



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PERCEPCION DE LA APLICACION DE LA LEY SERVIR AL DISEÑO DE PERFIL DE
PUESTO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE ENTIDADES PÚBLICAS DE
PERÚ 2024-2025

**Línea de investigación:
Evaluación psicológica y psicométrica**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autora

Velásquez Alayo, Mery Lesly

Asesor

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

ORCID: 0000-0001-5748-6126

Jurado

Díaz Hamada, Luis Alberto

Flores Vásquez, María Elizabeth

Valle Canales, Haydee

Lima - Perú

2026



PERCEPCION DE LA APLICACION DE LA LEY SERVIR AL DISEÑO DE PERFIL DE PUESTO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE ENTIDADES PÚBLICAS DE PERÚ 2024-2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.pais.gob.pe Fuente de Internet	1%
2	cms.agritacna.gob.pe Fuente de Internet	1%
3	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
4	gredos.usal.es Fuente de Internet	1%
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	ogrrhh.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
8	www.gob.pe Fuente de Internet	1%
9	www.lapatria.pe Fuente de Internet	1%
10	apps.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**PERCEPCION DE LA APLICACION DE LA LEY SERVIR AL DISEÑO
DE PERFIL DE PUESTO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE
ENTIDADES PÚBLICAS DE PERÚ 2024-2025**

Línea de Investigación:

Evaluación psicológica y psicométrica

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autora

Velásquez Alayo, Mery Lesly

Asesor

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

ORCID: 0000-0001-5748-6126

Jurado

Díaz Hamada, Luis Alberto

Flores Vásquez, María Elizabeth

Valle Canales, Haydee

Lima – Perú

2026

Dedicatoria

A mi abuela Marina, con quien compartí mi etapa universitaria. Mi gratitud y cariño te acompañan, hasta el cielo.

Agradecimientos

Mi agradecimiento a los docentes de mi alma máter, quienes fueron un referente fundamental a lo largo de mi formación profesional.

Índice

Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Descripción y formulación del problema	11
1.2. Antecedentes.....	13
1.2.1. <i>Antecedentes Nacionales</i>	13
1.2.2. <i>Antecedentes Internacionales</i>	16
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	20
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	21
1.4. Justificación	21
1.5. Hipótesis	22
1.5.1. <i>Hipótesis General</i>	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Bases teóricas	23
2.1.1. <i>Contratación de personal en el estado</i>	23
2.1.2. <i>Implementación de la Ley N° 30057</i>	27
III. MÉTODO	34
3.1. Tipo de investigación.....	34
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	34
3.3. Variables.....	34
3.4. Población y muestra	35
3.4.1. <i>Población</i>	35
3.4.2. <i>Tamaño de muestra</i>	35
3.4.3. <i>Tipo de muestreo</i>	35
3.4.4. <i>Criterios de inclusión y exclusión</i>	35
3.5. Instrumentos	36
3.6. Procedimiento	36
3.7. Análisis de datos.....	37
IV. RESULTADOS	40
4.1 Análisis de fiabilidad	40
4.2 Resultados descriptivos	41
4.2.1. <i>Características de la muestra</i>	41
4.2.2. <i>Descriptivos por ítems</i>	42
4.2.3. <i>Niveles</i>	50
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	51
VI. CONCLUSIONES.....	55
VII. RECOMENDACIONES	56
VIII. REFERENCIAS	57
IX. ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Perfil de Puesto	33
Tabla 2. V de Aiken del cuestionario CDPP	37
Tabla 3. Índices de consistencia interna para el cuestionario	38
Tabla 4. Media, desviación estándar (DE) e índices de consistencia por ítems	38
Tabla 5. Frecuencias del ítem 1	41
Tabla 6. Frecuencias del ítem 2	41
Tabla 7. Frecuencias del ítem 3	41
Tabla 8. Frecuencias del ítem 4	42
Tabla 9. Frecuencias del ítem 5	42
Tabla 10. Frecuencias del ítem 6	42
Tabla 11. Frecuencias del ítem 7	43
Tabla 12. Frecuencias del ítem 8	43
Tabla 13. Frecuencias del ítem 9	43
Tabla 14. Frecuencias del ítem 10	44
Tabla 15. Frecuencias del ítem 11	44
Tabla 16. Frecuencias del ítem 12	44
Tabla 17. Frecuencias del ítem 13	45
Tabla 18. Frecuencias del ítem 14	45
Tabla 19. Frecuencias del ítem 15	45
Tabla 20. Frecuencias del ítem 16	46
Tabla 21. Frecuencias del ítem 17	46
Tabla 22. Frecuencias del ítem 18	46
Tabla 23. Frecuencias del ítem 19	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sistema SAGRH	27
Figura 2 Porcentaje de niveles de acuerdo con la aplicación de la guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para la selección de personal del D. Leg. 1057 – CAS	50

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la contribución percibida de la Ley SERVIR y de la Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos en los procesos de selección bajo el D. Leg. 1057 (CAS) en entidades públicas del Perú (2024–2025). Se empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 18 profesionales (jefes, directores y analistas) de 10 entidades públicas, en su mayoría con participación del sector salud, seleccionados mediante muestreo intencional. Se aplicó un cuestionario de 19 ítems Likert, validado por cuatro jueces (V de Aiken aceptable) y con alta fiabilidad ($\alpha=0.925$; $\omega=0.929$). En los resultados, predomina un alto acuerdo respecto a los aportes y alineamiento normativo (Ley/Guía) y a la calidad técnica del perfil (claridad de funciones, condiciones de trabajo, coherencia con el puesto). La adopción muestra trayectorias heterogéneas entre entidades. En eficiencia, se percibe optimización de plazos, aunque sin mejoras contundentes en tiempos por etapas ni en inducción. En resultados de gestión, existe mayor consenso en el anclaje de la remuneración al perfil y evaluaciones mixtas sobre rotación, abandono y seguridad. El impacto global se concentra en niveles “alto” y “medio”. En conclusión, la Ley SERVIR y la Guía contribuyen positivamente (nivel medio–alto) a ordenar, estandarizar y profesionalizar la selección CAS; sin embargo, persisten brechas para traducir ese diseño en eficiencias operativas sostenidas y en resultados de gestión concluyentes.

Palabras clave: Ley SERVIR, perfil de puestos, contratación, selección de personal, gestión de recursos humanos

Abstract

The study aimed to determine the perceived contribution of the SERVIR Law and the Methodological Guide for the Design of Job Profiles in the selection processes under Legislative Decree 1057 (CAS) in public entities of Peru (2024–2025). A quantitative, descriptive, and cross-sectional approach was employed. The sample consisted of 18 professionals (managers, directors, and analysts) from 10 public entities, mostly from the health sector, selected through purposive sampling. A 19-item Likert questionnaire was applied, validated by four expert judges (acceptable Aiken's V) and showing high reliability ($\alpha=0.925$; $\omega=0.929$). The results reveal a high level of agreement regarding the contributions and regulatory alignment (Law/Guide) and the technical quality of the profile (clarity of functions, working conditions, consistency with the position). Adoption shows heterogeneous trajectories among entities. In terms of efficiency, respondents perceive an optimization of deadlines, although without significant improvements in stage-by-stage timing or induction processes. Regarding management results, there is greater consensus on linking remuneration to the profile and mixed evaluations on turnover, abandonment, and safety. The overall impact is concentrated at "high" and "medium" levels. In conclusion, the SERVIR Law and the Guide contribute positively (medium–high level) to organizing, standardizing, and professionalizing CAS selection processes; however, gaps remain in translating this design into sustained operational efficiencies and conclusive management outcomes.

Keywords: SERVIR Law, methodological guide for the design of Job profiles; administrative contracting of services (CAS), personnel selection, human resources management

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción y formulación del problema

El objeto de estudio del presente trabajo se realiza en un conjunto de entidades públicas del Perú y al periodo 2024–2025, centrándose en la contribución percibida de la Ley SERVIR y de la “Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos” en los procesos de selección bajo el Decreto Legislativo. 1057 (CAS). Sobre las entidades públicas, se enfatizará en las del sector salud, por ser las que más se han atrasado en la implementación de la Ley SERVIR.

En las entidades públicas coexisten diversos regímenes laborales, así como personal del régimen laboral Decreto legislativo 276 y personal CAS del Decreto legislativo 1057, este último régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS, se realiza obligatoriamente mediante concurso público. La convocatoria para la selección de personal se realiza a través del portal de la entidad, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, principalmente, los tiempos de la convocatoria se establecen en un cronograma.

En este sentido, y conforme a la metodología establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), es una necesidad recoger percepciones y evidencias de aplicación de la Guía en diversas entidades durante 2024–2025, sustentadas en cuestionarios a especialistas de recursos humanos que realizan convocatorias CAS.

La investigación servirá para contar con información de cómo las entidades del Estado, especialmente los hospitales, aplican la metodología de Diseño de perfiles de puestos para regímenes distintos a la Ley del Servicio Civil en los procesos de selección de las convocatorias del personal Decreto legislativo 1057- CAS y Directiva N° 001-2022-SERVIR-GDSRH sobre elaboración y aprobación de perfiles en el sector público

La investigación buscar mostrar: cual es la percepción del avance que ha tenido el estado en la aplicación de las herramientas y/o instrumentos de mejora, en este caso la importancia del perfil de puesto en el subsistema de recursos humanos. En este sentido busca mostrar si:

- Los perfiles de puesto se aplican en los procesos de selección, especialmente en CAS.
- La metodología de Diseño de puestos se respeta en la elaboración del perfil de puestos.
- Los perfiles de puestos influyen en la rotación de personal.
- Las entidades aplican la metodología de trabajo establecida por la Autoridad del Servicio Civil.
- Se dan sesgos en los perfiles de los procesos de selección CAS.
- Si los requisitos son los mismos del sector, con énfasis en el sector salud.

La Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057 y su reglamento contienen innovaciones que aportan a la gestión de recursos humanos, como es el caso de los diferentes instrumentos que la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR ha formulado desde su creación como entidad rectora. La presente investigación da a conocer la contribución percibida de la metodología de perfil de puestos en los procesos de selección CAS del sector público durante 2024–2025, así como los cambios y ajustes que requiere su implementación efectiva.

Considerando, que los puestos y posiciones de los CAS no responde a una estructura salarial y mientras que las entidades no cuenten con su Manual de Perfiles de Puestos-MPP (transiten a la Ley 30057), continuaran aplicando la “Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas aplicable a regímenes distintos a la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil” , (Anexo 01) a fin de elaborar de manera coherente y pertinente los perfiles para los diferentes cargos o puestos a convocar y seleccionar.

Por lo tanto, determinar la contribución percibida de la metodología de perfil de

puestos en el proceso de selección CAS (2024–2025) busca prever la coherencia y pertinencia en la elaboración de los perfiles CAS, así como orientar a la Alta Dirección de las Entidades a impulsar la aprobación del Manual de Perfiles de Puestos-MPP, a fin de ir ordenando, en un marco normativo, la equidad y transparencia del personal que labora bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (en adelante: CAS).

Con base en lo expuesto, se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la contribución percibida de la Ley SERVIR y de la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos en los procesos de selección bajo el D. Leg? 1057 (CAS) en las entidades públicas del Perú durante el periodo 2024–2025?

1.2. Antecedentes

Existen pocos antecedentes que se han orientado a relacionar el perfil de puestos y las convocatorias puntualmente en entidades del estado, por lo que se tuvo que extender el rango de tiempo de publicación. Se han considerado las siguientes:

1.2.1. Antecedentes nacionales

Beltrán (2022) desarrolló la tesis “Diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS)”, con el objetivo de determinar la relación entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo. El estudio fue aplicado, cuantitativo, de nivel relacional no causal, con diseño no experimental–transversal. La muestra estuvo conformada por 113 trabajadores (69 de plaza orgánica y 44 CAS). Se empleó encuesta como técnica y un cuestionario de 16 ítems Likert como instrumento; el análisis estadístico incluyó descriptivos, prueba de normalidad y Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis. Los resultados indican que no existe relación significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección ($\rho=0.103$; $p=0.276$). A nivel de dimensiones, se halló correlación débil y significativa entre aplicación de conocimientos adquiridos y el

proceso de selección ($\rho=0.227$; $p=0.015$); correlación negativa débil con destreza ($\rho=-0.203$; $p=0.031$); y no significativas con nivel educativo ($\rho=0.013$; $p=0.895$) ni formación ($\rho=0.124$; $p=0.192$). En los descriptivos, destacaron acuerdos altos en la evaluación de actitudes y valores (71.68% de acuerdo) y en la relevancia de la formación profesional (70.80% de acuerdo), así como la aplicación de pruebas de conocimiento y personalidad. El autor concluye que un perfil de puesto “bien diseñado” no garantiza per se un buen proceso de selección y recomienda actualizar el MOF (vigente desde 2011), profesionalizar la unidad de RR. HH. con especialistas en selección, precisar condiciones contractuales, hacer cumplir el Manual de Clasificador de Cargos y mejorar las condiciones del ambiente para los procesos de evaluación.

Velásquez (2021) en su tesis “Proceso de selección de personal en base a la Ley de Servicio Civil para un gobierno local” tuvo como finalidad analizar y proponer acciones para mejorar el proceso de selección de personal en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, tomando como referencia la Ley N° 30057 del Servicio Civil y el Decreto Legislativo N° 1057 (CAS). La investigación fue de tipo descriptiva, con diseño no experimental, y se aplicó una encuesta estructurada de 10 ítems a 32 trabajadores administrativos CAS. A partir del diagnóstico, se identificaron brechas importantes: falta de estructura sistemática en la etapa preparatoria, deficiente difusión en la convocatoria (limitada casi exclusivamente a la página web institucional), aplicación parcial de evaluaciones en la etapa de selección y escasa inducción en la etapa de registro de contratos. Con base en ello, la autora elaboró una propuesta de mejora que incluye reforzar la planificación de criterios y mecanismos de selección, conformar comités especializados, ampliar los canales de difusión para captar candidatos idóneos, incorporar evaluaciones psicotécnicas y por competencias, y asegurar procesos de inducción más sólidos. La tesis concluye que alinear el proceso municipal al marco normativo de la Ley SERVIR permitiría procesos más

sistemáticos, rápidos y transparentes, incrementando la probabilidad de captar personal con el perfil requerido y reduciendo las deficiencias observadas bajo el régimen CAS.

Amaya et al. (2020) desarrollaron la tesis “Propuesta de lineamientos para la mejora del proceso de selección de personal en el programa integral nacional para bienestar familiar – INABIF” con la meta de cubrir las necesidades de requerimiento de personal idóneo de las Unidades de Servicio y de Desarrollo. El enfoque de la investigación es cualitativo, y las estrategias de recolección y análisis de datos fueron el análisis documental y las entrevistas. Los autores revisaron y analizaron las fuentes secundarias en los documentos del INABIF, como también de las páginas web institucionales, así como del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. En cuanto a las fuentes primarias, se realizaron entrevistas iniciales y semiestructuradas. Una de las conclusiones con que llega es que el “El proceso de selección del INABIF tiene oportunidades de mejora que podrían implementarse sin necesidad de asignación de presupuesto adicional, pero sí con una reestructuración de funciones e involucramiento del personal de los centros de atención y centros de acogida con un rol más activo, especialmente en la etapa de evaluación por competencias” así mismo hacer referencia al uso de otras herramientas durante el proceso de selección.

Mejía-Muñoz (2019) en la tesis denominada “Perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del sistema de administración tributaria de Lima – SAT”, busca identificar la relación entre la implementación de los perfiles de puestos por competencias en el proceso de selección, y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación fue observacional-no experimental, y el diseño fue correlacional. La muestra fue de cinco procesos de selección de la gerencia de operaciones. Los instrumentos usados fueron: 1- formato del perfil de puesto por competencias, 2-formato de evaluación de entrevista, 3-

diccionarios de comportamientos, 4- formato de evaluación de desempeño por competencias. A pesar de los resultados encontrados como “Baja Correlación”, por lo que no logra significación estadística a nivel de significancia Alfa de 5% (0.05), propio del tamaño reducido de la muestra debido a la coyuntura organizacional investigada”, rescatamos sus recomendaciones relacionadas al objeto de estudio: 1) Implementar las competencias correspondientes en la ficha de descripción y los perfiles de todos los puestos (ADPP) correspondientes a la totalidad de la institución; 2) Implementar el proceso de selección por competencias y explorar la efectividad de sus metodologías de evaluación, según el tipo de puesto y el nivel jerárquico del mismo; 3) Evaluar regularmente una vez al año, el desempeño laboral de los colaboradores seleccionados por competencias, para continuar con el seguimiento de su avance y crecimiento personal.

Carhuavila-García (2018) elaboro un estudio donde se analizaron dos opciones para desarrollar e implementar un procedimiento de selección y contratación de personal CAS en la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE). La investigación fue de tipo aplicada, ya que se analizó un problema y se elaboraron propuestas de solución profesional. El estudio evaluó las alternativas de solución tanto cualitativa como cuantitativamente. De acuerdo a los resultados, una opción implicó capacitar al personal encargado en la norma ISO 9001:2008 para elaborar el procedimiento y abordar acciones correctivas, preventivas o de mejora del proceso de recursos humanos. La ONPE debió aplicar su procedimiento de Selección y Contratación de Personal conforme a la normativa del Ministerio de Trabajo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Este procedimiento sirvió como referencia durante la transición al régimen de la Ley del Servicio Civil. La segunda opción fue externalizar la selección de personal CAS a una consultora de recursos humanos. Aunque ofrecían un servicio profesional, se observó que el costo era significativamente mayor que aplicar el procedimiento interno de la ONPE, además de que

ciertas actividades debían realizarse internamente según la normativa.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

La organización Astana Civil Service Hub (2023) desarrollo el estudio “Application of Competency Frameworks in HRM: the Case of Montenegro”, que analiza el sistema de gestión de recursos humanos del sector público en Montenegro, centrándose en el uso de un marco de competencias para la selección y el reclutamiento de altos directivos y jefes de autoridades públicas. Esta investigación describe la transición del sistema de empleo público hacia procesos basados en competencias y la evaluación del desempeño a partir de criterios objetivos. El marco incluye cinco componentes principales: liderazgo, orientación a resultados, cooperación, comunicación e innovación; que permiten valorar no solo conocimientos y experiencia, sino también habilidades y actitudes relevantes para el desempeño del puesto. El estudio evidencia que, aunque Montenegro ha fortalecido sus procedimientos de selección mediante reformas normativas, manuales y capacitaciones, aún persisten retos vinculados a la politización, la transparencia y la profesionalización del proceso. Entre las innovaciones destaca la aplicación electrónica, las pruebas anónimas y la estandarización de entrevistas estructuradas, con el objetivo de reducir favoritismos y mejorar la objetividad en la selección. Asimismo, se enfatiza la necesidad de ampliar el marco de competencias a todas las categorías de empleados públicos, mejorar la definición de perfiles de puesto y establecer incentivos ligados al desempeño y desarrollo profesional. Este caso constituye un referente de buenas prácticas en la administración pública, pues muestra cómo un sistema de selección basado en competencias contribuye a fortalecer la profesionalización, la imparcialidad y la eficiencia del servicio civil. También aporta recomendaciones concretas sobre digitalización, mejora de perfiles, desarrollo de competencias específicas por tipo de puesto y fortalecimiento de los mecanismos de evaluación del desempeño, en línea con los estándares europeos de gobernanza y gestión

del talento en el sector público.

Ntunga y Ogbe (2022) realizaron un estudio sobre las prácticas de reclutamiento y selección y su influencia en el desempeño de las organizaciones del sector público, tomando como caso de análisis la Oficina Nacional de Telecomunicaciones (ONATEL) en Burundi. El objetivo principal fue conocer las políticas y prácticas de reclutamiento y selección, su impacto en la eficiencia y efectividad de la gestión del talento, así como los retos asociados y las posibles medidas para mejorar la planificación y el desarrollo de los recursos humanos. Para ello, los autores aplicaron un diseño mixto —cuantitativo y cualitativo— con alcance descriptivo y analítico, utilizando cuestionarios e entrevistas para recoger información de 150 trabajadores de la sede central de ONATEL en Bujumbura. El análisis se realizó mediante Excel y SPSS, incorporando estadística descriptiva, tablas de frecuencia y un modelo de regresión múltiple para establecer relaciones entre las variables. Los resultados mostraron que, aunque ONATEL aplica ciertas buenas prácticas para publicitar vacantes, todavía persisten métodos tradicionales en la recepción de solicitudes y un escaso respeto por las regulaciones existentes, en especial los plazos y requisitos del proceso de selección. Se identificaron problemáticas comunes en las instituciones públicas burundesas como el exceso de postulantes para un número reducido de plazas, dificultades para contar con reclutadores profesionales, presión externa, falta de capacitación, brecha entre las competencias requeridas y las ofrecidas por los graduados, e influencia política y étnica en las decisiones de contratación. Asimismo, la percepción de los encuestados reflejó que los empleados en actividad tienden a valorar positivamente el proceso de reclutamiento, mientras que los solicitantes externos sospechan de favoritismo y cuestionan la transparencia del sistema. El estudio concluyó que las prácticas de reclutamiento y selección impactan significativamente en el desempeño organizacional: la contratación de personal inadecuado incrementa los costos de formación, reduce la productividad y aumenta la

rotación. Entre las recomendaciones, los autores plantearon reconstituir la Comisión Nacional de Reclutamiento como organismo independiente para garantizar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de selección y contratación; adoptar software en línea para transparentar y agilizar el proceso; y organizar capacitaciones periódicas para reforzar las competencias del personal. Esta investigación aporta evidencia empírica sobre cómo la modernización de los procesos de reclutamiento y selección puede mejorar el rendimiento de las organizaciones del sector público en contextos con fuertes restricciones institucionales, como es el caso de Burundi.

Fihman (2019) en su investigación aborda la implementación de una política pública del Poder Ejecutivo Nacional argentino sobre el Servicio Civil, específicamente la decisión de cubrir los cargos vacantes del Sistema Nacional de Empleo Público mediante concursos entre 2010 y 2015. Durante este periodo, se adoptaron diversas medidas para llenar 21,500 vacantes, siendo el 83.3% de estas pertenecientes al mencionado sistema, que constituye la fuerza laboral más importante del Estado Nacional. El autor examina el perfil de los puestos en este proceso de selección. Se comparan las normativas, como la Ley de Empleo Público y la Carta Iberoamericana de la Función Pública, en términos de la elección del mejor candidato. En cuanto al formato del perfil de puesto, aunque no se proporciona un formato establecido, se establecen criterios normativos sobre su contenido. La selección de personal, asociada al perfil de puesto, se rige por diferentes instrumentos según las normativas aplicables, como análisis biográficos, pruebas de conocimiento, evaluaciones de aptitudes y entrevistas laborales. La investigación incluye entrevistas con miembros de los Comités de Selección que participaron en el proceso, destacando el perfil de puesto como punto de partida en la convocatoria y selección.

Vásquez-Quesada (2015) ejecuto un estudio con el propósito fundamental de redirigir el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH) a través de una Estrategia

de Evaluación de Impacto, con el fin de evaluar su contribución a la eficiencia de la administración pública de Costa Rica. Los objetivos específicos comprendieron un análisis exhaustivo del SIGEREH para identificar sus resultados existentes y establecer los requisitos necesarios para su evaluación de impacto. Además, se pretendió elaborar una estrategia de evaluación de impacto que permitiera determinar cómo el sistema contribuía al mandato constitucional del Estatuto de Servicio Civil, del país de Costa Rica. El enfoque de la investigación fue descriptivo, con un carácter cualitativo y explicativo, utilizando diversas técnicas como investigación documental, cuestionarios, entrevistas en profundidad y benchmarking. A través de estos métodos, se logró sistematizar los antecedentes relevantes, comprender la situación actual del SIGEREH y establecer una estrategia de evaluación de impacto fundamentada en tres niveles: procesos de GRH, articulación estratégica con la estrategia institucional y eficiencia de la administración. Las conclusiones destacaron la importancia del seguimiento continuo de los esfuerzos, la priorización estratégica de recursos y la necesidad de establecer un plan estratégico para el SIGEREH. Finalmente, se recomendó que la Dirección General de Servicio Civil desarrollara un mecanismo estructurado de evaluación para medir los resultados del SIGEREH como un sistema moderno de administración de personal, fundamental para la competitividad del Estado y de Costa Rica en su conjunto.

González-González (2011) diseñó un estudio donde examinó los desafíos que surgieron en la implementación del servicio civil de carrera a nivel municipal, basándose en la interpretación de disposiciones constitucionales y legales pertinentes, en México. Se destacaron las ventajas de adoptar este sistema en los municipios, especialmente en términos de calidad de servicio y evaluaciones. Asimismo, se identificaron obstáculos como la escasez de recursos y la resistencia a ceder poder por parte de algunos municipios. El análisis se fundamentó en la experiencia profesional del autor durante el período 2000-2003,

centrándose específicamente en el caso de Valle de Santiago, Guanajuato. El trabajo concluyó con una propuesta que buscaba sentar las bases para la elaboración de una iniciativa dirigida al gobierno de Guanajuato, con el objetivo de integrar el servicio civil de carrera en el ámbito municipal.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la contribución percibida de la ley SERVIR-Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos en los procesos de selección bajo el D. Leg. 1057 (CAS) en entidades públicas de Perú, 2024-2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Estimar la fiabilidad del cuestionario sobre la aplicación de la Ley SERVIR - Guía metodológica de diseño de perfiles de puestos.
- Describir el nivel de acuerdo por ítem respecto de los aportes de la Ley SERVIR y de la Guía metodológica de diseño de perfiles de puestos.
- Describir el nivel de acuerdo global sobre el impacto de la Ley SERVIR y de la Guía metodológica de diseño de perfiles de puestos.

1.4. Justificación

Desde el punto de vista teórico, el estudio se fundamenta teóricamente en la importancia del diseño de perfiles de puesto y la profesionalización de los procesos de selección en el sector público, en concordancia con la Ley SERVIR y su Guía metodológica. Diversos antecedentes nacionales e internacionales señalan que los perfiles de puesto bien estructurados permiten estandarizar criterios, garantizar la meritocracia y mejorar la calidad del servicio civil. Esta investigación aporta evidencia empírica sobre la percepción y uso de estos instrumentos en entidades públicas del Perú, ampliando el conocimiento existente sobre cómo las herramientas normativas se traducen en mejoras en los procesos de selección

CAS y, en consecuencia, en la gestión del talento humano del Estado.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio utiliza un cuestionario validado y con alta fiabilidad aplicado a profesionales de recursos humanos de diversas entidades públicas. Este enfoque permite recoger percepciones directas de actores clave con experiencia en la aplicación de la Ley SERVIR y la Guía metodológica, aportando datos sistemáticos, comparables y representativos de distintas instituciones. Además, la organización de los resultados en dimensiones facilita contrastarlos con los objetivos de la investigación y con los antecedentes nacionales e internacionales, fortaleciendo la validez interna y externa del estudio.

La investigación es relevante porque aborda un aspecto crítico para la administración pública: la selección meritocrática y eficiente del personal CAS. Al identificar percepciones, avances y limitaciones en la aplicación de la Guía metodológica y de la Ley SERVIR, el estudio proporciona información útil para diseñar políticas de recursos humanos más equitativas, transparentes y efectivas, beneficiando no solo a las entidades públicas y a sus trabajadores, sino también a los ciudadanos que reciben los servicios del Estado. En última instancia, contribuye al fortalecimiento institucional, a la confianza en los procesos de selección y a la mejora de la calidad del servicio público en el país.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

- La ley SERVIR-perfil de puesto tiene un impacto positivo y mediano en la selección CAS en las entidades públicas, 2024-2025.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. *Contratación de personal en el estado*

Si bien es cierto, el personal del estado ha pasado por cambios profundos, como es el caso principalmente del personal bajo modalidades D. legislativo 276 y D. legislativo 728, la que fuera acortada en su línea de carrera, así como grandes despidos en los años 1997-1998. Posterior a ello se dan nuevas formas de “contratación de personal” mediante los servicios no personales-SNP, modalidad contractual creada en los años 90 como respuesta a las restricciones presupuestales y posteriormente la Modalidad de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) Decreto Legislativo 1057 (Congreso de la República del Perú, 2008).

En este contexto en el año 2008 nace SERVIR, que es la Autoridad del Servicio Civil como cuarto pilar central de la política de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (D.S N° 004-2013-PCM), ente rector de recursos humanos para modernizar la función pública (Ley del servicio civil Ley N° 30057), a fin de lograr el retorno de la meritocracia y mejores condiciones para el servidor/a, en sus diferentes niveles de gobierno (Congreso de la República del Perú, 2013).

En este sentido, existe gran variedad de trabajos que se han abordado acerca de la ley del servicio Civil Ley 30057 en Perú, por ejemplo, Torres-Balcázar (2017) afirma que SERVIR es un organismo técnico especializado, que tiene como objetivo implementar la Reforma del Servicio Civil respecto de la gestión las personas al servicio del Estado. El objetivo de la Ley del Servicio Civil es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las Entidades Públicas del Estado mediante la Ley 30057 y su reglamento, es una de las reformas que busca modernizar la función pública en el país.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es la entidad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuya finalidad es fortalecer y modernizar la gestión pública mediante una adecuada administración de las personas al servicio del Estado. En ese marco, la Presidencia del Consejo de Ministros señala que uno de los pilares centrales de la Política de Modernización de la Gestión Pública es el servicio civil meritocrático, el cual busca asegurar la profesionalización de la función pública y la idoneidad de los servidores para los puestos que desempeñan, además de promover la implementación de lineamientos orientados a la planificación del personal, la estructura de puestos y el desarrollo de capacidades (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021).

Asimismo, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se estructura en siete subsistemas que articulan la gestión del personal en el Estado peruano, los cuales son: planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de compensaciones, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas y sociales (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], s. f.).

Estos subsistemas permiten ordenar integralmente la gestión del recurso humano en las entidades públicas, contribuyendo a la modernización del Estado y a la mejora del servicio civil. Sin embargo, este proceso de reforma ha sido progresivo y enfrenta aún desafíos importantes en su implementación. En la actualidad, coexisten diversos regímenes laborales en el sector público peruano, tales como el Decreto Legislativo N.º 276, Decreto Legislativo N.º 728, el régimen CAS (Decreto Legislativo N.º 1057), carreras especiales y la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, la cual busca establecer un régimen único y exclusivo para los servidores civiles (Congreso de la República del Perú, 2013).

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se estructura en siete subsistemas que permiten organizar integralmente la gestión del personal en el Estado

peruano. Estos comprenden la planificación de políticas de recursos humanos, orientada a definir estrategias de gestión del capital humano; la organización del trabajo, relacionada con la estructura de puestos y distribución de funciones; la gestión del empleo, vinculada al reclutamiento, selección y contratación de personal; la gestión del desempeño, enfocada en la evaluación del rendimiento; la gestión de compensaciones y beneficios, referida a la administración salarial y otros incentivos; el desarrollo y capacitación, orientado al fortalecimiento de competencias y la carrera profesional; y finalmente las relaciones humanas y sociales, que abordan la comunicación interna y el clima laboral (SERVIR, s. f.).

Este proceso de modernización ha sido lento respecto de las expectativas sociales y de quienes han venido impulsando de manera directa o indirecta la mejora en el estado peruano. Es importante señalar que el sector público, cuenta con varios regímenes laborales y que la ley del servicio civil 30057, busca establecer un régimen único y exclusivo para los servidores civiles. En la actualidad en el estado existen regímenes laborales como D. Leg.Nº276, D. Leg.Nº728, régimen de las carreras especiales y la Contratación Administrativa de Servicios, Contrato sujeto a disponibilidad, D. Leg.Nº1057, Ley 30057 (Congreso de la República del Perú, 2013) cuyas características son:

a) Carrera Administrativa D. Leg.Nº276

- Tienen carrera y progresión (estancada).
- Compensaciones con conceptos no remunerativos (No se contabilizan para pensiones y CTS).

- Movilidad entre entidades
- b) Actividad Privada D. Leg.N°728
- Contrato a plazo indefinido en un puesto
 - Sin posibilidad de carrera.
 - Mejores remuneraciones. Incluyen 2 sueldos por gratificaciones y 1 por CTS.
- c) Las carreras especiales regulan la relación del Estado con un determinado grupo de servidores civiles, en función de la naturaleza de sus actividades.
- La norma que la establece define principalmente sus alcances, formas de ingreso, progresión en la carrera, compensaciones y régimen disciplinario.
- d) Contratación Administrativa de Servicios, Contrato sujeto a disponibilidad, D. Leg.N°1057
- Sin carrera.
 - No responde a una estructura salarial.
 - Distintas compensaciones distintas en puestos similares.
- e) Régimen de la Ley del Servicio Civil D.leg 30057
- Contrato a plazo indefinido en un puesto
 - Con línea de carrera.
 - Mejores remuneraciones. Incluyen 2 sueldos por gratificaciones y 1 por CTS.

De los regímenes descritos, el de mayor número de puestos y posiciones en el estado es la Contratación Administrativa de Servicios-CAS- D. Leg.N°1057, entró en vigencia el 29 de junio de 2008, debido al incremento del número de personal que laboraba con órdenes de servicios no personales (SNP), siendo concebido como un régimen transitorio con derechos mínimos al contrato que se tenía en los otros regímenes laborales en el sector público (Congreso de la República del Perú, 2008).

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios-CAS- D. Leg.N°1057 se

creó para mantener al personal en su puesto de trabajo por periodos, teniendo que modificar continuamente las funciones para renovarles el contrato, es decir se planteaba un “perfil” que cambiaba de manera permanente las funciones de puesto. El CAS fue categorizado como un contrato propio de la administración pública y no se concibió como un régimen laboral, por lo que no se encuentra sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas regulatorias (SERVIR, 2017a).

En el caso del régimen del D. Leg 276 fue publicado en el año 1984, posterior a ello se creó el régimen D. Leg 728, para las entidades que nacieron a partir de la Constitución de 1993, específicamente para los organismos públicos en el marco del nuevo modelo de la constitución de 1993 que demandaba una mayor presencia del Estado como organismos reguladores.

Asimismo, existen carreras especiales que no están contempladas que el personal transite hacia el régimen de la ley 30057 -Ley del Servicio Civil, las cuales son:

- Ley 24029 - 1984 y Ley 29062 – 2007 Profesorado y Magisterial
- Ley 23733 – 1983 Docentes universitarios
- Ley 23536 – 1982 Profesionales de la salud
- Ley 28561 – 2005 Asistenciales de la salud
- Ley 29277 - 2008 Magistrados
- Decreto Legislativo 052-1981 y modificado 2010 Fiscales
- Ley 28091 - 2003 y modificada 2005 Diplomáticos
- Ley 29709 – 2011 Servidores penitenciarios
- Ley 28359 - 2004 y Ley 27238 – 1999 Militares y policías

2.1.2 Implementación de la Ley N° 30057

Durante los últimos diez años, el ente rector la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, ha realizado acciones de mejora, con énfasis en la actualización de los instrumentos de gestión de recursos humanos de los subsistemas que se ha establecido para las entidades en los tres niveles de gobierno (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021).

En este contexto mencionaremos como se ha definido los subsistemas para las oficinas de recursos humanos. A continuación, se muestran los 7 subsistemas y 23 procesos que conforman el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRH.

Figura 1

Sistema SAGRH



El presente trabajo de investigación está referido al formato perfil de puesto que forma parte del proceso 3 que corresponde al “Diseño de Puestos”, pertenece al subsistema

“Organización del trabajo y su distribución” (segundo subsistema). Tiene como objetivo definir las funciones, los requisitos, las características y condiciones a desarrollar en el puesto. Describe los puestos, así como la elaboración de los perfiles de la entidad pública de manera estructurada que se aplica en selección, vinculación, inducción, período de prueba, desplazamiento, evaluación de desempeño, administración de puestos, capacitación y progresión en la carrera (SERVIR, 2022b).

El perfil de puesto es la información estructurada que se elabora en función de las necesidades de la organización y cuya base de las funciones se encuentra en el Reglamento de Organización y Funciones -ROF. El 04 de marzo del 2023 mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000029-Servir-PE aprobó la Guía para la elaboración de perfiles en el sector público (SERVIR, 2023).

La Directiva N.º 004-2017-SERVIR/GDSRH, denominada “Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP”, es la que actualmente regula la elaboración de perfiles en las entidades públicas. Dicha directiva permite que las entidades de los tres niveles de gobierno (central, regional y local) elaboren perfiles de puestos conforme a las disposiciones establecidas en su Capítulo III, el cual regula específicamente el diseño de perfiles para los regímenes distintos a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil. Los perfiles se formulan siguiendo la metodología detallada en el Anexo 01 de la Directiva, titulada “Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas aplicable a regímenes distintos a la Ley N.º 30057”, la cual orienta la gestión de procesos vinculados a la selección, vinculación, inducción, evaluación del desempeño, capacitación y progresión en la carrera, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) (SERVIR, 2022a).

En este contexto, es importante describir los términos, documentos e instrumentos relacionados con el formato de perfil de puesto establecidos en la Directiva N.º 004-2017-

SERVIR/GDSRH, “Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP”.

- Manual de Perfiles de Puestos (MPP): Documento de gestión institucional, que se formula por primera vez durante el proceso de tránsito al régimen del Servicio Civil, en el que se describen de manera estructurada todos los perfiles de cargos estructurales y/o puestos de la entidad.
- Manual de Clasificador de Cargos (MCC): Documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad.
- Manual de Organización y Funciones (MOF): Documento de gestión institucional en el que se describen y establecen la función básica, las funciones específicas, las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación, así como los requisitos de los cargos o puestos de trabajo.
- Manual de Puestos Tipo (MPT): Documento que contiene la descripción de los perfiles de los puestos tipo, en cuanto a las funciones y requisitos mínimos necesarios dentro de cada rol de la familia de puestos, de conformidad con la normativa aprobada por SERVIR sobre la materia.
- Registro de Contratación Directa: Documento en el que se debe trasladar la información sobre puestos y posiciones que serán sujetos de contratación directa en tanto se proyecta que sean ocupados por servidores(as) civiles de confianza de la entidad y/o cumplan con otro de los supuestos dispuestos en el artículo 178 del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- Perfil: Es la información estructurada respecto de la ubicación de un cargo estructural y/o un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los

requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto.

- Órgano: Es la unidad de organización del primer y segundo nivel organizacional en una estructura orgánica.
- Unidad orgánica: Es la unidad de organización del tercer nivel organizacional en una estructura orgánica.
- Unidad funcional: Es la unidad de organización que agrupa servidores civiles al interior de una estructura funcional.
- Grupos de servidores(as) civiles: Clasificación establecida para los(as) servidores(as) civiles del régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: Funcionarios Públicos, Directivos Públicos, Servidores Civiles de Carrera y Servidores de Actividades Complementarias.
- Familias de puestos: Conjunto de puestos bajo régimen del Servicio Civil con características, propósitos y funciones similares para el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Rol: Subclasificación de las familias de puestos, que están conformadas por uno o más roles, que, a su vez, agrupan a puestos bajo el régimen del Servicio Civil con mayor afinidad entre sí, de conformidad con la normativa aprobada por SERVIR sobre la materia.
- Niveles de carrera: Subgrupos en los que se clasifican los Servidores Civiles de Carrera de puestos bajo el régimen del Servicio Civil, que son aplicables a todas las familias de puestos y roles correspondientes a este grupo de servidores(as): Asistente (CA1), Analista (CA2), Coordinador/Especialista (CA3) y Ejecutivo/Experto (CA4).
- Categorías: Subgrupos en los que se clasifican los Servidores de Actividades Complementarias de puestos bajo el régimen del Servicio Civil, que varían dependiendo

de la forma en que se organicen los puestos al interior de un rol, que se indica en el MPT.

- Puesto tipo: Puesto genérico que abarca funciones y requisitos mínimos, de conformidad con la normativa aprobada por SERVIR sobre la materia.
- Cargo estructural: Conjunto de funciones, así como los requisitos para su adecuado ejercicio, dirigidas al logro de un objetivo. El cargo estructural podrá tener más de una posición siempre que el perfil de este sea el mismo.
- Puesto: Conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. El puesto podrá tener más de una posición siempre que el perfil de este sea el mismo.
- Posición: Número de ocupantes que puede tener un cargo estructural y/o un puesto en un único perfil.
- Experiencia general: Tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación, que para su contabilidad considera desde las prácticas preprofesionales.
- Experiencia específica: Parte de la experiencia laboral general que se asocia a uno (1) o más de los siguientes tres (3) componentes:
 - En el puesto o cargo.
 - En la función o materia.
 - En el sector público.
- Formación académica: Conjunto de conocimientos adquiridos y se asocia a:
 - Nivel académico.
 - Grado académico.
 - Situación académica.
 - Carreras o especialidades requeridas.

El perfil de puesto es elaborado por las áreas usuarias y acompañado en esta elaboración, por la oficina de Recursos Humanos, oficinas que también son responsables de su validación. Este perfil validado es de utilidad para las bases de los procesos de selección.

Una vez elaborado y validado el perfil de puesto se da inicio al proceso de selección de personal el cual según SERVIR (2022c) define a la selección como un procedimiento que busca reclutar al candidato más adecuado para un puesto, priorizando el mérito, la igualdad de oportunidades, la transparencia y el cumplimiento de los requisitos establecidos para el servicio civil.

La elección del proceso de selección estará determinada por la normativa correspondiente al régimen laboral al que esté sujeto el servidor. No obstante, según el artículo 5° del Capítulo III de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, se establece que el acceso al empleo público se lleva a cabo a través de un concurso público y abierto, donde se evalúan los méritos y la capacidad de los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades (SERVIR, 2022c).

El proceso de selección contempla en su artículo 4° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°330-2017-SERVIR-PE (SERVIR, 2017b) un mínimo de etapas:

- Evaluación curricular.
- Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.
- Entrevista

Asimismo, como requisitos para los procesos de selección se han incorporado paulatinamente condiciones previas como el no tener impedimentos o inhabilitaciones de orden legal y ético independiente del régimen contractual. La selección de personal se ubica dentro del tercer subsistema que es el de Gestión del Empleo.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo-descriptivo para abordar las variables de estudio (Hernández et al., 2014). La investigación es de diseño descriptivo. Asimismo, es de tipo transversal, ya que se obtuvo cada tipo de dato en una sola medición.

3.2. Ámbito temporal y espacial

La investigación se ejecutó en los años de 2024-2025, en entidades del sector público, ubicado en Lima metropolitana.

3.3. Variables

3.3.1. Variable 1: Perfil de Puesto

Se refiere a un documento que describe detalladamente las funciones, responsabilidades, competencias y requisitos necesarios para desempeñar un cargo específico en la administración pública. Este perfil proporciona información clara y precisa sobre las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para ocupar el puesto, así como los objetivos y metas a alcanzar. Además, establece los criterios de evaluación y los indicadores de desempeño que se utilizarán para evaluar el rendimiento del ocupante del cargo.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Perfil de Puesto

Variable	Ítems	Escala de respuesta	Niveles y rangos	Nivel de medición
Cuestionario de opinión sobre la implementación de la Guía metodológica	19	Likert	Puntajes de 19 a 95	Ordinal

3.3.2. Variable 2: Selección CAS

Se refiere al proceso de selección de personal bajo el régimen laboral de

Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Este proceso implica la identificación de los perfiles requeridos para los puestos vacantes, la convocatoria pública para la postulación de candidatos, la evaluación de los postulantes de acuerdo con los criterios establecidos, y la selección de los candidatos más idóneos para ocupar los cargos disponibles. La Selección CAS se realiza de acuerdo con los principios de mérito, igualdad de oportunidades y transparencia, con el fin de garantizar la idoneidad de los seleccionados y promover la eficiencia en la gestión de recursos humanos en la administración pública.

3.4. Población y muestra

3.4.1 Población

El trabajo de investigación tiene como población a los responsables de RRHH, selección de personal y de gestión del área de trabajo de 10 entidades del sector público.

3.4.2 Tamaño de muestra

La muestra estuvo conformada por 18 jefes, directores y analistas quienes son parte de las áreas de RRHH, selección de personal y gestión del área de trabajo.

3.4.3 Tipo de muestreo

Se siguió una estrategia no aleatoria – intencional para la recolección de la muestra. Se consultó a toda la población su participación voluntaria en el estudio.

3.4.4 Criterios de inclusión y exclusión

- Tener vínculo laboral o contractual vigente con una entidad pública.
- Ser parte de las áreas de RRHH, selección de personal y gestión del área de trabajo.
- Aceptar participar en la investigación.

3.5. Instrumentos

Se elaboró un Cuestionario de opinión sobre la implementación de la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos. El cuestionario cuenta con 19 preguntas y una escala de respuesta tipo Likert, con las siguientes opciones:

- 1) Totalmente de acuerdo
- 2) De acuerdo
- 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4) En desacuerdo
- 5) Totalmente en desacuerdo

La calificación es por suma directa, donde el puntaje máximo indica que la Guía metodológica tuvo un impacto positivo alto en la selección CAS.

El cuestionario fue sometido a un proceso de criterio de jueces, donde cuatro expertos en el área evaluaron el cuestionario, obteniendo un porcentaje de acuerdo del 100% sobre todos los ítems.

3.6. Procedimiento

- 1) Se solicitaron los permisos para aplicar el instrumento.
- 2) Se elaboró un cuestionario sobre las percepciones de la aplicación de la Guía metodológica y modelos de convocatoria CAS, la cual se define a continuación:

1) Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas aplicables a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Documento que brinda las pautas metodológicas para la elaboración de perfiles de puestos de los regímenes del Decreto Legislativo N° 276 - Carrera Administrativa, Decreto

Legislativo N° 728 - Actividad Privada y, Decreto Legislativo N° 1057 - Contratación Administrativa de Servicios —CAS.

Su aplicación es para los tres niveles de gobierno, sujetas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, según lo señalado en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

2) Modelo de Convocatoria CAS: Res. 107-2011-SERVIR-PE- Modelo Convocatoria Resolución de Presidencia Ejecutiva N2315-2017- SERVIR/PE

Herramienta que incluye toda la información básica que debe tener la convocatoria de personal bajo el régimen CAS.

Para la comprensión correcta de las fases y conceptos de la Convocatoria CAS, se tiene el “Instructivo para el Modelo de la Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios”, que explica cada una de las fases del modelo de Convocatoria. También se cuenta con un “Glosario de Términos”, que describe los conceptos claves de la Convocatorias CAS, documentos que permitirán el uso adecuado de este instrumento.

- 3) Se procesaron los datos obtenidos. Se elaboraron los resultados con base en los análisis extraídos.

3.7. Análisis de datos

Previamente se evaluará la validez y confiabilidad del cuestionario. Se describe la característica sociodemográfica. Para los resultados de la encuesta, se obtuvieron estadísticos descriptivos sobre las frecuencias de respuesta de los ítems y de puntaje general.

3.7.1. Criterio de jueces

Para aplicar el “Cuestionario de opinión sobre la implementación de la guía metodológica para el diseño de perfiles de puestos” (en adelante CDPP), se consultó la evaluación de cuatro jueces expertos en el área, quienes juzgaron los ítems según los criterios de claridad, coherencia y relevancia para representar el constructo. Para evaluar

las calificaciones, se usó la V de Aiken.

Tabla 2

V de Aiken del cuestionario CDP

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	V de Aiken
Ítem 1	1	1	1	0.6	0.9
Ítem 2	1	1	1	0.8	0.95
Ítem 3	1	0.6	0.8	0.8	0.8
Ítem 4	0.2	1	1	1	0.8
Ítem 5	1	0.8	1	0.8	0.9
Ítem 6	1	0.733	1	0.6	0.833
Ítem 7	1	0.8	1	0.8	0.9
Ítem 8	1	0.4	1	0.6	0.75
Ítem 9	1	0.8	1	1	0.95
Ítem 10	1	1	1	1	1
Ítem 11	1	0.6	0.8	0.6	0.75
Ítem 12	1	0.6	1	0.8	0.85
Ítem 13	1	0.2	0.733	0.6	0.633
Ítem 14	1	0.8	0.8	0.6	0.8
Ítem 15	1	0.4	0.8	0.6	0.7
Ítem 16	1	0.8	1	0.6	0.85
Ítem 17	1	0.8	1	0.6	0.85
Ítem 18	1	1	0.8	0.8	0.9
Ítem 19	1	0.4	0.8	0.4	0.65

En la tabla 2 se observa que casi todos los ítems superaron el corte límite de 0.70 (Penfield y Giacobbi, Jr., 2004). Solo los ítems 13 y 19 presentaron un bajo porcentaje, por lo que fueron modificados para la aplicación final del instrumento.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de fiabilidad

Se evaluó la fiabilidad como consistencia, aplicando los coeficientes alfa y omega.

En la tabla 3 se observa una alta fiabilidad para ambos índices.

Tabla 3

Índices de consistencia interna para el cuestionario

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
Escala	0.925	0.929

También se evaluó la consistencia interna para cada ítem, comprobando que todos aportan a la prueba, asimismo, la desviación estándar se encuentra dentro de los límites esperados (± 1.5).

Tabla 4

Media, desviación estándar(DE) e Índices de consistencia por ítems

	Media	DE	Si se descarta el elemento	
			Alfa de Cronbach	ω de McDonald
v1	3.94	0.998	0.916	0.920
v2	4.17	0.786	0.919	0.922
v3	3.89	0.900	0.918	0.922
v4	3.72	0.895	0.931	0.934
v5	4.00	1.029	0.917	0.921
v6	3.72	0.826	0.920	0.924

	Si se descarta el elemento			
	Media	DE	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
v7	3.94	0.998	0.917	0.921
v8	3.44	0.616	0.931	0.935
v9	3.89	1.079	0.919	0.924
v10	3.78	0.732	0.923	0.928
v11	3.61	0.916	0.922	0.926
v12	3.50	0.857	0.920	0.925
v13	2.89	1.079	0.923	0.927
v14	2.94	0.802	0.927	0.932
v15	3.11	1.183	0.920	0.925
v16	3.89	0.963	0.919	0.924
v17	3.78	0.878	0.919	0.923
v18	3.72	0.895	0.922	0.927
v19	3.22	1.309	0.919	0.924

4.2 Resultados descriptivos

4.2.1 Características de la muestra

Los participantes que resolvieron el cuestionario provienen de distintas entidades públicas y del sector salud, destacándose por ocupar cargos estratégicos en recursos humanos, administración y gestión de personal. Entre ellos se encuentran especialistas en

Recursos Humanos de la SUNASS, del Instituto Nacional de Salud y del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), así como profesionales dedicados a la selección y gestión de personal en Ingemmet, Essalud y FISSAL. También participan consultores y analistas en el ámbito de la gestión del talento humano, como el consultor de Essalud, el analista de selección del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) y el analista de gestión de personal de Essalud–Red Prestacional Rebagliati. Otros ocupan cargos de coordinación y jefatura, como el coordinador de planificación y gestión de la compensación de la ATU, el jefe de la Oficina de Administración de Recursos Humanos del Hospital Santa Rosa y los especialistas administrativos del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé y del Instituto Nacional de Salud del Niño. Además, se cuenta con profesionales del área de administración de personal en SUNAT, especialistas en procesos de selección en FISSAL y en Essalud, así como responsables de unidades de gestión y desarrollo de recursos humanos en diversas instituciones. Finalmente, figuran representantes de la Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRIS) Lima Este, quienes aportan la perspectiva de la gestión integrada en salud pública. En conjunto, este grupo reúne un perfil altamente calificado y diverso, con experiencia en políticas de recursos humanos, procesos de selección y administración del personal en importantes instituciones del sector público y de salud del país, lo que garantiza una comprensión profunda y multidimensional de los temas abordados en el cuestionario.

4.2.2. Descriptivos por ítems

Se obtuvieron las frecuencias y porcentaje de las escalas de respuesta por cada ítem. La mayoría de ítems presenta mayores frecuencias en las escalas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”, pero algunos ítems presentan frecuencias en las escalas de desacuerdo.

Tabla 5*Frecuencias del ítem 1*

Ítem 1. Antes de la ley SERVIR, el perfil del puesto no contemplaba todos los aspectos necesarios para la selección CAS.

Escala	Frecuencia	%
1) Totalmente en desacuerdo	1	5.6 %
2) En desacuerdo	1	5.6 %
3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0 %
4) De acuerdo	12	66.7 %
5) Totalmente de acuerdo	4	22.2 %

Tabla 6*Frecuencias del ítem 2*

Ítem 2. Considero que la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos ha realizado aporte a la selección de personal del D. Leg. 1057 – CAS.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0 %
En desacuerdo	1	5.6 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5.6 %
De acuerdo	10	55.6 %
Totalmente de acuerdo	6	33.3 %

Tabla 7*Frecuencias del ítem 3*

Ítem 3. Considero que la Ley Servir (D. Leg. 30057) ha realizado aportes importantes a la selección de personal en el Estado peruano.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.6 %
En desacuerdo	0	0.0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	11.1 %
De acuerdo	12	66.7 %
Totalmente de acuerdo	3	16.7 %

Tabla 8*Frecuencias del ítem 4*

Ítem 4. Desde hace más de 4 años, en esta entidad aplicamos la Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para la selección de personal del D. Leg. 1057 – CAS.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0 %
En desacuerdo	1	5.6 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	38.9 %
De acuerdo	6	33.3 %
Totalmente de acuerdo	4	22.2 %

Tabla 9*Frecuencias del ítem 5*

Ítem 5. El formato de perfil de puestos, contenido en la Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos, me ayuda a determinar las funciones principales del puesto a seleccionar.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.6 %
En desacuerdo	0	0.0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	16.7 %
De acuerdo	8	44.4 %
Totalmente de acuerdo	6	33.3 %

Tabla 10*Frecuencias del ítem 6*

Ítem 6. En mi entidad consideramos las condiciones de trabajo de manera específica y detallada en el perfil del puesto, aspecto que antes de la Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos no se aplicaba.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0 %
En desacuerdo	2	11.1 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	16.7 %
De acuerdo	11	61.1 %
Totalmente de acuerdo	2	11.1 %

Tabla 11*Frecuencias del ítem 7*

Ítem 7. En mi experiencia, la Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos ha sido muy útil para la selección de personal del D. Leg. 1057 – CAS.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.6 %
En desacuerdo	0	0.0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	16.7 %
De acuerdo	9	50.0 %
Totalmente de acuerdo	5	27.8 %

Tabla 12*Frecuencias del ítem 8*

Ítem 8. La contratación del personal tiene menor rotación, debido a la aplicación de la Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para la selección de personal del D. Leg. 1057 – CAS.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0 %
En desacuerdo	1	5.6 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	44.4 %
De acuerdo	9	50.0 %
Totalmente de acuerdo	0	0.0 %

Tabla 13*Frecuencias del ítem 9*

Ítem 9. La elaboración del perfil de puesto se establece respetando el criterio metodológico de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.6 %
En desacuerdo	1	5.6 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	11.1 %
De acuerdo	9	50.0 %
Totalmente de acuerdo	5	27.8 %

Tabla 14*Frecuencias del ítem 10*

Ítem 10: La guía metodológica se aplica en la elaboración del perfil de puesto para las convocatorias CAS.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	1	5.6 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	22.2 %
De acuerdo	11	61.1 %
Totalmente de acuerdo	2	11.1 %

Tabla 15*Frecuencias del ítem 11*

Ítem 11: La Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos ayuda a determinar el nivel de remuneraciones, según el perfil del puesto, en la selección de personal del D. Leg. 1057 – CAS.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.6 %
En desacuerdo	1	5.6 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	16.7 %
De acuerdo	12	66.7 %
Totalmente de acuerdo	1	5.6 %

Tabla 16*Frecuencias del ítem 12*

Ítem 12: La Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos optimiza los plazos de entrega de los procesos de selección D. Leg. 1057 – CAS.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	3	16.7 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	22.2 %
De acuerdo	10	55.6 %
Totalmente de acuerdo	1	5.6 %

Tabla 17*Frecuencias del ítem 13*

Ítem 13. La Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos ayuda a mejorar las condiciones de seguridad (equipos de protección personal, uniformes, herramientas, entre otros), cuando el puesto así lo requiere.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	11.1 %
En desacuerdo	5	27.8 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	22.2 %
De acuerdo	7	38.9 %
Totalmente de acuerdo	0	0.0 %

Tabla 18*Frecuencias del ítem 14*

Ítem 14. Las convocatorias de selección tienen un porcentaje nulo de tasa de abandono de la solicitud, debido a la aplicación de la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.6 %
En desacuerdo	3	16.7 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	55.6 %
De acuerdo	4	22.2 %
Totalmente de acuerdo	0	0.0 %

Tabla 19*Frecuencias del ítem 15*

Ítem 15. Las etapas de selección de personal tienen un tiempo más acotado que antes, debido a la aplicación de la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	16.7 %
En desacuerdo	1	5.6 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	33.3 %
De acuerdo	7	38.9 %
Totalmente de acuerdo	1	5.6 %

Tabla 20*Frecuencias del ítem 16*

Ítem 16. Las funciones son coherentes y pertinentes cuando se aplica la metodología de perfil de puestos.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0 %
En desacuerdo	2	11.1 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	16.7 %
De acuerdo	8	44.4 %
Totalmente de acuerdo	5	27.8 %

Tabla 21*Frecuencias del ítem 17*

Ítem 17. Los aspectos establecidos en el perfil de puesto son los que se requieren para el proceso de selección CAS.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.6 %
En desacuerdo	0	0.0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	16.7 %
De acuerdo	12	66.7 %
Totalmente de acuerdo	2	11.1 %

Tabla 22*Frecuencias del ítem 18*

Ítem 18. Los pasos a seguir en el perfil de puesto determinan el éxito en la selección de personal CAS.

Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.0 %
En desacuerdo	1	5.6 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	38.9 %
De acuerdo	6	33.3 %
Totalmente de acuerdo	4	22.2 %

Tabla 23***Frecuencias del ítem 19***

Ítem 19 Los procesos de inducción al personal contratado son más dinámicos y cortos, debido a la aplicación de la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para la selección de personal del D. Leg. 1057 – CAS.

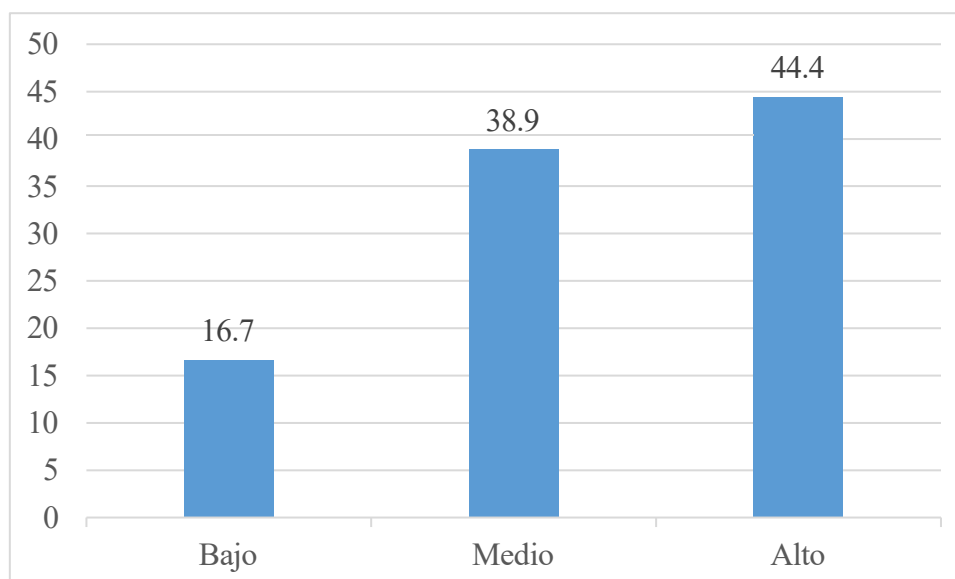
Escala	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	16.7 %
En desacuerdo	1	5.6 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	33.3 %
De acuerdo	5	27.8 %
Totalmente de acuerdo	3	16.7 %

4.2.3 Niveles

Se obtuvo el puntaje total del cuestionario a partir de la suma de todos los ítems. Se calificó como nivel “alto” el puntaje 75 a más, nivel “medio” entre los puntajes 65 y 74, y nivel “bajo” un puntaje de 64 a menos. Se observa que la mayoría considera que la aplicación de la guía de perfil de puesto tuvo un impacto “alto” y “medio” en los procesos de selección de personal.

Figura 2

Porcentaje de niveles de acuerdo con la aplicación de la guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para la selección de personal del D.leg 1057 – CAS



V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con base en las 19 afirmaciones tipo Likert aplicadas a 18 participantes (profesionales de recursos humanos del sector público y, en particular, de entidades de salud), el análisis de contenido organiza las respuestas en familias de códigos que permiten describir patrones de percepción y uso de la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos y de la Ley SERVIR. En el eje “aportes y alineamiento normativo” (ítems 1, 2, 3, 9, 10), emerge un consenso alto: la mayoría sostiene que, antes de SERVIR, los perfiles no contemplaban todos los aspectos necesarios y que, hoy, tanto la Ley como la Guía han realizado aportes sustantivos a la selección CAS. Del mismo modo, se reporta cumplimiento del criterio metodológico de SERVIR y aplicación efectiva de la Guía en la elaboración de perfiles para convocatorias. El desacuerdo es marginal y las posiciones neutrales son minoritarias, lo que sugiere apropiación normativa y práctica relativamente extendidas.

En la familia “calidad técnica del perfil de puesto” (ítems 5, 6, 16, 17), las respuestas describen una percepción sólida de mejora: el formato del perfil ayuda a precisar funciones principales, incorporar condiciones de trabajo específicas y asegurar coherencia y pertinencia de funciones. Asimismo, se considera que lo establecido en el perfil efectivamente responde a lo que requiere el proceso CAS. Este bloque de hallazgos perfila un uso del instrumento que clarifica el puesto, ordena la información crítica y alinea los requisitos del proceso con las necesidades reales de la plaza.

La “adopción/antigüedad de uso” (ítem 4) muestra, en cambio, una escena más heterogénea. Aunque una proporción importante afirma que la Guía se aplica en su entidad desde hace más de cuatro años, el peso de las respuestas neutrales es inusual para un tema factual y sugiere trayectorias de implementación dispares entre instituciones, equipos o unidades, o bien desconocimiento del historial de uso por parte de algunos encuestados.

En “eficiencia y tiempos del proceso” (ítems 12, 15, 19), las percepciones son mixtas. Una mayoría reconoce optimización de plazos a partir de la Guía, pero esa mejora no se traduce de forma nítida en etapas “más acotadas” ni en procesos de inducción “más dinámicos y cortos”. La lectura integrada es que los avances de diseño (perfil mejor definido) aún no se consolidan por completo en eficiencias operativas a lo largo de todas las fases del ciclo de selección e incorporación.

Finalmente, en la familia “resultados de gestión” (ítems 8, 11, 13, 14, 18), las respuestas distinguen con claridad ámbitos de mayor y menor consenso. Hay acuerdo relevante en que la Guía contribuye a anclar la remuneración al perfil, lo que apunta a una mejora en criterios de equidad y consistencia interna. En cambio, la idea de que el uso de la Guía reduce la rotación obtiene apoyos solo moderados; la afirmación de una “tasa de abandono nula” recibe escaso respaldo; y el supuesto impacto en condiciones de seguridad (EPP, uniformes, herramientas) divide a los participantes en proporciones similares de acuerdo y desacuerdo. La noción de que “los pasos del perfil determinan el éxito de la selección” concita adhesión intermedia: se reconoce influencia, pero no se afirma como determinante único. En conjunto, el material sugiere que los instrumentos normativos y técnicos gozan de alta legitimidad y utilidad percibida (ítem 7) para ordenar y profesionalizar la selección, mientras que los efectos finales (rotación, abandono, seguridad e inducción) dependen de variables adicionales de gestión y de la madurez de implementación en cada entidad. La conclusión global es favorable a la Guía y a la Ley en su capacidad de estandarizar y mejorar el diseño del perfil y su alineamiento con el proceso CAS, con una línea de mejora pendiente en la traducción de esa estandarización a eficiencias sostenidas y a resultados operativos concluyentes.

En cuanto a las comparaciones con investigaciones antecedentes, en el plano nacional, los resultados hallados coincidimos con Velásquez (2021) en que las brechas

operativas persisten: la eficiencia por etapas y la inducción no mejoran de manera uniforme, y la difusión aún es perfectible, lo que sugiere procesos con implementación desigual entre entidades. Con Beltrán (2022) la comparación puede haber una divergencia aparente: mientras él no encuentra relación significativa entre perfil y selección, nuestra muestra reporta utilidad alta del perfil como soporte del proceso; esta diferencia se explica por: 1. el momento y contexto de aplicación, que en nuestro caso fue de mayor madurez normativa post-SERVIR y uso extendido de la Guía, 2. la unidad de análisis: Beltrán evalúa relación estadística en una sola universidad con MOF desactualizado, mientras que la investigación actual encuestó a especialistas de varias entidades; y 3. el enfoque de medición: correlaciones frente a percepciones de uso con cuestionario. Nuestros resultados, además, se relacionan con Amaya et al. (2020) y Mejía-Muñoz (2019) sobre que el perfil por competencias y la estandarización ayudan, pero los resultados finales (rotación, tiempos, abandono) dependen de rediseño del proceso, evaluación por competencias y seguimiento del desempeño. Finalmente, Carhuavila-García (2018) enfatiza en procedimientos internos estandarizados (p. ej., ISO/guías) frente a la tercerización, lo cual es coherente con lo hallado: la Guía suma orden y trazabilidad, pero su apropiación heterogénea limita el salto a eficiencias sostenidas.

Frente a la evidencia internacional, los hallazgos se alinean con el caso de Montenegro (Astana Civil Service Hub [ACSH], 2023) en la dirección de reforma: pasar de requisitos formales a procesos competenciales con entrevistas estructuradas y criterios estandarizados. Sin embargo, mientras los procesos de selección estatales en Montenegro avanzan en digitalización (postulación electrónica, pruebas anónimas) y comités con indicadores, en nuestra muestra ese grado de sistematicidad aún no se refleja en ganancias operativas contundentes (tiempos/inducción) ni en resultados de gestión (rotación/abandono), lo que sugiere una fase de madurez intermedia. Con el análisis de

Ntunga y Ogbe (2022) sobre la entidad ONATEL del país Burundi, se comparte el diagnóstico de que la formalización por sí sola no basta: la percepción de transparencia es frágil cuando faltan profesionalización del reclutamiento, herramientas digitales y controles pre-post; de ahí que nuestras mejoras percibidas en diseño del perfil convivan con efectos mixtos en rotación y eficiencia. El caso argentino (Fihman, 2019) enfatiza que el perfil es el pivote del concurso meritocrático y que debe articular pruebas de conocimiento, aptitudes y entrevistas, que nuestros participantes ya reconocen que el formato de perfil, pero todavía reportan un uso parcial de instrumentos. Finalmente, las lecciones de Costa Rica (Vásquez-Quesada, 2015) y México (González-González, 2011) recuerdan que el salto desde el diseño normativo a la mejora de desempeño exige evaluar impacto del sistema, blindar el componente meritocrático y gestionar restricciones de capacidades y recursos. En suma, las similitudes se deben a una tendencia convergente hacia perfiles más robustos y selección más profesional; las diferencias, a grados distintos de institucionalización (digitalización, comités y evaluación por competencias), presiones de politización y capacidades instaladas en RR. HH., factores que explican por qué nuestras percepciones son favorables al diseño, pero todavía modestas respecto de los resultados operativos.

En síntesis, las percepciones recogidas muestran que la Guía y la Ley SERVIR han estandarizado y mejorado el diseño del perfil y su alineamiento con el proceso CAS, pero aún persisten brechas para traducir ese avance en eficiencias operativas y resultados de gestión sostenidos. La comparación nacional e internacional sugiere que el siguiente salto exige mayor institucionalización: digitalización integral, evaluación por competencias con instrumentos estandarizados, comités fortalecidos y seguimiento del desempeño. Asimismo, se requiere cerrar asimetrías de implementación entre entidades y profesionalizar de forma continua a RR.HH. para consolidar transparencia y meritocracia. Solo así los avances de diseño se convertirán en menor rotación, mejores tiempos e inducciones más

efectivas.

VI. CONCLUSIONES

- ❖ Se determinó que la Ley SERVIR y la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos contribuyen de manera significativa a mejorar los procesos de selección bajo el D. Leg. 1057 (CAS) en entidades públicas. La mayoría de participantes percibe que estas herramientas han ordenado, estandarizado y profesionalizado la definición de perfiles y su aplicación en la selección de personal.
- ❖ El cuestionario mostró alta fiabilidad ($\alpha=.925$; $\omega=.929$), confirmando que es un instrumento consistente y válido para evaluar percepciones sobre la Ley SERVIR y la Guía metodológica.
- ❖ Se identificó un alto nivel de acuerdo en la mayoría de ítems sobre los aportes de la Ley SERVIR y la Guía metodológica, especialmente en la precisión de funciones, condiciones de trabajo y coherencia del perfil con el puesto CAS.
- ❖ El impacto global percibido se concentró en niveles “alto” y “medio”, lo que evidencia que la Ley y la Guía metodológica contribuyen significativamente a los procesos de selección, aunque con mejoras aún pendientes en rotación de personal, inducción y tiempos de proceso.

VII. RECOMENDACIONES

- ❖ Fortalecer la capacitación del personal de recursos humanos en la aplicación de la Ley SERVIR y la Guía metodológica para asegurar perfiles coherentes y procesos de selección más eficientes.
- ❖ Ampliar y estandarizar el uso del cuestionario aplicado, dado su alto nivel de fiabilidad, para monitorear de forma periódica la percepción y efectividad de la Guía metodológica en distintas entidades públicas.
- ❖ Actualizar la Guía metodológica incorporando criterios más claros sobre reducción de rotación, mejora en procesos de inducción y condiciones laborales específicas del puesto.
- ❖ Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de la Guía metodológica en tiempos, rotación y calidad de la selección, con indicadores medibles y comparables entre entidades.
- ❖ Promover la digitalización y estandarización de los procesos de selección (postulación electrónica, entrevistas estructuradas y pruebas anónimas) para garantizar mayor transparencia y eficiencia.

VIII. REFERENCIAS

- Amaya, D., Barrueto, C., y Fierro, J. (2020). *Propuesta de lineamientos para la mejora del proceso de selección de personal en el Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional UP.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2973/AmayaDiana_Tesis_maestria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Astana Civil Service Hub - ACSH. (2023). *Application of competency frameworks in HRM: The case of Montenegro*.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2017a). *Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1074603-regimen-de-contratacion-administrativa-de-servicios-cas>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2017b). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 330-2017-SERVIR-PE*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240249-330-2017-servir-pe>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2022a). *Elaboración y aprobación de perfiles en el sector público (Directiva N.º 001-2022-SERVIR-GDSRH)*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4211354/Directiva%3A%20Elaboraci%C3%B3n%20y%20aprobaci%C3%B3n%20de%20perfiles%20en%20el%20sector%20p%C3%BAblico..pdf?v=1677794745>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2022b). *Procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRHR)*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/9688-procesos-del-sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos-sagrhr>

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2022c). *Selección de personal*.

<https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/seleccion-de-personal/>

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2023). *Guía para la elaboración de perfiles*

en el sector público.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5638225/3425850-guia-para-la-elaboracion-de-perfiles-en-el-sector-publico.pdf?v=1704464100>

Beltrán, R. (2022). *Diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Institucional UNAS.

<https://hdl.handle.net/20.500.14292/2738>

Carhuavilca-García, G. (2018). *Elaboración e implementación de procedimiento de selección y contratación de personal CAS en la Oficina Nacional de Procesos Electorales, años 2012–2016* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/b3cf4b1b-04ff-47e7-9d7c-cb7fecdae98f>

Decreto Legislativo N.º 1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. (27 de junio de 2008).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=64>

Decreto Supremo N.º 091-2021-PCM. Decreto Supremo que establece el ámbito, fases y cronograma para impulsar el tránsito de los servidores civiles al régimen del servicio civil, Ley N.º 30057, en las entidades del sector público. (7 de mayo de 2021).

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1951255-1>

Fihman, D. (2019). *Los concursos para el ingreso al Servicio Civil de Argentina: Un estudio sobre su implementación en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público entre 2010 y 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Quilmes]. Repositorio

Institucional

UNQ.

https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/1808/TM_2019_fihman_014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González-González, R. (2011). *La administración pública municipal y el servicio civil de carrera: El caso del municipio del Valle de Santiago, Gto.* [Tesis de maestría, Universidad Jesuita de Guadalajara]. Repositorio Institucional ITESO. <https://rei.iteso.mx/handle/11117/3168>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw Hill.

https://recursosbiblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2015/vasquez_quesada_karla_pr_2015.pdf

Ley N.º 30057. Ley del Servicio Civil. (3 de julio de 2013). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366

Mejía-Muñoz, L. (2019). *Perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del Sistema de Administración Tributaria de Lima – SAT* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional ULIMA.

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10571/Mejia_Mu%C3%B1oz_Lady_Grecia_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ntunga, R., y Ogbe, A. (2022). Recruitment and selection practices and the performance of public sector organisations: The case of the Office National des Telecommunications, Burundi. *Global Scientific Journal*, 10(12).

Penfield, R. D., y Giacobbi, P. R., Jr. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8(4), 213–225. https://doi.org/10.1207/s15327841mpee0804_3

- Torres-Balcázar, V. (2017). *La implementación de la Ley SERVIR durante el período 2013–2016: Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8124>
- Vásquez-Quesada, K. (2015). *Reorientación del sistema de gestión de recursos humanos a partir de una estrategia de evaluación de impacto bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil de Costa Rica* [Tesis de maestría, Instituto Centroamericano de Administración Pública]. Repositorio Institucional ICAP.
- Velasquez, C. (2021). *Proceso de selección de personal en base a la Ley de Servicio Civil para un gobierno local* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/4119>

IX. ANEXOS

Cuestionario sobre selección de personal en entidades

públicas Instrucciones

El cuestionario tiene por finalidad evaluar la aplicación e implicancias de la Ley SERVIR - perfil de puesto, en la selección CAS en los hospitales públicos de Lima.

Se busca indagar en el personal administrativo y de recursos humanos, **la utilidad de la “Guía metodológica para el diseño de perfiles de puestos” en los procesos de selección de personal**, de acuerdo al decreto legislativo 1057 – CAS.

La escala de respuesta va desde el 1 al 5 donde:

- 1) Totalmente en desacuerdo;
- 2) En desacuerdo;
- 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo;
- 4) De acuerdo;
- 5) Totalmente de acuerdo

Marque la opción según su opinión sobre las afirmaciones de los ítems.

Ítems

1- Antes de la ley SERVIR, el perfil del puesto no contemplaba todos los aspectos necesarios para la selección CAS.

2 - Considero que la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos, ha realizado aportes a la selección de personal del D.leg 1057 – CAS.

3 - Considero que la Ley Servir (D.leg 30057) ha realizado aportes importantes a la selección de personal en el estado peruano.

4 - Desde hace más de 4 años, aplicamos en esta entidad, la Guía metodológica para el

Diseño de Perfiles de Puestos para la selección de personal del D.leg 1057 – CAS.

5 - El formato de perfil de puestos, que contiene la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos, me ayuda a determinar las funciones principales del puesto a seleccionar.

6 - En mi entidad consideramos las condiciones de trabajo de manera específica y detallada en el perfil del puesto, lo que antes de la Guía metodología para el Diseño de Perfiles de Puestos, no lo aplicábamos.

7 - En mi experiencia, ha sido muy útil la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos, para seleccionar personal del D.leg 1057 - CAS.

8 - La contratación del personal tiene menor rotación, debido a la aplicación de la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para la selección de personal del D.leg 1057 – CAS.

9 - La elaboración del perfil de puesto se establece respetando el criterio metodológico de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.

10 - La guía metodología se aplica en la elaboración del perfil de puesto para las convocatorias CAS.

11 - La Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos, ayuda a determinar el nivel de remuneraciones, según el perfil del puesto, en la selección de personal del D.leg 1057 – CAS.

12 - La Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos, optimiza los plazos de entrega de los procesos de selección D.leg 1057 - CAS.

13 - La Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos, ayuda a mejorar las condiciones de seguridad (equipos de protección personal, uniformes, herramientas, otro), cuando el puesto así lo requiere.

14 - Las convocatorias de selección tienen un porcentaje nulo de tasa de abandono de la

solicitud, debido a la aplicación de la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos.

15 - Las etapas de selección de personal tienen un tiempo más acotado que antes, debido a la aplicación de la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos.

16 - Las funciones son coherentes y pertinentes cuando se aplica la metodología de Perfil de puestos.

17 - Los aspectos establecidos en el perfil de puesto son los que se requieren para el proceso de selección CAS.

18 - Los pasos a seguir en el perfil de puesto determinan el éxito en la selección de personal CAS.

19 - Los procesos de inducción al personal contratado son más dinámicos y cortos, debido a la aplicación de la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para la selección de personal del D.leg 1057 – CAS.