origen socioeconómico, género, etnia, religión u otras características personales. Este concepto es crucial para una sociedad justa y equitativa, ya que busca eliminar las barreras estructurales y sociales que impiden a ciertos grupos acceder a recursos y oportunidades en condiciones de igualdad.

#### **2.2.7. Ajuste Persona-Organización**

El ajuste persona-organización (APO) es un concepto que se refiere a la compatibilidad entre un individuo y una organización en términos de valores, cultura, objetivos y características. Este ajuste es crucial para el bienestar y el desempeño del empleado, así como para la efectividad organizacional. Un buen ajuste puede resultar en mayor satisfacción laboral, menor rotación de personal y mayor compromiso organizacional, mientras que un mal ajuste puede llevar a conflictos, estrés y baja productividad.

#### **2.2.8. Motivación y Satisfacción Laboral**

La motivación laboral se refiere a las fuerzas internas y externas que impulsan a un individuo a actuar de manera específica en el contexto de su trabajo. Es un proceso dinámico que influye en la dirección, intensidad y

persistencia del comportamiento laboral. Las teorías de la motivación laboral intentan explicar por qué los empleados se comportan de ciertas maneras y cómo se puede influir en su comportamiento para mejorar el rendimiento organizacional.

La satisfacción laboral, por otro lado, se refiere al grado de contento y bienestar que un individuo experimenta en relación con su trabajo. Es una actitud general hacia el empleo, que refleja cuánto disfrutan los empleados de sus tareas y condiciones laborales. La satisfacción laboral puede influir en una serie de resultados organizacionales, incluidos el rendimiento, la rotación de personal y el compromiso organizacional

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **2.3.1. Transparencia**

La transparencia se refiere a la claridad y accesibilidad de la información relacionada con los procesos y decisiones dentro de una organización.

### **2.3.2. Contratación de Personal**

La contratación de personal es el proceso mediante el cual una organización identifica, evalúa y selecciona candidatos para ocupar puestos de trabajo. Este proceso abarca varias etapas, que incluyen la definición del perfil del puesto, la publicación de la oferta de empleo, la recepción y revisión de solicitudes, las entrevistas, las pruebas de evaluación y la decisión final de contratación. La contratación efectiva no solo se centra en cubrir las vacantes, sino en encontrar a los candidatos que mejor se ajusten a las necesidades y cultura de la organización.

### **2.3.3. Ética en la Contratación**

La ética en la contratación se refiere a la aplicación de principios morales y normativos en el proceso de selección de personal. Esto incluye la justicia, la equidad y la no discriminación en todas las etapas del proceso de contratación. La ética en la contratación asegura que todos los candidatos sean tratados con respeto y dignidad, y que las decisiones de selección se basen en méritos y competencias, no en favoritismos o prejuicios.

### **2.3.4. Rendición de Cuentas**

La rendición de cuentas es el proceso mediante el cual las organizaciones y sus miembros son responsables de sus acciones y decisiones, especialmente en lo que respecta a la gestión de recursos y la implementación de políticas. En la contratación de personal, la rendición de cuentas implica que los responsables del proceso deben justificar y documentar sus decisiones, proporcionando una base clara y razonable para la selección o rechazo de candidatos. Esto refuerza la transparencia y permite auditorías y revisiones para asegurar la integridad del proceso.

### **2.3.5. Igualdad de Oportunidades**

La igualdad de oportunidades en la contratación se refiere al principio de que todos los candidatos deben tener las mismas posibilidades de ser considerados para un puesto de trabajo, sin discriminación basada en raza, género, religión, edad, discapacidad u otros factores no relacionados con el desempeño laboral. Este principio es fundamental para asegurar un proceso de selección justo y equitativo, y para promover la diversidad y la inclusión dentro de la organización.

### **2.3.6. Meritocracia**

La meritocracia es un sistema de gestión y promoción basado en el mérito y el desempeño individual. En el contexto de la contratación de personal, la meritocracia implica que los candidatos sean seleccionados y promovidos en función de sus habilidades, experiencia y logros, y no por conexiones personales o políticas. La meritocracia es esencial para asegurar que las decisiones de contratación se basen en criterios objetivos y justos, contribuyendo a la eficiencia y efectividad organizacional.

### **2.3.7. Procedimientos de Selección**

Los procedimientos de selección son las metodologías y técnicas utilizadas para evaluar a los candidatos durante el proceso de contratación. Estos procedimientos pueden incluir entrevistas estructuradas, pruebas psicométricas, evaluaciones de competencias, y verificaciones de antecedentes. La implementación de procedimientos de selección transparentes y bien definidos ayuda a asegurar que las decisiones de contratación sean basadas en evidencia y alineadas con los requisitos del puesto.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Los efectos producidos en la contratación de personal se deben a la transparencia de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024.

### **2.4.2. Hipótesis específica**

- a. Los efectos producidos en la contratación de personal se deben al principio de concurrencia de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024.

- b. Los efectos producidos en la contratación de personal se deben al principio de confidencialidad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024.
- c. Los efectos producidos en la contratación de personal se deben al principio de proporcionalidad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024.

## 2.5. Identificación de variables

### Variable de estudio 1 (Transparencia)

- D1. Principio de concurrencia.
- D2. Principio de confidencialidad.
- D3. Principio de proporcionalidad.

### Variable de estudio 2 (Contratación de Personal)

- D1. Proceso de selección.
- D2. Igualdad de oportunidades.
- D3. Eficiencia administrativa.

## 2.6. Definición de operacionalización de variables

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

**Título.** Transparencia en la Contratación de Personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024.

**VARIABLE: TRANSPARENCIA.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
<i>Transparencia.</i>	Grimmelikhuijsen et al. (2013), La transparencia se refiere a la claridad y accesibilidad de la información relacionada con los procesos y decisiones dentro de una organización. En el contexto de la contratación de personal, la transparencia implica que todas las etapas del proceso de selección, desde la publicación de las vacantes hasta la contratación final, sean visibles y comprensibles para todos los interesados. Esto incluye la divulgación de los criterios de selección, los procedimientos de evaluación y los resultados de cada fase del proceso. La transparencia es fundamental para generar confianza y credibilidad en las decisiones organizacionales	Se centrará en la recopilación, análisis e interpretación de datos sin intervenir en el entorno.	Principio de concurrencia.	<b>Escala de razón</b>  0. Nunca. 1. Casi nunca. 2. A veces. 3. Casi siempre. 4. Siempre.
			Principio de confidencialidad.	
			Principio de proporcionalidad.	

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

**Título.** Transparencia en la Contratación de Personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024.

**VARIABLE: CONTRATACIÓN DE PERSONAL.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
<i>Contratación de Personal.</i>	Breugh (2008), La contratación de personal es el proceso mediante el cual una organización identifica, evalúa y selecciona candidatos para ocupar puestos de trabajo. Este proceso abarca varias etapas, que incluyen la definición del perfil del puesto, la publicación de la oferta de empleo, la recepción y revisión de solicitudes, las entrevistas, las pruebas de evaluación y la decisión final de contratación. La contratación efectiva no solo se centra en cubrir las vacantes, sino en encontrar a los candidatos que mejor se ajusten a las necesidades y cultura de la organización.	Se centrará en la recopilación, análisis e interpretación de datos sin intervenir en el entorno.	<div style="text-align: center;">Proceso de selección.</div> <hr/> <div style="text-align: center;">Igualdad de oportunidades.</div> <hr/> <div style="text-align: center;">Eficiencia administrativa.</div>	<b>Escala de razón</b>  0. Nunca. 1. Casi nunca. 2. A veces. 3. Casi siempre. 4. Siempre.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

El presente estudio es de tipo descriptivo, ya que se orienta a observar y detallar cómo se desarrolla el proceso de contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2024, sin intervenir ni modificar las condiciones existentes. Este enfoque permite captar las percepciones de los postulantes y la ciudadanía respecto a la transparencia en dichos procesos, ofreciendo una visión detallada del fenómeno en su contexto natural.

#### **3.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación es descriptivo, ya que se limita a caracterizar y registrar los hechos observables sobre el proceso de contratación de personal, sin establecer relaciones causales ni correlaciones complejas. Este nivel es coherente con los objetivos planteados, centrados en describir percepciones sobre la transparencia institucional.

### **3.3. Métodos de investigación**

Se utilizó el método inductivo, ya que este permite generar conclusiones generales a partir de la observación de casos particulares. A partir del análisis de las experiencias y percepciones de los postulantes sobre la transparencia en los procesos de contratación, se buscará identificar patrones y generar inferencias que contribuyan a mejorar la gestión pública local.

### **3.4. Diseño de investigación**

El diseño de investigación descriptivo – correlacional para el estudio titulado “Transparencia y Contratación de Personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024” se enfocará en observar, describir y documentar las características y percepciones relacionadas con la transparencia en el proceso de contratación en la entidad mencionada.

### **3.5. Población y muestra**

**Población.** 36 postulantes a cargos administrativos en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024.

**Muestra.** Se seleccionó una muestra de 22 postulantes, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la disponibilidad y accesibilidad de los participantes durante el período de aplicación de los instrumentos.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Cuestionario**

Se empleó un cuestionario, compuesto por 15 ítems por cada variable, elaborados con base en los objetivos de la investigación. Las preguntas fueron cerradas, de tipo Likert, para facilitar su cuantificación y análisis posterior. El instrumento fue aplicado de forma presencial a los postulantes seleccionados.

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos en gestión pública y metodología de investigación. Para garantizar la confiabilidad del cuestionario, se aplicó una prueba piloto y se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach con el software SPSS.

*Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad, Variable 1.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	15

Fuente: Programa estadístico de spss. Elaboración propia.

**Estadísticas de fiabilidad de la Variable 1:** El análisis de fiabilidad para la Variable 1 arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.913, con un total de 15 ítems. Este valor indica un alto nivel de consistencia interna, lo cual sugiere que los ítems del cuestionario son altamente confiables para evaluar los aspectos asociados a esta variable.

*Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad, Variable 2.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	15

Fuente: Programa estadístico de spss. Elaboración propia.

**Estadísticas de fiabilidad de la Variable 2:** Para la Variable 2, el Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.911, también con 15 ítems. Este resultado refleja una consistencia interna excelente, lo que respalda la fiabilidad del instrumento utilizado para medir esta variable.

Ambos valores de Alfa de Cronbach, superiores a 0.9, demuestran que los instrumentos diseñados son altamente confiables. Estos resultados aseguran que los datos recopilados serán estables y precisos, permitiendo un análisis riguroso de las variables involucradas en el estudio.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

El análisis estadístico descriptivo es una técnica utilizada para resumir y organizar los datos de manera que sea más fácil interpretarlos. Se centra en describir las características básicas de un conjunto de datos mediante medidas numéricas y visuales.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

En esta investigación, el tratamiento estadístico se llevará a cabo utilizando los programas SPSS y Excel. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) permitirá realizar análisis estadísticos detallados y precisos, como pruebas de hipótesis, análisis descriptivos, y la exploración de las correlaciones entre las variables estudiadas. Por otro lado, Excel será útil para la organización, limpieza y presentación de datos, así como para realizar cálculos preliminares y gráficos que faciliten la interpretación visual de los resultados.

Ambas herramientas contribuirán a un análisis exhaustivo, asegurando que los datos sean procesados de manera efectiva y que las conclusiones derivadas estén fundamentadas en un riguroso análisis estadístico.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

**Consentimiento Informado.** El consentimiento informado es un principio ético fundamental que asegura que los participantes comprendan plenamente la naturaleza, el propósito y los posibles riesgos de la investigación antes de participar.

**Consentimiento Informado.** El consentimiento informado es un principio ético fundamental que asegura que los participantes comprendan plenamente la naturaleza, el propósito y los posibles riesgos de la investigación antes de participar.

**Minimización de Daños.** Minimizar los daños implica tomar medidas para evitar o reducir cualquier posible daño físico, emocional o psicológico a los participantes.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

El trabajo de campo de esta investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco, durante el año 2024. Para obtener datos precisos y relevantes sobre la transparencia en los procesos de contratación de personal, se realizaron diversas actividades de recolección de información donde ocurren los fenómenos estudiados.

La recopilación de datos se realizó de manera presencial y en línea, dependiendo de la disponibilidad y accesibilidad de los participantes. Se llevaron a cabo visitas a las oficinas municipales para comprender mejor los procedimientos de contratación y para distribuir los cuestionarios a los involucrados. Además, se utilizaron medios digitales para llegar a un número más amplio de participantes, garantizando así una muestra representativa y diversa.

El trabajo de campo también incluyó la observación directa de los procesos administrativos y la revisión de documentos oficiales que pudieran aportar información valiosa sobre los procedimientos de contratación. Esto

permitió tener un enfoque integral y obtener datos que no solo provienen de las percepciones de los participantes, sino también de las prácticas documentadas.

A lo largo del proceso, se garantizaron principios éticos, como el consentimiento informado de los participantes, la confidencialidad de las respuestas y el respeto a la integridad de los datos recopilados. Esta fase del estudio proporcionó una base sólida para el análisis posterior y permitió obtener una comprensión profunda de la problemática investigada.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

*Tabla 3. Datos del cuestionario de la variable 1*

Postulante	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4
2	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
3	4	3	5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
6	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
8	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
9	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3
10	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4
12	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2
13	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
14	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4
16	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3
17	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
20	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4
21	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4
22	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3

Fuente: Programa estadístico de spss. Elaboración propia.

**Tabla 4. Datos del cuestionario de la variable 2**

Postulante	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4
2	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4
5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4
6	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4
7	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
8	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4
9	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4
11	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
13	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
14	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4
15	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5
16	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4
19	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2
21	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4
22	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3

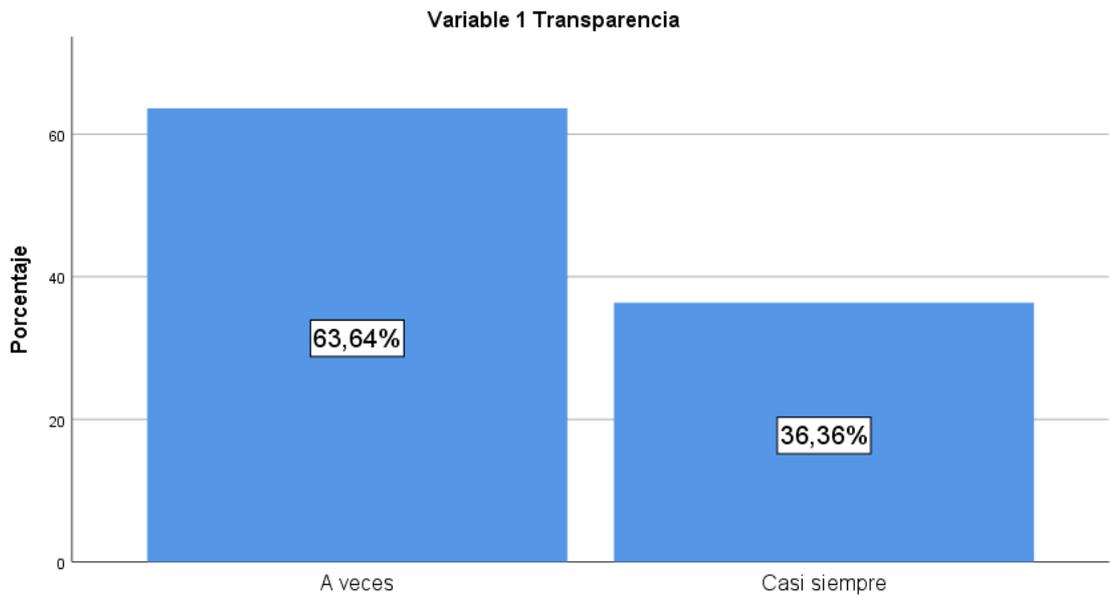
Fuente: Programa estadístico de spss. Elaboración propia.

**Tabla 5. Variable 1 Transparencia**

Variable 1 Transparencia		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	14	63,6
	Casi siempre	8	36,4
	Total	22	100,0

Fuente: Tabla 3. Datos del cuestionario de la variable 1.

**Gráfico 1. Variable 1 Transparencia**



Fuente: *Tabla 5. Variable 1 Transparencia.*

### **Interpretación**

En la Tabla 5 y el Gráfico 1, se observa que el 63.6% de los encuestados considera que la transparencia en los procesos de contratación de la Municipalidad Distrital de Yanacancha se da “A veces”, mientras que un 36.4% percibe que esta ocurre “Casi siempre”.

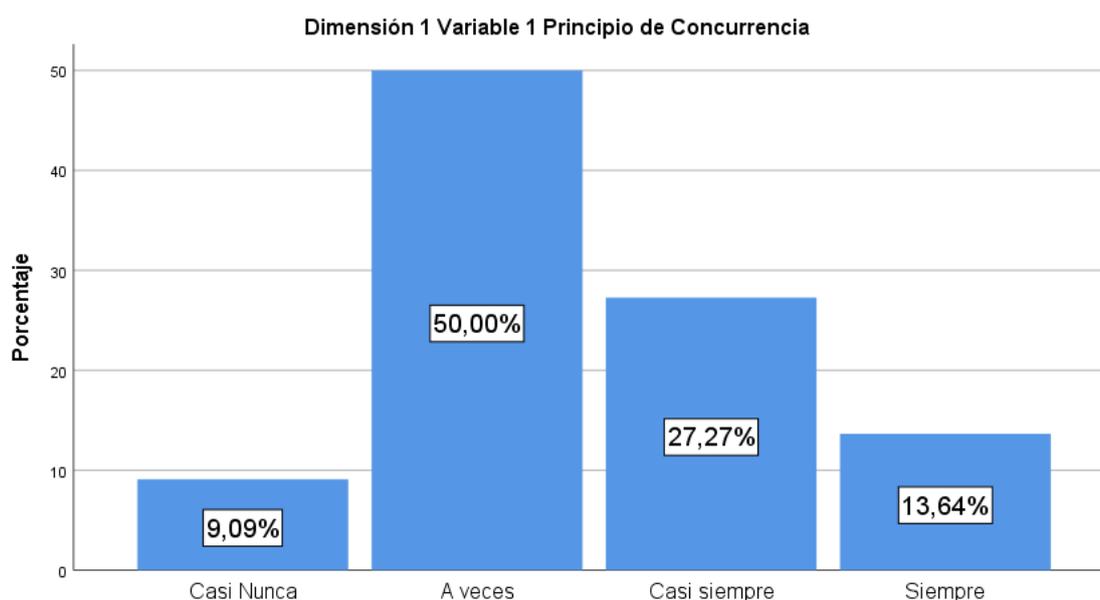
Estos resultados indican una percepción mayoritaria de inconsistencia en la aplicación de medidas transparentes, lo cual evidencia la necesidad de fortalecer y regular las prácticas de transparencia para generar mayor confianza y credibilidad entre los ciudadanos.

**Tabla 6. Dimensión 1 Variable 1 Principio de Concurrencia.**

<b>Dimensión 1 Variable 1 Principio de Concurrencia</b>			
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	
Válido	Casi Nunca	2	9,1
	A veces	11	50,0
	Casi siempre	6	27,3
	Siempre	3	13,6
	Total	22	100,0

Fuente: *Tabla 3. Datos del cuestionario de la variable 1.*

**Gráfico 2. Dimensión 1 Variable 1 Principio de Concurrencia.**



Fuente: *Tabla 6. Dimensión 1 Variable 1 Principio de Concurrencia.*

### Interpretación

En la Tabla 6 y el Gráfico 2, se evidencia que el 50.0% de los encuestados percibe el cumplimiento del “Principio de Concurrencia” en los procesos de contratación de la Municipalidad Distrital de Yanacancha solo “A veces”, mientras que un 27.3% lo considera “Casi siempre” y un 13.6% “Siempre”. Un pequeño 9.1% indica que este principio se cumple “Casi nunca”.

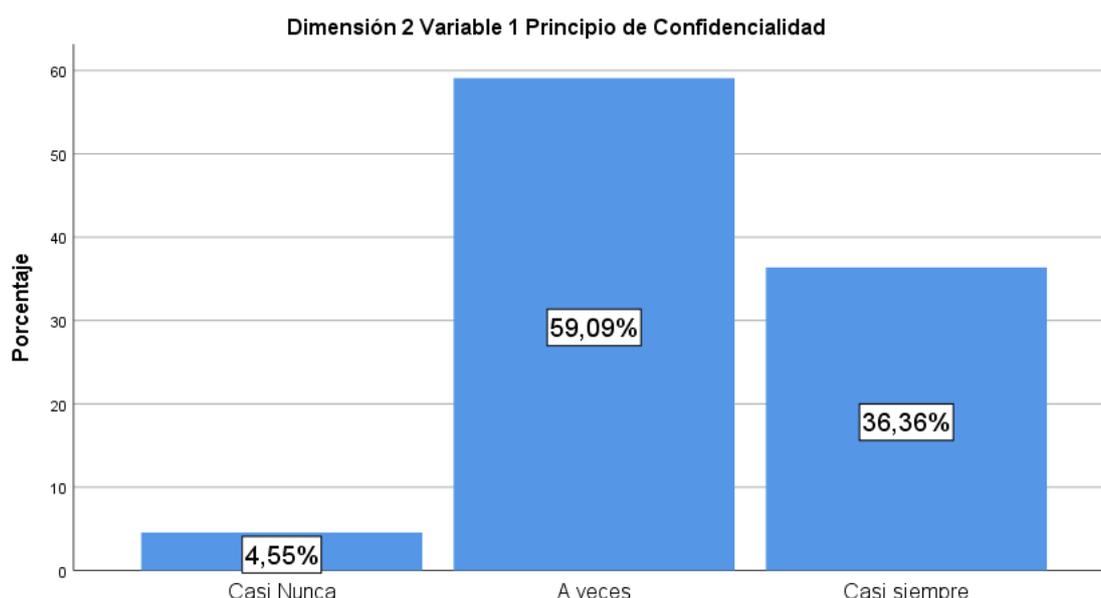
Estos resultados revelan que existe una percepción generalizada de que el principio no se aplica de manera consistente, lo que resalta la necesidad de mejorar y regular su implementación para garantizar procesos más justos y equitativos.

**Tabla 7. Dimensión 2 Variable 1 Principio de Confidencialidad.**

Dimensión 2 Variable 1 Principio de Confidencialidad		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	4,5
	A veces	13	59,1
	Casi siempre	8	36,4
	Total	22	100,0

Fuente: *Tabla 3. Datos del cuestionario de la variable 1.*

**Gráfico 3. Dimensión 2 Variable 1 Principio de Confidencialidad.**



Fuente: *Tabla 7. Dimensión 2 Variable 1 Principio de Confidencialidad.*

### Interpretación

En la Tabla 7 y el Gráfico 3, se muestra que el 59.1% de los encuestados considera que el “Principio de Confidencialidad” en los procesos de contratación de la Municipalidad Distrital de Yanacancha se cumple solo “A veces”, mientras que un 36.4% señala que se cumple “Casi siempre” y un 4.5% opina que se cumple “Casi nunca”.

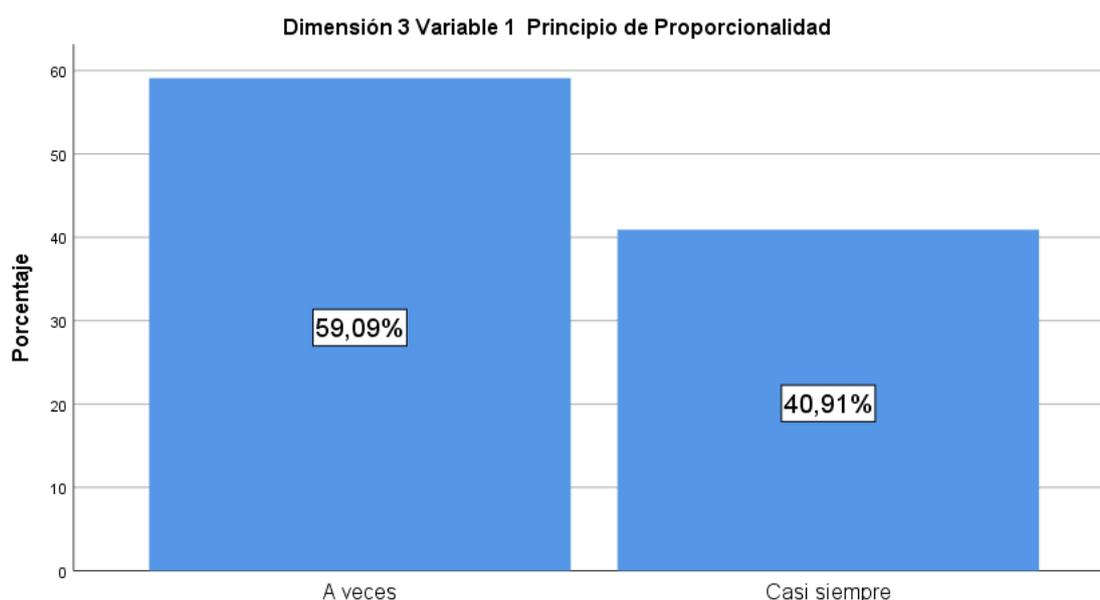
Estos datos sugieren que, aunque hay cierta confianza en la aplicación de este principio, persisten dudas significativas sobre su consistencia, lo cual indica la necesidad de fortalecer las políticas de confidencialidad para proteger adecuadamente la información durante los procesos de selección.

**Tabla 8. Dimensión 3 Variable 1 Principio de Proporcionalidad.**

Dimensión 3 Variable 1 Principio de Proporcionalidad		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	13
	Casi siempre	9
	Total	22
		59,1
		40,9
		100,0

Fuente: *Tabla 3. Datos del cuestionario de la variable 1.*

**Gráfico 4. Dimensión 3 Variable 1 Principio de Proporcionalidad.**



Fuente: *Tabla 8. Dimensión 3 Variable 1 Principio de Proporcionalidad.*

### **Interpretación**

En la Tabla 8 y el Gráfico 4, se refleja que el 59.1% de los encuestados percibe que el “Principio de Proporcionalidad” en los procesos de contratación de la Municipalidad Distrital de Yanacancha se aplica “A veces”, mientras que un 40.9% considera que se cumple “Casi siempre”.

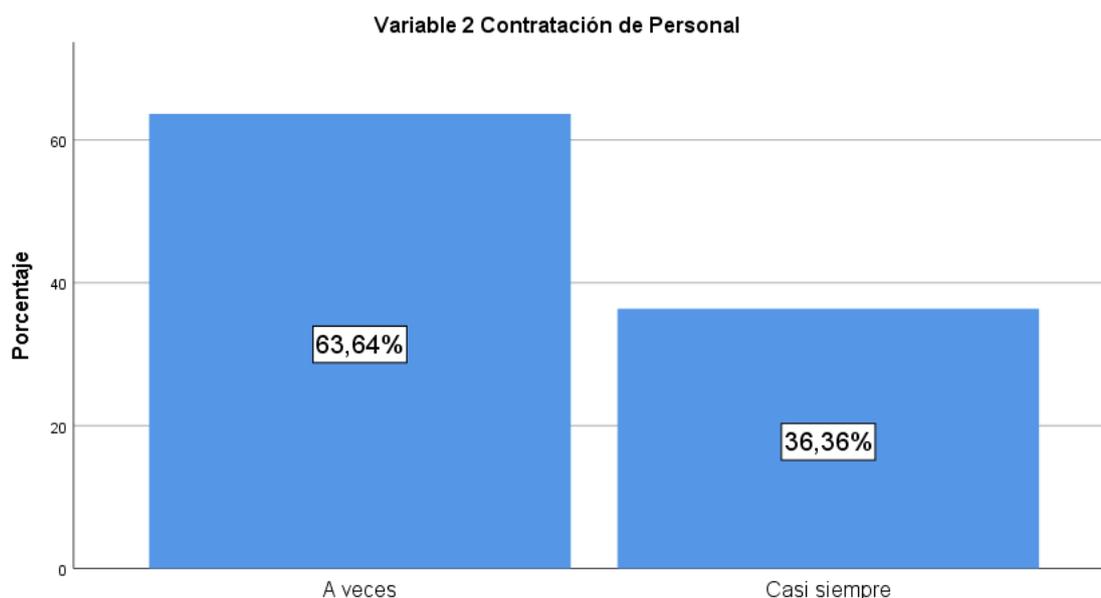
Esto indica que existe una percepción predominante de irregularidad en la aplicación de este principio, lo cual evidencia la necesidad de establecer mecanismos más claros y consistentes para asegurar que las decisiones tomadas sean siempre proporcionales y adecuadas en función de los requisitos del proceso.

**Tabla 9. Variable 2 Contratación de Personal.**

<b>Variable 2 Contratación de Personal</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Válido A veces	14	63,6
Válido Casi siempre	8	36,4
Total	22	100,0

Fuente: *Tabla 4. Datos del cuestionario de la variable 2.*

**Gráfico 5. Variable 2 Contratación de Personal.**



Fuente: *Tabla 9. Variable 2 Contratación de Personal.*

### Interpretación

En la Tabla 9 y el Gráfico 5, se observa que el 63.6% de los encuestados percibe que la “Contratación de Personal” en la Municipalidad Distrital de Yanacancha se realiza “A veces”, mientras que un 36.4% considera que se lleva a cabo “Casi siempre”.

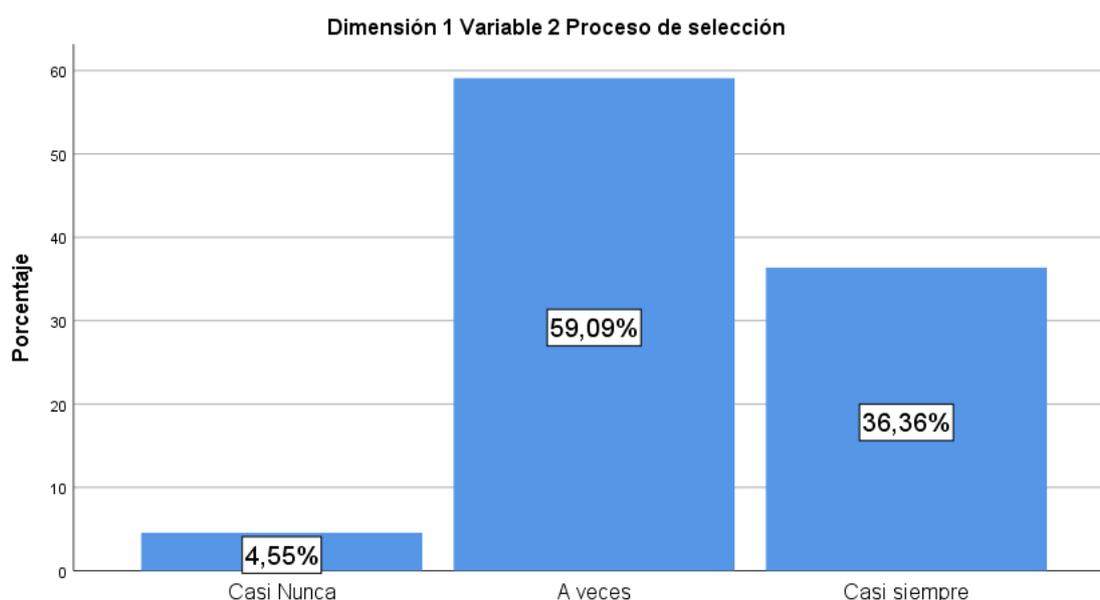
Estos resultados sugieren que existe una percepción mayoritaria de que los procesos de contratación no son completamente transparentes ni consistentes, lo que indica la necesidad de mejorar la claridad y equidad en los procedimientos de selección para garantizar que sean más justos y eficientes.

**Tabla 10. Dimensión 1 Variable 2 Proceso de selección.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	4,5
	A veces	13	59,1
	Casi siempre	8	36,4
	Total	22	100,0

Fuente: *Tabla 4. Datos del cuestionario de la variable 2.*

**Gráfico 6. Dimensión 1 Variable 2 Proceso de selección.**



Fuente: *Tabla 10. Dimensión 1 Variable 2 Proceso de selección.*

### Interpretación

En la Tabla 10 y el Gráfico 6, se observa que el 59.1% de los encuestados considera que el “Proceso de Selección” en la Municipalidad Distrital de Yanacancha se lleva a cabo “A veces”, mientras que un 36.4% opina que se realiza “Casi siempre” y un 4.5% indica que ocurre “Casi nunca”.

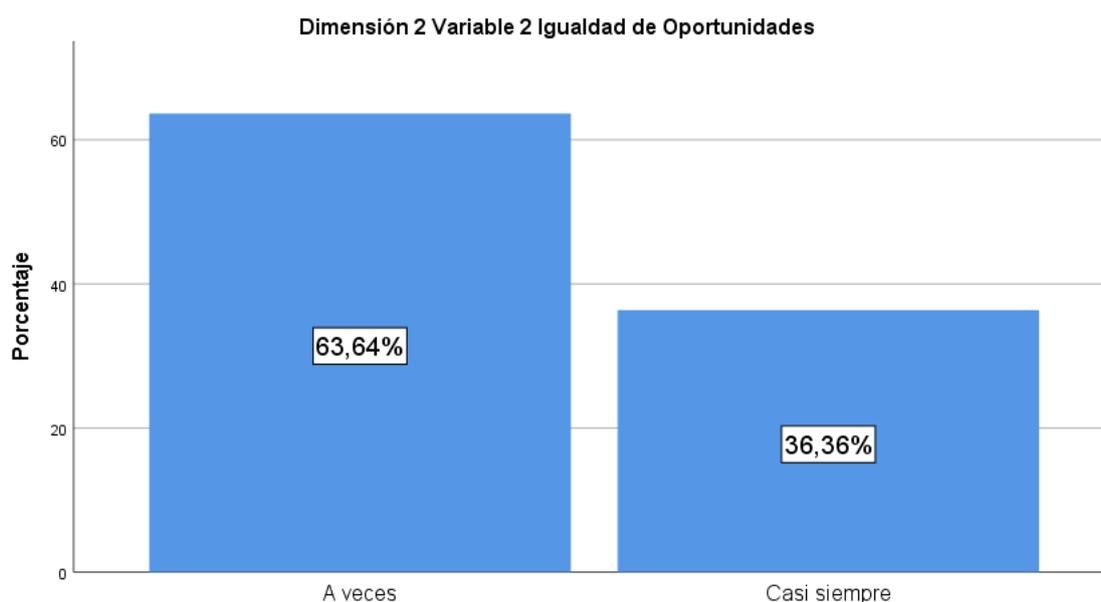
Estos datos sugieren que, si bien una parte de los encuestados percibe que el proceso es relativamente adecuado, una mayoría considera que aún persisten deficiencias en la aplicación consistente y justa de los procedimientos, lo que resalta la necesidad de mejorar la transparencia y la equidad en el proceso de selección de personal.

**Tabla 11. Dimensión 2 Variable 2 Igualdad de Oportunidades.**

Dimensión 2 Variable 2 Igualdad de Oportunidades		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	14	63,6
	Casi siempre	8	36,4
	Total	22	100,0

Fuente: *Tabla 4. Datos del cuestionario de la variable 2.*

**Gráfico 7. Dimensión 2 Variable 2 Igualdad de Oportunidades.**



Fuente: *Tabla 11. Dimensión 2 Variable 2 Igualdad de Oportunidades.*

### Interpretación

En la Tabla 11 y el Gráfico 7, se muestra que el 63.6% de los encuestados considera que hay “Igualdad de Oportunidades” en los procesos de contratación de la Municipalidad Distrital de Yanacancha “A veces”, mientras que un 36.4% opina que se cumple “Casi siempre”.

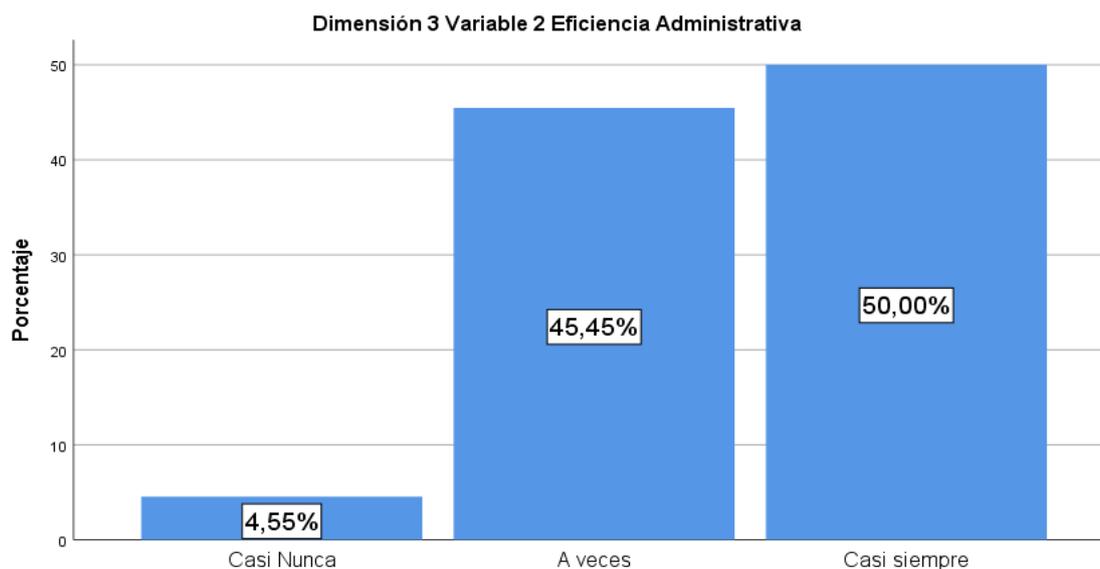
Estos resultados sugieren que, aunque algunos consideran que la igualdad de oportunidades se respeta de manera frecuente, existe una percepción generalizada de que aún hay aspectos del proceso que no aseguran completamente la equidad, lo que indica la necesidad de reforzar las políticas de igualdad y no discriminación en los procesos de selección.

**Tabla 12. Dimensión 3 Variable 2 Eficiencia Administrativa.**

Dimensión 3 Variable 2 Eficiencia Administrativa		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	4,5
	A veces	10	45,5
	Casi siempre	11	50,0
	Total	22	100,0

Fuente: *Tabla 4. Datos del cuestionario de la variable 2.*

**Gráfico 8. Dimensión 3 Variable 2 Eficiencia Administrativa.**



Fuente: *Tabla 12. Dimensión 3 Variable 2 Eficiencia Administrativa.*

### Interpretación

En la Tabla 12 y el Gráfico 8, se observa que el 50% de los encuestados considera que la “Eficiencia Administrativa” en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha se cumple “Casi siempre”, mientras que un 45.5% opina que ocurre “A veces”, y solo un 4.5% indica que se da “Casi nunca”.

Estos resultados sugieren que, en general, la percepción de la eficiencia administrativa es bastante positiva, con una mayoría destacando que el proceso es eficiente en la mayoría de los casos, aunque aún existen áreas donde la eficiencia puede mejorarse.

### 4.3. Prueba de Hipótesis.

**Tabla 13. Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk.**

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk	Sig.
Variable 1 Transparencia	,819	22	,001
Variable 2 Contratación de Personal	,804	22	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: *Programa estadístico SPSS. Elaboración Propia.*

### Interpretación

En la prueba de normalidad realizada mediante el Shapiro-Wilk para las variables “Transparencia” y “Contratación de Personal”, los resultados obtenidos fueron un estadístico de 0.819 para la variable 1 y 0.804 para la variable 2, con valores de significancia  $p = 0.001$  para ambas. Dado que el valor de significancia es menor que el umbral de 0.05, se rechaza la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal.

Esto indica que ambas variables no siguen una distribución normal, lo que sugiere que los datos son sesgados y que los análisis posteriores podrían requerir el uso de técnicas estadísticas no paramétricas.

**Tabla 14.** Correlaciones no paramétricas Variable 1 Transparencia y Variable 2 Contratación de Personal.

		Correlaciones no paramétricas	
		Variable 2 Contratación de Personal	
Rho de Spearman	Variable 1 Transparencia	Coefficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	22

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS. Elaboración Propia.

### Interpretación

En la Tabla 14, se presenta la correlación no paramétrica entre la Variable 1 Transparencia y la Variable 2 Contratación de Personal, utilizando el Rho de Spearman. El coeficiente de correlación es 1,000, lo que indica una correlación perfecta positiva entre ambas variables. La significancia bilateral es  $p = .000$ , lo que confirma que la relación observada es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99%.

Esto sugiere que, en este contexto, la transparencia y el proceso de contratación de personal están fuertemente relacionados, indicando que un

aumento en la transparencia está directamente vinculado con la mejora en el proceso de contratación de personal.

**Tabla 15.** *Correlaciones no paramétricas Variable 2 Contratación de Personal y Dimensión 1 Variable 1 Principio de Concurrencia.*

Correlaciones no paramétricas			Dimensión 1 Variable 1 Principio de Concurrencia
Rho de Spearman	Variable 2	Coefficiente de correlación	,863**
	Contratación de Personal	Sig. (bilateral)	,000
		N	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS. Elaboración Propia.

### Interpretación

En la Tabla 15, se presenta la correlación no paramétrica entre la Variable 2 Contratación de Personal y la Dimensión 1 Variable 1 Principio de Concurrencia, utilizando el Rho de Spearman. El coeficiente de correlación es ,863, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables. La significancia bilateral es  $p = ,000$ , lo que confirma que la relación observada es estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99%.

Esto sugiere que una mayor concurrencia en los procesos de contratación de personal está fuertemente asociada con una mejora en la percepción de la transparencia en estos procesos.

**Tabla 16.** *Correlaciones no paramétricas Variable 2 Contratación de Personal y Dimensión 2 Variable 1 Principio de Confidencialidad.*

Correlaciones no paramétricas			Dimensión 2 Variable 1 Principio de Confidencialidad
Rho de Spearman	Variable 2	Coefficiente de correlación	,965**
	Contratación de Personal	Sig. (bilateral)	,000
		N	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS. Elaboración Propia.

### Interpretación

En la Tabla 16, se muestra la correlación no paramétrica entre la Variable 2 Contratación de Personal y la Dimensión 2 Variable 1 Principio de Confidencialidad, utilizando el Rho de Spearman. El coeficiente de correlación es ,965, lo que indica una correlación positiva muy fuerte y significativa entre ambas variables. La significancia bilateral es  $p = ,000$ , lo que confirma que la relación observada es estadísticamente significativa al nivel del 99%.

Esto sugiere que una mayor confidencialidad en los procesos de contratación está estrechamente relacionada con una percepción más favorable y positiva en cuanto a la contratación de personal.

**Tabla 17.** Correlaciones no paramétricas Variable 2 Contratación de Personal y Dimensión 3 Variable 1 Principio de Proporcionalidad.

Correlaciones no paramétricas			Dimensión 3 Variable 1 Principio de Proporcionalidad
Rho de Spearman	Variable 2	Coefficiente de correlación	,909**
	Contratación de	Sig. (bilateral)	,000
	Personal	N	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS. Elaboración Propia.

### Interpretación

En la Tabla 17, se presenta la correlación no paramétrica entre la Variable 2 Contratación de Personal y la Dimensión 3 Variable 1 Principio de Proporcionalidad, utilizando el Rho de Spearman. El coeficiente de correlación es ,909, lo que indica una correlación positiva fuerte y significativa entre ambas variables. La significancia bilateral es  $p = ,000$ , lo que confirma que la relación es estadísticamente significativa al nivel del 99%.

Esto sugiere que el principio de proporcionalidad en los procesos de contratación está fuertemente asociado con una percepción positiva respecto a la contratación de personal.

#### **4.4. Discusión de resultados.**

En base a los resultados obtenidos en las correlaciones de las variables y dimensiones relacionadas con la transparencia y contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, podemos establecer algunas similitudes y contrastes con los hallazgos de investigaciones previas, como las de Bautista (2016) y Mendoza (2022), que también abordan la relación entre la transparencia y los procesos de contratación en el ámbito público.

- 1) Existe una correlación perfecta entre la Variable 1 Transparencia y la Variable 2 Contratación de Personal (1.000), lo que indica que una mayor transparencia en la contratación está estrechamente vinculada con el proceso de selección. Este resultado coincide con Bautista (2016), quien también destaca la importancia de la transparencia en la contratación pública, especialmente en cuanto a selección objetiva y publicidad, lo que fortalece la confianza y eficiencia del proceso.
- 2) El coeficiente de correlación de 0.863 entre la Dimensión 1 Variable 1 Principio de Concurrencia y la Variable 2 Contratación de Personal sugiere que la competencia abierta en la contratación mejora la percepción de transparencia. Este hallazgo es similar al de Mendoza (2022), quien encontró una correlación alta entre gestión de contrataciones y transparencia, evidenciando que la concurrencia fomenta procesos más justos y claros.
- 3) Existe una fuerte correlación de 0.965 entre la Dimensión 2 Variable 1 Principio de Confidencialidad y la Variable 2 Contratación de Personal, lo

que indica que mayor confidencialidad mejora la percepción del proceso. Este resultado coincide con Mendoza (2022), quien subraya que la confidencialidad protege el proceso de manipulación externa, asegurando su transparencia y eficiencia.

- 4) La correlación de 0.909 entre la Dimensión 3 Variable 1 Principio de Proporcionalidad y la Variable 2 Contratación de Personal sugiere que un proceso de contratación proporcional está relacionado con una mayor percepción positiva de la selección. Este hallazgo coincide con Mendoza (2022), quien destaca que la proporcionalidad contribuye a procesos más equilibrados y transparentes, garantizando la justicia en la contratación pública.

## CONCLUSIONES

- 1) La investigación muestra que existe una correlación perfecta entre la transparencia y el proceso de contratación de personal, lo que resalta la importancia de mantener altos estándares de transparencia para garantizar una selección justa y objetiva. Este hallazgo es consistente con lo que señala Bautista (2016), quien también enfatiza la necesidad de procesos transparentes en la contratación pública, con una adecuada publicidad y selección objetiva.
- 2) Se observa una correlación significativa entre la concurrencia en los procesos de contratación y la transparencia, sugiriendo que una competencia abierta mejora la claridad y la justicia en las selecciones. Esta conclusión refuerza los hallazgos de Mendoza (2022), quien indica que una mayor concurrencia en los procesos de contratación promueve una gestión más transparente y eficiente.
- 3) La relación de confidencialidad con el proceso de contratación es muy fuerte, lo que indica que cuando los procesos se gestionan con mayor confidencialidad, los participantes perciben una mayor transparencia. Este resultado respalda la afirmación de Mendoza (2022), quien señala que la confidencialidad resguarda los procesos de influencias externas, favoreciendo así su eficiencia y transparencia.
- 4) La proporcionalidad en los procesos de contratación también se asocia con una percepción positiva de la selección de personal, lo que sugiere que la aplicación equilibrada de los principios en los procedimientos de contratación contribuye a garantizar la equidad. Este resultado está en línea con los hallazgos de Mendoza (2022), quien destaca que la proporcionalidad asegura la justicia en los procesos de contratación pública, promoviendo la transparencia.

## RECOMENDACIONES

- 1) Es esencial implementar medidas que garanticen que todos los procedimientos sean públicos y accesibles para los interesados, tal como se establece en la normativa de contratación pública. La transparencia no solo aumenta la confianza en el sistema, sino que también asegura una selección justa y objetiva, como indica Bautista (2016). Se recomienda utilizar plataformas digitales para facilitar el acceso y seguimiento de las contrataciones.
- 2) Para fomentar una mayor equidad y eficiencia en los procesos de contratación, se debe garantizar una mayor concurrencia entre los participantes. Mendoza (2022) sugiere que la competencia abierta no solo mejora la transparencia, sino que también asegura una selección más objetiva. Se recomienda que las entidades promuevan procesos de licitación que permitan la participación de diversos oferentes y aseguren igualdad de condiciones para todos.
- 3) Es crucial proteger los procesos de contratación de influencias externas o manipulaciones, garantizando un ambiente de confidencialidad durante las etapas más críticas. Esto contribuirá a mejorar la percepción de transparencia y aumentar la confianza de los participantes. Como indica Mendoza (2022), la confidencialidad es un pilar clave para evitar conflictos de intereses y asegurar procesos justos.
- 4) Se recomienda que los procesos de contratación sigan el principio de proporcionalidad para asegurar que las decisiones tomadas estén alineadas con los requisitos y necesidades del proceso. La proporcionalidad garantiza que se seleccionen los proveedores adecuados sin que existan sesgos, contribuyendo a la justicia y transparencia, como destaca Mendoza (2022). Las entidades deben revisar constantemente los criterios de evaluación para mantener este principio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akerlof, G. A. (1970). El mercado de los “limones”: incertidumbre sobre la calidad y el mecanismo del mercado. *Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488 - 500.
- Bannister, F., & Connolly, R. (2011). El problema de la transparencia: una revisión crítica de la apertura en el gobierno electrónico. *Policy & Internet*, 3(1), 1 - 30.
- BAUTISTA ROJAS, A. (2016). *EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL EN COLOMBIA*. UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA, ESPECIALIZACIÓN EN CONTRATACIÓN ESTATAL. BOGOTÁ: UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA.  
[https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4769/Principio\\_transparencia\\_contrataci%  
c3%b3n\\_estatal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4769/Principio_transparencia_contrataci%c3%b3n_estatal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Becker, G. S. (1964). *Capital humano: un análisis teórico y empírico, con especial referencia a la educación*. Universidad de Chicago.
- Bovens, M. (2007). Análisis y evaluación de la rendición de cuentas: un marco conceptual. *European Law Journal*, 13(4), 447 - 468.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano*. Springer.
- Dryzek, J. S. (2000). *Democracia deliberativa y más allá: liberales, críticos, contestaciones*. Universidad de Oxford.
- Fung, A. (2015). Devolver al público a la gobernanza: los desafíos de la participación ciudadana y su futuro. *Public Administration Review*, 75(4), 513 - 522.
- Grimmelikhuijsen, S. (2012). Vincular transparencia, conocimiento y confianza ciudadana en el gobierno: un experimento. *International Review of Administrative Sciences*, 78(1), 50-73.

- Heath, A. (2014). *Igualdades y desigualdades en el mercado laboral*. En A. Heath & Y. Brinbaum (Eds.), *Logros desiguales: desigualdades educativas étnicas en diez países occidentales* (págs. 21-44). Universidad de Oxford.
- Kristof, A. L. (1966). Ajuste persona-organización: una revisión integradora de sus conceptualizaciones, medición e implicaciones. *Personnel Psychology*, 49(1), 1 - 49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consecuencias del ajuste de los individuos en el trabajo: un metanálisis del ajuste persona-trabajo, persona-organización, persona-grupo y persona-supervisor. *Personnel Psychology*, 58(2), 281 - 342.
- Locke, E. A. (1976). *La naturaleza y causas de la satisfacción laboral*. En M. D. Dunnette (Ed.), *Manual de psicología industrial y organizacional* (págs. 1297-1349). Rand McNally.
- Meijer, A. J. (2014). *Transparencia*. En M. Bovens, R. E. Goodin y T. Schillemans (Eds.), *The Oxford Handbook of Public Accountability*. Oxford University.
- Mendoza Gutierrez, A. E. (2022). *Gestión de Contrataciones y Transparencia en una Entidad pública, Ayacucho, 2021*. Universidad César Vallejo, ESCUELA DE POSGRADO. LIMA: Universidad César Vallejo.
- Pateman, C. (1970). *Participación y teoría democrática*. Universidad de Cambridge.
- Roberts, A. (2018). *La lógica de la disciplina: el capitalismo global y la arquitectura del gobierno*. Universidad de Oxford.
- Roemer, J. E. (1998). *Igualdad de oportunidades*. Universidad de Harvard.
- Schultz, T. W. (1961). Inversión en capital humano. *The American Economic Review*, 51(1), 1 - 17.

Spence, M. (1973). Señalización del mercado laboral. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355 - 374.

## **ANEXOS**

**Instrumento de Recolección de Datos**  
**ENCUESTA DE LA INVESTIGACIÓN**

Transparencia y Contratación de Personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha,  
Pasco - 2024.

Este trabajo será netamente confidencial y anónimo para la protección de la identidad y la información personal de los participantes durante y después del estudio.

A continuación se presentan cinco preguntas para cada dimensión.

La escala de Likert utilizada será: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Neutral, 4 = De acuerdo, y 5 = Totalmente de acuerdo.

Nº	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	<b>D1. Principio de Concurrencia</b>					
1	Los anuncios de vacantes se publican con suficiente anticipación antes del cierre de la convocatoria.					
2	Toda la información relevante sobre el proceso de selección es proporcionada a los candidatos desde el inicio.					
3	Los tiempos de respuesta y los plazos para cada etapa del proceso de selección son claramente comunicados.					
4	El proceso de selección se lleva a cabo siguiendo un cronograma que es accesible para todos los candidatos.					
5	Los cambios en el proceso de selección son comunicados a los candidatos de manera oportuna.					
	<b>D2. Principio de Confidencialidad</b>	1	2	3	4	5
6	La información personal proporcionada por los candidatos es manejada de forma confidencial durante el proceso de selección.					
7	Existen protocolos claros para garantizar que la información de los candidatos no sea divulgada sin su consentimiento.					
8	El acceso a la información personal de los candidatos está restringido a personal autorizado únicamente.					
9	Se asegura la protección de datos personales mediante medidas de seguridad adecuadas durante y después del proceso de selección.					
10	Los candidatos son informados sobre cómo se manejarán y protegerán sus datos personales.					
	<b>D3. Principio de Proporcionalidad</b>	1	2	3	4	5
11	Los requisitos para el puesto están alineados con las responsabilidades y funciones del cargo.					
12	Las evaluaciones y pruebas utilizadas durante el proceso de selección son adecuadas para el nivel del puesto.					
13	Las etapas del proceso de selección son proporcionales a la complejidad del puesto a ocupar.					
14	Se evita el uso de pruebas o requisitos innecesarios para el puesto en cuestión.					
15	Las decisiones sobre la contratación están basadas en criterios directamente relevantes para el desempeño en el puesto.					

## ENCUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

Transparencia y Contratación de Personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha,  
Pasco - 2024.

Este trabajo será netamente confidencial y anónimo para la protección de la identidad y la información personal de los participantes durante y después del estudio.

A continuación se presentan cinco preguntas para cada dimensión.

La escala de Likert utilizada será: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Neutral, 4 = De acuerdo, y 5 = Totalmente de acuerdo.

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	<b>D1. Proceso de Selección</b>					
1	El proceso de selección es claro y transparente en todas sus etapas					
2	Los criterios de selección utilizados en la contratación son justos y están claramente definidos.					
3	Los candidatos reciben retroalimentación oportuna sobre su desempeño en el proceso de selección.					
4	El proceso de selección está diseñado para evaluar de manera efectiva las competencias requeridas para el puesto.					
5	Se proporciona información clara sobre cada etapa del proceso de selección a todos los candidatos.					
	<b>D2. Igualdad de Oportunidades</b>	1	2	3	4	5
6	Todos los candidatos tienen la misma oportunidad de ser considerados para el puesto independientemente de su origen.					
7	El proceso de selección se lleva a cabo sin discriminación por motivos de género, edad, raza u otras características personales.					
8	Se implementan prácticas para asegurar que todos los candidatos tengan igualdad de acceso a las oportunidades de empleo.					
9	Las políticas de contratación están diseñadas para promover la igualdad de oportunidades en la selección de personal.					
10	Se proporciona información sobre medidas específicas para asegurar la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación.					
	<b>D3. Eficiencia Administrativa</b>	1	2	3	4	5
11	El proceso de contratación se realiza de manera eficiente, minimizando retrasos innecesarios.					
12	Los procedimientos administrativos relacionados con la contratación están bien organizados y son fáciles de seguir.					
13	Los recursos y herramientas utilizados en el proceso de selección son adecuados para realizarlo de manera eficiente.					
14	El tiempo dedicado a cada etapa del proceso de contratación es adecuado y no excesivo.					
15	El proceso de contratación cuenta con un seguimiento y control adecuados para asegurar su efectividad.					

# Matriz de Consistencia

**Título:** Transparencia y Contratación de Personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	MARCO TEORICO	METODOLOGIA
¿Por qué la transparencia produce efectos en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024?	Explicar los efectos de la Transparencia y Contratación de Personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024.	Los efectos producidos en la contratación de personal se deben a la transparencia de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024.	<p><b>Variable de estudio 1</b>  <b>D1.</b> Principio de concurrencia.  <b>D2.</b> Principio de confidencialidad.  <b>D3.</b> Principio de proporcionalidad.</p> <p><b>Variable de estudio 2</b>  <b>D1.</b> Proceso de selección.  <b>D2.</b> Igualdad de oportunidades.  <b>D3.</b> Eficiencia administrativa.</p>	<p><b>Variable de estudio 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia de Gobierno.</li> <li>• Gestión Transparente.</li> <li>• Información Asimétrica</li> <li>• Democracia Participativa</li> </ul> <p><b>Variable de estudio 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría del Capital Humano</li> <li>• Igualdad de Oportunidades</li> <li>• Ajuste Persona-Organización</li> <li>• Motivación y Satisfacción Laboral</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Cuantitativa  <b>Nivel de Investigación</b> Descriptiva  <b>Método de investigación</b> Inductivo  <b>Diseño de Investigación</b> Descriptiva  <b>Población</b> Todos los postulantes a la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024.  <b>Muestra</b> A través del método del muestreo se seleccionaron 22 postulantes a la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024.  <b>Técnicas</b> Encuestas Entrevistas  <b>Instrumentos</b> Cuestionarios de satisfacción laboral Lista de verificación</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS			
¿Por qué el principio de concurrencia produce efectos en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024?	Explicar los efectos del principio de concurrencia en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024.	Los efectos producidos en la contratación de personal se deben al principio de concurrencia de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024.			
¿Por qué el principio de confidencialidad produce efectos en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024?	Explicar los efectos del principio de confidencialidad en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024.	Los efectos producidos en la contratación de personal se deben al principio de confidencialidad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024.			
¿Por qué el principio de proporcionalidad produce efectos en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024?	Explicar los efectos del principio de proporcionalidad en la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2024.	Los efectos producidos en la contratación de personal se deben al principio de proporcionalidad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco – 2024.			

Investigadores