



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5460

Diseño de cuestionario para establecer la percepción de práctica éticas en procesos de selección sector público ecuatoriano

Edward Medina

<https://orcid.org/0000-0002-6231-2777>
jmedina@maserven.com

MASERVEN S.A.

Aldo Parrales

<https://orcid.org/0000-0002-2602-2086>
aldo.parralesl@ug.edu.ec

Universidad de Guayaquil

Marianela Morante

<https://orcid.org/0000-0003-4167-6042>
marianela.morante@casagrande.edu.ec

Universidad Casa Grande

Jéssica Jordán

<https://orcid.org/0000-0003-1253-9460>
jessica.jordan@educacion.gob.ec

Ministerio de Educación

Resumen

El diseño de un cuestionario que permita recoger de manera efectiva la percepción ciudadana, respecto al desarrollo de procesos de selección de personal en el sector público ecuatoriano, desde un contexto de prácticas éticas se constituye en el objetivo del trabajo que se presenta. Esto se logró desde una investigación descriptiva, con metodología cuantitativa y métodos estadísticos inferenciales como Correlación Pearson y Alfa de Cronbach en SPSS, complementada con una validez de constructo a través de criterio de experto. Las variables y dimensiones que conforman el cuestionario se establecieron a través de un análisis documental. Como variable independiente se definió a las *prácticas éticas en la selección de personal para el sector público* con dieciséis ítems agrupadas en tres dimensiones *control, orientación y gestión*. Como dependiente se definió a *proceso de selección* con 10 ítems agrupadas en tres dimensiones *eficacia, eficiencia y transformador*. Los veintiséis ítems que conforman el cuestionario obtuvieron valores satisfactorios dentro de los parámetros de validez de constructo, correlación de Pearson $r > 0.300$ y significancia bilateral $p < 0.05$. Así también, las variables respecto a la validez de contenido obtuvieron una valoración de muy bueno en relación con el criterio de experto. Por último, el Alfa de Cronbach nos permitió establecer una confiabilidad aceptable para lo veintiséis ítems.

Palabras Clave: Cuestionario, Ética, Proceso, Selección, Sector Público.

Correspondencia: jmedina@maserven.com

Artículo recibido: 28 enero de 2023. Aceptado para publicación: 28 febrero 2023.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Medina, E., Parrales, A., Morante, M., & Jordán, J. (2023). Diseño de cuestionario para establecer la percepción de práctica éticas en procesos de selección sector público ecuatoriano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 11309-11342. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5460

Questionnaire design to establish the perception of ethical practices in the selection processes of the Ecuadorian public sector.

ABSTRAC

The design of a questionnaire that allows to collect effectively the citizen perception, regarding the development of personnel selection processes in the Ecuadorian public sector, from a context of ethical practices, constitutes the objective of the work that is presented. This was achieved from a descriptive investigation, with quantitative methodology and inferential statistical methods such as Pearson Correlation and Cronbach's Alpha in SPSS, complemented with a construct validity through expert criteria. The variables and dimensions that make up the questionnaire were established through a documentary analysis. As an independent variable, ethical practices in the selection of personnel for the public sector were defined with sixteen items grouped into three dimensions: control, orientation, and management. The selection process was defined as dependent with 10 items grouped into three dimensions efficacy, efficiency and transformer.

The twenty-six items that make up the questionnaire obtained satisfactory values within the construct validity parameters, Pearson's correlation $r > 0.300$ and bilateral significance $p < 0.05$. Likewise, the variables regarding content validity obtained a very good rating in relation to the expert criteria. Finally, Cronbach's Alpha allowed us to establish acceptable reliability for the twenty-six items.

Keywords: Questionnaire, Ethics, Process, Selection, Public Sector.

I. INTRODUCCIÓN

Acciones antiéticas o actitudes características por antivalores dificultan el desarrollo de los procesos en instituciones públicas o privadas, a esta premisa, Bautista (2017) le añade que los usuarios perciben a estas instituciones como deficientes y en las que se pierde la confianza sistemáticamente, con mayor énfasis en las de naturaleza pública. Este abandono sistemático de la reflexión ética, según Figueras (2019), se da por el desarrollo económico de las sociedades y a partir de esta arista social, la económica, se cataliza a otras esferas del accionar humano.

Cofré (2017) señala a la ética como normas morales que direccionan en los comportamientos, es decir, que esta conducta humana se da tanto en actividades personales o laborales, por tanto, las acciones carentes de ética también se dan en cualquier esfera de la dinámica humana y en cualquier sociedad, así lo recuerda Bautista (2017) con el caso Watergate dado en Estados Unidos, que llevó a la dimisión de Richard Nixon, presidente de este país en la década de los setenta, y a la búsqueda de mecanismos que fomente la ética, dando lugar a la decisión de crear la *Oficina de Ética* y la promulgación de la *Ley de Ética en el Gobierno* (2017).

Varios países, en los últimos cincuenta años, buscaron a través de distintas acciones, fomentar la práctica ética en su sociedad, Bautista (2017) recuerda algunas de estas acciones: 1) constitución de asociaciones e institutos que fomenten la ética; 2) desarrollo de congresos y conferencias internacionales en materia de ética; 3) carteras de estado que establezcan mecanismos transversales que aseguren la práctica ética; 4) en materia jurídica la promulgación de manuales, normas, guías, códigos de conducta, leyes, reglamentos y demás documentos administrativos que direccionen prácticas éticas; 5) estudios en materia de ética. La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, 2006) en su “Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado” enfatiza la importancia de que estas acciones no se queden solo en un enfoque racional y se sustenten además en una arista emocional, pues pocas personas respetan los acuerdos morales por el solo hecho de tener una buena fundamentación racional.

En la arista del proceso de selección de personal Hernández (2017) señala las problemáticas presentes en sus prácticas, cuando estas se limitan a satisfacer imperativos como eficiencia, eficacia y cero pérdidas, desatendiendo lo que Ting-Ding y De la Cruz (2007) llaman *bienestar psicológico*, en este caso de aspirantes, que al final incide en la

capacidad de las instituciones de retener a empleados valiosos, en su imagen institucional y en el desempeño de los colaboradores en general.

El mejoramiento de los procesos de selección de personal para Jiménez (2017) se sustenta en la retroalimentación de cada una de sus fases: 1) reclutamiento, 2) evaluación, 3) selección y 4) contratación; así también y de igual criterio que Ting-Ding y De la Cruz (2007), en la actualidad es necesario incorporar prácticas éticas en el desarrollo de estos procesos, por cuanto además de ser innovador, un proceso de selección justo asegura un trato digno a los candidatos.

Respecto al sector público ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador vigente, establece que la selección de personal se debe realizar a través de un *Concurso de Merecimiento y Oposición* (2008), para esto y según consta en la Ley orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2016) este concurso se desarrolla en cuatro componentes: a) Convocatoria; b) Mérito; c) Oposición, que a su vez se compone de: c.1) Pruebas de conocimientos técnicos; c.2) Pruebas psicométricas; y, c.3) Entrevista; y, d) Declaratoria de ganador del concurso.

Datos de Mantilla y Rojas (2019) establecían que el sector público ecuatoriano para el año 2016 contaba con 478.660 funcionarios públicos, impactando económicamente ese año con USD\$ 8.789 Millones por concepto de remuneración mensual, siendo así, un importante contratante y por tanto, debe contar procesos de selección eficientes ética y técnicamente, más todavía por cuanto según Flores (2016) la política incide en el ingreso de personal al sector público en sus distintas instituciones que la conforman.

Se hace importante según Ting-Ding y De la Cruz (2007) que los procesos de selección sean éticos en su desarrollo, por tanto, es valioso intervenir con una propuesta de prácticas éticas que permitan mejorar procesos de concursos de méritos y oposición en instituciones públicas del Ecuador que atienda el problema, en ese sentido, se requiere diseñar una herramienta contextualizada a la dinámica ecuatoriana, que permita recoger de manera efectiva la percepción ciudadana, respecto al desarrollo de procesos de selección de personal en el sector público ecuatoriano, desde un contexto de prácticas éticas se constituye en el objetivo del trabajo que se presenta. A partir de estos resultados, y en otra arista para investigar, establecer un modelo de prácticas éticas que permita mejorar la Selección de Personal en Concursos de Méritos y Oposición en el sector público del

Ecuador.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a la variable *Prácticas Éticas en Selección de Personal para el Sector Público* Bautista (2017) y Tin-ding et al. (2007) coinciden en la importancia de incorporar acciones que generen confianza en ciudadanos para el desarrollo de procesos de selección a través de prácticas éticas. Bautista (2017) además puntualiza que la confianza se alcanza basando estas prácticas en tres funciones principales: Orientación, Control y Gestión, acciones que en el presente trabajo son consideradas dimensiones de la variable.

Es importante de manera inicial definir la ética. Bautista (2018) sintetiza su definición al llevarla a un nivel de disciplina del conocimiento que estudia actitudes, hábitos y costumbres del ser humano. Desde este criterio parecería una concepción de orden psicológico solamente, sin embargo, Cadena (2017) le da un fin a la ética, estableciendo que busca *proponer formas deseables de actuar*, invitando a reflexionar respecto a cuáles serían estas formas deseables de actuar, en este caso para el desarrollo de procesos selección dentro de la gestión pública.

De las investigaciones relacionadas en materia de ética en la gestión pública, resalta las realizadas por Bautista (2018) quien propone la implementación en los gobiernos de un sistema ético integral, como respuesta a la problemática dada por la pérdida de confianza de los ciudadanos en sus gobiernos por hechos de injusticia y corrupción principalmente. Estudios similares realiza la Oficina de Gestión Pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2017) que concluye en la propuesta de un modelo para la gestión pública sustentada en una *Infraestructura Ética* para atender el declive de credibilidad de gobiernos latinoamericanos que terminan es soslayar su legitimidad.

En el contexto de la teoría de Capital Social, Ético y Desarrollo se han realizado investigaciones que buscan caracterizar las prácticas organizacionales en materia de ética, esto según *Bautista* (2017) permitiría definir un modelo eficiente a partir de información empírica recopilada a través de importantes herramientas como el Instrumento de Percepción de la Gestión Ética diseñado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2017).

La ética en el sector público, según Bautista (2018), debe evidenciar responsabilidad en el accionar de servidores públicos, y respecto a los procesos Bonder (2017) asegura que satisfacen las exigencias de los usuarios algo similar al concepto de calidad que Aguilar et al. (2017) asegura que las organizaciones buscan al incorporar prácticas éticas en sus procesos.

Una premisa en la teoría de la ética pública, como lo establece Bautista (2017), radica en que la percepción de una adecuada gestión organizacional por parte de sus usuarios, se da, a partir de servidores públicos y autoridades responsables, a esto Alarcón (2020) y Amato (2019) coinciden en la importancia de contar con políticos honestos, transparentes y que trabajen en funciones de los beneficios de sus mandantes, dejando a un lado o al menos en segundo plano, intereses particulares.

Para el ejercicio de la gestión pública, Bautista (2017) recuerda las cualidades requeridas en la antigua Grecia esto es: 1) Lealtad a las normativas constitucionales; 2) Competencia probadas para desarrollar las funciones del puesto; y, 3) Justicia y Virtud. Armijos et al. (2019) enfatiza la importancia del primero por cuanto lo percibe desde una arista punitiva, en tanto que Alonso et al. (2015) concibe al sentido de la justicia y al logro de la virtud como medulares en el ejercicio público dando mayor importancia a los valores en el accionar de los funcionarios.

Strucchi (2017) complementa a Bautista (2017), planteando que la ausencia de la ética en el accionar de los funcionarios públicos provoca comportamientos lesivos para las normas como: uso inadecuado de la autoridad, engaños, favores por influencias, prevaricación, transfuguismo, desenfreno, uso inadecuado de bienes públicos y corrupción. Estas deformidades de la gestión pública obligan a Gobiernos implementar instrumentos como: a) personero del Gobierno para asuntos éticos; b) un proceso dentro del gobierno para asunto éticos; c) normativas de diferente nivel en materia de ética; d) programas en materia de ética dentro de los planes de Gobierno, a esto, López et al. (2017) asegura que estas aristas buscan incidir en la razón de los servidores públicos, lo cual según él, no es tan eficiente por los resultados de las gestiones en materia de corrupción que se dan en diferentes instancias de Gobierno.

El desafío mayor para Aguilar (2017) en relación con la incorporación de prácticas éticas a procesos en la gestión pública, radica en descubrir la manera de concientizar al servidor

público de lo importante para la sociedad que conlleva asumir valores en el ejercicio de sus funciones, esto por cuanto según Basabe-Serrano & Martínez (2014) permite evitar fugas de recursos por corrupción y destinar estos para obras y servicios que benefician a todos.

Para Bautista (2017) el diseño de modelos de gestión sustentados en prácticas éticas son importantes para el desempeño organizacional, principalmente los que se implementan en Gobiernos para mejorar la percepción de confianza por parte de la ciudadanía, a esto, Cadena (2017) resalta la importancia de considerar, además de las prácticas éticas que se pudiesen desarrollar, la multiplicidad y variedad de sistemas administraciones y políticos, el contexto cultural y social, las costumbres, historia y hábitos que caracterizan la gestión de las organizaciones.

La selección de personal en la gestión público se constituye, en idea de Castillo (2015), en un camino para sumar en la construcción de instituciones con modelos de gestión sustentados en prácticas éticas, esto por cuanto los modelos no especifican la forma o el cómo un individuo adquiera valores de forma profunda y verdadera. En este caso, según Castaño & María (2011) al seleccionar servidores para sector público mediante un proceso técnico y ético aseguramos sintonía entre las premisas institucionales éticas y el accionar ético de los colaboradores.

Respecto a las dimensiones para la variable Prácticas Éticas en Selección de Personal para el Sector Público, Bautista (2017) resalta tres funciones donde se desarrollan estas prácticas: 1) Control, 2) Orientación y 3) Gestión. Carrillo et al. (2014) resalta la importancia además de ocho componentes como: a) Participación y Escrutinio ciudadano; b) Coordinación Interinstitucional; c) Clima donde se desarrolla el sector público; d) Retroalimentación del desempeño de servidores públicos; e) Códigos de ética y marco legal; f) Control de Gestión; y, g) Compromiso Político. Sobre estos componentes Castaño & María (2011), analiza lo complejo que implica abordar en investigaciones, el compromiso político o el hecho de poder influir en la modificación de normativas, como en el caso de Ecuador la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2016).

Para le dimensión de *Control*, Castro et al. (2009) se refiere a este como la unión de componentes que guían el accionar de colaboradores, por ejemplo, el reglamentario, enfatizando que el desarrollo de actividades dentro de la gestión pública se asegura a

través de normativas respaldadas en la ley. Otro componente radica en contar con mecanismos pertinentes de participación y responsabilidad, también conocidos como acciones de rendir cuentas, que además de sus características informativas según Cofré (2017) debe considerar los trámites administrativos, auditorías, evaluación de desempeño institucional, y denuncias. Daza & Porto (2017) consideran como un componente importante del control a los escrutinios públicos en tanto que desincentivan la corrupción y comportamientos inadecuados en el sector público.

Para caracterizar adecuadamente a la dimensión *Orientación*, Bautista (2016) la establece como una fusión del liderazgo de quienes ocupan los procesos de gobierno en las instituciones con documentos normativos en materia de regulación de conductas éticas. En relación con quienes ejercen el liderazgo, De la Torre (2018) resalta la importancia del compromiso de estos para el desarrollo de procesos con prácticas éticas. Así también Espinosa et al. (2017) concluye lo determinante que es para obtener comportamientos deseados, el realizar procesos de socialización de manera eficiente con el personal de la institución, más aún, cuando se trata de normativas que propician realizar actividades que involucren prácticas éticas.

Para Figueras (2019), la dimensión de *Gestión* se sustenta en políticas eficaces de talento humano, así como de la incorporación de un proceso con competencias en materia de ética, este proceso puede ser parte directa de la estructura organizacional o un proceso externo. Flores (2016) explica que lo importante en el diseño de políticas, radica que estas involucren a todos los niveles de los procesos existentes, en tanto que, Franco & Bedoya (2018) abordan la arista económica al referirse que en función a esta, se debe decidir si el proceso responsable en materia gestión de ética es o no parte directa de la institución, enfatizando lo perjudicial para la imagen institucional que un proceso se detenga o su desempeño sea ineficiente por tema presupuestario.

En relación con los indicadores de las dimensiones Ting-Ding & De la Cruz (2007) establecen condiciones para que sea ético un proceso de selección y a la vez eficiente, condiciones que se estabilizan al aplicarse en herramientas con fiabilidad y validez, las condiciones son: 1) Profesionalidad: Guías profesionales y conjunto de estándares que orienta al desarrollo del proceso de selección ; 2) Consistencia: Todos los candidatos deben pasar por el mismo procedimiento de selección ; 3) Pluralidad: La información obtenida sobre los candidatos debe ser evaluada y revisada por diversas personas; 4)

Variables justas: Muestran premisas psicológicas centrales importantes para el trabajo; 5) Objetividad: Utilizar métodos cuantitativos, reglas de decisión formalizadas y criterios específicos; 6) Fiabilidad: Ratio de error no exceda al ratio de error que se asumiría si no se utilizase una herramienta; 7) Validez: las herramientas a utilizar deben ajustarse al puesto y no utilizarse inadecuadamente; 8) Amabilidad: Derecho a un trato digno y consideración como personas; 9) Confidencialidad: Mantener la confidencialidad de la información obtenida de aspirantes; 10) Privacidad: No se debe invadir su privacidad en virtud que puede afectar a la percepción de justicia del candidato; 11) Variables justas: Reflejan constructos psicológicos centrales importantes para el trabajo; 12) Comunicación veraz: Explicación acerca del proceso de selección y evaluación; 13) Rectificación: Oportunidad de exponer su opinión sobre el proceso de selección o de realizar preguntas.

Para Funk Bute (2018) en la ejecución de procesos de selección se debe tener en cuenta la eficiencia de este, así como el trato que se le dé a los candidatos y la percepción de justicia que se tenga de todas sus etapas.

En materia de la segunda variable, *Proceso de Selección*, se aborda como proceso con la finalidad de establecer mejoras, en este caso, a partir de prácticas éticas en el desarrollo de las actividades que conforman sus etapas. Serrano & Ortiz (2016) conciben al mejoramiento como el análisis metódico de las actividades y su interrelación en sus flujos, con el objetivo de cambiar para hacerlos más eficaces, eficientes y transformables, siendo estas las dimensiones de la variable para el presente estudio. Serrano (2016) y Alarcón et al. (2020) coinciden que las dimensiones de eficacia, eficiencia y transformación se desarrollan en las organizaciones a partir de acciones como descubrir, desplegar, ejecutar, optimizar, interactuar, operar, diseñar y analizar completamente los procesos desde una arista de la teoría humano-relacionista.

Respecto a estudios previos que aporten con propuestas para mejorar procesos de selección a partir de prácticas éticas, Hirsch (2016) resalta la necesidad de construir escalas para el diagnóstico de actitudes por tanto diseño cuestionario validado con una muestra de 131 personas, de distintos sectores profesionales, profesores universitarios, estudiantes de posgrado y población abierta. Definiendo al final 18 rasgos que se agruparon en dimensiones cognitivas, técnicas, éticas, sociales y afectivo-emocionales.

La selección del personal hoy en día, según Labarthe & Saint-Upéry (2017), es un asunto complicado que inicia definiendo el tipo de personal que la organización requiere y que a través de varias actividades busca poner personas idóneas dependiendo de las características técnicas y culturales de las instituciones. Portales & De la Rosa (2017) se refiere a que cualquier instrumento de selección que cause novedades en la toma de decisiones sería poco ético. Dado que no existe una herramienta de selección perfecta y los errores de decisión nunca se pueden evitar, Pavot et al. (2021) asegura que solo podemos hablar de herramientas de selección relativamente válidas, por tanto, las decisiones tomadas mediante acciones de selección relativamente correctos siempre serán más éticas que las sustentadas en procedimientos subjetivos, ya que se minimizan los errores de decisión.

Para Strucchi (2017) dentro del proceso de selección la descripción del cargo y las pruebas psicológicas requieren acciones previas como estudios de credibilidad y autenticidad, pero no siempre es así. Un punto de vista importante que se debe de tener en cuenta la valoración de los aspirantes a puesto de trabajo según Ganga & Sánchez (2017), son los gestos que realizan los aspirantes al momento de hacer las pruebas, ya que la gran parte de los registros autodescriptivos esta enlazados a la desviación o respuestas falseadas.

De acuerdo con Hernández (2017) es posible establecer conjeturas que surgen del análisis de las prácticas de selección de personal desde el punto de vista ético, como por ejemplo el ejercicio dominante de poder que se ejerce sobre los aspirantes en centros de simulación donde se observa y supervisa. Garcés & Castrillón (2017) advierten que este en un contexto sofisticado característicos también por el dominio del poder en el uso de pruebas psicotécnicas de regulación, control, normalización y segregación.

Los problemas que se pueden llegar a presentar en la evaluación de los postulantes, según González & Tapia (2016), se pueden resumir en: requerimiento de tiempo adicional, predicción de adecuación al puesto, variables multicondicionales, validez y confiabilidad de las herramientas de evaluación, y distorsión de las respuestas. Para esto Haro (2018) enfatiza en la importancia de valerse de distintas fuentes de información y métodos para entender la totalidad del perfil que se está buscando, y cuál es el rol que ha de cumplir en la evaluación. Por ejemplo, Jara et al. (2018) resalta que incluso la honestidad de los seleccionados podría ser un problema en tanto que puede revelar información confidencial o desestimar a la institución frente a sus usuarios, lo cual puede perjudicar

directa o indirectamente a las organizaciones.

Un componente sensible para el proceso de selección es la entrevista, y cuando se contextualiza a esta dentro de criterios éticos Bautista & de Alba (2016) refieren que las entrevistas que recaban información personal en el proceso de selección de personal deben manejar un perfil adecuado para recaudar información importante del puesto de trabajo. Las entrevistas pueden ser personales, secuenciales, en panel o grupos, dependiendo de necesidades, limitantes técnicas y tiempos con los que se cuenta. En todo caso se sugieren entrevistas estructuradas (El Universo, 2019) para que el entrevistado no tenga confusiones, esto se logra con preguntas decididas con antelación por parte del entrevistador.

Podemos, según Pérez et al. (2017), considerar la ética de las organizaciones a partir de sus prácticas en el proceso de selección de personal, principalmente por considerar o no los valores de los aspirantes al momento de seleccionar a un nuevo integrante en su empresa. Contar con un colaborador con valores similares a los empresariales, permite desempeñarse de manera armónica en un ambiente característico por las prácticas éticas que se desarrollen en los procesos organizacionales (El Pensante, 2016). La selección del personal en las organizaciones sea públicas o privadas, deben estar ligadas a procesos de transparencia, en los cuales la ética tiene que ser el factor primordial (Ortiz, 2019).

La selección de personal es una práctica importante que se emplea a menudo en las organizaciones y empresas, aunque no hay proceso universal de selección de personal, según Llangari (2020) se debe basar en las prácticas de gestión vigentes y actualizarse conforme van cambiando las organizaciones. Hirsch (2016) comenta que el proceso de selección del personal es una dinámica de la psicología la cual es muy cercana a la tendencia de modas de corrientes teóricas. El hecho de apearse a las normas actuales, actualizarse e innovar dentro del proceso de selección hace que las organizaciones se las perciba rigurosamente más innovadoras y actualizadas ante las prácticas modernas de selección de personal.

Existen, según Montoya (2020), una variedad de situaciones en que se ven envueltos los participantes en proceso de selección y que no son denunciados por las consecuencias que pueden traer consigo. Márquez (2021) hace referencia al proceso selectivo que realizan las empresas al momento de requerir los servicios de nuevo personal, y como estas

complican el proceso al hacer uso de medios que atentan contra la integridad, pues estos métodos no resultan más que una falta a derechos y en donde la única solución sería buscar un cambio para que estos tengan una mayor relación a las aspiraciones que tiene la empresa con respecto a sus candidatos y al puesto que estos aspiran a ocupar. Narváez (2017) prioriza un requerimiento de cambio necesario entre las partes envueltas en el proceso, para que exista una igualdad en las relaciones y no se vea afectada por una jerarquía de poder que pueda traer consigo graves consecuencias por disconformidades.

Posso (2015) aborda un componente importante del proceso de selección, los evaluadores, estableciendo las personas que intervienen en el proceso de selección de personal son los miembros del departamento de recursos humanos, a esto, Hernández (2017) lo amplía resaltando la participación de administradores o directivos pues conocen los procesos que requieren cubrir la vacante, similar a lo establecido en la Ley de Servicio Público del Ecuador (2011).

Los prototipos para la mejora de procesos según Serrano & Ortiz (2016) están dados en el nivel de cambio o patrón de mejoramiento del procedimiento dado por la organización. Kerlinger & Howard (2022) sustentan la posibilidad de mejora de los procesos desde la capacidad de mejora, la contingencia en el uso de recursos utilizados utilizando indicadores de tiempo, rendimiento, cumplimiento legal y alineación social.

Según Moliní (2016) uno de los temas importantes al elegir, catalogar y examinar modelos que sirvan para el mejoramiento de procesos es el grado de variabilidad y el tipo de progreso que se busca conseguir en el rendimiento del proceso y de la organización con su respectiva aplicación. Martínez (2018) resalta tres enfoques útiles para mejorar procesos: 1) incremental, 2) rediseño y 3) reingeniería, con los cuales se aporta a la solución de problemas específicos respecto a calidad y satisfacción de usuarios, a la vez que se mitigan costos, tiempos y se aporta a la mejora de la estructura organizacional.

Naranjo (2016) resalta que un buen enfoque para mejoramiento de procesos se alimenta de recopilar las mejores características de metodologías eficientes, así se obtiene una versión mejor con características y técnicas propias de cada organización, aportando mejoras en el tiempo, rendimiento, aspectos legales y agentes humanos en el caso de la selección del personal, aspectos recogidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2017) en su propuesta de teoría de infraestructura ética

para organizaciones públicas.

Eficacia, eficiencia y transformador se plantean como dimensiones de la variable *Proceso de Selección*. Respecto al primero, para Serrano & Ortiz (2016), dentro de la caracterización de procesos, son eficientes, en tanto que se obtengan salidas que agreguen valor a la organización. Así también, Ruvalcaba (2015) hace referencia que la incorporación de este indicador en procesos de selección con prácticas éticas permite contar con personal idóneo, esto a la vez aporta para el cumplimiento de requisitos de clientes, la mejora de la cadena de valor y la competitividad de la organización. Romero (2016) plantea criterios que los establecemos como indicadores para esta dimensión: a) actividades: aquella que proporcionan a la organización ventajas competitivas; y, b) tiempo: los resultados se suministran cuando se requieren.

Serrano & Ortiz (2016) caracterizan al indicador eficiencia como elementos de cambio que utilizan recursos en mínimos niveles para entregar salidas de acuerdo con los requerimientos establecidos. Algunos criterios para tener presente al caracterizar un proceso como eficiente los plantea Pincay (2016), siendo estos el uso pertinente de tecnología, definición de tiempos estándar, adecuada mitigación de riesgos propios del proceso y personal comprometido en el desarrollo satisfactorio de las actividades. Pérez et al. (2016) mapea características en procesos que planteamos como indicadores de este indicador a) recursos: tiempo, personal, tecnologías, riesgo, inversión y entre otros aspectos; y, b) Metodología: establecer el desempeño de los procesos vigentes y encontrar los factores de éxito y las barreras para la implementación.

Como transformador Serrano & Ortiz (2016) lo aborda como la capacidad de cumplir requerimientos de usuarios, buscando, que, durante la transformación de las entradas, se analicen los procesos para mejorarlos con el fin de obtener salidas que agreguen valor a la organización. Las principales características del elemento de transformación al ejecutar operaciones, según Rodríguez et al. (2017) se trata de agregar valor de tres maneras principales: 1) agregar valor de tiempo, es decir, el resultado proporcionado cuando sea necesario; 2) valor en el centro, cuando el uso de recursos se limitó al mínimo necesario; y, 3) valor de la forma, cuando los resultados proporcionados se basan en lo que el cliente requiere y así se contribuye a su satisfacción. Restrepo et al. (2018) plantea aristas que se alinean como indicadores de esta dimensión, estos son: a) Tiempo: las salidas de los procesos se suministran cuando se necesitan b) Lugar: Las salidas se suministran donde

se requieren c) Forma: Las salidas se entregan en función a lo que los usuarios realmente solicitan.

En general los procesos de selección, según Jácome et al. (2016) deben estar en constante evolución para llegar a un estado óptimo de evaluación de las cualidades, principios y prácticas éticas intrínsecas del ser humano. Para Jaramillo (2016) medir el comportamiento honesto de la gente sería una utopía, por lo que se cuestiona si realmente se puede llegar a conocer todos estos atributos que la determinan.

III. DESARROLLO

3.1 Tipo y diseño de investigación

De tipo básica-explicativa, concordante con Bermello (2022), Campaña (2022), Huari (2022), Segovia (2022), Sosa (2022) y Silva (2022), respecto a que el diseño de la investigación se estableció con la finalidad de producir un conocimiento más completo mediante la comprensión de los elementos esenciales. En ninguna etapa del estudio se manipuló las variables planteadas, se recogió datos en un momento específico, por tanto, no experimental-transeccional, Silva (2022), Cruz (2022) y Rojas (2022). Se predijo una la elaboración de una herramienta que permita recoger de manera efectiva la percepción ciudadana, respecto al desarrollo de procesos de selección de personal en el sector público ecuatoriano, desde un contexto de prácticas éticas, en este sentido, predictivo-prospectivo, Sánchez (2022), Reyes (2022) y Vallejos (2022).

Objetivos	Situación Problemática	Nivel de conocimiento	Variables	Unidad de estudio	Diseño	Fuente	Instrumento	Técnica de análisis
Caracterizar las aristas administrativas que fundamentan el desarrollo de prácticas éticas.	¿Qué características tienen las aristas administrativas que fundamentan el desarrollo de prácticas éticas?	Descriptivo	VI: Prácticas éticas en selección de personal para el sector público	Participantes en procesos de selección	Diseño no Experimental, Transeccional (2010)	Participantes aleatorios del cantón guayaquil	Cuestionario (formulario Google)	Tablas de distribución de Frecuencias. Gráficos.
Determinar que prácticas éticas son pertinentes de incorporar en el proceso de selección del sector público ecuatoriano.	¿Qué prácticas éticas son pertinentes de incorporar en el proceso de selección del sector público ecuatoriano?	Descriptivo	VD: proceso de selección	Ídem	Diseño no Experimental, Transeccional (2010)	Ídem	Ídem	Ídem
Explicar como el desarrollo las prácticas éticas influyen en el proceso de selección.	¿De qué manera el desarrollo de prácticas éticas podría mejorar los resultados del proceso de selección?	Explicativo	Acciones que generan confianza en ciudadanos para el desarrollo de procesos de selección a través de condiciones éticas de gestión. Bautista (2010) y tin-ding et al. (2007)	Ídem	No experimental, Transeccional, explicativo, predictivo y prospectivo (2010) (2016)	Ídem	Ídem	Documental

3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento de la técnica encuesta fue el cuestionario (Luján, 2018), esto implicó basarse en la técnica de investigación científica, que permitió recoger información para un propósito que cumplir (Hurtado, Metodología de la Investigación, 2010).

Se diseñó la encuesta, ver Anexo 3, con las dos variables abordadas en el estudio: 1) *prácticas éticas en selección de personal para el sector público*, y; 2) *proceso de selección*, para la primera variable se definieron 16 ítems distribuidos en 3 dimensiones. La validez de contenido para este instrumento fue de 68.19, lo que equivale a Muy Bueno, respecto a la validez de constructo fue aceptable para lo cual se utilizó el índice de correlación de Pearson $r > 0.300$ (Kerlinger & Howard, 2022) y la significancia bilateral $p < 0.05$ (Luján, 2018). La aplicabilidad del cuestionario también fue aceptable por cuanto los valores Alfa de Cronbach obtenido por ítem es igual o inferior al valor del instrumento, para los 16 ítems fue de 0.814; para la dimensión control con 7 ítems 0.825; para la dimensión orientación con 6 ítems 0.801; y la dimensión gestión 0.801 con 3 ítems.

Con relación a la segunda variable se definieron 10 ítems distribuidos en 3 dimensiones. La validez de contenido para este instrumento fue de 68.91, lo que equivale a Muy Bueno, respecto a la validez de constructo fue aceptable para lo cual se utilizó el índice de correlación de Pearson $r > 0.300$ (Kerlinger & Howard, 2022) y la significancia bilateral $p < 0.05$ (Luján, 2018). La aplicabilidad del cuestionario es aceptable por cuanto los valores Alfa de Cronbach obtenido por ítem es igual o inferior al valor del instrumento, para los 10 ítems fue de 0.863; para la dimensión eficacia con 4 ítems 0.865; para la dimensión eficiencia con 3 ítems 0.859; y la dimensión transformador 0.857 con 3 ítems.

3.3 Matriz de operacionalización de variables

3.3.1 Variable *prácticas éticas en selección de personal para el sector público*

variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Interrogantes	Medición
V. Independiente: PRÁCTICAS ÉTICAS EN SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EL SECTOR PÚBLICO	Acciones que generan confianza en ciudadanos para el desarrollo de procesos de selección a través de condiciones éticas de gestión. (Bautista Tin-ding et al. (2007)	Acciones prácticas que buscan asegurar confianza a través de reglamentos y comportamientos indeseables y ofrecer incentivos por buena conducta desde tres funciones principales: Control,	Control: Mecanismos de seguimiento a acciones sustentadas en el marco legal, mecanismos adecuados de responsabilidades y participación; y, escrutinios públicos (Bautista D. , Ethics in public management, 2017) Orientación: Se constituyen	Profesionalidad: Conjunto de estándares y guías profesionales que orientan el desarrollo del proceso de selección (Ting-Ding & De la Cruz, 2007). Consistencia: Todos los candidatos deben pasar por el mismo procedimiento de selección (Ting-Ding & De la Cruz, 2007) Pluralidad: La información obtenida sobre los candidatos debe ser revisada y evaluada por diversas personas (Ting-Ding & De la Cruz, 2007) Variables justas: Reflejan constructos psicológicos centrales importantes para el trabajo (Ting-Ding & De la Cruz, 2007) Objetividad: Utilizar métodos cuantitativos, reglas de decisión formalizadas y criterios específicos (Ting-Ding & De la Cruz, 2007) Fiabilidad: Ratio de error no exceda al ratio de error que se asumiría si no se utilizase una herramienta (Ting-Ding & De la Cruz, 2007). Validez: las herramientas a utilizar deben ajustarse al puesto y no utilizarse inadecuadamente (Ting-Ding & De la Cruz, 2007). Amabilidad: Derecho a un trato digno y consideración como personas (Ting-Ding &	(1) ¿El personal que desarrolla los procesos de selección demuestran profesionalismo en recursos humanos? (2) ¿Algunos candidatos tienen acceso a información privilegiada sobre las herramientas de selección? (3) ¿La decisión del candidato seleccionado se establece entre varias personas? (4) ¿Los criterios que se evalúan en los aspirantes tienen relación con los requisitos del puesto a cubrir? (5) ¿Son correctas las calificaciones finales obtenidas por los candidatos en los procesos de selección? (6) ¿El tipo de herramientas utilizadas en el proceso de selección permite evaluar correctamente a los candidatos? (7) ¿Las herramientas utilizadas en el proceso de selección permiten evaluar correctamente en los candidatos las exigencias del puesto a cubrir? (1) ¿Es digno el trato recibido por los candidatos en los procesos de selección?	ORDINAL

<p>Orientación y esfuerzos para fomentar la ética (Bautista D., 2017). Ethics in public management, (Bautista D., 2017). Ethics in public management, (2017).</p>	<p>De la Cruz, 2007)</p> <p>Consistencia: Todos los candidatos deben pasar por el mismo procedimiento de selección (Ting-Ding & De la Cruz, 2007)</p> <p>Profesionalidad: Conjunto de estándares y guías profesionales que orienta al desarrollo del proceso de selección (Ting-Ding & De la Cruz, 2007).</p> <p>Confidencialidad: Mantener la confidencialidad de la información obtenida de aspirantes (Ting-Ding & De la Cruz, 2007).</p> <p>Privacidad: No se debe invadir su privacidad en virtud que puede afectar a la percepción de justicia del candidato (Ting-Ding & De la Cruz, 2007).</p>	<p>(2) ¿Los candidatos seleccionados suelen tener ventajas debido a vínculos políticos?</p> <p>(3) ¿El personal que desarrolla los procesos de selección explican claramente las instrucciones de las herramientas de evaluación utilizadas?</p> <p>(4) ¿Está de acuerdo que sea público los resultados que todos los aspirantes obtienen en el proceso de selección?</p> <p>(5) ¿Es injusto que se pregunte información judicial del pasado a los candidatos?</p> <p>(6) ¿Es correcto que se asignen puntos adicionales a candidatos por poseer acciones afirmativas?</p>
<p>Gestión: Son las condiciones sólidas del servicio público basadas en políticas eficaces de recursos humanos y la</p>	<p>Variables justas: Reflejan constructos psicológicos centrales importantes para el trabajo (Ting-Ding & De la Cruz, 2007)</p> <p>Consistencia: Todos los candidatos deben pasar por el mismo procedimiento de selección (Ting-Ding & De la Cruz, 2007)</p> <p>Comunicación veraz: Explicación acerca del proceso de selección y evaluación (Ting-Ding & De la Cruz, 2007)</p> <p>Rectificación: Oportunidad de exponer su opinión sobre el proceso de selección o de</p>	<p>(Héroe o heroína, Excombatiente, Exmigrante o migrante, Autodefinición étnica: indígena, afroecuatoriano o montubio)</p> <p>(1) ¿Considera usted que todos los candidatos pasan por el mismo procedimiento de selección?</p> <p>(2) ¿Al finalizar el proceso de selección se recibe una explicación clara de los resultados obtenidos y la decisión tomada?</p> <p>(3) ¿Las solicitudes justificadas de rectificación son atendidas</p>

coordinación realizar preguntas (Ting-Ding & De la Cruz, correctamente?
de un 2007).
organismo
especial con
competencias
en materia de
ética (2017).

ESCALA PRÁCTICAS ÉTICAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EL SECTOR PÚBLICO

Bautista (2010) y Tin-ding et al. (2007)

Presentación: El presente instrumento constituye parte del trabajo de Investigación denominado: “Prácticas éticas para mejorar el proceso de selección en concursos de méritos y oposición de una institución pública, Ecuador-2022”, que tiene como objetivo diseñar un modelo de práctica ética que permita mejorar la Selección de Personal en Concursos de Méritos y Oposición en el sector público del Ecuador.

Indicaciones: A continuación, encontrará una serie de preguntas, las cuales deberá leer atentamente y marcar una de las alternativas que le parezca más apropiada para cada pregunta *Totalmente en desacuerdo (TD)*, *En desacuerdo (ED)*, *Indiferente (I)*, *De acuerdo (DA)*, *Totalmente de acuerdo (TA)*. Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas, solo respuestas que permitan conocer su percepción honesta.

Ficha técnica escala Prácticas Éticas en la Selección de Personal para el Sector Público

- 1. Nombre del instrumento:** Escala de Prácticas Éticas en la Selección de Personal para el Sector Público
- 2. Autor:** Aldo Parrales León
- 3. Objetivo:** Determinar que prácticas éticas son pertinentes de incorporar en el proceso de selección del sector público ecuatoriano.
- 4. Normas:** Se debe comunicar a los participantes que las respuestas no tienen una naturaleza de *correcta* o *incorrecta*.
- 5. Unidades de análisis:** Participantes en procesos de selección de personal.
- 6. Modo de aplicación:** Auto aplicable / Virtual - Google Forms
- 7. Codificación de ítems:** 1 punto par *Totalmente en desacuerdo (TD)*, 2 puntos para *En desacuerdo (ED)*, 3 puntos para *Indiferente (I)*, 4 puntos para *De acuerdo (DA)*; y, 5 puntos para *Totalmente de acuerdo (TA)*
- 8. Estructura del instrumento:**

Dimensiones	Indicadores	Interrogantes	TD	ED	I	DA	TA
<p>Control: Mecanismos de seguimiento a acciones sustentadas en el marco legal, mecanismos adecuados de responsabilidad y participación, y, escrutinios públicos (2010)</p> <p>Orientación: Se constituyen en esfuerzos para fomentar la ética compromiso, Valores,</p>	<p>Profesionalidad: Conjunto de estándares y guías profesionales que orienta al desarrollo del proceso de selección (2007).</p>	(1) ¿El personal que desarrolla los procesos de selección demuestran profesionalismo en recursos humanos?					
	<p>Consistencia: Todos los candidatos deben pasando por el mismo procedimiento de selección (2007)</p>	(2) ¿Algunos candidatos tienen acceso a información privilegiada sobre las herramientas de selección?					
	<p>Pluralidad: La información obtenida sobre los candidatos debe ser revisada y evaluada por diversas personas (2007)</p>	(3) ¿La decisión del candidato seleccionado se establece entre varias personas?					
	<p>Variables justas: Reflejan constructos psicológicos centrales importantes para el trabajo (2007)</p>	(4) ¿Los criterios que se evalúan en los aspirantes tienen relación con los requisitos del puesto a cubrir?					
	<p>Objetividad: Utilizar métodos cuantitativos, reglas de decisión formalizadas y criterios específicos (2007)</p>	(5) ¿Son correctas las calificaciones finales obtenidas por los candidatos en los procesos de selección?					
	<p>Fiabilidad: Ratio de error no exceda a la ratio de error que se asumiría si no se utilizase una herramienta (2007).</p>	(6) ¿El tipo de herramientas utilizadas en el proceso de selección permite evaluar correctamente a los candidatos?					
	<p>Validez: las herramientas a utilizar deben ajustarse al puesto y no utilizarse inadecuadamente (2007).</p>	(7) ¿Las herramientas utilizadas en el proceso de selección permiten evaluar correctamente en los candidatos las exigencias del puesto a cubrir?					
	<p>Amabilidad: Derecho a un trato digno y consideración como personas (2007)</p>	(8) ¿Es digno el trato recibido por los candidatos en los procesos de selección?					
	<p>Consistencia: Todos los candidatos deben pasando por el mismo procedimiento de selección (2007)</p>	(9) ¿Los candidatos seleccionados suelen tener ventajas debido a vínculos políticos?					
	<p>Profesionalidad: Conjunto de estándares y guías profesionales que orienta al desarrollo</p>	(10) ¿El personal que desarrolla los procesos de selección explican					

<p>normas y socialización profesional (2010)</p> <p>del proceso de selección (2007).</p> <p>Confidencialidad: Mantener la confidencialidad de la información obtenida de aspirantes (2007).</p> <p>Privacidad: No se debe invadir su privacidad en virtud que puede afectar a la percepción de justicia del candidato (2007).</p> <p>Variables justas: Reflejan constructos psicológicos centrales importantes para el trabajo (2007)</p> <p>Gestión: Condiciones sólidas del servicio público basadas en políticas eficaces de recursos humanos y la coordinación con organismo especial en materia de ética (2010).</p>	<p>del proceso de selección (2007).</p> <p>Confidencialidad: Mantener la confidencialidad de la información obtenida de aspirantes (2007).</p> <p>Privacidad: No se debe invadir su privacidad en virtud que puede afectar a la percepción de justicia del candidato (2007).</p> <p>Variables justas: Reflejan constructos psicológicos centrales importantes para el trabajo (2007)</p> <p>Consistencia: Todos los candidatos deben pasando por el mismo procedimiento de selección (2007)</p> <p>Comunicación veraz: Explicación acerca del proceso de selección y evaluación (2007)</p> <p>Rectificación: Oportunidad de exponer su opinión sobre el proceso de selección o de realizar preguntas (2007).</p>	<p>claramente las instrucciones de las herramientas de evaluación utilizadas?</p> <p>(11) ¿Está de acuerdo que sea público los resultados que todos los aspirantes obtienen en el proceso de selección?</p> <p>(12) ¿Es injusto que se pregunte información judicial del pasado a los candidatos?</p> <p>(13) ¿Es correcto que se asignen puntos adicionales a candidatos por poseer acciones afirmativas? (Héroe o heroína, Excombatiente, Ex migrante o migrante, Autodefinition étnica: indígena, afroecuatoriano o montubio)</p> <p>(14) ¿Considera usted que todos los candidatos pasan por el mismo procedimiento de selección?</p> <p>(15) ¿Al finalizar el proceso de selección se recibe una explicación clara de los resultados obtenidos y la decisión tomada?</p> <p>(16) ¿Las solicitudes justificadas de rectificación son atendidas correctamente?</p>	
---	--	---	--

9. Validez de contenido del instrumento:

Fue establecida a través de la evaluación de 3 expertos Hurtado (2010) y Vizcaino (2015) en el área de gestión pública con título doctoral en *Gestión Pública y Gobernabilidad* por la Universidad Cesar Vallejo, ver Anexo 1. La variable abordada es Prácticas Éticas en *Selección de Personal para el Sector Público* con 16 preguntas o ítems distribuidos en 3 dimensiones. La valoración promedio para este instrumento fue de 68,19, lo que equivale a Muy Bueno. Los expertos son: Dra. Cruz Vargas Bárbara; b) Dr. Saldarriaga Ubaldo Olmedo; c) Dr. Díaz Navarro Juan

10. Validez de constructo del instrumento:

La herramienta se validó con el índice de correlación de Pearson $r > 0.300$ (Kerlinger & Lee, Investigación del Comportamiento, 2002) y la significancia bilateral $p < 0.05$ (Vizcaino, 2015). Los resultados de índices correlacionales (Ítem con el total) son validados por el grado en que cada uno mide lo mismo que la puntuación total reportados, es decir el patrón de respuestas dado por el conjunto de ítems estiman la variable *Prácticas Éticas en Selección de Personal para el Sector Público*, según lo que se puede observar en la siguiente tabla.

Correlación de ítems Prácticas Éticas en Selección de Personal para el Sector Público con Dimensiones

Ítems	Correlación Pearson $r > 0.300$	Significancia Bilateral $p < 0.05$
Control		
(1) ¿El personal que desarrolla los procesos de selección demuestran profesionalismo en recursos humanos?	,719**	,000
(2) ¿Algunos candidatos tienen acceso a información privilegiada sobre las herramientas de selección?	,482*	,001
(3) ¿La decisión del candidato seleccionado se establece entre varias personas?	,790**	,000
(4) ¿Los criterios que se evalúan en los aspirantes tienen relación con los requisitos del puesto a cubrir?	,803**	,000
(5) ¿Son correctas las calificaciones finales obtenidas por los candidatos en los procesos de selección?	,693**	,000
(6) ¿El tipo de herramientas utilizadas en el proceso de selección permite evaluar correctamente a los candidatos?	,799**	,000
(7) ¿Las herramientas utilizadas en el proceso de selección permiten evaluar correctamente en los candidatos las exigencias del puesto a cubrir?	,751**	,000
Orientación		
(1) ¿Es digno el trato recibido por los candidatos en los procesos de selección?	,506*	,001
(2) ¿Los candidatos seleccionados suelen tener ventajas debido a vínculos políticos?	,498*	0,02

Diseño de cuestionario para establecer la percepción de práctica éticas en procesos de selección sector público ecuatoriano

(3) ¿El personal que desarrolla los procesos de selección explican claramente las instrucciones de las herramientas de evaluación utilizadas?	,512*	0,01
(4) ¿Está de acuerdo que sea público los resultados que todos los aspirantes obtienen en el proceso de selección?	,530**	,001
(5) ¿Es injusto que se pregunte información judicial del pasado a los candidatos?	,730**	,000
(6) ¿Es correcto que se asignen puntos adicionales a candidatos por poseer acciones afirmativas? (Héroe o heroína, Excombatiente, Ex migrante o migrante, Autodefinición étnica: indígena, afroecuatoriano o montubio)	,668**	,001

Gestión

(1) ¿Considera usted que todos los candidatos pasan por el mismo procedimiento de selección?	,480*	,002
(2) ¿Al finalizar el proceso de selección se recibe una explicación clara de los resultados obtenidos y la decisión tomada?	,870**	,000
(3) ¿Las solicitudes justificadas de rectificación son atendidas correctamente?	,867**	,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

11. Confiabilidad del instrumento

Se toma como criterios de valoración el Alfa de Cronbach con un valor cercano a 1 lo que implica una estimación de la varianza verdadera y por tanto confiable (Vizcaino, 2015). La aplicabilidad del cuestionario es aceptable por cuanto los valores Alfa de Cronbach obtenido por ítem es igual o inferior al valor del instrumento, para los 16 ítems fue de 0.814; para la dimensión control con 7 ítems 0.825; para la dimensión orientación con 6 ítems 0.801; y la dimensión gestión 0.801 con 3 ítems, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Ítems	Alfa de Cronbach
(1) ¿El personal que desarrolla los procesos de selección demuestran profesionalismo en recursos humanos?	0,875
(2) ¿Algunos candidatos tienen acceso a información privilegiada sobre las herramientas de selección?	0,811
(3) ¿La decisión del candidato seleccionado se establece entre varias personas?	0,876
(4) ¿Los criterios que se evalúan en los aspirantes tienen relación con los requisitos del puesto a cubrir?	0,774
(5) ¿Son correctas las calificaciones finales obtenidas por los candidatos en los procesos de selección?	0,789
(6) ¿El tipo de herramientas utilizadas en el proceso de selección permite evaluar correctamente a los candidatos?	0,773
(7) ¿Las herramientas utilizadas en el proceso de selección permiten evaluar correctamente en los candidatos las exigencias del puesto a cubrir?	0,876

Medina y otros

(8) ¿Es digno el trato recibido por los candidatos en los procesos de selección?	0,782
(9) ¿Los candidatos seleccionados suelen tener ventajas debido a vínculos políticos?	0,813
(10) ¿El personal que desarrolla los procesos de selección explican claramente las instrucciones de las herramientas de evaluación utilizadas?	0,765
(11) ¿Está de acuerdo que sea público los resultados que todos los aspirantes obtienen en el proceso de selección?	0,803
(12) ¿Es injusto que se pregunte información judicial del pasado a los candidatos?	0,877
(13) ¿Es correcto que se asignen puntos adicionales a candidatos por poseer acciones afirmativas? (Héroe o heroína, Excombatiente, Ex migrante o migrante, Autodefinición étnica: indígena, afroecuatoriano o montubio)	0,769
(14) ¿Considera usted que todos los candidatos pasan por el mismo procedimiento de selección?	0,800
(15) ¿Al finalizar el proceso de selección se recibe una explicación clara de los resultados obtenidos y la decisión tomada?	0,857
(16) ¿Las solicitudes justificadas de rectificación son atendidas correctamente?	0,791

3.3.2 Variable *proceso de selección*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Interrogantes	Medición
V. Dependiente PROCESO DE SELECCIÓN	El análisis sistemático del conjunto de actividades interrelacionadas en sus flujos, con el fin de cambiar para hacerlos más eficaces, eficientes y transformables (2016).	Acciones administrativas de mejoramiento sustentadas en las dimensiones de eficacia, eficiencia y transformación que desarrollan en las organizaciones con la habilidad de descubrir, diseñar, desplegar, ejecutar, interactuar, operar, optimizar y analizar completamente procesos Serrano (2016) y Alarcón et al	Eficacia: Obtener salidas que creen o agreguen valor a la organización (2016)	Actividades: Aquella que proporcionan a la organización una ventaja competitiva (2016) Tiempo: los resultados se suministran cuando se requieren (2016)	(1) ¿Los procesos de selección para dar nombramiento en el sector público deben iniciar desde la contratación ocasional? (2) ¿Es pertinente eliminar la causal de “beneficio institucional” para justificar la declaración de “desierta” de los procesos de selección? (3) ¿Es necesario evaluar técnicamente a los aspirantes cada vez que postulan a procesos de selección de puestos similares en distintas instituciones? (4) ¿Es necesario evaluar psicológicamente a los aspirantes cada vez que postulan a distintos procesos de selección?	ORDINAL
		Eficiencia: elementos transformadores que consumen recursos en mínimos niveles para entregar resultados de acuerdo con las especificaciones (2016)	Recursos: tecnologías, tiempo, riesgo, personal, inversión, entre otros aspectos (2016) Metodología: medir el rendimiento de los procesos existentes y encontrar los factores de éxito y las barreras de	(1) ¿Los recursos utilizados permiten el desarrollo adecuado de los procesos de selección? (2) ¿Son adecuadas las distintas etapas que se desarrollan en el proceso de selección? (3) ¿Es adecuada el número de etapas que se desarrollan en el proceso de selección?		

(2020).

implementación
(2016).

Tiempo: los
resultados se
suministran cuando
se requieren (2012)

Transformador:
Capacidad de cumplir
requisitos de clientes,
buscando, que, durante
la transformación de las
entradas, se analicen los
procesos para
optimizarlos con el
propósito de obtener
salidas que creen o
agreguen valor a la
organización (2016).

Lugar: Cuando las
salidas se
suministran donde
se requieren (2012)

Forma: Los
resultados se
entregan con base a
lo que los clientes
realmente requieren
(Serrano & Raúl,
Una revisión de los
modelos de
mejoramiento de
procesos con
enfoque en el
rediseño, 2012)

(1) ¿El tiempo de desarrollo de procesos de selección es el adecuado para seleccionar al candidato más idóneo?

(2) ¿El puesto a cubrir en los procesos de selección son pertinentes respecto al área o proceso al que se pertenecen?

(3) ¿El candidato seleccionado satisface correctamente las exigencias del puesto?

ESCALA PROCESO DE SELECCIÓN

Serrano (2012) y Alarcón et al. (2020)

Presentación: El presente instrumento constituye parte del trabajo de Investigación denominado: “Prácticas éticas para mejorar el proceso de selección en concursos de méritos y oposición de una institución pública, Ecuador-2022”, que tiene como objetivo determinar mejoras de actividades en proceso de selección de personal.

Indicaciones: A continuación, encontrará una serie de preguntas, las cuales deberá leer atentamente y marcar una de las alternativas que le parezca más apropiada para cada pregunta *Totalmente en desacuerdo (TD)*, *En desacuerdo (ED)*, *Indiferente (I)*, *De acuerdo (DA)*, *Totalmente de acuerdo (TA)*. Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas, solo respuestas que permitan conocer su percepción honesta.

Ficha técnica escala Proceso de Selección

- 1. Nombre del instrumento:** Escala de Proceso de Selección
- 2. Autor:** Aldo Parrales León
- 3. Objetivo:** Determinar mejoras de actividades en proceso de selección de personal
- 4. Normas:** Se debe comunicar a los participantes que las respuestas no tienen una naturaleza de *correcta o incorrecta*.
- 5. Unidades de análisis:** Participantes de procesos de selección de personal.
- 6. Modo de aplicación:** Auto aplicable / Virtual - Google Forms
- 7. Codificación de ítems:** 1 punto par *Totalmente en desacuerdo (TD)*, 2 puntos para *En desacuerdo (ED)*, 3 puntos para *Indiferente (I)*, 4 puntos para *De acuerdo (DA)*; y, 5 puntos para *Totalmente de acuerdo (TA)*
- 8. Estructura del instrumento:**

Dimensiones	Indicadores	Interrogantes	TD	ED	I	DA	TA
-------------	-------------	---------------	----	----	---	----	----

<p>Eficacia: Obtener salidas que creen o agreguen valor a la organización (2012)</p>	<p>Actividades: Aquella que proporcionan a la organización una ventaja competitiva (2012)</p>	<p>1.¿Los procesos de selección para dar nombramiento en el sector público deben iniciar desde la contratación ocasional? 2.¿Es pertinente eliminar la causal de “beneficio institucional” para justificar la declaración de “desierta” de los procesos de selección? 3.¿Es necesario evaluar técnicamente a los aspirantes cada vez que postulan a procesos de selección de puestos similares en distintas instituciones? 4.¿Es necesario evaluar psicológicamente a los aspirantes cada vez que postulan a distintos procesos de selección?</p>	
	<p>Tiempo: los resultados se suministran cuando se requieren (2012)</p>		
<p>Eficiencia: elementos transformadores que consumen recursos en mínimos niveles para entregar resultados de acuerdo con las especificaciones (2012)</p>	<p>Recursos: tecnologías, tiempo, riesgo, personal, inversión, entre otros aspectos (2012) Metodología: medir el rendimiento de los procesos existentes y encontrar los factores de éxito y las barreras de implementación (2012).</p>	<p>1.¿Los recursos utilizados permiten el desarrollo adecuado de los procesos de selección? 2.¿Son adecuadas las distintas etapas que se desarrollan en el proceso de selección? 3.¿Es adecuada el número de etapas que se desarrollan en el proceso de selección?</p>	
<p>Transformador: Capacidad de cumplir requisitos de clientes, buscando, que, durante la transformación de las entradas, se analicen los procesos para optimizarlos con el propósito de obtener salidas que creen o agreguen valor a la organización (2012).</p>	<p>Tiempo: los resultados se suministran cuando se requieren (2012) Lugar: Cuando las salidas se suministran donde se requieren (2012) Forma: Los resultados se entregan con base a lo que los clientes realmente requieren (2012)</p>	<p>1.¿El tiempo de desarrollo de procesos de selección es el adecuado para seleccionar al candidato más idóneo? 2.¿El puesto a cubrir en los procesos de selección son pertinentes respecto al área o proceso al que se pertenecen? 3.¿El candidato seleccionado satisface correctamente las exigencias del puesto?</p>	

9. Validez de contenido del instrumento:

Fue establecida a través de la evaluación de 3 expertos (Vizcaino, 2015) en el área de gestión pública con título doctoral en *Gestión Pública y Gobernabilidad* por la Universidad Cesar Vallejo, ver Anexo 2.

La variable abordada es *Selección de Personal* con 10 preguntas o ítems distribuidos en 3 dimensiones. La valoración promedio para este instrumento fue de 68.91, lo que equivale a Muy Bueno. Los expertos se detallan a continuación: Dra. Cruz Vargas Bárbara; b) Dr. Saldarriaga Ubaldo Olmedo y c) Dr. Díaz Navarro Juan

10. Validez de constructo del instrumento:

La herramienta se validó con el índice de correlación de Pearson $r > 0.300$ (Kerlinger & Lee, Investigación del Comportamiento, 2002) y la significancia bilateral $p < 0.05$ (Vizcaino, 2015).

Los resultados de índices correlacionales (Ítem con el total) son validados por el grado en que cada uno mide lo mismo que la puntuación total reportados, es decir el patrón de respuestas dado por el conjunto de ítems estiman la variable *Selección de Personal*, según lo que se puede observar en la siguiente tabla.

Correlación de ítems Selección de Personal con Dimensiones

Ítems	Correlación Pearson $r > 0.300$	Significa ncia Bilateral $p < 0.05$
Eficacia		
(1) ¿Los procesos de selección para dar nombramiento en el sector público deben iniciar desde la contratación ocasional?	,647**	,001
(2) ¿Es pertinente eliminar la causal de “beneficio institucional” para justificar la declaración de “desierta” de los procesos de selección?	,702**	,000
(3) ¿Es necesario evaluar técnicamente a los aspirantes cada vez que postulan a procesos de selección de puestos similares en distintas instituciones?	,654**	,001
(4) ¿Es necesario evaluar psicológicamente a los aspirantes cada vez que postulan a distintos procesos de selección?	,744**	,000
Eficiencia		
(1) ¿Los recursos utilizados permiten el desarrollo adecuado de los procesos de selección?	,883**	,000
(2) ¿Son adecuadas las distintas etapas que se desarrollan en el proceso de selección?	,909**	,000

(3) ¿Es adecuada el número de etapas que se desarrollan en el proceso de selección?	,820**	,000
---	--------	------

Transformador

(1) ¿El tiempo de desarrollo de procesos de selección es el adecuado para seleccionar al candidato más idóneo?	,653**	,001
(2) ¿El puesto a cubrir en los procesos de selección son pertinentes respecto al área o proceso al que se pertenecen?	,647**	,000
(3) ¿El candidato seleccionado satisface correctamente las exigencias del puesto?	,741**	,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

11. Confiabilidad del instrumento

Se toma como criterios de valoración el Alfa de Cronbach con un valor cercano a 1 lo que implica una estimación de la varianza verdadera y por tanto confiable (Vizcaino, 2015). La aplicabilidad del cuestionario es aceptable por cuanto los valores Alfa de Cronbach obtenido por ítem es igual o inferior al valor del instrumento, para los 10 ítems fue de 0.863; para la dimensión eficacia con 4 ítems 0.865; para la dimensión eficiencia con 3 ítems 0.859; y la dimensión transformador 0.857 con 3 ítems, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Ítems	Alfa de Cronbach
(1) ¿Los procesos de selección para dar nombramiento en el sector público deben iniciar desde la contratación ocasional?	,881
(2) ¿Es pertinente eliminar la causal de “beneficio institucional” para justificar la declaración de “desierta” de los procesos de selección?	,868
(3) ¿Es necesario evaluar técnicamente a los aspirantes cada vez que postulan a procesos de selección de puestos similares en distintas instituciones?	,869
(4) ¿Es necesario evaluar psicológicamente a los aspirantes cada vez que postulan a distintos procesos de selección?	,874
(5) ¿Los recursos utilizados permiten el desarrollo adecuado de los procesos de selección?	,851
(6) ¿Son adecuadas las distintas etapas que se desarrollan en el proceso de selección?	,857
(7) ¿Es adecuada el número de etapas que se desarrollan en el proceso de selección?	,859
(8) ¿El tiempo de desarrollo de procesos de selección es el adecuado para seleccionar al candidato más idóneo?	,859
(9) ¿El puesto a cubrir en los procesos de selección son pertinentes respecto al área o proceso al que se pertenecen?	,857
(10) ¿El candidato seleccionado satisface correctamente las exigencias del puesto?	,857

IV. CONCLUSIONES

- 1) Las prácticas éticas se fundamentan en las aristas administrativas de control, orientación y gestión.
- 2) El rendimiento de procesos de selección se fundamenta en aristas administrativas de eficacia, eficiencia y transformación.
- 3) Desarrollar actividades del proceso de selección de personal del sector público ecuatoriano, en un contexto de prácticas éticas sustentadas en las dimensiones de control, orientación, eficacia, eficiencia, transformación y gestión, permitiría incrementar la eficiencia en la selección del candidato más idóneo para cubrir la vacante.

REFERENCIAS

- González, A., & Tapia, N. (2016). Gestión del talento humano: herramienta clave para el desarrollo organizacional (estudio en las empresas comercializadoras de electrodomésticos). *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 3-14.
- González, B. (2017). Stereotypes as a factor of gender socialization. *Comunicar*, 79-88.
- Haro, P. (2018). Ecuador: entre la seguridad y la inconstitucionalidad. *Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 57-70.
- Hernández, B. (2017). The Selection of Personnel, some considerations regarding its practices. *Semestre Económico*, 173-186.
- Hirsch, A. (2016). Construction of a scale of attitudes on professional ethics. *Redie*, 1-14.
- Huari, J. (2022). Propuesta de formación docente en gestión de riesgo para asegurar la sostenibilidad ambiental. UGEL Piura, 2022. Piura, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación*. Caracas: Ciea-Sypal.
- Jácome, R., Canós, L., & Boñón, A. (2016). Proceso de selección flexible por competencias aplicado al puesto de Dircom. *Forum Empresarial*, 1-22.
- Jara, A., Asmat, N., & Alberca, N. (2018). Management of human talent as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 5.
- Jaramillo, L. (2016). ¿What is Epistemology? *Cinta de Moebio*, 1-7.

- Jiménez, D. (2017). La ética y los valores como herramienta en los procesos de selección de personal. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 38-44.
- Kerlinger, F., & Howard, L. (2022). *Investigación del Comportamiento*. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill.
- Labarthe, S., & Saint-Upéry, M. (2017). Leninismo versus correísmo: la «tercera vuelta» en Ecuador. *Coyuntura*, 29-42.
- Llangari, B. (2020). Las acciones afirmativas y las consecuencias de aplicación en los concursos de méritos y oposición en el UNACH, periodo 2015-2018. Riobamba, Chimborazo, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pérez, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43-55.
- LOSEP. (28 de marzo de 2016). *Lexis*. Obtenido de Lexis:
http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAB.pdf
- Luján, G. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *UCV - Scientia*, 24-36.
- Mantilla, A., & Rojas, M. (2019). REALIDAD DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO 2007-2016. *Ciencias Administrativas*, 1-10.
- Márquez, A. (22 de enero de 2021). *Ecología Verde*. Obtenido de <https://www.ecologiaverde.com/problemas-ambientales-en-el-ecuador-3145.html>
- Martinez, S. (Junio de 2018). Criterios para la creación de un departamenteo de talento humano en una empresa de servicio hotelero. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Ministerio de Administraciones Públicas. (1996). Normas de conducta para la Vida Pública - Informe Nolan. *Instituto Nacional de Administración Pública*, 1-138.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2010). 10 años del SNIP. *Encuentro Nacional*, 20-25.
- Ministerio de Educación. (29 de 05 de 2015). Código de Ética - Ministerio de Educación. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ministerio del Trabajo. (21 de enero de 2015). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/red-socio-empleo-3/>

- Moliní, G. (Dirección). (2016). *Diversidad cultural y derechos culturales* [Película].
- Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 220-229.
- Naranjo, R. (2016). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, 83-114.
- Narváez, I. (2017). La política ambiental del Estado: ¿Hacia el colapso del modelo de conservación? *FLACSO Andes*, 1-41.
- OCDE. (11 de 05 de 2017). *Integridad Pública*. Obtenido de <https://www.oecd.org/gov/ethics/recomendacion-sobre-integridad-es.pdf>
- Ortiz, J. (3 de diciembre de 2019). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-exploratoria/>
- Pavot, W., Diener, E., & Colvin, C. (2021). *novopsych*. Obtenido de <https://novopsych.com.au/assessments/well-being/satisfaction-with-life-scale-swls/>
- Pérez, J., Michelle, M., & Sotomator, M. (2017). Métodos mayormente utilizados en la selección de personal en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 38-61.
- Pérez, T., & al., e. (4 de 2016). *Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado*. Bogotá, Colombia: USAID.
- Pincay, K. (2016). *Inversión Pública en Educación y su Impacto en el Desarrollo Socio Económico, periodo 2007-2015*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Católica de Guayaquil.