



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Proceso de contratación de personal y su incidencia presupuestal en
una Municipalidad de Sullana, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Vasquez Palacios, Fermin Nonato (orcid.org/0000-0002-9232-7056)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (orcid.org/0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a mi esposa Ana, a mis hijos: Luis Fernando, Diego, Ana Claudia y Renato, por su apoyo incondicional y su perseverancia para continuar con el presente trabajo y así lograr el objetivo.

Fermín Vásquez

Agradecimiento

Agradecer a Dios, por la vida que me da y me permite continuar mejorando cada día y cumplir con mis metas trazadas. A mis hermanos por su apoyo constante en cada paso de mi vida.

Fermín Vásquez

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados generales de la variable proceso de contratación del personal	16
Tabla 2: Resultados por dimensiones del proceso de contratación del personal	17
Tabla 3: Resultados generales de la variable incidencia presupuestal	18
Tabla 4: Resultados por dimensiones de incidencia presupuestal	19
Tabla 5: Relación de proceso de contratación del personal e incidencia presupuestal	20
Tabla 6: Relación entre reclutamiento e incidencia presupuestal	21
Tabla 7: Relación entre evaluación e incidencia presupuestal	22
Tabla 8: Relación entre contratación e incidencia presupuestal	23
Tabla 9: Relación entre inducción e incidencia presupuestal	24
Tabla 10: Coeficiente del alfa de cronbach	49
Tabla 11: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	49

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño de investigación	11
Figura 2: Resultados generales de la variable proceso de contratación al personal	17
Figura 3: Resultados generales de la variable incidencia presupuestal	18
Figura 4: Resultados por dimensiones variable incidencia presupuestal	19

Resumen

En un municipio de Sullana, existen dos problemas que atormentan a la institución; como es el proceso de contratación de personal y la incidencia presupuestal, toda vez que no se respeta los mecanismos para la correcta contratación del personal; vulnerando los principios de veracidad, transparencia y libre concurrencia; generando falencias en la ejecución del presupuesto ya que se contrata con sueldos súper elevados, los mismos que no están considerados en la certificación presupuestal, generando un desorden administrativo, presupuestal y financiero; razones por la cual se realizó la presente investigación, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el proceso de contratación del personal y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022; el tipo de estudio fue aplicado con diseño no experimental, dirigido a una muestra de 113 trabajadores en una municipalidad de Sullana, a quienes se les aplico los cuestionarios; teniendo como resultado una correlación positiva muy alta, concluyendo que existe correlación positiva muy alta entre el proceso de contratación del personal y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022, demostrándose que, si el proceso de contratación al personal es eficiente, la incidencia presupuestal también lo será.

Palabras clave: proceso, contratación del personal, incidencia presupuestal

Abstract

In a municipality of Sullana, there are two problems that plague the institution; as is the process of hiring personnel and the budget incidence, since the mechanisms for the correct hiring of personnel are not respected; violating the principles of truthfulness, transparency and free competition; generating shortcomings in the execution of the budget since it is contracted with super high salaries, the same ones that are not considered in the budget certification, generating an administrative, budgetary and financial disorder; reasons why this research was carried out, whose general objective was to determine the relationship between the staff hiring process and the budget incidence in a municipality of Sullana 2022; the type of study was applied with a non-experimental design, aimed at a sample of 113 workers in a municipality of Sullana, to whom the questionnaires were applied; resulting in a very high positive correlation, concluding that there is a very high positive correlation between the staff hiring process and the budget incidence in a municipality of Sullana 2022, demonstrating that, if the staff hiring process is efficient, the budget incidence it will be too.

Keywords: Process, staff hiring, budget impact

I. INTRODUCCIÓN

Del marco universal citamos a García et al., (2016) quien refirió que en México las empresas presentan un 45% de deficiencias en la contratación de personal, toda vez que no aplican los procesos básicos de la gestión de reclutamiento; asimismo en los países latinoamericano Salinas & Malpartida (2020) comentaron acerca de la evolución en la contratación del personal que hubo a partir del siglo XX, considerando al trabajador como fuente principal para el logro de objetivos e incluyendo como herramienta los procesos para la gestión de contratación del capital humano; seguido a ello en Ecuador Armijos et al., (2019) refieren que el eficiente uso de la gestión de reclutamiento de personal, permite que una compañía logre con sus metas empresariales, siente este su activo más importante en la organización; así como también (Rodríguez-Sanchez & Calcerrada-Serrano, 2020) precisaron que en España el 75% de empresas han implementado un modelo de proceso para la contratación de colaboradores, con el propósito de perfeccionar la administración en sus organizaciones; por ello en México Aguilera & Nahuat (2019) arguye que una empresa familiar presentan problemas en el proceso de la contratación del colaborador; toda vez que confunden los lazos familiar con lo laboral; añadido a ello en Cuba Martinez & Vargas (2019) relata que en una compañía procesado de alimentos, no cuenta con un modelo para el asunto de pactar o convenir con los colaboradores, no se toma en cuenta las capacidades, necesidades, corriendo con el riesgo de contratar a alguien q no se ajuste al puesto de trabajo; por ultimo citamos a Rodriguez et al., (2017) quien refirió que existen prácticas abusivas en el proceso para la contratación del trabajador en muchas compañías de Santiago de Chile, no utilizando el debido presupuesto para la contratación del trabajador

En el marco nacional Garcia (2021) precisa que en Pimentel - Chiclayo; el 50% de docentes manifestaron sentirse sorprendidos por las medidas que adoptaron para reclutar el personal, toda vez que la persona que logro ocupar una plaza, fue por invitación a la cercanía que existía entre los funcionarios, de igual forma en Ucayali (Castillo, 2020) refiere que en una Universidad estatal no se viene trabajando con eficiencia la administración en la ejecución presupuestal, ocasionando malestar en el personal administrativo; asimismo Diario el Peruano (2020) explica que la pandemia vivida en los últimos tiempos, no fue excusa para que realizar un proceso de contratación de personal; ya que se acudió al modo virtual, para gestionar acorde a su presupuesto el reclutamiento

del personal; así como Yactayo (2019) precisa que en Essalud de un distrito de Lima, el 75% de colaboradores manifestaron su incomodidad y el rechazo a la gestión que vienen realizando los funcionarios en lo relacionado al proceso de contratación del personal, ya que el personal que contratan no se ajusta a las necesidades del servicio; finalmente Navarro Veliz et al., (2018) refiere que la ejecución presupuestal en el sector educación se ha cumplido al 100%, considerando el desempeño de funciones para la contratación del personal idóneo

En el marco local citamos Diario La Republica (2021) quien refirió que en la alcaldía de Matanza Piura, se observó muchas irregularidades en el proceso de la contratación del personal; el cual se destinó una partida presupuestal considerable para la ejecución de la misma; sin embargo Chavez Quiñones et al., (2021) describe que la ejecución presupuestal de las unidades ejecutoras de Piura, están dentro de lo normal, ya que el 70% de los encuestados manifestaron que se viene trabajando de forma clara, ordenada y con eficiencia; de otra manera el Ministerio de Economía y Finanzas, (2015) indica el 45% de instituciones del estado, solicitan ampliación a las modificaciones presupuestales en asignación de contratación de personal; aludiendo que es necesario la contratación de más personal para el logro de las actividades institucionales.

Actualmente, un municipio del distrito de Sullana presenta deficiencias en el proceso de contratación del personal, toda vez que no se respeta los mecanismos para la correcta contratación del personal; vulnerando los principios de veracidad, transparencia y libre concurrencia; generando que falencias en la ejecución del presupuesto ya que se contrata con sueldos súper elevados, los mismos que no están considerados en la certificación presupuestal, generando un desorden administrativo, presupuestal y financiero; por ello se bosquejó el inconveniente general ¿Cuál es la relación entre el proceso de contratación y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022?.

Dicha investigación se justifica: el investigador Ñaupas et al. (2014) Determina que todo tipo de investigación brinda información importante e indispensable en consonancia con el mejoramiento de los problemas estudiados; desde el aspecto metodológico Saenz & Tames (2014) precisó que es un procedimiento o técnica utilizada para sustentar una teoría en particular, con el fin de avanzar en el proceso de

investigación; teóricamente Baena (2018) Se ocupa de la investigación fundamental a través de teorías y métodos de investigación bien entendidos y respaldados.

Finalmente presentamos los objetivos, OG: determinar la relación entre el proceso de contratación y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022; OE: determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022; determinar la relación entre la dimensión evaluación y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022; determinar la relación entre la dimensión contratación y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022; determinar la relación entre la dimensión inducción y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022 y como Hipótesis general H1 existe relación significativa entre el proceso de contratación y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En ilustraciones universales citamos (Charry, 2020) quien investigó sobre la contratación del personal en empresas de Bogotá, cuya investigación fue descriptiva y cualitativa, finiquitando que el 55% de compañías establecen diferentes tipos de mecanismo en relación al reclutamiento del personal, viendo mejoras en el talento humano del trabajador; asimismo mencionamos a Soto (2016) quien examinó la rotación de los trabajadores y la baja ejecución presupuestaria en el Consejo Nacional Electoral de Guayaquil; la averiguación fue no experimental, representativo; con una población de 55 personas que respondieron las interrogantes; finiquitando que existe una baja ejecución presupuestal para la contratación de personal, evidenciándose un 69% de falencia en el proceso para la contratación de un trabajador; en este mismo contexto mencionamos a (Mayorga (2020) quien realizó seguimiento al procedimiento en la contratación pública, con el objetivo de mejorar la actuación presupuestal en una entidad del estado de Ecuador, utilizando una metodología descriptiva y correlacional, con una población de 12 jefes, quienes fueron encuestados, concluyéndose que el presupuesto está siendo mal ejecutado, incidiendo administrativamente en las diversas contrataciones que se viene dando; por otro lado en Argentina señalamos a Maris et al., (2016); quien identificó la forma de reclutar y seleccionar al personal en un alojamiento turístico de en Argentina; cuyo estudio fue descriptivo y mixto, se aplicaron entrevistas y guía de observaciones; para concluir que no se utilizan los procedimientos, herramientas y técnicas para el reclutamiento del capital humano, provocando que cada contratación sea un fracaso, añadido a ello en Ecuador citamos a Chuchuca-tocto et al., (2021) quien diagnosticó la incorporación y elección del personal de la Bananera en San Francisco; cuyo artículo científico fue descriptivo y cualitativo, concluyendo que el 64% de personal se muestra descontento por la deficiente labor que viene realizando la compañía, afectando directamente al austero presupuesto con el que hoy en día cuentan y finalmente en Panamá citamos a Mercedes (2019) quien examinó el asunto de incorporación del competencia humana en una entidad del estado; cuyo artículo científico fue descriptivo, no experimental, se utilizó también la entrevista y cuestionario; para concluir que la compañía tiene que aplicar teorías fundamentales acerca del reclutamiento del personal, con el fin de poseer una ejecución presupuestaria oportuna para la entidad.

En estudios nacionales se cita a Sejuro (2018) quien analizo el proceso del reclutamiento del personal y la incidencia en la selección del personal de la alcaldía de Tacna; cuya publicación fue correlacional, no experimental, cuantitativo; con un ejemplar de 122 colaboradores, quienes desarrollaron un formulario; concluyendo que las mudables se relacionan significativamente, observándose que el procedimiento en la selección del personal es regular, representada por un 77.4%; asimismo mencionamos a Jaramillo (2022) quien examinó la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento de los trabajadores de la 6ta Brigada El Milagro en Bagua; cuya investigación fue correlacional, cuantitativo y no experimental; con un ejemplar de 190 trabajadores, quienes respondieron un formulario; concluyendo que para mejorar el proceso de contratación de personal, se tienen que mejorar en un 45% la gestión administrativa; por ello señalamos a Gonzáles (2015) quien exploró los procedimientos de contratación de trabajadores y la selección del personal en INABIF, Lima; cuya investigación fue correlacional, no experimental y transversal, con un ejemplar de 35 personas, con quienes se utilizó un formulario; concluyendo que se tiene que especificar las funciones en el MOF y ROF de la entidad; con la finalidad que se optimice dicha variable; en este mismo orden de ideas citamos a Flores (2016). quien investigo el reclutamiento y selección del trabajador en los CAS, Lima; cuyo estudio fue descriptivo, cualitativo; utilizándose el análisis documental, para luego concluir que no se estaban aplicando los procedimientos correcto para la contratación de personal, afectando de esta forma los recursos del estado; por otro lado mencionamos a (Alarcón (2019) quien analizo en una alcaldía y el reclutamiento de los colaboradores en Lima; el artículo fue correlacional, no práctico y transversal, con una participación de 50 miembros a los que se les aplicó el instrumento; se comprobó que el alcalde debería invertir mayor presupuesto en el factor capacitación y de esta forma enriquecer de conocimientos a los gestores que tienen a cargo el procedimiento para la contratación del personal; dado que Saldaña et al., (2021) analizo la elección del personal y el rendimiento del mismo, en una dirección agraria en Tarapoto, cuyo artículo científico fue de relación, característica, cuantitativa; se contó con la participación de 70 colaboradores en la ejecución del instrumento; para finiquitar que una y otra volubles se armonizan directa y positivamente; y por ultimo citamos a Manco (2018) quien analizo la incorporación y elección del personal y el ejercicio profesional en una clina en Lima; cuya investigación fue experimental, correlacional y transversal; con la colaboración de 98 integrantes que respondieron amablemente el interrogatorio; para luego concluir que, la semejanza es muy fuerte en las volubles, con una significancia de spearman 0,898.

En estudios locales citamos a Puppi (2020) quien propuso un modelo para la selección del personal por competencias en la Empresa Lupial SA, en Piura; cuya investigación fue descriptiva, no experimental; se encuestó a los jefes de las áreas, para concluir que con la implementación de un modelo para reclutamiento de personal, las competencias en la entidad aumentarían de manera favorable; asimismo mencionamos a Portuondo (2018) quien examinó los procedimientos para la elección de personal y la relación con el ejercicio laboral en el municipio de Veintiséis de Octubre, Piura; esta pesquisa fue correlacional, característica y transversal; con un ejemplar de 98 personas a que fueron encuestadas; para concluir que las variables se relacionan significativamente; por ello López (2020) analizó los instrumentos de la administración con la contratación de personal en un municipio de Castilla, Piura; la pesquisa fue representativa, cuantitativa, de relación; con la participación de 40 funcionarios; los que respondieron el cuestionario, para luego concluir que las mudables se correlacionan positivamente, observándose que existe una débil gestión en el proceso de la contratación de un trabajador, toda vez que no se planifica y prevé una partida presupuestal mediante el presupuesto inicial de apertura; mientras que Guevara (2022) analizó la realización presupuestal y el gasto estatal en la Dirección Regional de Agricultura Piura; esta averiguación fue correlacional, transversal y descriptiva, como parte de la población se seleccionó a 25 colaboradores, los que respondieron a las preguntas; para luego rematar que existe gran eficacia y eficiencia en el uso de la ejecución presupuestal en las diferentes contrataciones que ejerce el estado; respetando los principios básicos de la ley de contrataciones del estado.

Existen muchas definiciones de la variable proceso de contratación de personal; entre ellas el autor Torres-Flores et al., (2020) define que es la base fundamental para alcanzar el éxito de una compañía, pues cuenta con estrategias diseñadas para una eficiente selección del recurso humano; asimismo (Armijos et al., 2019) refiere a la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, haciendo énfasis a los objetivos y las políticas de la compañía, respetando los procesos para la selección; por otro lado Aguilera & Nahuat (2019) especifica que se tiene que contar con un grupo considerable de postulantes, que permita elegir al candidato ideal que cumpla con lo requerido; anudado a ello Saldaña et al., (2021) refiere que es la unidad que busca talento humano, y al mismo tiempo cuida y responde a los intereses institucionales de la entidad y finalmente Dessler & Varela (2011) arguye que es el mecanismos de conseguir el capital

humano a través de una convocatoria o concurso, las mismas que se diseñan por etapas, respetando cada una de ellas se logrará un proceso de contratación de personal eficiente; asimismo estarán apoyadas por la fase reclutamiento, evaluación, contratación e inducción.

También definiremos a la variable incidencia presupuestal, para ello mencionaremos a Castillo, (2020) que define como un reflejo de gasto e ingreso que se instauran en las entidades del estado, con la finalidad de hacer uso razonable del mismo; por otro lado el Ministerio de Economía y Finanzas, (2021) enseña que el presupuesto es un instrumento del estado hacia el alcance de los objetivos de toda una población; así como (Navarro Veliz et al., 2018) precisa que es un programa presupuestal que permite agrupar productos y actividades para ser ejecutadas en un determinado tiempo, constituyendo logros específicos para un estado; en este mismo sentido Yactayo (2019) define que es la base esencial para que toda entidad pública o privada pueda dar comienzo a sus operaciones y actividades.

En las siguientes líneas nos encargaremos de las extensiones de la variable gestión proceso de contratación; Según Dessler & Varela, (2011) en su libro denominado Gestión de capital humano, refiere que las dimensiones que sustentan el proceso de contratación del personal son: **reclutamiento**: es la fase de la selección que son medidas a través de mecanismos internos y externos, los mismos que serán recopilados en la entrevista, la encuesta, entre otros; **Evaluación**: se realiza a la persona que postula y permanece en las etapas del proceso de selección; esta se mide mediante exámenes psicológicos, pruebas de conocimiento y sumado a ello y no menos importante la emisión de su curriculum vitae; **Contratación**: es la etapa donde el postulante llega a la fase de selección, los mismos que pueden darse a través de la emisión del contrato y el acuerdo de la remuneración; **Inducción**: es la postrimera fase del asunto de contratación del personal, donde el postulante se convierte en el único ganador y trabajador que impartirá sus funciones y conocimientos a la entidad contratante.

Seguido a ello precisaremos también las extensiones de la versátil incidencia presupuestal; a juzgar por el Ministerio de Economía y Finanzas (2021) son: **certificación de crédito presupuestario**: consiste en el saldo a favor de una partida

presupuestal; demostrando que se cuenta con saldo disponible para realizar el gasto correspondiente; **compromiso**: es el pacto de reconocer y comprometer el pago de un bien o un servicio; **devengado**: se reconoce el pago a un determinado proveedor, afectando a las partidas presupuestales del estado; **girado**: emisión de comprobante del pago a cancelar

A continuación, presentamos a las teorías de la gestión de proceso de contratación del personal que sostienen esta investigación: Teoría de la organización del proceso de selección: proceso mediador entre las necesidades de personal de la empresa y los candidatos; Porque la eficacia de la consecución de los objetivos de ambos radica en el nivel de la organización que incide en dicho proceso. En la empresa juega un papel preponderante la construcción del proceso de selección, a saber: la estrategia y la política, las cuales deben caracterizarse por el dinamismo y la flexibilidad que todo sistema de desarrollo debe tener. Los principales aspectos a tener en cuenta son: los principios y reglas de funcionamiento, el modelo elegido a utilizar en función de las necesidades, para conseguir la máxima calidad en dicho proceso de desarrollo, la definición de las metodologías y tecnologías empleadas, y también los medios para llevar a cabo dicha actividad.(Dessler & Varela, 2011).

Asimismo Salinas & Malpartida (2020) propone la teoría de las relaciones humanas: quien indica Es decir, existen otras variables además de las variables físicas, entre ellas factores psicológicos, sociales y económicos, que son los mismos factores que posibilitaron la mejora de la producción y los fines de la compañía; haciendo hincapié a la Teoría de Maslow y Mclelland: en donde se descubren otros factores como: biológico, intuitivo, social y espiritual. Argumenta que, con la Revolución Industrial, las empresas comenzaron el proceso de selección de empleados con base en la retroalimentación y la información subjetiva, lo que se convirtió en un factor clave para crear la ventaja competitiva de una empresa.

Por lo consiguiente, señalamos también el enfoque de la gestión de proceso de contratación del personal, según Salinas & Malpartida (2020) menciona el enfoque del conocimiento: este permite que las empresas vean a los empleados como un componente estratégico, por lo que aplican una variedad de técnicas para obtener el talento humano ideal, quizás a través de las tendencias y competencias de los recursos,

con base en la dirección por objetivos, la planeación estratégica y el desarrollo de las estrategias a abordar (fortalezas), debilidades), Definir capacidades operativas y dinámicas

Ahora presentamos a las teorías presupuestales: Teoría del manejo presupuestario: el Presupuesto General del Estado posee un esquema dinámico con diversas etapas que cumple un inicio y un final de acciones cuantitativas, como es el programar las acciones de compra y adquisición a realizar, el formular los soportes técnicos, la aprobación del presupuesto, la ejecución de la plataforma de contratación pública, la evaluación de las ofertas realizadas y el seguimiento (Vargas & Zavaleta 2020); la ejecución presupuestaria es el manejo del presupuesto, es decir el monto que inicia el manejo económico de una entidad y pasa a un presupuesto comprometido por el Estado con múltiples convenios y documentos jurídicos exigibles a corto y mediano plazo

Por lo consiguiente, señalamos también los enfoques presupuestales: según (Vargas & Zavaleta 2020) Enfoque de efectividad: es el conjunto de habilidades como el empuje y la validez reflejados en el acatamiento de actividades; una segregación de servicios públicos o privados, como parte de una orientación de servicios y presupuestos de forma global. **Enfoque de innovación:** se refiere a una administración o gerencia disgregada, que sea capaz de encomendar funciones o tareas de forma idónea y proporcional; precisando además que los dispositivos para asegurar un presupuesto público eficiente, son todos los procesos orientados al seguimiento, control y evaluación del mismo; convirtiéndose factores claves garantizar transparencia de la función pública

III. METODOLOGÍA

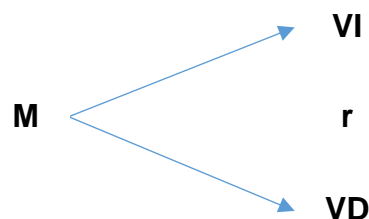
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: fue básica o fundamental, porque aporta al conocimiento pero sin alterar o modificar la información, sino más bien con la intención de ampliar la misma de en relación al problema específico estudiado (Escuderos & Cortez, 2017)

3.1.2. Diseño de Investigación: No experimental, porque se observó el fenómeno tal como ocurrió, es decir en su contexto inicial y no se manobra ninguna de las versátiles (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); igualmente será descriptiva, ya que se revisa, analiza y describe el fenómeno investigado y además forma parte importante de la estadística descriptiva. (Ramos, 2020); Finalmente, será de correspondencia, dónde se determina o establecerá la vinculación entre las mudables, el enfoque cuantitativo debido al empleo de métodos matemáticos rigurosos y el uso de técnicas estadísticas. (Manterola et al., 2019);

Figura 1:

Delineación de exploración



Referidas a:

M = muestra

VI = Proceso de contratación del personal

R = correlación

VD = incidencia presupuestal

3.2 Variables y Operacionalización

Variable independiente: Proceso de contratación de personal

Definición conceptual: Dessler & Varela (2011) arguye que es el mecanismos de conseguir el capital humano a través de una convocatoria o concurso, las mismas que

se diseñan por etapas, respetando cada una de ellas se logrará un proceso de contratación de personal eficiente; asimismo estarán apoyadas por la fase reclutamiento, evaluación, contratación e inducción.

Definición operacional: Es la aplicación de técnicas, métodos que consienten, conseguir al personal idóneo para laborar en una municipalidad y de esta manera administrar objetivamente los recursos de la entidad; con el fin de optimizar el proceso de contratación del personal, Utilizó el cuestionario como herramienta respetando sus extensiones que son reclutamiento, evaluación, contratación e inducción.

Indicadores: Fuentes internas; fuentes externas; examen psicológico; examen de conocimiento; revisión curricular; tipo de contrato; tipo de remuneración; empresa; puesto.

Escala de medición: fue ordinal, en los siguientes niveles: (N) - nunca, (CN) - casi nunca, (AV) - a veces, (CS) - casi siempre, (S) - siempre) (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015)

Variable dependiente: incidencia presupuestal

Definición conceptual: son todas las actividades que se refieren principalmente a gestión y administración eficaz u óptima del capital humano, de todos los materiales, equipos y recursos financieros que son destinados a la adquisición de bienes y servicios públicos, la ejecución de obras incluidos en el mismo, para mejorar la calidad de vida de la población (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021).

Definición operacional: Es el uso adecuado, idóneo y eficiente del presupuesto, asignado a una determinada entidad; los mismos que deben ser utilizados en favor de la entidad, con el propósito de lograr los objetivos institucionales.

Indicadores: disponibilidad financiera; potestad de convenio; gasto formal; compromiso de cancelación; gasto comprometido; compromiso reconocido

Escala de medición: fue ordinal, en los siguientes niveles: (N) - nunca, (CN) - casi nunca, (AV) - a veces, (CS) - casi siempre, (S) - siempre) (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Arispe et al. (2020) revela que son un grupo de sujetos idénticos; Por lo que la población consta de 160 cooperantes en el municipio de Sullana

Criterios de selección: **Inclusión:** integrado por todos los sujetos que amablemente otorgaron su consentimiento para la aplicación del instrumento de indagación; **Exclusión:** integrado por todos los sujetos que amablemente no otorgaron su consentimiento para la aplicación del instrumento de indagación (Manzano & Garcia, 2016)

3.3.2. Muestra: Según Arias (2020) el prototipo es un consolidado de personas, que están dentro de un universo; por ello, la muestra para la investigación será de 113 trabajadores de una municipalidad de Sullana.

3.3.3. Muestreo: es el arte de seleccionar determinados sujetos que poseen características peculiares y que integran un equipo más amplio, y estos ayudarán a obtener la información pertinente para la tesis. (Gutierrez, 2016); se estimó conveniente para este caso en particular el uso del muestreo probabilístico aleatorio, con un valor de confianza del 95 % y un error del 5 %; se obtuvo un ejemplar de 113 colaboradores de la municipalidad de Sullana. Para el cálculo respectivo, revisar anexos.

3.3.4. Unidad de análisis: Conformado por todos aquellos sujetos que pertenecen a un ejemplar o población. (López-Roldan & Fachelli, 2018); de tal manera, se empleó como unidad de análisis a 113 colaboradores del municipio Sullana.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Encuesta: De acuerdo a la metodología propuesta y a los objetivos que se persiguen, se empleó la encuesta, con el objeto de recabar la información útil para el análisis y luego poder inferir a cerca de la población en estudio (Hernandez & Duana, 2020); además esta herramienta es de fácil elaboración y permite hacer un uso óptimo de los recursos empelados.

Instrumento

Cuestionario: herramienta que debe de tener una estructura adecuada y un orden preciso para que la data obtenida sea fiable y cumpla con el propósito del mismo (Useche et al., 2020); este además cobra mucha importancia, porque con la información que proporciona se podrá aceptar o rechazar la conjetura de indagación.

Validez y Confiabilidad

Villasís-keever et al., (2018) la herramienta empleada debe de ser sometida antes de su aplicación al cálculo matemático y estadístico de un coeficiente administrativo que garantice fehacientemente que es confiable y está listo para su ejecución; Adicionalmente, Ventura-Leon (2017) también debe de ser válido y se demostró ello mediante la validación de tres expertos en gestión pública con amplia experiencia académica y profesional, que se encargaron de revisar los ítem del mismo, garantizando que sea pertinente, coherente, claro, preciso y permita cumplir con los objetivos de la misma.

Por esta razón, se requiere que las herramientas sean analizadas por expertos que valorarán su corrección; Mientras la seguridad se determinó empleando el coeficiente de administración alfa de cronbach procesado en el software SPSS.

3.5 Procedimientos

Sanchez et al., (2018) reitera que las indagaciones deben ser detalladas y específicas, y deben detallar todos los procedimientos que se usaron en la exploración; de esta forma, la presente pesquisa se dio inicio revisando las debilidades o conflictos que la entidad viene atravesando, con la finalidad de revisar la situación problemática, y formular los objetivos, empleando un método de tipo relacional, con la intención de establecer la correspondencia de las mudables; también se formularon los cuestionarios que fueron validados por 03 expertos en gestión pública, con amplia experiencia profesional, luego se ejecutó el cuestionario con el apoyo de los participantes; posteriormente se presentaron los resultados tanto descriptivos como también inferenciales, para la presentación nos ayudamos de tablas y gráficos, resultado del análisis en el programa SPSS, las que a su

vez cuentan con la debida explicación e interpretación; finalmente se discutió y se colocaron las conclusiones y las recomendaciones de la indagación..

3.6 Métodos de análisis de datos

En la presente tesis se confeccionaron los materiales de recopilación de información en el software Ms Word 2018, asimismo el desarrollo del análisis a nivel de descripción e inferencia estadística con el soporte del software Ms Excel 2020; y el procesamiento mediante el Software SPSS versión 28.

Schober & Schwarte (2018) considera que en cualquier investigación es necesario la utilización de una herramienta administrativa que exprese la relación de las mudables investigadas, con el objeto de demostrar la influencia, incidencia o dependencia en las versátiles; en nuestro caso se utilizó la herramienta administrativa Rho de Sp., para demostrar la correspondencia.

3.7 Aspectos éticos

En esta parte de la tesis se consideró a Alvarez (2018) que establece las siguientes condiciones:

- a) Privacidad: Se guardará total reserva para la información que se obtenga de la entidad como resultado de la aplicación de las herramientas de evaluación y análisis.
- b) Responsabilidad: resultado de un actuar correcto, a conciencia, ético e integro, capaz de cumplir a cabalidad los procesos, métodos y procedimientos para lograr el objetivo planteado con éxito.
- c) Honestidad: se recogerá y procesará la información sin manipularla intencionalmente, se respetarán los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

Resultados de proceso de contratación del personal e incidencia presupuestal

Mostraremos los resultados fruto del análisis de la información obtenida:

Tabla 1

Proceso de contratación del personal

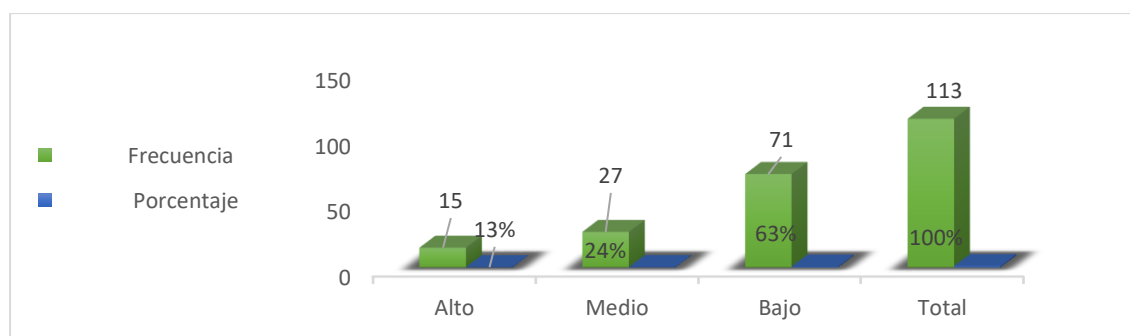
Categoría	Fi	%
Alto	15	13%
Medio	27	24%
Bajo	71	63%
Total	113	100%

Nota: Valores absolutos y relativos extraídos del instrumento

Los datos anteriores ejemplifican las categorías en las que se ubica el proceso de contratación del personal; acotando que el 13% de encuestados refirió que el proceso de contratación del personal está en cat. Alta; mientras tanto el 24% indico estar en cat. Medio; y finalmente el 63% declaró que el proceso de contratación del personal se encuentra en cat. Bajo; en síntesis, se observó que el proceso de contratación de personal necesita de validez y luminosidad; porque no se ha considerado ni en la formulación, menos en su ejecución, los procesos y herramientas idóneas para la contratación del personal; generando que el municipio no cuente con colaboradores capaces para asumir una determinada función; haciendo hincapié también que el presupuesto institucional de dicha entidad se vea resquebrajado.

Figura 1

Resultados de la variable proceso de contratación del personal



Nota: Valores absolutos y relativos extraídos del instrumento

Tabla 2*Resultados por extensiones de la variable proceso de contratación del personal*

Nivel	Reclutamiento		Evaluación		Contratación		Inducción	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	10	8%	1	1%	5	4%	12	10%
Medio	31	28%	35	31%	35	31%	28	25%
Bajo	72	64%	77	68%	73	65%	73	65%
Total	113	100%	113	100%	113	100%	113	100%

Nota: Valores absolutos y relativos extraídos del instrumento

Los resultado que se muestran en el cuadro 2 relativo a las categorías por cada extensión correspondiente al proceso de contratación del personal; especificando que el 8% de participantes, manifestaron que la dimensión reclutamiento se sitúa en cat. alta; el 28% en cat. medio y el 64% en cat. bajo; de manera similar la dimensión evaluación, el 1% de total de participantes, respondió que está en cat. alta; el 31% en cat. medio y el 68% en cat. bajo; no obstante la dimensión contratación el 4% del total de entrevistados, acoto que está en nivel alto; el 31% en cat. medio y el 65% en cat. bajo; y para terminar la extensión inducción el 10% del total de entrevistados, respondió que está en cat. alto; el 25% en cat. medio y el 65% en cat. bajo; comprobándose de esta manera que sus extensiones exhiben falencias, que no son corregidas por el bien de la municipalidad; lo que genera que dicha variable se encuentre endeble.

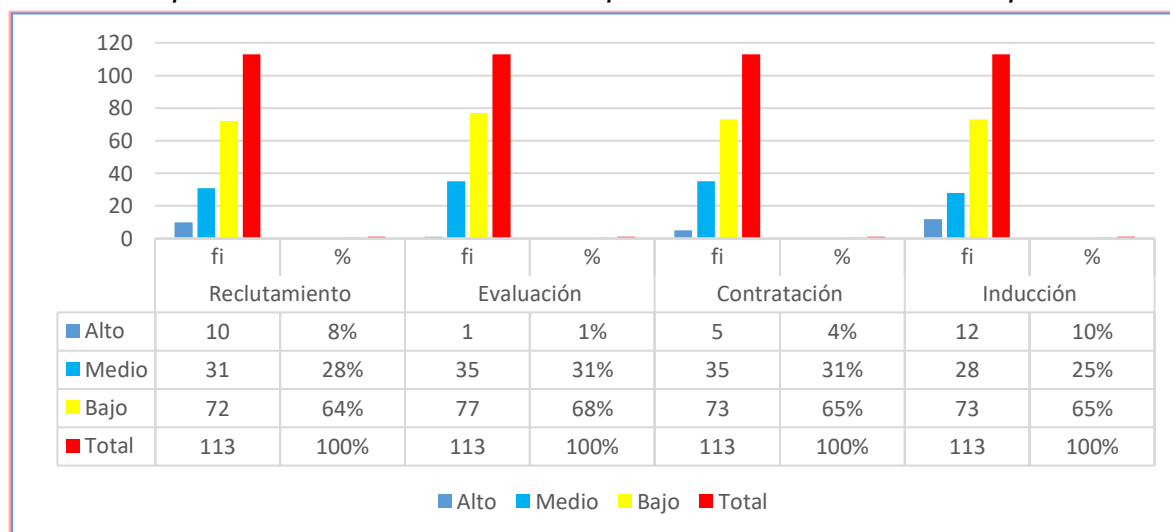
Figura 2*Resultados por extensiones de la variable proceso de contratación del personal***Nota:** Valores absolutos y relativos extraídos del instrumento

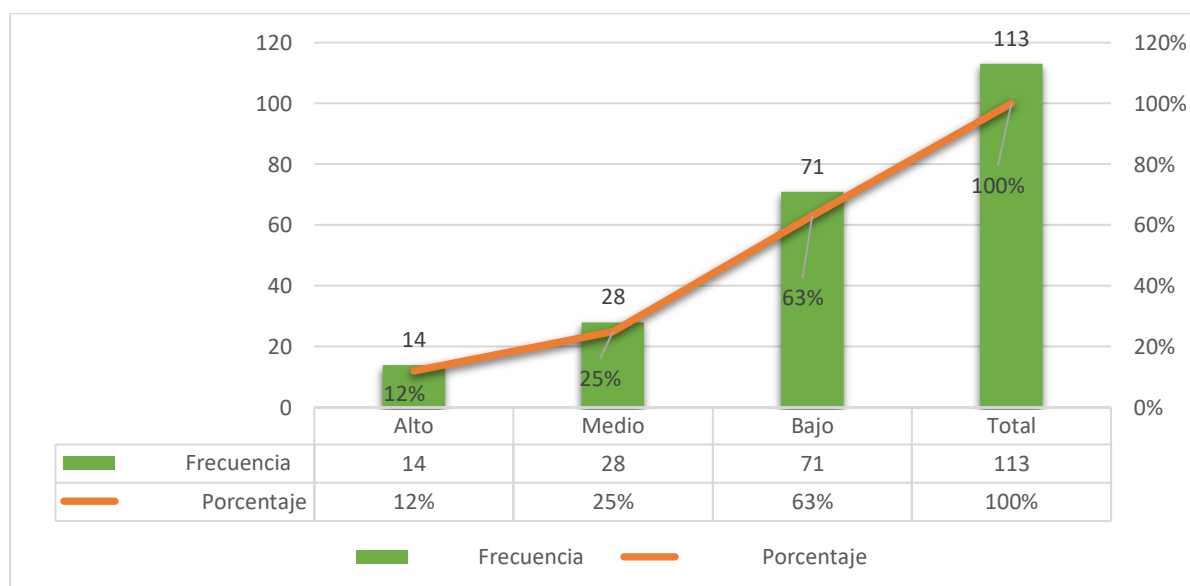
Tabla 3*Incidencia presupuestal*

Nivel	Fi	%
Alto	14	12%
Medio	28	25%
Bajo	71	63%
Total	113	100%

Nota: Valores absolutos y relativos extraídos del instrumento

Los valores anteriores revelan la ubicación de la incidencia presupuestal según categoría; mostrándose que el 12% de encuestados preciso que la incidencia presupuestal en relación al proceso de contratación que realiza la municipalidad se encuentra en cat. alta; asimismo, el 25% manifestó que esta en cat. medio; y en conclusión el 63% respondió que la incidencia presupuestal se localiza en cat. bajo.

Lo anterior comprueba el deficiente proceso para la contratación del personal, incide negativamente en la ejecución de presupuesto de dicho municipio, generando, que en ocasiones se devengue un gasto innecesario, toda vez que no se toma en cuenta la real necesidad de servicio.

Figura 3*Incidencia presupuestal*

Nota: Valores absolutos y relativos extraídos del instrumento

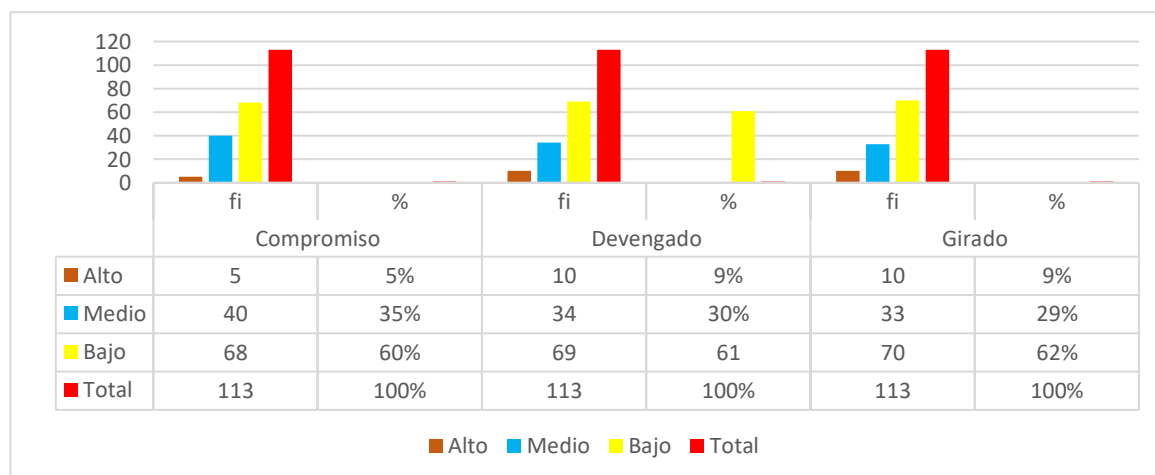
Tabla 4*Extensiones de la incidencia presupuestal*

Nivel	Compromiso		Devengado		Girado	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	5	5%	10	9%	10	9%
Medio	40	35%	34	30%	33	29%
Bajo	68	60%	69	61	70	62%
Total	113	100%	113	100%	113	100%

Nota: Valores absolutos y relativos extraídos del instrumento

Los valores absolutos y relativos mostrados categorizan a las extensiones de la incidencia presupuestal; si nos referimos al compromiso el 95% determinó que se ubica entre as categorías medio y bajo, y sólo el 5% en alto; afín a ello de la extensión devengado, el 91% consideró que está se ubica entre las categorías medio y bajo, y el 9% resaltó que estaría en categoría alto; y en relación a la extensión girado el 91% de los participantes indicó que este se ubica en categoría medio – bajo y el 9% en categoría alto.

Podemos inferir entonces que las extensiones indicadas vienen siendo realizadas sin consierar la significancia y precisión del gasto que genera la realización de un servicio no definido.

Figura 4*Extensiones de la incidencia presupuestal*

Nota: Valores absolutos y relativos extraídos del instrumento

Resultados de correlación de las variables proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal

OG: Determinar la relación entre el proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

Tabla 5

Correlación de las variables proceso de contratación de personal su incidencia presupuestaria

			Correlación entre variables	
			Proceso de contratación del personal	Incidencia presupuestal
Coeficiente de correlación Spearman	Proceso de contratación del personal	C. correlación	1.000	.991**
		Sig. B.	.	<.001
		Muestra	113	113
	Incidencia presupuestal	C. correlación	.991**	1.000
		Sig. B.	<.001	.
		Muestra	113	113

Nota: Factor resultado del proceso en spss

La información resultado del procesamiento claramente indica la correspondencia que tienen las volubles proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal; encontrándose un rho de administrativo del 991; determinándose una similitud auténtica y muy alta; acotando además que si el asunto de contratación del personal progresa; la incidencia presupuestal también se perfeccionará; con una Sig. B. del 0.001, por lo que se pudo a aceptar la suposición alterna: Preexiste correspondencia demostrativa entre el proceso de contratación de personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

Demostrándose la existencia de una fuerte relación entre las mudables de indagación, entonces se debe de considerar que la ineficacia de una, perjudicará lamentablemente a la otra; tal es así; que, si el municipio adoptara o incorporara dentro del proceso para la contratación de un trabajador, mecanismos ligados y confiados a las dimensiones establecidas; la incidencia presupuestal de la municipalidad mejoraría.

Objetivo específico 1: Establecer la correspondencia entre la dimensión reclutamiento y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

Tabla 6

Reciprocidad entre el reclutamiento y su incidencia presupuestal

		Correlación entre Dimensión y variable		
		Reclutamiento	Incidencia presupuestal	
Coeficiente de correlación Spearman	Reclutamiento	C. correlación	1.000	.859**
		Sig. B.	.	<.001
		Muestra	113	113
	Incidencia presupuestal	C. correlación	.859**	1.000
		Sig. B.	<.001	.
		Muestra	113	113

Nota: Factor resultado del proceso en spss

Los resultados determinan la similitud que recae en la dimensión reclutamiento y su incidencia presupuestal; presentando una correspondencia alta y positiva; acompañado con un coeficiente administrativo del .859; evidenciándose que si el reclutamiento de personal se optimiza, la incidencia presupuestal se optimizara también; con un P del 0.001; lo que permitió consentir la figuración: Existe trato demostrativo entre el reclutamiento y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

En este mismo escenario, se reconoció que la extensión tiene falencias, que inciden contrariamente en la ejecución presupuestal, de la municipalidad.

Objetivo específico 2: Comprobar la analogía entre la dimensión evaluación y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

Tabla 7

Correspondencia entre la evaluación y su incidencia presupuestal

		Correlación entre Dimensión y variable		
		Evaluación	Incidencia presupuestal	
Coeficiente de correlación Spearman	Evaluación	C. correlación	1.000	.889**
		Sig. B.	.	<.001
		Muestra	113	113
	Incidencia presupuestal	C. correlación	.889**	1.000
		Sig. B.	<.001	.
		Muestra	113	113

Nota: Factor resultado del proceso en spss

Los resultados mostrados vinculan la dimensión evaluación y la variable incidencia presupuestal; descubriendo que dicha extensión y mudable se armonizan elevada y positivamente; con un coeficiente administrativo del .889; lo que simboliza que si la evaluación mejora, la incidencia presupuestal mejorara también; con un P del 0.001; asintiendo de este modo la conjetura: Concorre correspondencia demostrativa entre la evaluación y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

Se pudo descubrir que la extensión evaluación exhibe como todas las dimensiones inconvenientes en cuando su ejecución; toda vez que no se considera y estima conveniente los mecanismos y procedimientos apropiados para llevar a cabo el proceso de contratación del personal para dicha municipalidad.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la extensión contratación y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

Tabla 8

Semejanza de la dimensión contratación y su incidencia presupuestal

		Correlación entre Dimensión y variable		
			Contratación	Incidencia presupuestal
Coeficiente de correlación Spearman	Contratación	C. correlación	1.000	.911**
		Sig. B.	.	<.001
		Muestra	113	113
	Incidencia presupuestal	C. correlación	.911**	1.000
		Sig. B.	<.001	.
		Muestra	113	113

Nota: Factor resultado del proceso en spss

Como podemos observar la información clarifica la dependencia que de la dimensión contratación con la mudable incidencia presupuestal; presentando una similitud alta y efectiva; con un coeficiente administrativo de .911; lo que simboliza que si la contratación en el personal mejora, la incidencia presupuestal se perfeccionará siempre; con un P del 0.001; admitiendo de esta forma la conjetura: Existe dependencia reveladora entre la contratación y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

Asimismo; vemos que la extensión contratación, exhibe falencias en su ejecución; todas vez que el 35% de trabajadores de dicha municipalidad declararon líneas anteriormente que la contratación del personal se localiza con un 65% de nivel inferior.

Objetivo específico 4: Comprobar la dependencia entre la extensión inducción y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

Tabla 9

Correspondencia de la dimensión inducción y su incidencia presupuestal

		Correlación entre Dimensión y variable		
			Inducción	Incidencia presupuestal
Coeficiente de correlación Spearman	Inducción	C. correlación	1.000	.901**
		Sig. B.	.	<.001
		Muestra	113	113
	Incidencia presupuestal	C. correlación	.901**	1.000
		Sig. B.	<.001	.
		Muestra	113	113

Nota: Factor resultado del proceso en spss

En relación al OE4 final, los resultados muestran la dependencia que hay de la extensión inducción con la versátil incidencia presupuestal; exteriorizando una similitud elevada y positiva; con un Rho de sp. del .901; lo que representa que si la inducción en el personal mejora, la incidencia presupuestal se perfeccionará también; con un P del 0.001; reconociendo de esta forma la conjetura: Concurre trato revelador entre la inducción y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

Prueba de normalidad

Nuestra muestra consta de 113 empleados en una ciudad; lo que permitió aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que se utiliza para $n > 50$ elementos.

V. DISCUSIÓN

Sabemos que hoy en día, la mayoría de instituciones públicas, pertenecientes al estado, presentan falencias dentro de su administración; siendo una de ellas el proceso de contratación en relación al capital humano; puesto que no utilizan dentro del proceso los mecanismos necesarios para que dicha contratación se realice de manera eficiente, propicia, asertiva y sobretodo objetiva; toda vez que si se realiza una óptima contratación de personal, incidirá de forma favorable en la ejecución del presupuesto de dicha municipalidad; por ello se citaron a autores que han investigado antecedentes relacionados a las dos variables; dando a conocer que mientras el proceso de contratación de personal mejores o se optimice, la incidencia presupuestal de la institución, también mejorara; igualmente en relación al **objetivo general** de nuestra investigación, sobre la analogía entre el proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022; se comprobó una relación positiva, directa y muy alta, con un rho de spearman de ,991 o 99,1%; acompañado de un P del 0.001, menor a 0.05, de tal forma que se procedió a consentir la suposición general, denominada: Coexiste correspondencia significativa entre el proceso de contratación de personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022; por ello, en este sentido se pudo verificar que la relación entre las mudables es dinámica, concluyendo que la ineficacia de una variable afecta a la otra; por lo tanto si la municipalidad adoptara dentro de sus procesos de contratación de personal mecanismos ligados y confiables a las dimensiones establecidas, la incidencia presupuestal de la municipalidad mejoraría.

En este sentido el autor (Charry, 2020) comento acerca de la contratación del personal en empresas de Bogotá, refiriendo que el 55% de compañías establecen diferentes tipos de mecanismo en relación al reclutamiento del personal, viendo mejoras en el talento humano del trabajador; pudiendo de esta manera apreciar que dichas empresas adoptan diferentes herramientas para la contratación del capital humano; tal y como lo refiere Mayorga (2020) quien en una de sus investigaciones habló sobre el seguimiento al procedimiento en la contratación pública, con el fin de optimizar la realización presupuestaria en una entidad del estado del Ecuador, afirmando además que el presupuesto está siendo mal ejecutado, incidiendo administrativamente en las diversas contrataciones que se viene dando; de la misma forma Maris et al., (2016); identificó la forma de reclutar y seleccionar al personal en un alojamiento turístico de en Argentina;

concluyendo que no se utilizan los procedimientos, herramientas y técnicas para el reclutamiento del capital humano, provocando que cada contratación sea un fracaso; en este sentido se puede apreciar, que la problemática de dicho autor se relaciona con lo analizado por el investigador; por otro lado Chuchuca-tocto et al., (2021) precisó el alistamiento y elección del personal de la Bananera en San Francisco; donde demostró que el 64% de personal se muestra descontento por la deficiente labor que viene realizando la compañía, afectando directamente al austero presupuesto con el que hoy en día cuentan; de manera semejante, la municipalidad viene presentando serios problemas en el ámbito de su ejecución; toda vez que se afecta servicios por la contratación de personal, que carecen de sustento y/o seriedad.

En el mismo orden de ideas citamos a Mercedes (2019) examinó el proceso de reclutamiento del talento humano en una entidad del estado; cuyo artículo científico permitió discutir que la compañía tiene que aplicar teorías fundamentales acerca del reclutamiento del personal, con el fin de poseer una ejecución presupuestaria oportuna para la entidad, no obstante Sejuro (2018) analizó el proceso del reclutamiento del personal y la incidencia en la selección del personal de la alcaldía de Tacna; precisando que las variables se relacionan significativamente, toda vez que se observa que el procedimiento en la selección del personal es regular, la misma que está representada por un 77.4% de personas que no confían en dicho procedimiento; en síntesis, se ha evidenciado que los autores anteriormente mencionados en esta investigación, coinciden con lo detallado por el autor, demostrando de esta forma que para que la ejecución del presupuesto se optimice, se tendrá que aplicar los procesos y procedimientos establecidos en las dimensiones por cada variable.

Si bien es cierto el proceso de contratación es vital en toda entidad; esta no podría lograrse sin la ayuda de sus dimensiones, siendo una de ellas el reclutamiento; por ello en relación al **OE1**, que consiste en decretar la dependencia entre la extensión reclutamiento y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022, se finiquitó que concurre una reciprocidad alta, positiva y continua entre la dimensión reclutamiento y su incidencia presupuestal de dicha municipalidad, con un rho de spearman de ,859 o 85,9%, pudiéndose comprobar que si el reclutamiento de personal se optimiza o se desarrolla en forma eficiente, la incidencia presupuestal será también eficiente u óptima, haciendo mención que el P de 0.001 menor a 0.05, consintió acceder la conjetura de indagación

específica, la misma que está delineada de la consecutiva manera: Existe relación significativa entre el reclutamiento y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022; por ello se creyó conveniente realizar la presente discusión basándonos en lo descrito por los autores citados en el capítulo 2 de dicho estudio, tal y como lo narra Garcia (2021) quien precisa que en la ciudad de Pimentel - Chiclayo; el 50% de profesores refirieron sentirse sorprendidos por las medidas que adoptaron para reclutar el personal, toda vez que la persona que logro ocupar una plaza, fue por invitación a la cercanía que existía entre los funcionarios, o por una estrecha amistad que los llevo a ocupar un puesto o formar parte del equipo de trabajo, sin tomar en cuenta la capacidad que se debería tener para desarrollar las funciones con total eficiencia; generando que en muchas ocasiones, la entidad se vea perjudicada y se utilice el presupuesto de manera incorrecta; de igual forma en Ucayali (Castillo, 2020) refiere que en una Universidad estatal no se viene trabajando con eficiencia la administración en la ejecución presupuestal, ocasionando malestar en el personal administrativo, mientras tanto en el Diario el Peruano (2020) explica que la pandemia vivida en los últimos tiempos, no fue excusa para realizar un debido proceso de contratación de personal; toda vez que se acudió al modo virtual, el mismo que permitía gestionar una ejecución acorde a su presupuesto en lo referente al reclutamiento del personal; de manera similar Yactayo (2019) precisa que en Essalud de un distrito de Lima, el 75% de colaboradores manifestaron su incomodidad y el rechazo a la gestión que vienen realizando los funcionarios en lo relacionado al proceso de contratación del personal, ya que el personal que contratan no se ajusta a las necesidades del servicio; finalmente Navarro Veliz et al., (2018) refiere que la ejecución presupuestal en el sector educación se ha cumplido al 100%, considerando el desempeño de funciones para la contratación del personal idóneo; por lo que se puede comprobar que los autores citados líneas arriba, coinciden con lo analizado por el tesista.

Es necesario resaltar que dentro de un proceso de contratación hacia el personal, es clave fundamental que todo postulante sea evaluado, mediante herramientas que permitan describir el comportamiento, conocimiento, capacidad y habilidad de los postulantes, así como también el comportamiento psicológico y social de ellos; asimismo; el resultado obtenido al **objetivo específico 2**, concerniente a establecer la dependencia entre la extensión evaluación y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022; mostró una analogía alta, continua y positiva entre la extensión evaluación y su incidencia presupuestal, esto se verificó a través de la obtención de un rho de

spearman de ,889 o 88,9% que sustenta lo antes mencionado y representa que si la dimensión evaluación mejora, la incidencia presupuestal mejorará también, acompañado también de un P del 0.001, inferior a 0.05; se pudo aceptar la conjetura de indagación concreta: Coexiste trato revelador entre la evaluación y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022; a partir de estas afirmaciones se estimó conveniente mencionar a soto (2016) quien examino la rotación de los trabajadores y la baja ejecución presupuestaria en el Consejo Nacional Electoral de Guayaquil; concluyendo que existe una baja ejecución presupuestal para la contratación de personal, evidenciándose un 69% de falencia en el proceso para la contratación de un trabajador; por otro lado Maris et al., (2016) identifico la forma de reclutar y seleccionar al personal en un alojamiento turístico de en Argentina; afirmando que no se utilizan procedimientos, herramientas y técnicas para el reclutamiento del capital humano, ocasionando que cada contratación sea un fracaso, añadido a ello Jaramillo (2022) examinó la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento de los trabajadores de la 6ta Brigada El Milagro en Bagua; cuya investigación permitió discutir que para mejorar el proceso de contratación de personal, se tienen que mejorar en un 45% la gestión administrativa; en ese mismo escenario citamos a Gonzales (2015) quien exploro los procedimientos de contratación de trabajadores y la selección del personal en INABIF, Lima; cuya investigación permitió concluir que se tiene que especificar las funciones en el MOF y ROF de la entidad; con la finalidad que se optimice dicha variable; de este modo también Flores (2016). Investigo el reclutamiento y selección del trabajador en los CAS, Lima; cuyo estudio permitió mostrar que no se estaban aplicando los procedimientos correcto para la contratación de personal, afectando de esta forma los recursos del estado, algo muy parecido ocurrió en una de las alcaldías de Lima, dado que (Alarcón (2019) analizó el reclutamiento de los colaboradores; cuyo estudio permitió evidenciar que el alcalde no está invirtiendo en una mayor presupuesto en el factor capacitación, el cual perjudica directamente el avance de los trabajadores; toda vez que si se invirtiera en dicho rubro se enriquecerían los conocimientos a los gestores que tienen a cargo el procedimiento para la contratación del personal.

En esa misma línea incorporamos a Saldaña et al., (2021) quien analizó la elección del personal y el desempeño del mismo, en una dirección agraria en Tarapoto, cuyo artículo científico finiquito que ambas variables se correlacionan directa y positivamente; finalmente coincidimos con Manco (2018) quien analizó la incorporación y elección del

personal y el cometido profesional en una clínica en Lima; cuya investigación permitió mostrar que, la correlación es muy fuerte en las variables.

Cabe precisar que la dimensión contratación es una de las dimensiones que encabezan el pilar de procedimientos para una elección de personal, el mismo que sirve para medir objetivamente el estudio de una contratación; por ello, en relación al OE3, que consistió en fijar la dependencia entre la extensión contratación y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022, se obtuvo como resultado la existencia de una similitud efectiva, continua y muy alta entre la extensión contratación y su incidencia presupuestal en una, lo cual se pudo verificar a través de un rho de spearman de ,911 o 91,10%, que confirmó lo mencionado anteriormente. Y con una significancia del 0.001, menor a 0.05; aceptándose de esta forma la conjetura de exploración específica: Existe trato revelador entre la contratación y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022, en tal sentido Flores (2016) investigó el reclutamiento y selección del trabajador en los CAS, en una empresa de Lima; encontrándose que no se estaban aplicando los procedimientos correctos para la contratación de personal, afectando de esta forma los recursos del estado, encontrándose situaciones o procedimientos que entorpecen a una gestión; algo parecido sucedió con el personal del INABIF, Lima, donde Gonzales (2015) exploró los procedimientos de contratación trabajadores y la selección del personal en INABIF; concluyendo que se tiene que especificar las funciones en el MOF y ROF de la entidad; con el objetivo que se optimice dicha variable; en el mismo sentido se consideró también a Jaramillo (2022) quien en esta oportunidad examinó la gestión administrativa y el proceso de reclutamiento de los trabajadores de la 6ta Brigada El Milagro en Bagua, especificando que para optimizar el proceso de contratación de personal, se tienen que mejorar en un 45% la gestión administrativa de dicha entidad, con el propósito también de vigilar el desempeño de los objetivos institucionales; por último consideramos a Maris et al., (2016); quien identificó que la forma de reclutar y seleccionar al personal en un alojamiento turístico de en Argentina; no era el correcto, toda vez que no se utilizan los procedimientos, herramientas y técnicas para el reclutamiento del capital humano, provocando que cada contratación sea un fracaso y la entidad pierda tiempo y progreso en cada actividad, resumiendo una vez más que los autores mencionados líneas arriba, coinciden con lo analizado por el investigador.

Sabemos también que la dimensión inducción se encuentra sujeta a formar parte del raciocinio de toda persona, el mismo que consiste en establecer una ley o una conclusión de forma general o específica, que es evaluada mediante la observación de sucesos o cosas particulares, por tal motivo, en atención al objetivo específico N° 4, que consistió en fijar la dependencia entre la extensión inducción y su incidencia presupuestal en un municipio de Sullana 2022; podemos evidenciar que se encontró un coeficiente administrativo del .901; lo que determina que si la inducción en el personal mejora, la incidencia presupuestal se perfeccionará también; con un P del 0.001; reconociendo de esta forma la suposición: Concorre dependencia demostrativa entre la inducción y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022; asimismo en esta oportunidad (Rodríguez-Sanchez & Calcerrada-Serrano, 2020) nos narran que en España el 75% de empresas han implementado un modelo de proceso para la contratación del personal, entre ellos, se encuentra el mecanismo de la inducción, que forma parte de la contratación del personal en general, conducido desde la perspectiva de la observación y midiendo el desempeño o capacidad del postulante hacia la entidad, todo ello con la finalidad de mejorar la administración en sus organizaciones; asimismo Diario La Republica (2021) refirió que en la alcaldía de Matanza Piura, se observó muchas irregularidades en el proceso de la contratación del personal; siendo una de ellas el destino irregular de una partida presupuestal considerable para la ejecución de la misma; agregando además que no se encuentran mecanizados los pasos para una selección de personal, siendo inducidos empíricamente a dicho proceso.

VI. CONCLUSIONES

1. Para el objetivo principal; se ha ultimado que concurre un valor de correspondencia muy valioso y efectivo entre las mudables proceso de contratación del personal y la incidencia presupuestal; cotejado de un coeficiente Rho de .991; figurando que ante una mejor gestión proceso de contratación del personal, mejor será la incidencia presupuestal; con un $P < .001$; aprobando de esta forma admitir la conjetura alterna de investigación: Coexiste analogía reveladora entre las variables gestión proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022
2. En correspondencia al objetivo específico 1; se ha consumado que coexiste un grado de reciprocidad efectivo y alto entre la dimensión reclutamiento y su incidencia presupuestal; con un Rho de spearman de .859; lo que representa que ante un mejor o eficiente y eficaz reclutamiento, mejor será su incidencia presupuestal; revelando un $P - \text{value} < .001$; aprobando de esta forma admitir la conjetura alterna delineada en esta pesquisa: Concurre dependencia significativa en la extensión reclutamiento y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.
3. Los resultados respecto al objetivo específico 2; se ha cumplido que concurre un nivel de correspondencia efectivo y alto entre la dimensión evaluación y su incidencia presupuestal; se obtuvo en Rho administrativo de .889; lo que simboliza que una buena o eficiente evaluación, mejora la incidencia presupuestal; verificándose un nivel de $\text{Sig.} < .001$; lo que nos permitió admitir la suposición alterna esbozada en la actual indagación: Preexiste dependencia reveladora en la extensión evaluación y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.
4. Referente al objetivo específico 3; se concluyó que concurre un nivel de reciprocidad efectiva y muy alto entre la dimensión contratación y su incidencia presupuestal; se obtuvo un R, de spearman de .911; lo que representa que una mejor y mayor contratación de personal, se perfeccionará su incidencia presupuestal; se mostró un $P < .001$; admitiendo de esta forma aceptar la conjetura alterna esbozada en la actual pesquisa: Coexiste analogía reveladora

entre la dimensión contratación y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

5. Se concluyó con respecto al objetivo específico 4, que concurre una analogía positiva, alta y directa entre la extensión inducción y la variable incidencia presupuestal, se encontró un factor de spearman del .901, lo que indicó que una inducción eficiente y óptima mejorará la incidencia presupuestal también; con un nivel de Sig. de 0.001; lo que comprobó la conjetura específica de investigación: Concurre trato significativo entre la dimensión inducción y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al alcalde y al jefe de gestión del talento humano o de recursos humanos a mejorar y respetar el proceso de contratación de personal en la municipalidad, con la finalidad de realizar todos los mecanismos existentes para una correcta contratación del personal, sin vulnerar los principios de veracidad, transparencia y libre concurrencia; para evitar efectos negativos en la ejecución presupuestal, tales como: contratar personal con sueldos demasiado elevados, que no estén considerados en las certificaciones presupuestales, lo cual no muestra una utilización óptima del dinero y generaría desorden administrativo, presupuestal y financiero.
2. Se recomienda al jefe de recursos humanos de una municipalidad de Sullana a mejorar la dimensión de reclutamiento de personal, en los siguientes aspectos: definir muy bien el perfil del puesto a ocupar por los candidatos para que se logre una oferta laboral exitosa; aplicar pruebas o evaluaciones psicolaborales y/o técnicas virtuales o de manera presencial y por último contar con una plataforma que facilite la gestión del proceso y demás procesos de reclutamiento de personal.
3. Se recomienda al jefe de recursos humanos de una municipalidad de Sullana a mejora el proceso de evaluación en la contratación del personal, para ello se le solicita que, al momento de realizar la evaluación, pueda medir aspectos claves como: la actitud, el carácter, la motivación, la experiencia, la capacidad de adaptación e inteligencia de los candidatos; con la finalidad de poder comprobar si realmente el candidato se adecua al puesto de trabajo y a la cultura organizacional. Sumado a lo anterior se recomienda también la aplicación de pruebas de test de personalidad, dinámicas de grupo, pruebas de conocimiento, pruebas psicotécnicas y pruebas médicas.
4. Se recomienda al jefe de recursos humanos de una municipalidad de Sullana a desarrollar en forma eficaz y eficiente el proceso de contratación de personal en la municipalidad, se le solicita incida en los siguientes aspectos: después de todas las entrevistas desarrollar todas las valoraciones oportunas de todos los candidatos, una vez desarrollada la selección del candidato idóneo, a esta persona se le debe de informar que ha sido seleccionado y se concertará una cita para informarle los

aspectos legales y conductuales de su nuevo puesto de trabajo y se le pedirá que firme su contrato; tras la firma del contrato viene la incorporación del colaborador, es necesario presentar al mismo a las diferentes áreas de la empresa o institución y además hay que informarle sobre las normas y cultura de la organización y por último se recomienda hacer un seguimiento de este nuevo colaborador y asistirlo en todo lo que pueda necesitar.

5. Se recomienda al jefe de recursos humanos de una municipalidad de Sullana a desarrollar un plan de inserción para nuevos colaboradores que incluya una serie de procedimientos e iniciativas que guíen o conduzcan el proceso de inserción; este plan consideramos debe de incluir al menos 03 aspectos que a continuación mencionamos: primero: el envío de un correo electrónico de bienvenida que incluya: la agenda del día, información útil, las políticas institucionales y el plan de formación; segundo: una breve y rápida gira por las diversas áreas de la institución y tercero: asegurarse de tener listos su usuario y contraseña para que pueda acceder al sistema operativo, al correo, y a los temas correspondientes a su función.

REFERENCIAS

- Aguilera Mancilla, G., & Nahuat Arreguián, J. J. (2019). A competence-Based approach to recruitment and selection: family businesses in the state of coahuila. *Mercados y Negocios*, 1(40), 1–22.
https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=reclutamiento de personal &filtros.DOCUMENTAL_FACET_ENTIDAD=artrev&inicio=21
- Alarcón Pérez, M. N. (2019). *Gestión municipal y reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45050>
- Alvarez, P. (2018). Ethics and Research Primer. *Ceide*, 2, 28.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración* (Primera ed, Issue 1). Deposito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arispe, C., Yangali, J., María, G., Oriana, L., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado* (Primera Ed, Vol. 148). Universidad Internacional del Ecuador.
https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA_INVESTIGACIÓN_CIENTÍFICA.pdf
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (2019). Management of human resources management. *Revista Científica de La Universidad Cienfuegos*, 11(4), 313–318. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n3/2218-3620-rus-11-03-186.pdf>
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf
- Castillo, M. M. (2020). Quality of spending and budget management at the national university of Ucayalli, calleria, 2019. *In Crescendo*, 11(1), 51–66.

<https://doi.org/10.21895/increc.2020.v11n1.04>

- Charry, S. (2020). *Selección de personal* [Tesis de maestría, Fundación Universitaria de América].
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH..pdf>
- Chavez Quiñones, G., Mogollogon Taboada, M., Gomez Silva, J. W., & Timana Alvarez, M. (2021). La contratación directa y su incidencia en la ejecución presupuestal en las unidades ejecutoras de Piura durante el ejercicio fiscal 2016. *Ciencia y Educación*, 2(11), 1–20.
<http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/91>
- Chuchuca-tocto, M. P., Risco-ramírez, E. X., & Jaya-Pineda, I. I. (2021). Diagnosis of the recruitment and selection of personnel at the San Francisco banana company in the Pasaje Canton. *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 226–240.
<https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2021.5.688>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos enfoque latinoamericano. In *19 Octubre* (Quinta Edición). Pearson.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325898.pdf>
- Diario el Peruano. (2020, November 27). Conoce cuáles son las tendencias de reclutamiento de personal en pospandemia. *Diario El Peruano*, 1.
<http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/91/158>
- Diario La Republica. (2021, August 22). Piura: identifican irregularidades en proceso de contratación para dos obras en Morropón. *Economía*, 5–6.
http://www.larepublica.co/el-sector-agro-arrasa-en-proyectos-con-12-reformas-para-el-segundo-periodo_148026
- Escuderos Sanchez, C. L., & Cortez Suarez, L. A. (2017). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. In G. de proyectos Editoriales (Ed.), *Editorial Utmach* (Primera edición).
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducción a la investigación científica.pdf>
- Flores, M. (2016). *Reclutamiento y Selección de Personal en los Contratos*

- Administrativos de Servicio - 2016* [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18232>
- Garcia Fiestas, V. D. (2021). Proceso de reclutamiento y seleccion docente - IEP Albert Einstein SRL, Pimentel. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 8(1), 227–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1604>
- García, P. E., Gatica Barrientos, M. L., Cruz Sosa, E. R., Luis Gatica, K., Vargas Hernández, R. del R., Hernández García, J., Ramos Velázquez, V. A., & Macías Díaz, D. M. (2016). Recruitment and social networks. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 6(12), 60. <https://doi.org/10.23913/ride.v6i12.226>
- Gonzales, A. (2015). *Procedimientos de reclutamiento y selección del personal de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias UDIF – Programa Integral Nacional Para el Bienestar Familiar – INABIF , 2015* [Tesis de maestria; Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5609>
- Guevara Guerrero, L. A. (2022). *Ejecución Presupuestal y la Calidad de Gasto Público en la Dirección Regional de Agricultura de Piura, durante el año 2020 TESIS* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Gutierrez, H. (2016). *Estrategias de muestreo, diseño de encuestas y estimacion de parámetros* (Primera ed). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.18356/c4056413-es>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (primera ed). McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernandez Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodoliga de la Investigacion* (Sexta edic). McGraw-Hill Education.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Jaramillo, R. (2022). *Gestión administrativa y proceso de reclutamiento del personal de tropa del servicio militar - Sexta Brigada Selva - El Milagro* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85890>

Lopez-Roldan, P., & Fachelli, S. (2018). Metodologia de la Investigacion Social Cuantitativa. In *Revista de Educacion y Derecho* (1° edicion, Issue 17). UB Universidad Autonoma de Barcelona. <https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>

Lopez Meza, A. (2020). *Instrumentos de gestión administrativa y contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura*. [Tesis de maestria, Univeraidad Cesar Vallejo].

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Luján-Tangarife, J. A., & Cardona-Arias, J. A. (2015). Construcción y validación de escalas de medición en salud: Revisión de propiedades psicométricas. *Archivos de Medicina*, 11(3), 1–10. <https://doi.org/10.3823/1251>

Manco, C. (2018). Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016 [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16208>

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodoliga de los tipos y diseños de estudios mas frecuentemente utilizados en investigacion clinica. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 36–49.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>

- Manzano, R., & Garcia, H. (2016). Comments by the authors to the Letter to the Editor: Cloverleaf skull and bilateral facial clefts : Additional care » Referencias Sob. *Revista Chilena, SCIELO*, 87(6), 511–512.
<https://doi.org/dx.doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>
- Maris Pereyra, S., Lizurek, M., & Barreto, A. (2016). Identifying recruitment practices and personnel selection in MSMEs of tourist accommodation. The case of Santa Teresita - Partido de la Costa in the province of Buenos Aires - Argentina. *Portal de Promocion y Difusion Publica Del Conocimiento Academico y Cientifico*, 1(46), 51–62.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/AR_d696b09d0e04d4cd93e0b5c740e125cc
- Martinez Reino, L., & Vargas Fernandez, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225–242.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225&lng=es&nrm=iso&tlng=es%0Ahttp://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2310-340X2019000200225&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Mayorga Molina, V. (2020). *Seguimiento al procedimiento de contratacion publica para mejorar la ejecucion presupuestaria en el instituto nacional de investigacion en salud publica INSPI DR, Leopoldo izquieta Perez, sede Central - Ecuador* [Tesis de maestria, Universidad de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51555>
- Mercedes Mejia, S. (2019). Proceso de reclutamiento y seleccion del talento humano en la empresa y en la administracion publica. *Revista Colon Ciencias, Tercnologicas y Negocios*, 6(1), 1–7. <http://up-rid.up.ac.pa/2854/1/385>
- Ministerio de Economia y Finanzas. (2021). *El presupuesto público. Sistemas Integrados De Administracion Financiera Para La Gestion Publica Moderna*.
https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100751&lang=es-ES&view=category&id=655

- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis* (Cuarta edición). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Navarro Veliz, A., Zuñiga Romero, A., & Arenas Romero, L. (2018). El uso de la evidencia en las políticas públicas: el caso de las Evaluaciones de Desempeño y Ejecución Presupuestal en el sector Educación en el Perú. *Politai: Revista de Ciencia Política*, 9(17), 119–146. <https://doi.org/10.18800/politai.201802.004>
- Portuondo, N. L. (2018). Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28589>
- Puppi Ugaz, L. (2020). *Propuesta de modelo de selección de personal pro competencias para la empresa Lupial SA* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2352>
- Ramos Galaza, C. (2020). The scope of an investigation. *Ciencia America*, 9(3), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rodríguez-Sánchez, J., & Calcerrada-Serrano, S. (2020). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. *Revista Espacios*, 41(3), 18–31. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Rodríguez José, M., Robinson, N. M., & Bargsted Aravena, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal. *Psicoperspectivas*, 16(3), 164–176. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-fulltext-1082>
- Saenz, K., & Tames, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales* (14th ed.). editorial Tiran

Humanidades. http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014_LIBRO Metodos y tecnicas_Aplicacion del metodo pag499_515.pdf

Saldaña Pinto, C. A., Saavedra Mori, F., Alejandria Castro, C. A., & Delgado Bardales, J. M. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto -región San Martín. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(4), 5835.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727>

Salinas, J., & Malpartida, J. (2020). Evolucion del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Revista de Investigacion , Ciencia y Tecnologia*, 1(3), 1–19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>

Salinas Rodriguez, J. M., & Malpartida Gutierrez, J. N. (2020). Evolution of the recritement process in Latin American compañies. *Revista de Investigacion Cientifica y Tecnologica*, 1(3), 1–19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>

Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). Manual de terminos en investigacion cientifica, tecnologica y humanistica. In *Universidad Ricardo Palma* (Primera ed). Universidad Ricardo Palma. <https://1library.co/document/yng3lxlz-manual-terminos-investigacion-cientifica-tecnologica-humanistica.html>

Schober, P., & Schwarte, L. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763–1768.
<https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

Sejuro, B. (2018). *Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de la selección de personal de la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna , 2018* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34828>

soto Jaramillo, V. (2016). *Rotacion de personal y su influencia en la baja ejecucion presupuestaria del consejo nacional electoral* [Tesis de maestria, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/18092>

Torres-Flores, D., Velasquez-Diaz, J. S., & Hernandez-Gonzales, J. W. (2020).

Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: caso Villavicencio-Colombia. *Revista Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1–23.

<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619>

Useche, M., Artigas, W., & Queipo, B. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos Cualit-Cuantitativos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.

<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Vargas Merino, J., & Zavaleta Chavez, E. (2020). La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales. *Revista Científica “Viision Futuro,”* 24(2), 1–19.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/3579/357963491002/357963491002.pdf>

Ventura-Leon, J. (2017). Considerations about the psychometric properties of the measurement instruments on scientific publishing: Authors´ reply to ventura-león. *Revista Medica de Chile*, 145(7), 955–956.

<https://doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>

Villasís-keever, M. Á., Márquez-gonzález, H., & Zurita-cruz, J. N. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia Mexico*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

Yactayo Chavez, E. L. (2019). La ejecución presupuestal de Essalud del Perú como un instrumento de gestión. *Pensamiento Crítico*, 24(1), 103–120.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/pc.v24i1.16561>

Anexo 1: Operacionalización de variables

Título: Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Proceso de Contratación de personal	Según Dessler & Varela (2011) es el mecanismo de conseguir el capital humano a través de una convocatoria o concurso, las mismas que se diseñan por etapas, respetando cada una de ellas se lograra un proceso de contratación de personal eficiente; asimismo estarán apoyadas por la fase reclutamiento, evaluación, contratación e inducción.	Es la aplicación de técnicas, procesos que permiten, conseguir al personal idóneo para laborar en una municipalidad y de esta manera administrar objetivamente los recursos de la entidad; con el fin de optimizar el proceso de contratación del personal, utilizándose como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones que son reclutamiento, evaluación, contratación e inducción.	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Fuentes internas ● Fuentes externas 	Ordinal
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Examen Psicológico ● Examen de conocimiento ● Revisión curricular 	
			Contratación	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de contrato ● Tipo de remuneración 	
			Inducción	<ul style="list-style-type: none"> ● Entidad ● Puesto 	
Presupuesto	Es el conjunto de acciones comprendidas a la aplicación eficiente del talento humano, recursos materiales y financieros; asignados en el presupuesto con el fin de obtener bienes, servicios y obras en cantidad, calidad y oportunidad, previstos en el mismo (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021)	Es el uso adecuado, idóneo y eficiente del presupuesto, asignado a una determinada entidad; los mismos que deben ser utilizados en favor de la entidad, con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales; como instrumento utilizaremos el cuestionario respetando sus dimensiones que son certificación de crédito presupuestario, compromiso, devengado, girado.	Certificación de crédito presupuestario	<ul style="list-style-type: none"> ● Disponibilidad presupuestal ● Ejecutar gasto 	Ordinal
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ● Facultad de contratación ● Formaliza el gasto 	
			Devengado	<ul style="list-style-type: none"> ● .Obligación del pago ● Gasto comprometido 	
			Girado	<ul style="list-style-type: none"> ● Obligación reconocida 	

Elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: PROCESO DE CONTRATACION DE PERSONAL adaptado de Portuondo (2018)

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al proceso de contratación de personal en una municipalidad de Sullana, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la el proceso de contratación de personal. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	Valor
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

N°	Características	N	CN	AV	CS	S
RECLUTAMIENTO						
1	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?					
2	¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?					
3	¿Está de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es de orientarlos?					
4	¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética humana y profesional para la decisión final?					
EVALUACION						
5	¿Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?					
6	¿Está de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del curriculum vitae?					
7	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?					
8	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?					
CONTRATACION						
9	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?					
10	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución?					
11	¿El contrato que firmo lleno sus expectativas?					
INDUCCION						
12	¿Le resultan fácil las funciones a realizar en el área convocada?					
13	¿Cuándo ingreso a laborar en la Municipalidad recibió inducción por parte de la entidad.					

CUESTIONARIO: INCIDENCIA PRESUPUESTAL adaptado de (Guevara Guerrero, 2022)

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la incidencia presupuestal. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	Valor
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

N°	Características	N	CN	AV	CS	S
FASE CERTIFICACION DEL CREDITO PRESUPUESTARIO						
1	Los recursos presupuestales se ejecutan según las prioridades establecidas en el plan operativo anual					
2	La certificación es indispensable para adquirir un compromiso de gasto.					
3	Se propone las modificaciones presupuestarias necesarias, teniendo en cuenta las prioridades de gasto establecidas por la municipalidad					
4	El bien o servicio a adquirir, incluidos en el plan anual de contrataciones cuenta con la asignación presupuestal.					
FASE DEL COMPROMISO						
5	La Unidad Ejecutora, luego de recibir los bienes y/o servicios, otorga la conformidad del bien previa verificación de las especificaciones técnicas					
6	Previo al Devengado se cuenta con la conformidad del área usuaria y comprobantes de pago autorizados por SUNAT.					
FASE DEL DEVENGADO						
7	La Unidad de Contabilidad registra las obligaciones de pago en el SIAF en la fase de devengado.					
8	La fase de Devengado se realiza con los documentos sustentatorios, en su oportunidad					
9	Realizado el Devengado, la Unidad de Contabilidad remite a la Unidad de Tesorería para su correspondiente girado.					
FASE DEL GIRADO						
10	La Unidad de Tesorería procede a ingresar las obligaciones de pago en el SIAF en la fase de girado					
11	La Unidad de Tesorería realiza los pagos a través de depósitos en cuentas, giros de cheques o cartas órdenes a nombre del beneficiario					
12	La Subgerencia de Presupuesto realiza seguimiento al avance financiero de la ejecución presupuestal de la municipalidad					

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre proceso de contratación de personal y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión reclutamiento y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión evaluación y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión contratación y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión inducción y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el proceso de contratación de personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la dimensión reclutamiento y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022? - Determinar la relación entre la dimensión evaluación y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022? - Determinar la relación entre la dimensión contratación y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022? - Determinar la relación entre la dimensión inducción y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022? - 	<p>Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre el proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación significativa entre la dimensión reclutamiento y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022 H2: Existe relación significativa entre la dimensión evaluación y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022 H3: Existe relación significativa entre la dimensión contratación y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022 H4: Existe relación significativa entre la dimensión inducción y la incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022</p>		<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario sobre proceso de contratación del personal y sobre incidencia presupuestal</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones		
Diseño:	Población:	Variables	Dimensiones	
<p>El estudio de investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo correlacional.</p> <p>O₁ = proceso de contratación de personal O₂ = incidencia presupuestal</p>	<p>La población estará conformada por 160 colaboradores en una municipalidad de Sullana 2022.</p> <p>Muestra: La muestra estará conformada por 113 colaboradores en una municipalidad de Sullana 2022.</p>	<p>Proceso de contratación del personal</p>	<p>reclutamiento</p> <p>evaluación</p> <p>Contratación</p> <p>inducción</p>	
		<p>Incidencia presupuestal</p>	<p>certificación del crédito suplementario</p> <p>Compromiso</p> <p>Devengado</p> <p>Giro</p>	

Anexo 4: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 6: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.984	13

Fuente: Tomada de SPSS 22

Tabla 7: Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Nula	Mu y baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
0% de confiabilidad en la medición (el instrumento está contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error en el instrumento)

Un coeficiente de cero representa nula confiabilidad y uno simboliza una confiabilidad máxima. (Hernandez et al., 2014)

ANEXO 5: Calculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 160}{(0.05)^2 (160-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 113

ANEXO 6: Formato de Validaciones por Juicio de Expertos

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	Fuentes internas	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?	X		X		X		X		
			¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?	X		X		X		X		
		Fuentes externas	¿Está de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es de orientarlos?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética humana y profesional para la decisión final?	X		X		X		X		
	EVALUACIÓN	Examen psicológico	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?	X		X		X		X		
		Examen de reconocimiento	¿Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?	X		X		X		X		
			¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?	X		X		X		X		
	Revisión curricular	¿Está de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del curriculum vitae?	X		X		X		X			
	CON TRATAMIENTO	Tipo de contrato	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?	X		X		X		X		

INDUCCIÓN		¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución?	X		X		X		X		
	Tipo de remuneración	¿El contrato que firmo lleno sus expectativas?	X		X		X		X		
	Entidad	¿Le resultan fáciles las funciones a realizar en el área convocada?	X		X		X		X		
	Puesto	¿Cuándo ingreso a laborar en la Municipalidad recibió inducción por parte de la entidad?	X		X		X		X		

Nombre completo del Experto : Mg. Maribel Milagros Sandoval Sánchez
 Grado y Nombre del Experto : Maestra en Gestión Pública
 Lugar donde labora : Proyecto Especial Olmos Tinajones
 Cargo : Integradora Contable
 Firma del experto :



CPC. Maribel Milagros Sandoval Sánchez
 Matricula 04-3744
 Maestra en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO: Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INCIDENCIA PRESUPUESTAL	FASE DE CERTIFICACIÓN DEL CRÉDITO PRESUPUESTARIO	Disponibilidad presupuestal	Los recursos presupuestales se ejecutan según las prioridades establecidas en el plan operativo anual	X		X		X		X		
			La certificación es indispensable para adquirir un compromiso de gasto.	X		X		X		X		
		Ejecutar gasto	Se propone las modificaciones presupuestarias necesarias, teniendo en cuenta las prioridades de gasto establecidas por la municipalidad	X		X		X		X		
			El bien o servicio a adquirir, incluidos en el plan anual de contrataciones cuenta con la asignación presupuestal.	X		X		X		X		
	COMPROMISO	Facultad de contratación	La Unidad Ejecutora, luego de recibir los bienes y/o servicios, otorga la conformidad del bien previa verificación de las especificaciones técnicas	X		X		X		X		
			Formaliza el gasto	Previo al Devengado se cuenta con la conformidad del área usuaria y comprobantes de pago autorizados por SUNAT	X		X		X		X	
	DEVENGADO	Obligación de pago	La Unidad de Contabilidad registra las obligaciones de pago en el SIAF en la fase de devengado	X		X		X		X		
			La fase de Devengado se realiza con los documentos sustentatorios, en su oportunidad									
		Gasto comprometido	Realizado el Devengado, la Unidad de Contabilidad remite a la Unidad de Tesorería para su correspondiente girado.	X		X		X		X		

GIRADO	Obligación reconocida	La Unidad de Tesorería procede a ingresar las obligaciones de pago en el SIAF en la fase de girado	X		X		X		X		
		La Unidad de Tesorería realiza los pagos a través de depósitos en cuentas, giros de cheques o cartas órdenes a nombre del beneficiario	X		X		X		X		
		La Subgerencia de Presupuesto realiza seguimiento al avance financiero de la ejecución presupuestal de la municipalidad	X		X		X		X		

Nombre completo del Experto : Mg. Maribel Milagros Sandoval Sánchez
 Grado y Nombre del Experto : Maestra en Gestión Pública
 Lugar donde labora : Proyecto Especial Olmos Tinajones
 Cargo : Integradora Contable
 Firma del experto :

CPC. Maribel Milagros Sandoval Sánchez
 Matricula 04-3744
 Maestra en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre proceso de contratación de personal

TESISTA:

Vásquez Palacios, Fermín Nonato

DECISIÓN:

Instrumento listo para aplicarse

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de Junio de 2022

Nombre completo del Experto : Mg. Maribel Milagros Sandoval Sánchez
Grado y Nombre del Experto : Maestra en Gestión Pública
Lugar donde labora : Proyecto Especial Osmos Tinajones
Cargo : Integradora Contable
Firma del experto :

CPC. Maribel Milagros Sandoval Sánchez
Matrícula 04-3744
Maestra en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre incidencia presupuestal

TESISTA:

Vásquez Palacios, Fermín Nonato

DECISIÓN:

Instrumento listo para aplicarse

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de Junio de 2022

Nombre completo del Experto : Mg. Maribel Milagros Sandoval Sánchez
Grado y Nombre del Experto : Maestra en Gestión Pública
Lugar donde labora : Proyecto Especial Osmos Tinajones
Cargo : Integradora Contable
Firma del experto :

CPC. Maribel Milagros Sandoval Sánchez
Matrícula 04-3744
Maestra en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO: Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	Fuentes internas	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?	X		X		X		X			
			¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?	X		X		X		X			
		Fuentes externas	¿Está de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es de orientarlos?	X		X		X		X			
			¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética humana y profesional para la decisión final?	X		X		X		X			
	EVALUACIÓN	Examen psicológico	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?	X		X		X		X			
			¿Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?	X		X		X		X			
		Examen de reconocimiento	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?	X		X		X		X			
			Revisión curricular	¿Está de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del curriculum vitae?	X		X		X		X		
	CON TRATAMIENTO	Tipo de contrato	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?	X		X		X		X			

INDUCCIÓN		¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución?	X		X		X		X			
	Tipo de remuneración	¿El contrato que firmo lleno sus expectativas?	X		X		X		X			
	Entidad	¿Le resultan fácil las funciones a realizar en el área convocada?	X		X		X		X			
	Puesto	¿Cuándo ingreso a laborar en la Municipalidad recibió inducción por parte de la entidad?	X		X		X		X			

Nombre completo del Experto : Mg. Jean Carlo Orlando Torres Cumpa
 Grado y Nombre del Experto : Maestro en Gestión Pública
 Lugar donde labora : Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
 Cargo : Defensor Público
 Firma del experto :



 Abog. Jean Carlo Orlando Torres Obando
 REG. I.C.A.L.Nº6258
 DEFENSOR PÚBLICO
 Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

TÍTULO: Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
INCIDENCIA PRESUPUESTAL	FASE DE CERTIFICACIÓN DEL CRÉDITO PRESUPUESTARIO	Disponibilidad presupuestal	Los recursos presupuestales se ejecutan según las prioridades establecidas en el plan operativo anual	X		X		X		X		
			La certificación es indispensable para adquirir un compromiso de gasto.	X		X		X		X		
	Ejecutar gasto		Se propone las modificaciones presupuestarias necesarias, teniendo en cuenta las prioridades de gasto establecidas por la municipalidad	X		X		X		X		
			El bien o servicio a adquirir, incluidos en el plan anual de contrataciones cuenta con la asignación presupuestal.	X		X		X		X		
	COMPROMISO	Facultad de contratación	La Unidad Ejecutora, luego de recibir los bienes y/o servicios, otorga la conformidad del bien previa verificación de las especificaciones técnicas	X		X		X		X		
		Formaliza el gasto	Previo al Devengado se cuenta con la conformidad del área usuaria y comprobantes de pago autorizados por SUNAT	X		X		X		X		
	DEVENGADO	Obligación de pago		La Unidad de Contabilidad registra las obligaciones de pago en el SIAF en la fase de devengado	X		X		X		X	
				La fase de Devengado se realiza con los documentos sustentatorios, en su oportunidad								
		Gasto comprometido	Realizado el Devengado, la Unidad de Contabilidad remite a la Unidad de Tesorería para su correspondiente girado.	X		X		X		X		

GIRADO	Obligación reconocida	La Unidad de Tesorería procede a ingresar las obligaciones de pago en el SIAF en la fase de girado	X		X		X		X	
		La Unidad de Tesorería realiza los pagos a través de depósitos en cuentas, giros de cheques o cartas órdenes a nombre del beneficiario	X		X		X		X	
		La Subgerencia de Presupuesto realiza seguimiento al avance financiero de la ejecución presupuestal de la municipalidad	X		X		X		X	

Nombre completo del Experto : Mg. Jean Carlo Orlando Torres Cumpa
 Grado y Nombre del Experto : Maestro en Gestión Pública
 Lugar donde labora : Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
 Cargo : Defensor Público
 Firma del experto :



 Abog. Jean Carlo Orlando Torres Obando
 REG. I.C.A.L. Nº 6258
 DEFENSOR PÚBLICO
 Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre proceso de contratación de personal

TESISTA:

Vásquez Palacios, Fermín Nonato

DECISIÓN:

Instrumento listo para aplicarse

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de Junio de 2022

Nombre completo del Experto : Mg. Jean Carlo Orlando Torres Cumpa
Grado y Nombre del Experto : Maestro en Gestión Pública
Lugar donde labora : Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
Cargo : Defensor Público
Firma del experto

Abog. Jean Carlo Orlando Torres Cumpa
REG. I.C.A.L. Nº 258
DEFENSOR PÚBLICO

Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre incidencia presupuestal

TESISTA:

Vásquez Palacios, Fermín Nonato

DECISIÓN:

Instrumento listo para aplicarse

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de Junio de 2022

Nombre completo del Experto : Mg. Jean Carlo Orlando Torres Cumpa
Grado y Nombre del Experto : Maestro en Gestión Pública
Lugar donde labora : Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
Cargo : Defensor Público
Firma del experto

Abog. Jean Carlo Orlando Torres Cumpa
REG. I.C.A.J. Nº 258
DEFENSOR PÚBLICO

Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

TÍTULO: Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL	RECLUTAMIENTO	Fuentes internas	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?	X		X		X		X		
			¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?	X		X		X		X		
		Fuentes externas	¿Está de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es de orientarlos?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética humana y profesional para la decisión final?	X		X		X		X		
	EVALUACIÓN	Examen psicológico	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?	X		X		X		X		
		Examen reconocimiento de	¿Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?	X		X		X		X		
			¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?	X		X		X		X		
	Revisión curricular	¿Está de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del curriculum vitae?	X		X		X		X			
	CON TRATACIO	Tipo de contrato	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?	X		X		X		X		

INDUCCIÓN		¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución?	X		X		X		X		
	Tipo de remuneración	¿El contrato que firmo lleno sus expectativas?	X		X		X		X		
	Entidad	¿Le resultan fácil las funciones a realizar en el área convocada?	X		X		X		X		
	Puesto	¿Cuándo ingreso a laborar en la Municipalidad recibió inducción por parte de la entidad?	X		X		X		X		

Nombre completo del Experto : Mg. Torres Castillo Cesar Enrique
 Grado y Nombre del Experto : Maestro en Gestión Pública
 Lugar donde labora : Dirección Ejecutiva de la Gerencia de Educación
 Cargo : Coordinador
 Firma del experto :


César E. Torres Castillo
 ABOGADO
 REG. ICAL 7973
 Maestro en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO: Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
INCIDENCIA PRESUPUESTAL	FASE DE CERTIFICACIÓN DEL CRÉDITO PRESUPUESTARIO	Disponibilidad presupuestal	Los recursos presupuestales se ejecutan según las prioridades establecidas en el plan operativo anual	X		X		X		X		
			La certificación es indispensable para adquirir un compromiso de gasto.	X		X		X		X		
	Ejecutar gasto	Se propone las modificaciones presupuestarias necesarias, teniendo en cuenta las prioridades de gasto establecidas por la municipalidad	X		X		X		X			
		El bien o servicio a adquirir, incluidos en el plan anual de contrataciones cuenta con la asignación presupuestal.	X		X		X		X			
	COMPROMISO	Facultad de contratación	La Unidad Ejecutora, luego de recibir los bienes y/o servicios, otorga la conformidad del bien previa verificación de las especificaciones técnicas	X		X		X		X		
			Formaliza el gasto	Previo al Devengado se cuenta con la conformidad del área usuaria y comprobantes de pago autorizados por SUNAT	X		X		X		X	
	DEVENGADO	Obligación de pago	La Unidad de Contabilidad registra las obligaciones de pago en el SIAF en la fase de devengado	X		X		X		X		
			La fase de Devengado se realiza con los documentos sustentatorios, en su oportunidad									
		Gasto comprometido	Realizado el Devengado, la Unidad de Contabilidad remite a la Unidad de Tesorería para su correspondiente girado.	X		X		X		X		

GIRADO	Obligación reconocida	La Unidad de Tesorería procede a ingresar las obligaciones de pago en el SIAF en la fase de girado	X		X		X		X		
		La Unidad de Tesorería realiza los pagos a través de depósitos en cuentas, giros de cheques o cartas órdenes a nombre del beneficiario	X		X		X		X		
		La Subgerencia de Presupuesto realiza seguimiento al avance financiero de la ejecución presupuestal de la municipalidad	X		X		X		X		

Nombre completo del Experto : Mg. Torres Castillo Cesar Enrique
 Grado y Nombre del Experto : Maestro en Gestión Pública
 Lugar donde labora : Dirección Ejecutiva de la Gerencia de Educación
 Cargo : Coordinador
 Firma del experto :


Cesar E. Torres Castillo
 ABOGADO
 REG. ICAL 7973
 Maestro en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre proceso de contratación de personal

TESISTA:

Vásquez Palacios, Fermín Nonato

DECISIÓN:

Instrumento listo para aplicarse

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de Junio de 2022

Nombre completo del Experto : Mg. Torres Castillo Cesar Enrique
Grado y Nombre del Experto : Maestro en Gestión Pública
Lugar donde labora : Dirección Ejecutiva de la Gerencia de Educación
Cargo : Coordinador
Firma del experto :

Cesar E. Torres Castillo
ABOGADO
REG. ICAL 7973

Maestro en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de contratación del personal y su incidencia presupuestal en una municipalidad de Sullana 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre incidencia presupuestal

TESISTA:

Vásquez Palacios, Fermín Nonato

DECISIÓN:

Instrumento listo para aplicarse

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de Junio de 2022

Nombre completo del Experto : Mg. Torres Castillo Cesar Enrique
Grado y Nombre del Experto : Maestro en Gestión Pública
Lugar donde labora : Dirección Ejecutiva de la Gerencia de Educación
Cargo : Coordinador
Firma del experto



Cesar E. Torres Castillo
ABOGADO
REG. ICAL 7973

Maestro en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Proceso de contratación de personal y su incidencia presupuestal en una Municipalidad de Sullana, 2022 .", cuyo autor es VASQUEZ PALACIOS FERMIN NONATO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER DNI: 16786640 ORCID: 0000-0002-8889-9676	Firmado electrónicamente por: SSALAZAREB el 14- 08-2022 17:47:17

Código documento Trilce: TRI - 0403058