



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Contratación de personal y gestión por resultados en una
Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

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

AUTORA:

Chuquihuanca Merino, Carmen Dalila (orcid.org/0000-0002-3646-8217)

ASESOR:

Dr. Horna Calvo, Edilberto (orcid.org/0000-0002-5241-6003)

CO-ASESOR:

Mg. Mendiburu Mendocilla, Armando Alfonso (orcid.org/0000-0001-8246-9053)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Primeramente, a Dios por su infinita misericordia y darme la sabiduría en cada momento de mi vida, a mi padre por ser una persona maravillosa y a ti madre que hoy en día eres mi ángel que desde el cielo cuidas y guías mis pasos.

La autora.

Agradecimiento

A mis asesores y a la universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de ser una mejor profesional, agradezco a Eduar Meléndez Jara por ser parte de mis aspiraciones y crecimiento profesional. Asimismo, agradezco a mi familia que confiaron en mí. También mi agradecimiento al Lic. Melving Blas Villar, por compartir sus conocimientos y consejos que conducen al éxito.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización de variables.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Niveles de la contratación de personal en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022	23
Tabla 2.	Niveles de las dimensiones de la contratación de personal en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022	24
Tabla 3.	Niveles de la gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022	25
Tabla 4.	Niveles de las dimensiones de la gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022	26
Tabla 5.	Prueba de normalidad	28
Tabla 6.	Correlación entre la contratación de personal y la gestión por resultados	29
Tabla 7.	Correlación entre la contratación de personal y el planeamiento estratégico	30
Tabla 8.	Correlación entre la contratación de personal y el presupuesto.....	31
Tabla 9.	Correlación entre la contratación de personal y la gestión financiera	32
Tabla 10.	Correlación entre la contratación de personal y el monitoreo	33
Tabla 11.	Entrevista al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, UTES N°6 – TRUJILLO ESTE	34
Tabla 12.	Entrevista al Jefe de Desarrollo Institucional UTES N°6 – TRUJILLO ESTE	37

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la contratación de personal en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022	23
Figura 2. Niveles de las dimensiones de la contratación de personal en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022	24
Figura 3. Niveles de la gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022	25
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022	27

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad analizar la relación existente entre la contratación del personal y la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022. El tipo de investigación es básica con un enfoque mixto, un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, considerando una muestra de 89 colaboradores para la recolección de datos cuantitativo y 2 expertos para los datos cualitativos. Para ello, se requirió la validación de 3 expertos en la presente investigación, para la recolección de datos se aplicó dos cuestionarios y una entrevista a cada experto. seguidamente, la información fue procesada y presentada mediante tablas y figuras estadísticas, usando el software Microsoft Excel y el programa SPSS. Es así, que mantiene una distribución no normal gracias a la aplicación del test de Kolmogórov-Smirnov y con la prueba estadística de Spearman, se obtuvo como resultado que definitivamente hay un índice de relación de 0.876** cuya significancia es de 0.000 y verificando desde los lineamientos cualitativos una referencia de una mejor eficiencia de la contratación pública, pues la eficiencia en la gestión por resultados será mayor. Se comprobó la hipótesis de investigación y se concluyó que hay una relación alta y significativa entre las variables de investigación respaldadas por la opinión de los expertos.

Palabras Clave: Contratación de personal, gestión por resultados, unidad ejecutora.

Abstract

The current investigation was intended to analyze the relationship between the hiring of personnel and the management by results of an Executing Unit of La Libertad, 2022. The type of investigation was basic with a mixed approach, a non-experimental, correlational cross-sectional design. Considering a sample of 89 collaborators for quantitative data collection and 2 experts for qualitative data. In addition, the validation of 3 experts in the context of the research was required for data collection in this research, applying two questionnaires and an interview to each expert. Consequently, this information was processed and presented through tables and statistical figures using Microsoft Excel software and the SPSS program. It was found that it maintains a non-normal distribution thanks to the application of the Kolmogorov-Smirnov test and with the Spearman statistical test, it yielded as a result that there is indeed a relationship index of 0.876** whose significance is 0.000 and verifying from the guidelines qualitative a reference that to a better efficiency of the public contracting the efficiency the management by results will be greater. The research hypothesis was verified and it was concluded that there is a high and significant relationship between the research variables supported by the opinion of the experts.

Keywords: Hiring of personnel, management by results, executing unit.

I. INTRODUCCIÓN

La contratación de personal es el establecimiento más importante para el funcionamiento de entidades públicas y privadas, ya que los colaboradores son la fuerza fundamental para que los procesos de las unidades puedan cumplir con las metas y objetivos institucionales; es por ello, que el establecer una relación con la gestión por resultados es fundamental para poder verificar el logro de los resultados y el uso eficiente del presupuesto público. (Flores y Delgado, 2018).

A nivel mundial, las entidades han identificado que la gestión por resultados a través de la elaboración de estrategias son lineamientos fundamentales para una eficiente ejecución de los objetivos planteados, y que el uso de los recursos tanto presupuestales como tecnológicos son las herramientas que los trabajadores tienen que ejecutar de manera eficaz para lograr las metas institucionales; es por ello, que se viene tomando en cuenta que la contratación de personal debe cumplir con los criterios adecuados para que los profesionales contratados no solo cumplan con el perfil indicado sino que tienen que tener el conocimiento técnico y la experiencia para cumplir con dichos estamentos. (Instituto de ciencia HEGEL, 2020).

En Latinoamérica no se toma en cuenta que la contratación de personal es el recurso más importante para poder distribuir o usar los recursos financieros, ya que la finalidad es brindar adecuados resultados para que las estrategias usadas por la gestión pueda dar una dirección efectiva para generar valor público, para brindar una ejecución eficiente y eficaz a los estamentos públicos planteados, pero también es el eslabón más débil ya que si no se adecuan al cumplimiento de la normatividad los altos índices de corrupción que vive el continente serán mucho más creciente, por ende se puede decir que la gestión por resultados se ve afectada por que no se cumplen con los criterios para lograr los objetivos y metas institucionales. (OECD, 2020).

En el sector público peruano la gestión por resultados deja mucho que desear ya que en el gobierno nacional, regional y local no cumple con una perspectiva efectiva, eficiente y confiable para que se pueda alcanzar un desarrollo, ya que todavía contamos con altos niveles de pobreza, escasas de desarrollo laboral y sobre todo altos índices de corrupción, ya que podemos decir que los

lineamientos de contratación generar incapacidad técnica disponible para poder establecer el logro de los objetivos y metas institucionales. (Instituto de ciencia HEGEL, 2021).

Además de eso podemos decir que la gestión por resultados dentro de las entidades regionales de Perú, no cumple con los estamentos adecuados para una correcta simplificación administrativa, ya que los tramites usualmente son tediosos y los procesos son entorpecidos, teniendo en cuenta que esto se genera por la falta de planificación en la contratación del personal técnico que cumplan con las funciones para controlar dichos lineamientos, esto en buena cuenta se establece porque las personas a cargo de dichos procesos o unidades no ganan sus puestos mediante los lineamientos meritocrático. (Gonzales, 2019).

Dentro de la entidad de estudio podemos decir que existen diferentes problemas que nos llevan al porqué de la realización de este trabajo de investigación, empezando por mencionar que el no cumplir con los lineamientos legales para la contratación de los colaboradores, está se viene incumpliendo con las bases de contratación pública, usualmente los postulantes que ingresan a estas unidades ejecutoras no cumplen con los perfiles idóneos para el puesto ya que sus referencias son netamente políticas.

Es por ello que se tiene en cuenta, los cargos de confianza son en su gran mayoría profesionales que no cuentan con la experiencia necesaria y no cumple con el perfil para poder ejecutar dichas funciones, lo cual la capacidad técnica hace que no exista una buena gestión por resultados, los problemas en las contrataciones generan que los procesos queden desiertos y por ende, el presupuesto sea revertido, evidenciando la mala gestión en los procesos de contratación de personal y demostrando la incapacidad de contratar, lo que provoca que el personal que adjudica no se abastezca o como se mencionó antes no cuente con los conocimientos técnicos adecuados para que los objetivos y metas institucionales sean cumplidos.

Podemos decir que la falta de criterios o transparencia en las contrataciones de los trabajadores, servidores civiles o funcionarios, genera que la entidad no cuenta experiencia técnica que ayuden a establecer una correcta gestión por resultados, para que la unidad ejecutora pueda generar de manera eficiente y

eficacia sus procedimientos administrativos y evidenciar una adecuada gestión por resultados.

Por otro lado, a nivel del Ministerio de Salud-MINSA, todos los concursos públicos son de acuerdo a las plazas vacantes registradas en el aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público- AIRHSP-MEF. Donde, cada Unidad Ejecutora cuenta con las respectivas transferencias presupuestales para un periodo dado.

En el presente año se precisa que las convocatorias realizadas de CAS COVID, ha sido todo un conflicto social; debido a la misma incertidumbre que se ha generado con en los artículos 26 y 27 de la Ley N° 31538 – *“Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de los gastos asociado a la emergencia sanitaria producida por la covid-19, la reactivación económica y otros gastos de las entidades del gobierno nacional, los gobiernos regionales y los gobiernos locales, y dicta otras medidas”*

Por ello nos planteamos el siguiente problema de investigación; ¿En qué medida se relaciona la contratación de personal y la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022?, como problemas específicos; ¿En qué medida se relaciona la contratación de personal y el planeamiento estratégico de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022?, ¿En qué medida se relaciona la contratación de personal y el presupuesto de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022?, ¿En qué medida se relaciona la contratación de personal y la gestión financiera de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022?, ¿En qué medida se relaciona la contratación de personal y el monitoreo de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022?

Es así que la presente tesis aporta en primer lugar un valor teórico, ya que el describir la realidad problemática del manejo en la contratación de personal, y verificar los lineamientos de la gestión por resultados, esto añadirá el incremento del conocimiento teórico para establecer un mejor entendimiento, generando también nuevos conocimientos desde la perspectiva de una muestra de investigación que está relacionada directamente con los temas de investigación.

Como implicancia práctica, se puede decir que el entender con mayor proximidad la problemática y demostrar nuestros objetivos de investigación ayudarán a plantear parámetros numéricos y estadísticos que serán de apoyo a la fundamentación para hacer recomendaciones de mejora, dando lineamientos importantes a la investigación.

En tercer lugar, se puede establecer una utilidad metodológica ya que la creación de nuevos cuestionarios de recolección de información ayudara a no solo a obtener datos relevantes para demostrar nuestros objetivos, también ayudara a futuras investigaciones.

Finalmente es relevante socialmente, ya que los resultados y conclusiones obtenidas podrán establecer parámetros o lineamientos que ayudarán a crear nuevas directivas de mejora para los temas de investigación, a su vez a dar mejor un servicio y cumplimiento de funciones a favor de la ciudadanía.

Por ende se plantea el siguiente objetivo de investigación; analizar la relación existente entre la contratación del personal y la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022, planteando como objetivos específicos; analizar la relación existente entre la contratación del personal y el planeamiento estratégico de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022, analizar la relación existente entre la contratación del personal y el presupuesto de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022, analizar la relación existente entre la contratación del personal y gestión financiera de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022, analizar la relación existente entre la contratación del personal y el monitoreo de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

La hipótesis de investigación, existe relación significativa entre la contratación de personal y la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022, como hipótesis nula se plantea, no existe relación significativa entre la contratación de personal y la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022, finalmente se establecen las hipótesis específicas; existe relación significativa entre la contratación de personal y el planeamiento estratégico de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad,

2022, existe relación significativa entre la contratación de personal y el presupuesto de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022, existe relación significativa entre la contratación de personal y la gestión financiera de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022, existe relación significativa entre la contratación de personal y el monitoreo de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Según González y Navarro (2022), explica en su artículo científico como el cumplimiento de las capacidades institucionales tiene una relación con la contratación pública, desde una perspectiva de la experiencia del aprendizaje organizado en la administración local, con el objetivo de explicar cómo las capacidades institucionales plantean lineamientos de eficiencia entorno a una adecuada contratación pública y técnica, aplicando entrevistas a técnicos y a jefes de los servicios municipales, desde un enfoque cualitativo. Verificando el análisis de los programas públicos para obtener como resultado que las herramientas normativas de contratación son establecimientos para poder gestionar los estamentos organizativos, generando y verificando como la eficiencia del entorno a las capacidades técnicas de los jefes públicos puedan establecer mayor productividad y cumplimiento adecuado de las metas y objetivos institucionales, tomando en cuenta que el desempeño de los conocimientos de los colaboradores.

Evidenciando que los parámetros de cumplimiento de la eficiencia técnica también son fundamentales para cumplir con las necesidades de la población, ya que los conocimientos de los procesos son fundamental para poder adecuar el presupuesto en base a la realidad.

Ramírez y Calderón (2020), plantearon un análisis sobre cómo se ejecutan los parámetros de la administración financiera dentro del sector público, verificando el presupuesto establecido entorno a una adecuada gestión de finanzas, puede establecer eficaces en cumplimiento de competencias, resaltando lo importantes de la información y las tomas de decisiones de los trabajadores, la investigación se basó desde un enfoque cualitativo, los resultados obtenidos dieron evidencia de como el trabajo de los servidores públicos, establecen que la información correcta del establecimiento de las finanzas, van a poder generar una gran importancia para tomar adecuadamente las decisiones desde un enfoque de una adecuada distribución financiera, tomando en cuenta que estos lineamientos normativos puedan servir para poder guiar adecuadamente la administración pública, desarrollando cada segmento para el desarrollo de las actividades, concluyendo que los indicadores de una adecuada gestión financiera son

medidas mediante un enfoque de eficiencia y eficacia de la realización de funciones de los servidores públicos.

En este contexto, se tiene que tomar en cuenta que los parámetros de eficiencia financiera, dentro de la administración pública deben fundamentar establecimiento de una adecuada ejecución técnica para poder adecuar el gasto público hacia parámetros eficaces que sean por el bienestar de la población.

Barboza y Oliveira (2019), las investigadoras analizan la perspectiva de las alianzas realizadas por el sector público y privado para la ejecución del presupuesto, teniendo como objetivo principal la identificación teórica de las limitaciones se dan en torno a la correcta ejecución presupuestal y a la explicación de la contabilidad del sector público, ya que se tiene que tomar en cuenta la ejecución de funciones del personal en cuanto a la demostración de un eficiente cumplimiento, son establecidos mediante la ejecución de estamentos contables. El artículo fue descrito y elaborado mediante un enfoque cualitativo, estableciendo criterios descriptivos, de análisis de teorías de administración y contabilidad pública, obteniendo como resultados que existe mayor relevancia para que los procesos de toma de decisiones pueda generar mayor eficacia si los recursos del sector público son correctamente distribuidos, y que la importancia de la contabilidad y los estamentos presupuestales son importantes para poder verificar cuales son las limitaciones institucionales.

Tomando en cuenta que el trabajo conjunto de ejecución debe ser coordinado desde lineamientos de articulación tanto privado como público, para fundamentar una ejecución que busque la relación y el sustento de distribución sin ningún tipo de limitación en la participación.

Cañari y Huancco (2021), los autores explican en su artículo científico como la gestión por resultados genera una adecuada influencia en la efectividad de las políticas de modernización del estado, los mencionados plantearon el objetivo de analizar las características del adecuado uso de las herramientas de planificación y los presupuestos, para poder generar principios de eficiencia y eficacia, tomando en cuenta un método hipotético deductivo, tomando como resultados de que existe una influencia directa entre los cambios de las políticas de modernización del estado dan referencia a una adecuada gestión por

resultados, dando una verificación de un eficiente y eficaz de parte de la gerencia pública. Concluyendo de que para una mejor gestión por resultados se tiene que orientar los parámetros de una adecuada planificación entorno a la adecuación de una correcta modernización del estado para poder gestionar adecuadamente brindando resultados eficientes y eficaces.

Vidal et al (2021), los investigadores establecen una explicación de la gestión estatal orientada al presupuesto por resultados, planteando como propósito de investigación puedan establecer la relación de las variables en base a una prueba estadística, desde un enfoque cuantitativo, aplicó la encuesta a 56 colaboradores, los resultados obtenidos dieron como dato una significancia menor al 1%, concluyendo así que hay una relación altamente significativa entre los establecimiento de control y monitoreo de la gestión entorno a la correcta ejecución del presupuesto por resultados.

De lo descrito en el párrafo precedente, tenemos que tener en cuenta de cómo la gestión pública en base a la capacidad técnica es fundamental para cumplir con las metas y establecimientos descritos en los objetivos institucionales, generar que el presupuesto por resultados sea cumplido en base a como se requiera.

Pulite (2020), en su estudio científico se trazó el propósito de establecer cómo la ejecución presupuestal incide en el los procesos definidos en el PAC, la investigación estuvo basada desde un enfoque cuantitativo, usando dos cuestionarios los cuales fueron aplicados a una muestra de 14 personas, después de la obtención de datos se encontró un índice de 0.801 y una significancia menor al 1%, por lo que se llegó a la conclusión de que si se establece una eficiencia en los parámetros de ejecución presupuestal es por la eficiencia en la definición del PAC y en el cumplimiento de todos sus lineamientos

Teniendo en cuenta que la programación de los contratos que se hacen cada año debe estar direccionados en base a un diagnóstico de la realidad de las necesidades de cada unidad con el fin de que la ejecución presupuestal establezca los parámetros de eficiencia y de requerimientos que la entidad requiere.

Esponda (2020) en su investigación tuvo como objetivo conocer como los establecimientos de la planificación estratégica, establecer una relación con la contratación pública buscando demostrar dicho objetivos desde un enfoque cuantitativo, se aplicaron dos cuestionarios a 92 personas, los datos obtenidos después del análisis de datos se obtuvieron como resultados un índice de 0.657 y una significancia menor al 1%, concluyendo que se tienen un relación significativa, estableciendo que los procesos de planificación estratégica puede ayudar a gestionar de manera adecuada para las contrataciones públicas.

Pues la planificación estratégica, es un lineamiento fundamental para que los contratos públicos puedan adecuarse realmente a las necesidades de la entidad, tomando en cuenta también que la capacidad técnica es un parámetro fundamental para ejecutar dichas variables.

Torres (2019), en su tesis verificó cómo los procesos de contratación de personal genera relación con la optimización de los recursos humanos, estableciendo la obtención de datos desde un plano cuantitativo, la población está conformada por 155 colaboradores, quienes se les realizó un par de formularios que les ayudaron a determinar un índice de relación mayor al 50% y una significancia menor al 5%, concluyendo que los temas de investigación se relacionan de manera significativa, verificando que a un mejor procesos de contratación establecerá mejor eficiencia en los recursos humanos de la entidad.

Generando como conclusión que para crear parámetros óptimos en el área de recursos humanos los procesos de contratación de personal deben estar orientados a una descripción de los TDR, para que puedan adecuarse en base a lo que necesita la entidad

Huamanrimachi y Pillpe (2018), en su investigación busco establecer la determinación de como el presupuesto establece una relación con la contratación pública, obteniendo datos desde un plano cuantitativo, aplicando dos cuestionarios a 53 profesionales de una entidad pública, los resultados encontrados establecieron una relación del 40% y una significancia menor al 5%, por lo que se concluye que la eficiencia del presupuesto al relacionarse de manera significativa con la contratación pública fundamentara a la capacidad que solicita la entidad.

Precisando que el presupuesto es fundamental para poder direccionar a la contratación de los recursos que se requieran para cumplir con los objetivos y metas institucionales.

Whitman (2018) en su investigación consignó como objetivo determinar la analogía entre la gestión por resultados y la administración del estado. Es así, que enfoque fue cuantitativo; la muestra está conformada por 106 colaboradores de la Policía Nacional de Lima. La técnica escogida es la encuesta y el instrumento el cuestionario. Como resultado se obtuvo que el 53.8% mostraron que existe un nivel moderado en relación a la gestión por resultados, el 35.8%, demostró un nivel deficiente y el 10.4% indico un nivel eficiente. Se llegó a la conclusión que preexiste una relación positiva y característica entre la gestión por resultados y la administración pública, con un coeficiente de correlación de 0.358 lo cual demuestra una correlación positiva débil y $p = 0.000 < 0.01$; por ende, una buena gestión por resultados es mejor la administración pública.

Teniendo en cuenta que la gestión por resultados fundamenta como la contratación de personal genera eficiencia en base a la capacidad técnica de los funcionarios, es por ello que debemos tomar en cuenta que los parámetros y/o lineamientos de administración del estado describen su competencia en base al conocimiento técnico.

Peña (2018), establece una explicación de cómo el monitoreo de la gestión de control interno establece su relación con la contratación pública, desde un fundamento de cumplir con el propósito de verificar su influencia entre las variables planteadas a partir de un enfoque cuantitativo, tomando la valoración de 24 trabajadores, a los cuales se les aplico dos cuestionarios, que al analizar los datos se obtuvo una relación significativa ya que se estableció un valor de p menor al 5%, por lo que se concluye que entre el control interno y la contratación establecen parámetros de influencia para verificar una eficiencia alta.

Generando que los parámetros de monitoreo y control en los procesos de gestión fundamentan que las contrataciones cumplan con los lineamientos que dicta la norma.

Para establecer el fundamento teórico de nuestras variables de investigación se toma en cuenta a Perilla (2017), quien establece la teoría de la contratación como un lineamiento que se enfoca y describe desde un aspecto de un acto jurídico el cual es establecido por la administración pública para tener un disposición de reglas, (Antón, 2022), verifica los principios para que los procesos sean transparentes y equitativos, con lo establecido de la generación de responsabilidad, dando un beneficio para interferir en caso no se cumplan con los lineamientos establecidos por la entidad. (Naranjo, 2012).

También se toma en cuenta la teoría del fin de la utilidad pública, ya que se puede establecer como la ejecución del servicio público (Carsolio et al, 2018), para la determinación del contrato de administración con el fin de verificar los elementos de integración hacia la intervención del derecho público tenga un convenio unilateral de beneficio del cumplimiento adecuado de las funciones. (La puerta, 2021).

La teoría del servicio público establece la importancia de sostener la finalidad para que los contratos puedan contribuir a las funciones administrativas, estableciendo una diferencia formal para caracterizar los derechos administrativos y los que estos incluyen, dando una distinción que los lineamientos establecidos deben cumplir con la finalidad de la satisfacción la población en donde se necesitan los cocimientos técnicos. (Spicker, 2009).

Para la determinación de los procesos de selección se toma en cuenta la ley N° 30057, la norma establece el objetivo principal para que los profesionales técnicos o no técnicos puedan prestar servicios en las entidades del estado, verificando principios esenciales para el interés general, eficacia y eficiencia proporcionando igualdad de oportunidades en base al mérito tomando en cuentas su previsión presupuestal, desde la base de la legalidad, para poder establecer parámetros de transparencia, generando la rendición de cuenta, para cumplir con la ética pública, desde lineamiento de flexibilidad y protección normativa.

Además, se explica que los procesos de selección deben establecer parámetros de incorporación para los técnicos profesionales a la función pública, creando

requisitos de sus derechos civiles, dando cumplimiento a todos establecimientos legales. (Panduro y Flores, 2022).

Así mismo se describe la ley 30225, la cual se toma en cuenta para poder establecer como las normas maximizan los valores de los recursos para que los resultados de las entidades puedan plantear y cumplir con los fines públicos requeridos, tomando en cuenta los principios de las contrataciones desde un enfoque de libre competencia, para que los contratos establecidos puedan darse desde un enfoque de transparencia y competencia lo cual generará eficacia y eficiencia para que los principales beneficiados sea la ciudadanía.

La contratación de personal establece la fase final del reclutamiento en el proceso de selección. Determinando los criterios de eficiencia y eficacia, para el cumplimiento de funciones ya que ellos son los recursos fundamentales para la correcta o uso de los recursos presupuestales y ejecución de planes. (Zaragoza, 2018), la contratación de personal la cual establece la creación, regulación y modificación de la relación jurídica de la entidad pública con el personal técnico, los cuales son representantes principales para la realización de las funciones desde un plano de gestión y liderazgo para el establecimiento de cumplir con la capacidad de trabajo. (Simón, 2014).

El proceso de selección, es un procedimiento estatal basado en los lineamientos desde los requerimientos de las unidades, basándose en propuestas para que estas puedan ser evaluadas en base a lo que requiere la entidad, desde un enfoque normativo para establecer las actuaciones preparatorias para el proceso de reclutamiento pueda ser eficiente y eficaz. (Ashraf, 2017).

El cumplimiento de funciones establece que la estructuración para que las obligaciones establecidas en las áreas de los entes públicos puedan ser cumplidas o ejecutadas en base a la normativa y a dirección pública, buscando los establecimientos de eficiencia y eficacia. (Currstine et al, 2007).

Los recursos presupuestales, son los montos que están destinadas para verificar y ejecutar las previsiones programadas, tomando en consideración los procesos de planificación, organización, dirección y control para una correcta ejecución del presupuesto público. (Bagdigen, 2016).

El Instituto de Ciencias HEGEL (2020), establece que la gestión por resultados es denominada como la nueva gestión pública la cual tiene con fin establecer y hacer frente a las crisis para buscar un estado de bienestar público, ya que se tiene que tomar en cuenta él estudio y una nueva ejecución entorno a la diferencias de la administración pública y privada ya que se tiene que establecer criterios correctos y operaciones eficientes para el adecuado reclutamiento de personal, pero que no se debe olvidar de las limitaciones legales deben relacionarse para evitar la corrupción o la arbitrariedad.

El proceso de selección establece, cómo los servidores civiles plantean en base a la normativa los requerimientos que necesitan las unidades, con el fin de definir los requerimientos para poder obtener propuestas que serán evaluadas en base a la descripción de las actuaciones preparatorias y establecer el procedimiento de reclutamiento del personal idóneo para cumplir con las metas y objetivos institucionales. (Amegashie, 2014).

El cumplimiento de funciones, dentro de la contratación de personal, establece los parámetros de estructuración con el fin de que se cumplan con las obligaciones que exige la normatividad con el fin de ejecutar y direccionar los procesos de las unidades para el cumplimiento de objetivos. (Jain et al, 2020).

Los recursos presupuestales, son los lineamientos necesarios que se le exige a la entidad con el fin de poder planificar, organizar, dirigir y controlar el presupuesto público, así poder asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de objetivos. (Currstine et al, 2007).

Ejecución de planes, son los establecimientos que permiten definir las actividades, estrategias y acciones que serán monitoreadas para el cumplimiento de objetivos tomando en cuenta el uso de otras herramientas como los tics. (Oriordan, 2019).

La gestión por resultados permite que la entidad pueda presentar resultados en base al cumplimiento de procesos entorno a eficiencia y eficacia tomando en cuenta las decisiones, verificado desde el planeamiento estratégico, el presupuesto, la gestión financiera y el monitoreo de dichos lineamientos. (Ramos, 2016).

El planeamiento estratégico es el fundamento que da coherencia a la agrupación de actividades, acciones y cumplimiento de metas para la generación de estamentos que puedan establecer una eficiente gestión por resultados. (Ugboro et al, 2011).

El presupuesto dentro de la gestión por resultados es la definición de cómo se ejecuta su distribución de los recursos del estado, desde lineamientos de eficacia y eficiencia con el fin de que se establezca una equidad en su uso generando una buena calidad de gasto. (Fedchenko et al, 2022).

La gestión financiera establece los parámetros de priorización para verificar el uso del presupuesto controlando dichos lineamientos desde los establecimientos de la tesorería, ya que la correcta gestión podrá fundamentar el correcto cumplimiento de los objetivos. (Dai, 2014).

Finalmente tenemos que tomar en cuenta al monitoreo ya que es una de las funciones necesarias para el seguimiento y evaluación de las actividades planificadas, con el fin de que la alta dirección pueda plantear lineamientos y una buena toma de decisiones, que permita dar cumplimiento eficiente de los objetivo y metas institucionales, lo cual conllevaran al éxito (Wael, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Como primer punto se estableció el tipo de investigación generando el incremento del conocimiento teórico entorno a la contratación del personal y a la gestión de resultados de la entidad pública en estudio; por ende, se denomina una investigación básica. (Sánchez et al, 2018, p.79), ya que los resultados y conclusiones establecieron nuevos fundamentos que permitieron entender mejor nuestras variables

Como enfoque de investigación se estableció un lineamiento mixto, ya que mediante prueba estadísticas se demostraron los objetivos de la presente investigación, presentándolas en tablas o figuras numéricas para su respectivo análisis, y para dar respaldo a los datos numéricos que se encontraron se procedió a analizar y contrastar con entrevistas que ayudaron a entender los resultados (Monje, 2017, p.12), por ello el conocimiento teórico resultante no solo estuvo fundamentado bajo parámetros cuantitativos sino también cualitativos.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño no experimental se tuvo como propósito el comienzo de explicación de las variables en un contexto sin manipulación, considerando una descripción teórica desde un punto de vista sin preámbulos o generando algún tipo de incremento en los establecimientos de mejora. (Huaire, 2019).

Ya que se estableció la finalidad de encontrar el nivel o el grado de relación se considera una investigación correlacional, verificando si hay una clase de influencia. (Guillen et al, 2020, p.73).

Finalmente, al establecer un estudio de un espacio o entidad de estudio determinada y periodo establecido se definió como una investigación de corte transversal. (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

3.2. Variables y operacionalización de variables

Variable 1: Contratación de personal (Cualitativa)

Definición conceptual

La contratación de personal establece la fase final del reclutamiento en el proceso de selección del personal, estableciendo los criterios de eficiencia y eficacia, para el cumplimiento de funciones ya que ellos son los recursos fundamentales para la correcta o uso de los recursos presupuestales y ejecución de planes. (Zaragoza, 2018).

Definición operacional

Son los lineamientos de ejecución de los instrumentos de recolección de datos, que permitieron establecer criterios numéricos en base a una escala de valoración con la finalidad de conocer la perspectiva de la muestra de investigación.

Indicadores

De acuerdo a la dimensión del proceso de selección, tenemos como indicadores: requerimiento, propuestas, evaluación, actuaciones y reclutamiento.

Respecto, a la dimensión cumplimiento de funciones, se establece a los indicadores estructuración, obligaciones, normatividad, ejecución y dirección.

Para la dimensión recursos presupuestales, los indicadores son: planificación, organización, dirección, control y presupuesto público.

Según la dimensión ejecución de planes, establece a los indicadores actividades Estrategias, acciones, monitoreo y tics.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Gestión por resultados (Cuantitativa)

Definición conceptual

La gestión por resultados, es el nuevo y poderoso enfoque que permite administrar de manera eficiente y eficaz los recursos, ya sea a un corto o largo plazo. Tomando en cuenta las decisiones, verificado desde el planeamiento estratégico, el presupuesto, la gestión financiera y el monitoreo de dichos lineamientos. (Ramos, 2016).

Definición operacional

Son los lineamientos de ejecución de los instrumentos de recolección de datos los cuales aprueban criterios numéricos en base a una escala de valoración con el fin de conocer la perspectiva de la muestra de investigación.

Indicadores

Según la dimensión planeamiento estratégico se establece a los indicadores actividades acciones y cumplimiento de metas.

En la dimensión presupuesto, se establece a los indicadores eficacia y eficiencia, recursos, equidad en el uso de los recursos y calidad de gasto.

Según la dimensión gestión financiera, se sitúa a los indicadores priorización, uso, control y tesorería.

Según la dimensión monitoreo, se consigna a los indicadores seguimiento, evaluación, control y dirección.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para los datos cuantitativos

La determinación de la población se empleó para poder responder los cuestionarios que contribuyeron a obtener los datos cuantitativos. Por lo tanto, el personal de la entidad de estudio, es de 1430 colaboradores.

Tomando en cuenta esos datos se estableció los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión; se tomó en cuenta a los colaboradores que no tengan alguna contratación mediante la modalidad de confianza, y personal nombrado del D.L. N° 276; es decir, solo se consideró al personal del D.L. N° 1057 con más de 1 año laborando dentro de la unidad ejecutora.

Criterios exclusión; se tomó en cuenta a los colaboradores que tengan menos de 6 meses laborando, es decir personal que labora por locación de servicios.

Para los datos Cualitativos

Se realizó la entrevista al Gerente de Recursos Humanos y al Gerente de Planeamiento y Presupuesto.

Los cuales tienen mejores conocimientos técnicos para respaldar o dar explicación a los resultados cuantitativos.

Muestra

La determinación de la muestra se realizó en base a la conveniencia de la investigadora, con el fin de poder tomar en cuenta a los colaboradores que tengan una incidencia de conocimientos técnicos de nuestras variables de investigación.

Tomando en cuenta a 89 colaboradores de la unidad ejecutora en estudió.

Muestreo

El muestreo no probabilístico, a conveniencia de la investigadora, ya que se tomó en cuenta criterios de selección para la determinación de la muestra.

Unidad de análisis

Colaborador de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para la recolección de datos cuantitativos

Se estableció los procesos para obtener datos y medir lo mencionado entorno a las variables, estableciendo una sistematización permitiéndonos que las respuestas den una relevancia en la evaluación de lo que queremos demostrar. (Jovancic, 2021).

La encuesta, es un estamento que da la necesidad para poder probar una posible solución a un problema de investigación, dando una identificación en base a un conjunto de valoraciones para cumplir con el propósito. (McCombes, 2019).

Para la recolección de datos cualitativos

La técnica a utilizar fue la entrevista, ya que se estableció una determinación, a fin de poder mantener una conversación con los expertos en las variables de investigación. (Díaz et al, 2013).

3.4.2. Instrumentos

Para la recolección de datos cuantitativos

El instrumento seleccionado fue el cuestionario, el cual es una herramienta para las investigaciones que da consistencia a un conjunto de ítems o preguntas que tienen indicaciones en base a respuesta de una escala de medición, con el fin de obtener datos numéricos para su interpretación. (Canals, 2017).

Se construyó dos cuestionarios, para la variable 1, un instrumento de 19 preguntas en base a sus 4 dimensiones con una escala tipo Likert, para la variable 2 un instrumento de 20 preguntas construida en base a 4 dimensiones con una escala tipo Likert. (Ver anexo 02 y 03).

Para la recolección de datos cualitativos

El instrumento para la recolección de datos cualitativos, se estableció la guía de entrevista la cual nos sirvió como un contexto para el análisis de las situaciones referentes a nuestras variables de investigación en base a su intervención. (Plascencia, 2010), construida en base a 8 preguntas tomando en cuenta la fundamentación de nuestras variables y dimensiones de investigación. (Ver anexo 04).

3.4.3. Validez

Es el estamento que atravesó el instrumento para que se pueda hondar el contenido de las preguntas y la relevancia de las mismas, teniendo que tener en cuenta que los parámetros de evaluación deben ser entorno a la valoración de expertos en los temas de investigación o la línea de investigación establecida. (Taherdoost, 2016), para ello se seleccionó a 3 expertos que son especialistas en gestión pública, los cuales dieron su aprobación de las preguntas planteadas en los cuestionarios. (Ver anexo 05)

3.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad es un grado en la que se establece un instrumento para dar coherencia y consistencia estadística, en base a datos obtenidos de una prueba piloto, con el fin de verificar si repiten los resultados que los participantes de la mencionada prueba piloto son parecidos o no. (Mohajan, 2017). La prueba piloto fue realizada a 15 personas que tienen las mismas características y conocimientos técnicos que nuestra muestra de investigación, usando el método de Alfa de Cronbach para poder determinar la fiabilidad de los instrumentos, para el cuestionario contratación de personal se halló un índice de 0.747 que corresponde a una fiabilidad aceptable, y para las variables gestión por resultados se halló un índice de 0.716 que corresponde a una fiabilidad aceptable. (Ver anexo 06).

3.5. Procedimientos

Como primer punto, se estableció la definición de las teorías de las variables de investigación para encontrar las dimensiones e indicadores, para establecer la operacionalización de variables, los cuales me favorecieron a la construcción de los cuestionarios, los cuales fueron validados por los expertos y atravesaron un procedimiento de fiabilidad.

Después de tener los cuestionarios contruidos y establecidos correctamente para la obtención de información se procedió a la digitalización de los mismos mediante el uso de la herramienta de Google Drive (Formularios).

Por consiguiente, se repartió el enlace del formulario mediante correo electrónico para que la muestra participante pueda responder a los cuestionarios, también para que los funcionarios puedan responderlos de manera cómoda y sin presión.

Los datos obtenidos fueron analizados mediante el uso de la herramienta SPSS v.26, dando respuesta nuestros objetivos de investigación.

Para la recolección de datos cualitativos se procedió hacer la entrevista de manera presencial los cuales al culminar la fueron firmadas y selladas para dar veracidad a la información obtenida.

3.6. Método de análisis de datos

Como primer punto de análisis de información numérica se estableció un proceso descriptivo, para poder determinar el nivel de las variables gestión presupuestal y la administración de proyectos de inversión pública, usando la herramienta Excel, los cuales a través de tablas se describieron dicha representación.

Como segundo punto para demostrar las hipótesis de investigación, se generó una ejecución de datos inferencial, se basó en la ejecución de pruebas estadísticas que permitió encontrar el índice de relación de las variables, ejecutando el test de Kolmogórov-Smirnov, el cual al verificar su distribución se identificó el uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Los datos cualitativos fueron analizados mediante una tabla de doble entrada con el fin de poder digitalizar las preguntas y respuestas de los expertosparticipantes.

3.7. Aspectos éticos

El aspecto ético establecido en el código de ética son la fundamentación para la comprensión de una relevancia en las condiciones sociales, para que se guarde la confidencialidad de los datos de la muestra de investigación, desde un punto de vista moral, utilizando los datos solo para dar relevancia a nuestra investigación, siguiendo la guía estructurada de la universidad y las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Niveles de la contratación de personal en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

Variable 1	Escala	N°	%
Contratación de personal			
Deficiente	19 – 43	0	0%
Regular	44 – 69	59	66.29%
Eficiente	70 - 95	30	33.71%
Total		89	100%

Nota. Datos analizados con herramienta estadística.

En base al análisis descriptivo se puede verificar en la tabla 1 y figura 1, que el 66.29% de los encuestados valora a la contratación de personal dentro de la entidad en estudio en un nivel regular y el 33.71% valora a la contratación de personal en un nivel eficiente.

Figura 1.

Niveles de la contratación de personal en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

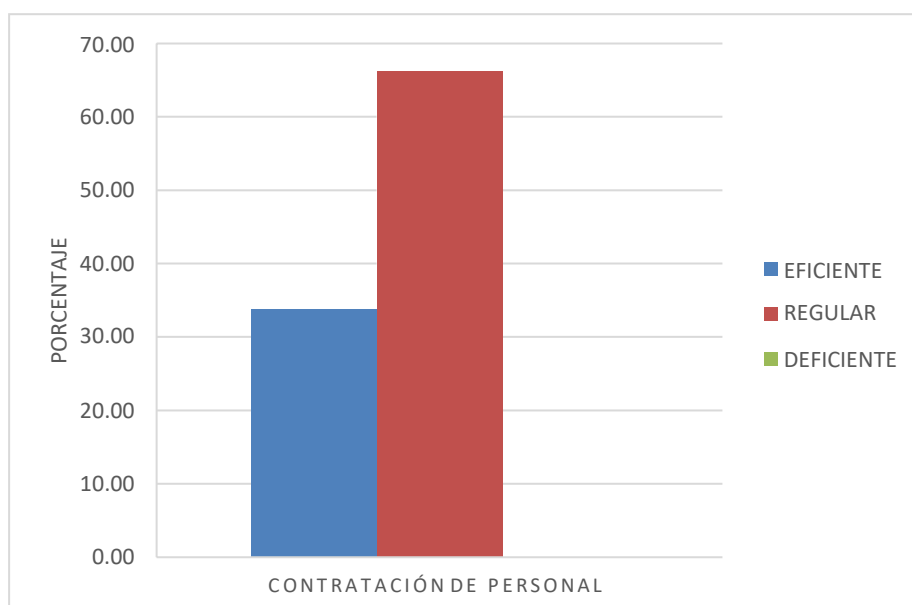


Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la contratación de personal en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

Niveles	Proceso de selección		Cumplimiento de funciones		Recursos presupuestales		Ejecución de planes	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	9	10.11%	0	0%	9	10.11%	28	31.46%
Regular	46	51.69%	60	67.42%	52	58.43%	53	59.55%
Eficiente	34	38.20%	29	32.58%	28	31.46%	8	8.99%
Total	89	100%	89	100%	89	100%	89	100%

Nota. Datos analizados con herramienta estadística.

Se puede identificar en la tabla 2 y figura 2, que el 51.69% valora al proceso de selección en un nivel regular, el 38.20% valora al proceso de selección en un nivel eficiente, y el 10.11% valora al proceso de selección en un nivel deficiente, con referencia a la segunda dimensión, el 67.42% valora al cumplimiento de funciones en un nivel regular y el 32.58% valora al cumplimiento de funciones en nivel eficiente.

Para la dimensión 3, el 58.43% valora a los recursos presupuestales en un nivel regular y el 31.46% valora a los recursos presupuestales en un nivel eficiente y el 10.11% valora a los recursos presupuestales en un nivel deficiente.

Finalmente, el 59.55% valora a la ejecución de planes en un nivel regular, el 31.46% valora a la ejecución de planes en un nivel deficiente y el 8.99% valora a la ejecución de planes en un nivel eficiente.

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la contratación de personal en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

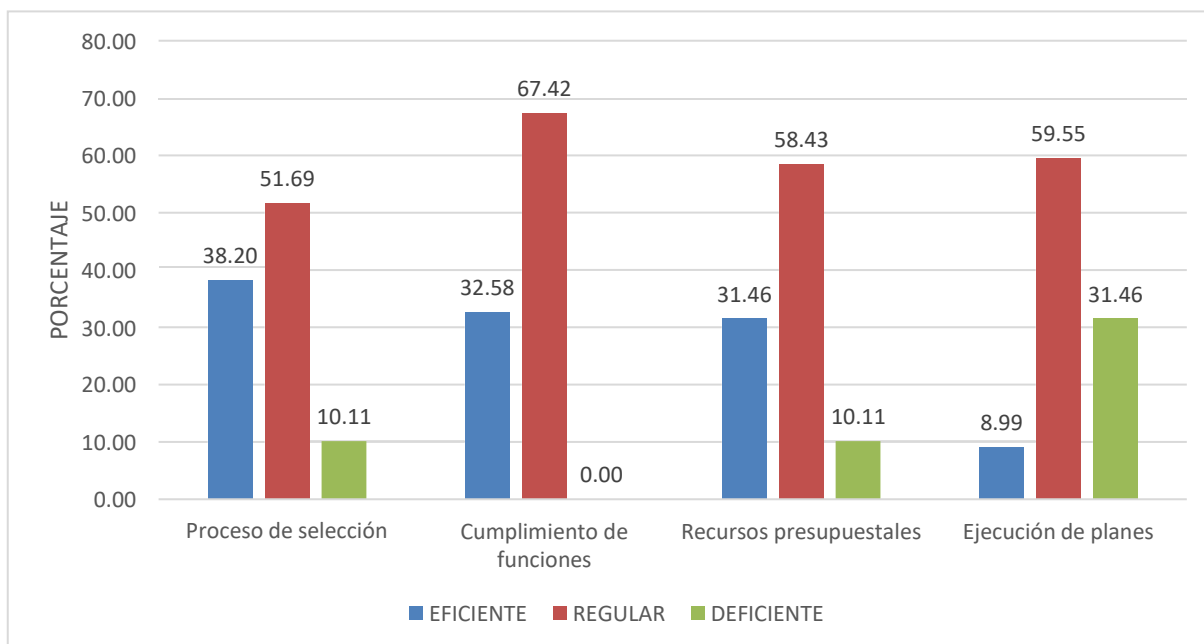


Tabla 3

Niveles de la gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

Variable 2	Escala	N°	%
Gestión por resultados			
Deficiente	20 – 46	1	1.12%
Regular	47 – 73	59	66.29%
Eficiente	74 – 100	29	32.58%
Total		89	100%

Nota. Datos analizados con herramienta estadística.

Se pudo identificar que en la tabla 3 y figura 3, el 66.29% valora a la gestión por resultados en un nivel regular, el 32.58% valora a la gestión por resultados en un nivel eficiente y el 1.12% valora a la gestión por resultados en un nivel deficiente.

Figura 3.

Niveles de la gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022

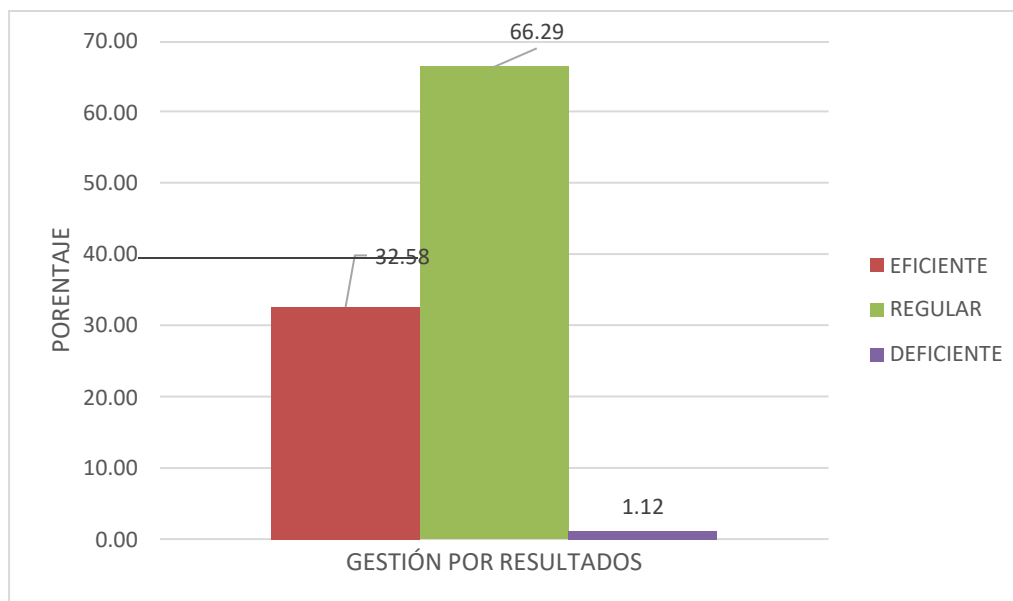


Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

Niveles	Planeamiento estratégico		Presupuesto		Gestión financiera		Monitoreo	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	8	8.99%	12	13.48%	7	7.87%	0	0%
Regular	49	55.06%	47	52.81%	50	56.18%	59	66.29%
Eficiente	32	35.96%	30	33.71%	32	35.96%	30	33.71%
Total	89	100%	89	100%	89	100%	89	100%

Nota. Datos analizados con herramienta estadística.

Se identificó en los niveles de las dimensiones de la gestión por resultados, en la tabla 4 y figura 4, que el 55.06% valora al planeamiento estratégico en un nivel regular, el 35.96% valora al planeamiento estratégico en un nivel eficiente, y el 8.99% valora al planeamiento estratégico en un nivel deficiente, para la dimensión 2, el 52.81% valora al presupuesto en un nivel regular, el 33.71% valora al presupuesto en un nivel

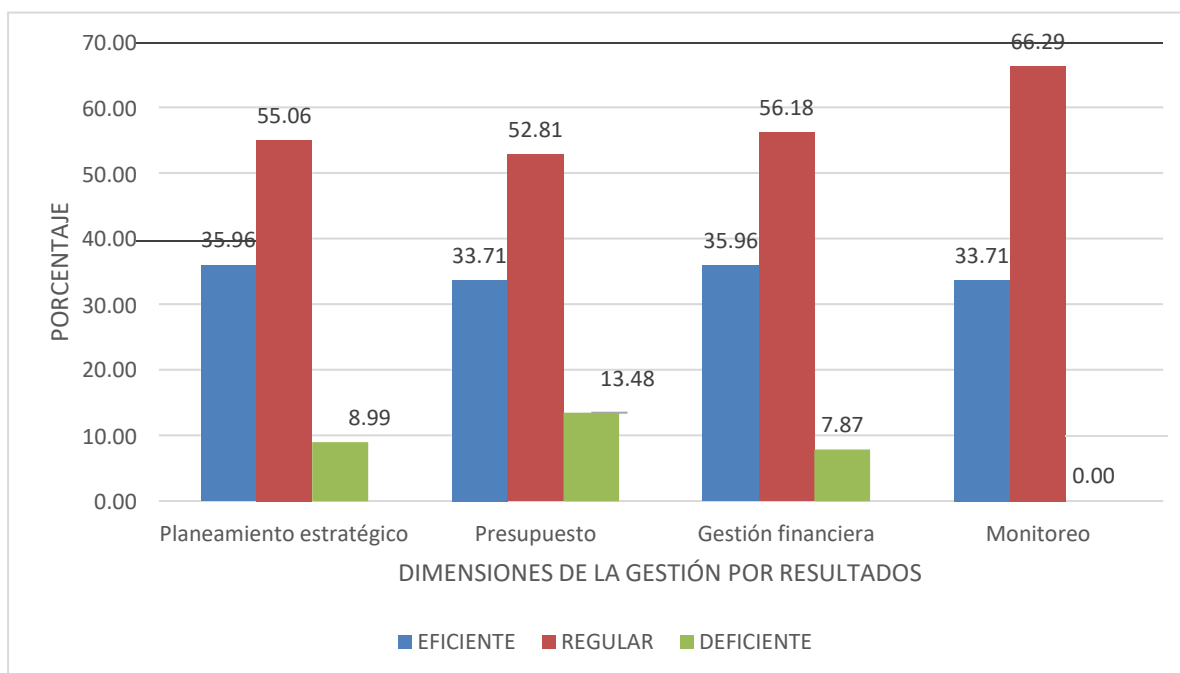
eficiente y el 13.48% valora al presupuesto en un nivel deficiente.

Para la tercera dimensión, el 56.18% valora a la gestión financiera en un nivel regular, el 35.96% valora a la gestión administrativa en un nivel eficiente y el 7.87% valora a la gestión financiera en un nivel deficiente.

Finalmente, el 66.29% valora al monitoreo en un nivel regular, el 33.71% valora al monitoreo en un nivel eficiente.

Figura 4.

Niveles de las dimensiones de la gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.



4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección	0.199	89	0.000
Cumplimiento de funciones	0.128	89	0.001
Recursos presupuestales	0.155	89	0.000
Ejecución de planes	0.152	89	0.000
Contratación de personal	0.174	89	0.000
Planeamiento estratégico	0.192	89	0.000
Presupuesto	0.194	89	0.000
Gestión financiera	0.127	89	0.001
Monitoreo	0.202	89	0.000
Gestión por resultados	0.164	89	0.000

Nota. Datos analizados con herramienta estadística.

Al tener una muestra mayor a 50 se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.

Se puede verificar que la significancia de la prueba de normalidad utilizada es menor al 5%, por lo que se ejecutara la prueba no paramétrica de Rho de Spearman ya que la distribución es no normal.

4.3. Pruebas de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la contratación de personal y la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022

Ho: No existe relación significativa entre la contratación del personal y la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022

Tabla 6

Correlación entre la contratación de personal y la gestión por resultados

Rho de Spearman		Gestión por resultados
	Coeficiente	,876**
Contratación de personal	Significancia	,000
	Muestra	89

Nota. Datos analizados con herramienta estadística.

Interpretación:

Se puede observar que en la tabla 6, existe un índice de relación de 0.876 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y la gestión por resultados existe una relación muy alta y significativa.

4.4. Pruebas de hipótesis específicas

He1: Existe relación significativa entre la contratación de personal y el planeamiento estratégico de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

Ho1: No existe relación significativa entre la contratación de personal y el planeamiento estratégico de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

Tabla 7

Correlación entre la contratación de personal y el planeamiento estratégico

Rho de Spearman		Planeamiento estratégico
	Coefficiente	,792**
Contratación de personal	Significancia	,000
	Muestra	89

Nota. Datos analizados con herramienta estadística.

Interpretación:

Se puede observar que en la tabla 7, existe un índice de relación de 0.792 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y el planeamiento estratégico de la gestión por resultados existe una relación alta y significativa.

He2: Existe relación significativa entre la contratación de personal y el presupuesto de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

Ho2: No existe relación significativa entre la contratación de personal y el presupuesto de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

Tabla 8

Correlación entre la contratación de personal y el presupuesto

Rho de Spearman		Presupuesto
	Coeficiente	,912**
Contratación de personal	Significancia	,000
	Muestra	89

Nota. Datos analizados con herramienta estadística.

Interpretación:

Se puede observar que en la tabla 8, existe un índice de relación de 0.912 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y el presupuesto de la gestión por resultados existe una relación muy alta y significativa.

He3. Existe relación significativa entre la contratación de personal y la gestión financiera de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022

Ho3. Existe relación significativa entre la contratación de personal y la gestión financiera de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022

Tabla 9

Correlación entre la contratación de personal y la gestión financiera

Rho de Spearman		Gestión financiera
	Coeficiente	,760**
Contratación de personal	Significancia	,000
	Muestra	89

Nota. Datos analizados con herramienta estadística.

Interpretación:

Se puede observar que en la tabla 9, existe un índice de relación de 0.760 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y la gestión financiera de la gestión por resultados existe una relación alta y significativa.

He4. Existe relación significativa entre la contratación de personal y el monitoreo de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

Ho4. No existe relación significativa entre la contratación de personal y el monitoreo de la gestión por resultados de una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

Tabla 10

Correlación entre la contratación de personal y el monitoreo

Rho de Spearman		Monitoreo
	Coefficiente	,876**
Contratación de personal	Significancia	,000
	Muestra	89

Nota. Datos analizados con herramienta estadística.

Interpretación:

Se puede observar que en la tabla 10, existe un índice de relación de 0.727 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y el monitoreo de la gestión por resultados existe una relación alta y significativa.

4.5. Resultados Cualitativos

Tabla 11

Entrevista al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, UTE N°6 – TRUJILLO ESTE

Pregunta	Respuesta	Análisis
<p>1. ¿La contratación de personal establece lineamientos fundamentales para el logro eficiente de una gestión por resultados? Fundamente su Respuesta</p>	<p>Definitivamente los lineamientos están dados conforme a lo dispuesto por MINSA, pero no toda la comisión asignada como evaluadora cumple con lo establecido, ello se ve reflejado en el logro de objetivos.</p>	<p>Al respecto, tanto los lineamientos como los procesos no son cumplidos adecuadamente. por ende, no hay transparencia.</p>
<p>2. ¿Qué fundamentos técnicos según tu experiencia tenemos que tomar en cuenta para que la contratación de personal fundamente la eficacia de la gestión por resultados?</p>	<p>Pues personal que realmente cumpla con los perfiles para ese puesto, el mismo que debería de estar en un periodo de evaluación para lo cual fue contratado, donde deberá de demostrar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de meta asignadas.</p>	<p>Se establece que durante la ejecución de sus funciones los profesionales deben demostrar los conocimientos, para los cuales han sido contratados. El mismo que se verá reflejado en el cumplimiento de metas.</p>
<p>3. ¿Crees que el personal contratado establece los criterios estratégicos para definir una planificación eficiente para una gestión por resultados esperada? Fundamente su Respuesta</p>	<p>De acuerdo al tiempo de experiencia que llevo en el sector público, pues diría que no, es lamentable tener que decirlo, pero tener que ser realistas, hoy en día muchos profesionales no se desenvuelven o desempeñan con ese esmero y dedicación para lograr cumplir con las metas y objetivos</p>	<p>Usualmente no se implementan estrategias eficientes o actividades, lo que conlleva que la ejecución de funciones simplemente genere el cumplimiento de actividades mas acciones</p>

	transmitidos en el momento de la inducción	estratégicas para mejorar la productividad.
4. ¿El presupuesto definido esta direccionado a las unidades para que puedan establecer una correcta fundamentación para el cumplimiento de la gestión por resultados? Fundamente su Respuesta	Definitivamente sí, pero son pocas las unidades o estrategias que llegar a cumplir sus metas al 100%, en su gran mayoría solo alcanzan 80% - 90% de los resultados a alcanzar.	Se verifica que la capacidad técnica es fundamental para poder generar un gasto presupuestal eficiente.
5. ¿El personal establece una administración correcta de los recursos financieros en base a crear eficiencia en los resultados de la entidad? Fundamente su Respuesta	En lo que concierne al personal administrativo se les capacita para el correcto y buen funcionamiento, sin embargo, muchos de estos servidores no perduran siempre en la unida visto que buscan otras mejores oportunidades laborales.	Si, existe una adecuada administración de los recursos financieros, pero tenemos que tener en cuenta que el cambio constante de personal es la debacle en la continuidad de procesos de manera eficiente en la definición de los recursos.
6. ¿Se monitorea al personal para verificar el cumplimiento eficiente y eficaz del cumplimiento de metas para un mayor cumplimiento de la gestión por resultados? Fundamente su Respuesta	Si, a nivel de los ministerios como es MINSA, MEF, Gobierno Regional y GERESA y a su vez como Unidad Ejecutora, evaluamos el cumplimiento eficiente de gestión por resultados a las estrategias sanitarias.	Si existe supervisión continúa del cumplimiento de los procedimientos más no de la eficiencia de los mismos.

<p>7. ¿Qué lineamiento y directiva o inclusión en la norma de contratación deberías incrementar para que las personas que ingresen a laboran ala entidad puedan generar mayor productividad y cumplimiento de funciones?</p>	<p>Definitivamente las normas están dadas y existen tantas que es una pena que no se cumplan, en mi opinión los directivos que asumen un rol tan importante deberían de hacer cumplir estas normas, claro que en concordancia con la actitud de los servidores.</p>	<p>A pesar de que existen normas que regular los procedimientos, la capacidad técnica para el cumplimiento eficiente deja mucho que desear.</p>
<p>8. ¿Cómo mejorarías la gestión por resultados que lineamientos tomarías en cuenta?</p>	<p>En la gestión y administración existe que saber planificar, organizar, dirigir y controlar. Para mi hacer cumplir lo señalado en la línea precedente es lo más ideal y lógica para lograr obtener una buena gestión por resultados en esta Unidad Ejecutora</p>	<p>Es por ello que se debe de tomar en cuenta que los diagnósticos y parámetros de la administración debe fundamentar seguimiento y camino continuo para generar el cumplimiento de metas y los resultados esperados</p>

Nota. Entrevista a experto Ver anexo 08

Tabla 12

Entrevista al Jefe de Desarrollo Institucional UTES N°6 – TRUJILLO ESTE

Pregunta	Respuesta	Análisis
<p>1. ¿La contratación de personal establece lineamientos fundamentales para el logro eficiente de una gestión por resultados?</p> <p>Fundamente su Respuesta</p>	<p>La contratación de personal se basa en los lineamientos establecidos en las normas que emanan del ente rector MINSA, y PMF, para el caso de salud escenario presupuesto por resultados se medirá el impacto logrado en la entrega de productos a la población. Por ejemplo, total de niños contratados con CRED en la población jurisdiccional.</p>	<p>La contratación está fundamentada en la eficiencia del cumplimiento de las directivas y normas, pero la capacidad técnica no es lo esperado.</p>
<p>2. ¿Qué fundamentos técnicos según tu experiencia tenemos que tomar en cuenta para que la contratación de personal fundamente la eficacia de la gestión por resultados?</p>	<p>Acreditación por grupos profesionales de los que se requieran para tales actividades de abordaje sanitario, evaluación de la experiencia que es muy importante para el desempeño de funciones.</p>	<p>La acreditación en las jefaturas claves de la entidad es muy importante; visto que son quienes dirigen y controlan el cumplimiento de metas institucionales.</p>
<p>3. ¿Crees que el personal contratado establece los criterios estratégicos para definir una planificación eficiente para una gestión por resultados esperada?</p> <p>Fundamente su Respuesta</p>	<p>Definitivamente no, por cuanto a la primera fase es la planificación estratégica partiendo de la realidad actual al futuro deseado en el escenario gestión por resultados para lo cual se contrata bienes y servicios y entre ellos recursos humanos.</p>	<p>No se fundamenta criterios técnicos y estratégicos por la falta de conocimiento o insuficiencia de los profesionales.</p>

<p>4. ¿El presupuesto definido esta direccionado a las unidades para que puedan establecer una correcta fundamentación para el cumplimiento de la gestión por resultados? Fundamente su Respuesta</p>	<p>El Presupuesto definido aprobado está instalado en las unidades ejecutoras formando parte de la programación de presupuesto por resultados de tal manera que se establece priorización y se desarrolla gestión por resultados.</p>	<p>El presupuesto está aprobado y fundamenta su programación en priorizar el cumplimiento de objetivos, pero usualmente no es cumplido por la falta de capacidad técnica.</p>
<p>5. ¿El personal establece una administración correcta de los recursos financieros en base a crear eficiencia en los resultados de la entidad? Fundamente su Respuesta</p>	<p>El personal que ejerce funciones de soporte administrativo tiene experiencia y el capacitado en el manejo de plataformas del MEF, MINSA, y administra los recursos financieros en el marco normativo dirigido al cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>	<p>Se cumplen dichos establecimientos fundamentalmente en lo que menciona la normativa.</p>
<p>6. ¿Se monitorea al personal para verificar el cumplimiento eficiente y eficaz del cumplimiento de metas para un mayor cumplimiento de la gestión por resultados? Fundamente su Respuesta</p>	<p>Si, se realizan evaluaciones trimestrales de cumplimiento de metas de programas presupuestales en el marco de presupuesto por resultados contribuyendo de esta manera a una gestión por resultados.</p>	<p>Se realizan evaluación para poder verificar el cumplimiento de metas y si las funciones son cumplidas de manera eficiente y eficaz.</p>
<p>7. ¿Qué lineamiento y directiva o inclusión en la norma de contratación deberías incrementar para que las personas que</p>	<p>Realmente la normatividad está dada por los entes rectores más aun lineamientos se espera tan solo actitud positiva, se proactivos y tolerar trabajar a presión.</p>	<p>Se cumple con la normativa, pero para una eficiencia en las funciones no establecen los parámetros que</p>

<p>ingresen a laboran a la entidad pueda generar mayor productividad y cumplimiento de funciones?</p>		<p>requiere la entidad.</p>
<p>8. ¿Cómo mejorarías la gestión por resultados que lineamientos tomarías en cuenta?</p>	<p>Planificación tomando en cuenta la realidad actual para el futuro deseado.</p>	<p>Definitivamente, siendo realistas y hacer un buen diagnóstico en la que se encuentra la entidad. Solo así se puede establecer estrategias y procesos a realizar, con la finalidad que el resultado final sea lo esperado; es decir, un éxito.</p>

Nota. Entrevista a experto Ver anexo 08

V. DISCUSIÓN

Después de presentar nuestros datos cuantitativos y cualitativos procedemos a establecer una explicación y discusión en base a los datos obtenidos.

Para cumplir con el objetivo general se determinó un índice de relación de 0.876 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por ende, se puede determinar que entre la contratación de personal y la gestión por resultados existe una relación muy alta y significativa, estos resultados coinciden con el estudio científico de Whitman (2018) quien nos especifica que la capacidad técnica de la administración de los servidores públicos establece una relación con la adecuada gestión por resultados, se obtuvo como resultados que el 53.8% mostraron que hay un nivel moderado en relación a la gestión por resultados, el 35.8% demostró un nivel deficiente y el 10.4% indicó un nivel eficiente. Se llegó a la conclusión que preexiste una relación positiva y característica entre la gestión por resultados y la administración pública, por lo que podemos decir que los procesos para contratar personal que cumpla con los requerimientos técnicos requeridos para cumplir con los procesos de manera eficiente y eficaz, y así lograr a una adecuada gestión en el cumplimiento de los resultados públicos, es por ello que los resultados cualitativo expresamente en nuestra entrevista de acuerdo a la pregunta 1 ¿La contratación de personal establece lineamientos fundamentales para el logro eficiente de una gestión por resultados? Quien el Jefe de Unidad de Recursos humanos, nos especifica que los lineamientos dispuestos por MINSA al no ser respetados genera que el cumplimiento efectivo del logros de los objetivos se vea manchado, contrastado con lo dicho por el Jefe de Desarrollo Institucional, quien establece que se deben de tener los criterios elaborados por el MINSA y la PMF, para que el presupuesto por resultado sea ejecutado de manera correcta, tomando en cuenta que la capacidad técnica tiene mucho que ver, por ende podemos discutir que los procesos de contratación de personal técnico son los lineamientos principales para que los objetivos sean cumplidos de manera que se pueda verificar una correcta distribución de los recursos de la entidad a beneficio de la población, demostrando el fundamento de Perilla (2017), quien establece la teoría de la contratación como un lineamiento que se enfoca y describe desde un aspecto

de un acto jurídico el cual es establecido por la administración pública para tener un disposición de reglas, y verifica los principios para que los procesos sean transparentes y equitativos, con lo establecido de la generación de responsabilidad, dando un beneficio para interferir en caso no se cumplan con los lineamientos establecidos por la entidad, con el fin de establecer y hacer frente a las crisis para buscar un estado de bienestar público, ya que se tiene que tomar en cuenta él estudió y una nueva ejecución entorno a la diferencias de la administración pública ya que se tiene que establecer criterios correctos y operaciones eficientes para el adecuado reclutamiento de personal, pero que no se debe olvidar de las limitaciones legales deben relacionarse para evitar la corrupción o la arbitrariedad, después de lo analizado nos lleva establecer el análisis de nuestra entrevista en base a nuestra segunda pregunta, ¿Qué fundamentos técnicos según tu experiencia tenemos que tomar en cuenta para que la contratación de personal fundamente la eficacia de la gestión por resultados?, estos nos lleva a finalizar el análisis ya que la respuesta de los dos expertos nos ayuda a verificar que el personal debe cumplir con el perfil del puesto para que la evaluación pueda estar demostrada mediante criterios de eficiencia y eficacia al logro de metas asignadas.

Para cumplir con el objetivo específico 1, se determinó un índice de relación de 0.792 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y el planeamiento estratégico de la gestión por resultados existe una relación alta y significativa, los resultados obtenidos son coherentes con la investigación de, Esponda (2020) en su investigación tuvo como objetivo conocer la existencia de la relación entre la planificación estratégica y la gestión que abarca a la contratación pública, el resultado del estudio determinó la existencia de una relación “positiva significativa” entre las dos variables de la materia de estudio, se demostró el nivel coeficiente de 0.657 y una significancia menor al 1%, por lo que se puede establecer con los procesos de planificación estratégica pueda ayudar a gestionar adecuadamente las contrataciones públicas, los mencionados resultados establecen que la contratación de personal debe influenciar en una eficiente creación de los planes para que las funciones sean direccionadas al

cumplimiento de objetivos es por ello que tomamos en cuenta los resultados cualitativos en base a la pregunta, ¿Crees que el personal contratado establece los criterios estratégicos para definir una planificación eficiente para una gestión por resultados esperada?, es por ello que el primer experto determina que una planificación estratégica partiendo de un adecuado diagnóstico verificara que los resultados requeridos adecuen las actividades necesaria para la contratación de personal, es por ello que se toma en cuenta lo dicho por Ugboro et al (2011), donde menciona que el planeamiento estratégico es el fundamento que da coherencia a la agrupación de actividades, acciones y cumplimiento de metas para la generación de estamentos que puedan establecer una eficiente gestión por resultados, ya que se debe otorgar a los miembros de las organizaciones la capacidad de direccionar a través de la toma de decisiones a fin de definir la evolución que tiene que seguir determinada organización aprovechando las potencialidades internas que tiene, las oportunidades actuales y futura que tiene dentro de su entorno, es por ello que el experto 2, quien menciona hoy en día muchos profesionales se desenvuelven o desempeñan con ese esmero y dedicación para lograr cumplir con las metas y objetivos transmitidos en el momento de la inducción, pero que en los procesos de planificación no fundamentan los criterios técnicos que se necesitan, por ello podemos decir que la contratación de personal dentro de la entidad de plantear los lineamiento de estudio necesario para generar una mejor eficiencia en la gestión por resultados.

Para cumplir con el objetivo específico 2, se determinó un índice de relación de 0.912 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y el presupuesto de la gestión por resultados existe una relación muy alta y significativa, estos resultados son coherentes con la investigación de, Huamanrimachi y Pillpe (2018), en su investigación busco establecer la determinación de como el presupuesto establece una relación con la contratación pública, obteniendo datos desde un enfoque cuantitativo, aplicando dos cuestionarios a 53 profesionales de una entidad pública, los resultados encontrados establecieron una relación del 40% y una significancia menor al 5%, por lo que se concluye que la eficiencia del presupuesto al

relacionarse de manera significativa con la contratación pública fundamentada a eficacia que requiere la entidad, por lo que se puede mencionar que la distribución de los recursos son establecimientos importantes para que la contratación plantee los estamentos pertinentes de eficiencia, comparando dichos resultados con los resultados cualitativos de la pregunta ¿El presupuesto definido está direccionado a las unidades para que puedan establecer una correcta fundamentación para el cumplimiento de la gestión por resultados?, quien en base a sus respuesta plantea que las unidades no ejecutan un adecuado gasto público es por ello que el presupuesto obtenido solo establece el 80 o 90% de los resultados que se quieren alcanzar lo cual no genera los establecimiento que de verdad se requieren, tomando en cuenta lo dicho por el experto 2, tomando como referencia que el programar el presupuesto establecerá un mayor desarrollo de la gestión por resultados con el fin de cumplir lo dicho por Fedchenko et al (2022), quien menciona que se debe observar el presupuesto en base a cómo se ejecuta su distribución de los recursos del estado desde lineamientos de eficacia y eficiencia, con el fin de que se establezca una equidad en su uso generando una buena calidad de gasto, tomando en cuenta de que con el presupuesto público se materializan una serie sistematizada de vaticinios respecto a posibles ingresos y gastos de todo el aparato estatal; su importancia es tal que constituye la base del ordenamiento fiscal del estado, es la ciudadanía la que soporta con sus tributos este presupuesto y como contraprestación el Estado debe realizar obras, producir y otorgar bienes y servicios públicos.

Para cumplir con el objetivo específico 3, se determinó un índice de relación de 0.760 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y la gestión financiera de la gestión por resultados existe una relación alta y significativa, dichos resultados son coherentes con la investigación de, Ramírez y Calderón (2020), plantearon un análisis sobre cómo se ejecutan los parámetros de la administración financiera dentro del sector público, los resultados obtenidos dieron evidencia de como el trabajo de los servidores públicos, establecen que la información correcta del establecimiento de las finanzas, van a poder generar una gran importancia para tomar

adecuadamente las decisiones desde un enfoque de una adecuada distribución financiera, tomando en cuenta que estos lineamientos normativos puedan servir para poder guiar adecuadamente la administración pública, desarrollando cada segmento para el desarrollo de las actividades, concluyendo que los indicadores de una adecuada gestión financiera son medidas mediante un enfoque de eficiencia y eficacia de la ejecución de funciones de los servidores público, tomando en cuenta lo dicho por Dai (2014), quien establece que la gestión financiera define los parámetros de priorización para verificar el uso del presupuesto controlando dichos lineamientos desde los establecimientos de la tesorería, ya que la correcta gestión podrá fundamentar el correcto cumplimiento de los objetivos, para tomar en cuenta la capacidad de recaudar ingresos mediante los impuestos gravámenes, contribuciones y tasas que pagan los ciudadanos; así si el ingreso es insuficiente el Estado se ve obligado a endeudarse y ese ingreso que obtiene con el endeudamiento pasa a formar parte del Presupuesto Público, es por ello que podemos decir que de acuerdo a los establecimientos que nos dicta la gestión por resultados, la discusión de datos cuantitativos se puede discutir con lo mencionado por los expertos en la pregunta ¿El personal establece una administración correcta de los recursos financieros en base a crear eficiencia en los resultados de la entidad?, quien en base a sus respuesta se analiza que lo concerniente a la capacidad de gasto perdura para poder generar un eficiente gestión por resultados, determinado en base a como se ejercen sus funciones tomando en cuenta la administración de finanzas, cumpliendo con lo establecido en la normatividad de la administración financiera del Sector Público, especificándose las normas básicas para la gestión integral y eficiente de los procesos vinculados con la recaudación y uso de los fondos públicos, así como el registro y presentación de la información correspondiente y que contribuyen al cumplimiento de los deberes y funciones del Estado, dentro de una contexto de responsabilidad y transparencia fiscal y búsqueda de estabilidad macroeconómica, que nos llevara como fin principal una eficiente gestión por resultados.

Para cumplir con el objetivo específico 4, se determinó un índice de un índice de relación de 0.727 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una

significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y el monitoreo de la gestión por resultados existe una relación alta y significativa, dichos resultados guardan coherencia con la investigación de Peña (2018), establece una explicación de cómo el monitoreo de la gestión de control interno establece su relación con la contratación pública, al analizar los datos se obtuvo una relación significativa ya que se estableció un valor de p menor al 5%, por lo que se concluye que entre el control interno y la contratación establecen parámetros de influencia para verificar una eficiencia alta, es por ello que tenemos que tener en cuenta lo dicho por los expertos en los resultados cualitativos que al responder la pregunta ¿Se monitorea al personal para verificar el cumplimiento eficiente y eficaz del cumplimiento de metas para un mayor cumplimiento de la gestión por resultados?, se toma en cuenta que los procesos de monitoreo son muy importantes dentro la gestión de contratación de personal esto es corroborado por la respuesta de los expertos quienes establecen que realizar las evaluaciones trimestrales de cumplimiento de metas de programas presupuestales en el marco de presupuesto por resultados contribuyendo de esta manera a una gestión por resultados, es por ello que se puede discutir que los procesos de monitoreo deben ser diseñados desde la propia gestión, no desde una perspectiva externa de las actividades, si se diseña desde una perspectiva interna entonces el control interno se convierte en una parte integrada de los procesos de planificación, ejecución y seguimiento de la entidad, lo que a su vez permite reducir costos y enfocarse en las operaciones existentes y en su contribución al control interno efectivo e integrando los distintos controles en las actividades operativas evitando con ello procedimientos y costos innecesarios.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Se determinó que existe un índice de relación de 0.876 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y la gestión por resultados existe una relación muy alta y significativa, verificando desde aspectos cualitativos para que el presupuesto por resultado sea ejecutado de manera correcta, tiene que tomar en cuenta la capacidad técnica tiene muchos que ver, por ende podemos concluir que los procesos de contratación de personal técnico son los lineamientos principales para que los objetivos sean cumplidos de manera que se pueda verificar una correcta distribución de los recursos de la entidad a beneficio de la población .
- Segunda. Se determinó un índice de relación de 0.792 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y el planeamiento estratégico de la gestión por resultados existe una relación alta y significativa, por lo que se puede establecer con los procesos de planificación estratégica pueda ayudar a gestionar adecuadamente las contrataciones públicas, los mencionados resultados establecen que la contratación de personal debe influenciar en una eficiente creación de los planes para que las funciones sean direccionadas al cumplimiento de objetivos.
- Tercera. Se determinó un índice de relación de 0.912 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y el presupuesto de la gestión por resultados existe una relación muy alta y significativa, tomando en cuenta de que con el presupuesto público se materializan una serie sistematizada de vaticinios respecto a posibles ingresos y gastos de todo el aparato estatal; su importancia es tal que constituye la base del ordenamiento fiscal del estado, es la ciudadanía la que soporta con sus tributos este presupuesto y como contraprestación el Estado debe realizar obras, producir y otorgar bienes y servicios públicos, es por ello que la correcta fundamentación

del presupuesto por parte de los especialistas darán como resultado una eficiencia gestión por resultados.

Cuarta. Se determinó un índice de relación de 0.760 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y la gestión financiera de la gestión por resultados existe una relación alta y significativa, estableciendo que la información correcta del establecimiento de las finanzas, van a poder generar una gran importancia para tomar adecuadamente las decisiones desde un enfoque de una adecuada distribución financiera, tomando en cuenta que estos lineamientos normativos puedan servir para poder guiar adecuadamente la administración pública, con la finalidad de generar una adecuada eficiencia en la gestión por resultados.

Quinta. Se determinó un índice de un índice de relación de 0.727 de acuerdo a la prueba estadística utilizada, con una significancia menor al 1%, por lo que se puede determinar que entre la contratación de personal y el monitoreo de la gestión por resultados existe una relación alta y significativa, tomando en cuenta que los procesos de monitoreo son muy importantes dentro la gestión de contratación de personal esto es corroborado por la respuesta de los expertos quienes establecen que realizar las evaluaciones trimestrales de cumplimiento de metas de programas presupuestales en el marco de presupuesto por resultados contribuyendo de esta manera a una gestión por resultados

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Al director de presupuesto establecer procesos de monitoreo para evaluar las etapas de los procedimientos administrativos con el fin de crear nuevas directivas que verifique los servidores civiles cuenten con las capacidades técnicas que establezcan una correcta gestión por resultados direccionada al cumplimiento de objetivos institucionales.
- Segunda. Al administrador de la entidad de estudió poder verificar que las actividades planificadas estén orientadas a una definición de presupuesto en base a un diagnóstico de necesidades de las unidades.
- Tercera. Verificar que el presupuesto este direccionado en base a un adecuado fundamento de calidad de gasto basado en los perfiles de eficiencia y eficacia y determinantes de transparencia para que la contratación de servicios establezca el rendimiento adecuado.
- Cuarta. Proponer establecimiento para que el monitoreo y evaluación de la administración estatal puedan generar fines de gestión por resultados desde establecimientos eficientes y eficaces de cumplimientos técnicos.
- Quinta. Potenciar el conocimiento técnico de las variables y dimensiones del estudio científico desde establecimientos cualitativos.

REFERENCIAS

- Amegashie, S. (2014). *Recruitment and Selection Strategies and Processes in Public Sector Organisations: Perceptions and Realities*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/234669183.pdf>
- Antón, P. (2022). *La teoría de la atracción aplicada al reclutamiento*.
https://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEACtJTCq2NVdLTC4pTcxyU-2NQSxM8tSQxKTgOKZKSm2rhEGQGB0Zm5sYapWllpUnJmfZ2tkYGRoaGRoqZaXn5la4uJsW5qXkpqWmZeaAIKSmVYJNCuksiDVNi0xpzhVLTUpPz8bxaR4uAklQCf4ZBaX2HoACcd0t_yiXFUjEwB6VrfzmQAAAA==WKE
- Ashraf, J. (2017). *Examining the public sector recruitment and selection, in relation to job analysis in Pakistan*. *Cogent Social Sciences*.
https://www.researchgate.net/publication/315990204_Examining_the_public_sector_recruitment_and_selection_in_relation_to_job_analysis_in_Pakistan
- Bagdigen, M. (2016). *Budgeting systems and their applicability in public sector*.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1429403
- Barboza, N. y Oliveira, A. (2020). *Public-private partnerships: origin, limitations and prospects for public sector accounting*.
<https://www.redalyc.org/journal/4011/401172028005/>
- Cañari, C. y Huanco, P. (2021). *Influencia de la gestión por resultados en la efectividad de las políticas de reforma y modernización del estado*.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2310/4676>
- Carsolio, V., Fini, D. y Linsalata, L. (2018). *La utilidad pública al servicio de los intereses privados*.
<https://www.redalyc.org/journal/286/28659183003/html/>

- Curristine, T., Zsuzsanna, L. y Joumard, I. (2007). *Improving public sector efficiency: challenges and opportunities*, ISSN 1608-7143. <https://www.oecd.org/gov/budgeting/43412680.pdf>
- Dai, Y. (2014). *Financial management in the public sector*. https://www.academia.edu/39770537/financial_management_in_the_public_sector
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009#:~:text=La%20entrevista%20es%20una%20t%C3%A9cnica,al%20simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20t%C3%A9cnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20di%C3%A1logo%20coloquial.
- El Peruano (2014). *Ley del servicio civil Ley N° 30057*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>
- El Peruano (2019). *Texto único ordenado de la ley N° 30225, ley de contrataciones del estado. Decreto Supremo N° 082-2019-EF*. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0014/14-texto-unico-ordenado-de-la-ley-30225-ley-de-contrataciones-del-estado-1.pdf>
- Esponda, P. (2020). *La planificación estratégica y la gestión de contrataciones públicas en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47303/Esponda_JP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fedchenko, E., Gusarova, L., Vasyunina, M., Lozhechko, A. y Lysenko, A. (2022). *The Mechanism of Budget Management as an Element of Risk Control in Regulatory Authorities*. <https://www.mdpi.com/2227-9091/10/9/177/pdf>
- Flores, C. y Delgado, J. (2018). *Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas*. Revista Ciencia Latina. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/150/180>

- Gonzales, E. (2019). *Aplicaciones de la gestión por resultados en el Estado Peruano*. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/aplicaciones-de-la-gestion-por-resultados-en-el-estado-peruano>
- Guillen, O., Sánchez, M. y Begazo, L. (2020). *Pasos para la elaborar una tesis de tipo correlacional, bajo el enfoque cuantitativo, variable categórico, escala ordinal y la estadística no paramétrica*. http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*.
<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Huamanrimachi, A., y Pillpe, Y. (2018). *Ejecución del presupuesto participativo y contratación pública en la Municipalidad Distrital de Chuschi en el año 2018*.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26330/huamanrimachi_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Instituto de ciencia HEGEL (2021). *La gestión por resultados en el Perú: ¿qué es y que dice la ley?* <https://hegel.edu.pe/blog/la-gestion-por-resultados-en-el-peru-que-es-y-que-dice-la-2ley/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20por%20resultados%20en%20el%20Per%C3%BA%20funciona%20a%20trav%C3%A9s,de%20las%20entidades%20del%20Estado.>
- Instituto de ciencia HEGEL (2020). *La Gestión Pública por Resultados: Concepto y elementos*. <https://hegel.edu.pe/blog/la-gestion-publica-por-resultados-concepto-y-elementos/>
- Jain, P., Munjal, Y., Gera J. y Gupta, P. (2020). *Performance Analysis of Various Server Hosting Techniques*. <https://onx.la/970b7>
- Jovancic, N. (2021). *5 data collection methods for obtaining quantitative and qualitative data*. <https://www.leadquizzes.com/blog/data-collection-methods/>
- Lapuerta, D. (2021). *Propiedad y utilidad pública: algunas observaciones sobre los actos expropiatorios en Roma*. Universidad de Vigo.

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-R-2021-10072500742

- McCombes, S. (2019). *Survey Research Definition, Examples & Methods*.
<https://www.scribbr.com/methodology/survey-research/>
- Mohajan, H. (2017). *Two criteria for good measurements in research: validity and reliability*. MPRA – Munich Personal RePEc Archive. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/83458/1/MPRA_paper_83458.pdf
- Monje, C. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica*. Universidad Sur Colombiana, Facultad de ciencias sociales. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>
- OCDE (2020). *Panorama de las administraciones públicas América Latina y el Caribe 2020*. <https://publications.iadb.org/es/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2020>
- Oriordan, J. (2019). *Workforce planning in the irish public service*. https://www.ipa.ie/_fileUpload/Documents/WORKFORCEPLANNING.pdf
- Peña, J. (2018). *Gestión del Control Interno y su relación con las Contrataciones Públicas de la Oficina de Abastecimiento y Almacenes de la Municipalidad Provincial de Bellavista, año 2017*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31621/pe%C3%B1a_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, S. y Flores, E. (2022). *Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2141/3113/>
- Perilla, D. (2017). *Teoría de la contratación*. Fundación Universitaria del Área Andina.

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1322/Teor%C3%ADa%20de%20la%20Contrataci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Plascencia, M. (2010). *Guía de entrevista y componente de las reglas sociomorales.*

https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_06/ponencias/1743-F.pdf

Pulite, C. (2020). *Ejecución presupuestal y su incidencia en el cumplimiento del plan anual de contrataciones del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo-EsSalud-Chiclayo.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46750/Pulite_BCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, A. y Calderón, E. (2020). *Análisis de la administración financiera en el sector público. Revista de investigación Sigma, ISSN 2631-2603.*

<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1850/1419>

Ramos, J. (2016). *Gestión por resultados en México, 2013-2014. Algunos impactos en Baja California. Estudios Fronterizos, 17(34), 64-84.*

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5567834.pdf>

Rodríguez, M. (2017). *La contratación temporal en el sector público.*

[https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N110/03%20La%20contrataci%C3%B3n%20temporal%20en%20el%20sector%20p%C3%ABlico%20\(Rodr%C3%ADguez%20Pi%C3%B1ero%20Royo\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N110/03%20La%20contrataci%C3%B3n%20temporal%20en%20el%20sector%20p%C3%ABlico%20(Rodr%C3%ADguez%20Pi%C3%B1ero%20Royo).pdf)

Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). *Diseño de investigación de corte transversal.*

https://www.researchgate.net/publication/329051321_Disen%C3%B3_de_investigaci%C3%B3n_de_Corte_Transversal

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. ISBN N° 978-612-47351-4-1.*

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Simon, A. (2014). *Recruitment and selection strategies and processes in public sector organizations: perceptions and realities*, ISSN 2225-0972. <https://core.ac.uk/download/pdf/234669183.pdf>
- Spicker, P. (2009). *The nature of a public service*. *International Journal of Public Administration*. https://www.researchgate.net/publication/265865101_The_Nature_of_a_Public_Service
- Ugboro, E., Obeng, K. y Spann, O. (2011). *Strategic Planning As an Effective Tool of Strategic Management in Public Sector Organizations: Evidence From Public Transit Organizations*. *Administration & Society*. https://www.researchgate.net/publication/254073825_Strategic_Planning_As_an_Effective_Tool_of_Strategic_Management_in_Public_Sector_Organizations_Evidence_From_Public_Transit_Organizations
- Taherdoost, H. (2016). *Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a research*. https://www.researchgate.net/publication/319998004_Validity_and_Reliability_of_the_Research_Instrument_How_to_Test_the_Validation_of_a_QuestionnaireSurvey_in_a_Research
- Torres, M. (2019). *Relación entre el proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de recursos humano de la municipalidad provincial de San Martín, 2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/28700>
- Vidal, R., Martel, C. y Torero, N. (2021). *La gestión pública y el presupuesto por resultados de la Dirección Regional de Educación Huánuco*. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1232>
- Wael, A. (2015). *A Framework for Results Based Management to The Public Sector in Egypt: Challenges and Opportunities*. https://www.researchgate.net/publication/284355929_A_Framework_for_Results_Based_Management_to_The_Public_Sector_in_Egypt_Challenges_and_Opportunities

Whitman, A. (2018). *Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima - 2018. Universidad César Vallejo.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21654>

Zaragoza, N. (2018). *Proceso de contratación de personal.*
<https://www.gestiopolis.com/proceso-de-contratacion-de-personal/>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Contratación de personal	La contratación de personal establece la fase final del reclutamiento en el proceso de selección del personal, estableciendo los criterios de eficiencia y eficacia, para el cumplimiento de funciones ya que ellos son los recursos fundamentales para la correcta o uso de los recursos presupuestales y ejecución de planes. (Zaragoza, 2018).	Son los lineamientos de ejecución de los instrumentos de recolección de datos los cuales establecerán criterios numéricos en base a una escala de valoración con el fin de conocer la perspectiva de la muestra de investigación.	Proceso de selección	Requerimiento Propuestas Evaluación Actuaciones Reclutamiento	Ordinal
			Cumplimiento de funciones	Estructuración Obligaciones Normatividad Ejecución Dirección	
			Recursos presupuestales	Planificación Organización Dirección Control Presupuesto público	
			Ejecución de planes	Actividades Estrategias Acciones Monitoreo Tics	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión por resultados	La gestión por resultados establece que son establecimiento de la entidad para poder presentar resultados en base al cumplimiento de procesos entorno a eficiencia y eficacia tomando en cuenta las decisiones, verificado desde el planeamiento estratégico, el presupuesto, la gestión financiera y el monitoreo de dicho lineamientos. (Ramos, 2016).	Son los lineamientos de ejecución de los instrumentos de recolección de datos los cuales establecerán criterios numéricos en base a una escala de valoración con el fin de conocer la perspectiva de la muestra de investigación.	Planeamiento estratégico	Actividades Acciones Cumplimiento de metas	Ordinal
			Presupuesto	Eficacia y eficiencia Recursos Equidad en el uso de los recursos Calidad de gasto	
			Gestión financiera	Priorización Uso Control Tesorería	
			Monitoreo	Seguimiento Evaluación Control Dirección	

Anexo 02:

CUESTIONARIO CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Instrucciones: Mediante el presente cuestionario que tiene como finalidad adquirir o recabar información de acuerdo a la apreciación del colaborador. Responda usted con la veracidad, las respuestas servirán para nuestra investigación que se realiza con el fin de proponer una mejora. Marca con (X) tu respuesta de acuerdo a tu opinión.

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4= Casi siempre, 5 = Siempre

Nº	ÍTEMS	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Proceso de selección						
1	Se plantean correctamente los requerimientos de contratación de personal en la unidad ejecutora					
2	Las propuestas de perfiles presentados cumplen con las expectativas que el servicio requiere.					
3	Se evalúan de manera de eficiente y eficaz los perfiles.					
4	Las actuaciones preparatorias son establecidas mediante un adecuado diagnostico					
5	Se reclutan los colaboradores con la experiencia más alta.					
Cumplimiento de funciones						
6	La estructura de la unidad ejecutora establece una correcta distribución para el cumplimiento de funciones.					
7	Los instrumentos de gestión establecen las obligaciones para el					

	cumplimiento de funciones.					
8	La normatividad establecida cumple con los lineamientos para la verificación del cumplimiento de funciones					
9	Se ejecutan correctamente los procesos.					
10	Se direccionan las funciones para un cumplimiento eficiente.					
Recursos presupuestales						
11	Se planifican correctamente los recursos presupuestales para un eficiente gasto en la contratación del personal					
12	Se organizan los recursos para cumplir con las metas planteadas					
13	Se direccionan los recursos para un correcto cumplimiento de objetivos					
14	Se controlan y supervisan el uso de los recursos presupuestales					
15	Se define una eficiente y eficaz presupuesto institucional					
Ejecución de planes						
16	Las actividades planificadas son ejecutadas con eficiencia.					
17	Las estrategias son correctamente presupuestadas.					
18	Las acciones establecidas en los planes son orientadas a una supervisión del personal.					

19	Se monitorea el cumplimiento de las actividades					
----	---	--	--	--	--	--

Anexo 03:

CUESTIONARIO GESTIÓN POR RESULTADOS

Instrucciones: El presente cuestionario tiene por finalidad obtener o lograr información de acuerdo a la apreciación del colaborador.

Responda usted con la veracidad, pues las respuestas servirán para nuestra investigación que se realiza con el fin de proponer una mejora.

Marca con (X) tu respuesta de acuerdo a tu opinión.

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4= Casi siempre, 5 = Siempre

Nº	ÍTEMS	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Planeamiento estratégico						
1	Los colaboradores cumplen con las actividades de indicadores requeridos					
2	Los colaboradores plantean mejoras para poder establecer una eficiencia ejecución de funciones					
3	Se establece una adecuada comunicación de estrategias y acciones para el cumplimiento de objetivos.					
4	Los colaboradores se esfuerzan por cumplir las metas establecidas					
5	Se crea parámetros para una correcta supervisión de cumplimiento de metas.					
Presupuesto						
6	El presupuesto es planteado mediante lineamientos de eficiencia y eficacia.					
7	Los objetivos son cumplidos eficientemente ya que el presupuesto está correctamente definido.					

8	Los recursos solicitados establecen criterios de cumplimiento de metas					
9	Existe una adecuada equidad en el uso de los recursos presupuestales					
10	El presupuesto es formulado en base a una adecuada calidad de gasto					
Gestión financiera						
11	La priorización de los recursos es en base a las necesidades de las unidades.					
12	Se generan criterios adecuados para priorizar adecuadamente los recursos					
13	Los recursos son usados con criterios de racionalidad					
14	La tesorería genera un control oportuno					
15	Se controlan las desviaciones en las funciones de tesorería.					
Monitoreo						
16	Se generan lineamientos para un adecuado desempeño para la medición de los presupuestos.					
17	Se recolecta la información de manera oportuna					
18	Se retroalimentan los datos para ajustar los resultados requeridos					
19	Se controlan los recursos usados.					
20	Se evalúa y direcciona los recursos de manera objetiva para un cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Guía de Entrevista Estructurada

Investigación: Contratación de personal y gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

1. **¿La contratación de personal establece lineamientos fundamentales para el logro eficiente de una gestión por resultados? Fundamente su Respuesta**

.....
.....
.....
.....
.....

2. **¿Qué fundamentos técnicos según tu experiencia tenemos que tomar en cuenta para que la contratación de personal fundamente la eficacia de la gestión por resultados?**

.....
.....
.....
.....
.....

3. **¿Crees que el personal contratado establece los criterios estratégicos para definir una planificación eficiente para una gestión por resultados esperada? Fundamente su Respuesta**

.....
.....
.....
.....
.....

4. **¿El presupuesto definido esta direccionado a las unidades para que puedan establecer una correcta fundamentación para el cumplimiento de la gestión por resultados? Fundamente su Respuesta**

.....
.....
.....
.....
.....

5. **¿El personal establece una administración correcta de los recursos financieros en base a crear eficiencia en los resultados de la entidad? Fundamente su Respuesta**

.....
.....
.....
.....
.....

6. **¿Se monitorea al personal para verificar el cumplimiento eficiente y eficaz del cumplimiento de metas para un mayor cumplimiento de la gestión por resultados? Fundamente su Respuesta**

.....
.....
.....
.....
.....

7. **¿Qué lineamiento y directiva o inclusión en la norma de contratación deberías incrementar para que las personas que ingresen a laboran a la entidad puedan generar mayor productividad y cumplimiento de funciones?**

.....
.....
.....
.....
.....

8. **¿Cómo mejorarías la gestión por resultados que lineamientos tomarías en cuenta?**

.....
.....
.....
.....
.....

Anexo 05:

VALIDEZ CUESTIONARIO CONTRATACIÓN DE PERSONAL

ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD César Vallejo								
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN								
1	Se plantean correctamente los requerimientos de contratación de personal en la unidad ejecutora	X		X		X		
2	Las propuestas de perfiles presentados cumplen con las expectativas que el servicio requiere.	X		X		X		
3	Se evalúan de manera de eficiente y eficaz los perfiles.	X		X		X		
4	Las actuaciones preparatorias son establecidas mediante un adecuado diagnóstico	X		X		X		
5	Se reclutan los colaboradores con la experiencia más alta.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES								
6	La estructura de la unidad ejecutora establece una correcta distribución para el cumplimiento de funciones.	X		X		X		
7	Los instrumentos de gestión establecen las obligaciones para el cumplimiento de funciones.	X		X		X		
8	La normatividad establecida cumple con los lineamientos para la verificación del cumplimiento de funciones	X		X		X		
9	Se ejecutan correctamente los procesos.	X		X		X		
10	Se direccionan las funciones para un cumplimiento eficiente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RECURSOS PRESUPUESTALES								
11	Se planifican correctamente los recursos presupuestales para un eficiente gasto en la contratación del personal	X		X		X		
12	Se organizan los recursos para cumplir con las metas planteadas	X		X		X		
13	Se direccionan los recursos para un correcto cumplimiento de objetivos	X		X		X		
14	Se controlan y supervisan el uso de los recursos presupuestales	X		X		X		
15	Se define una eficiente y eficaz presupuesto institucional	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: EJECUCIÓN DE PLANES								
16	Las actividades planificadas son ejecutadas con eficiencia.	X		X		X		
17	Las estrategias son correctamente presupuestadas.	X		X		X		
18	Las acciones establecidas en los planes son orientadas a una supervisión del personal.	X		X		X		
19	Se monitorea el cumplimiento de las actividades	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ejecutar cuestionario.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ms. Juan Hugo Caceda Guzmán DNI: 43653545

Especialidad del validador: Arquitecto – Maestro en Gestión Pública

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Trujillo, 15 de Octubre de 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PROCESO DE SELECCIÓN								
1	Se plantean correctamente los requerimientos de contratación de personal en la unidad ejecutora	X		X		X		
2	Las propuestas de perfiles presentados cumplen con las expectativas que el servicio requiere.	X		X		X		
3	Se evalúan de manera de eficiente y eficaz los perfiles.	X		X		X		
4	Las actuaciones preparatorias son establecidas mediante un adecuado diagnóstico	X		X		X		
5	Se reclutan los colaboradores con la experiencia más alta.	X		X		X		
DIMENSION 2: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES								
6	La estructura de la unidad ejecutora establece una correcta distribución para el cumplimiento de funciones.	X		X		X		
7	Los instrumentos de gestión establecen las obligaciones para el cumplimiento de funciones.	X		X		X		
8	La normatividad establecida cumple con los lineamientos para la verificación del cumplimiento de funciones	X		X		X		
9	Se ejecutan correctamente los procesos.	X		X		X		
10	Se direccionan las funciones para un cumplimiento eficiente.	X		X		X		
DIMENSION 3: RECURSOS PRESUPUESTALES								
11	Se planifican correctamente los recursos presupuestales para un eficiente gasto en la contratación del personal	X		X		X		
12	Se organizan los recursos para cumplir con las metas planteadas	X		X		X		
13	Se direccionan los recursos para un correcto cumplimiento de objetivos	X		X		X		
14	Se controlan y supervisan el uso de los recursos presupuestales	X		X		X		
15	Se define una eficiente y eficaz presupuesto institucional	X		X		X		
DIMENSION 4: EJECUCIÓN DE PLANES								
16	Las actividades planificadas son ejecutadas con eficiencia.	X		X		X		
17	Las estrategias son correctamente presupuestadas.	X		X		X		
18	Las acciones establecidas en los planes son orientadas a una supervisión del personal.	X		X		X		
19	Se monitorea el cumplimiento de las actividades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplique cuestionario

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. Martín Iván Díaz Esquivel DNI: 05062359

Especialidad del validador: Ingeniero Civil – Maestro en Gestión Pública

Trujillo, 15 de Octubre de 2022

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PROCESO DE SELECCIÓN								
1	Se plantean correctamente los requerimientos de contratación de personal en la unidad ejecutora	X		X		X		
2	Las propuestas de perfiles presentados cumplen con las expectativas que el servicio requiere.	X		X		X		
3	Se evalúan de manera de eficiente y eficaz los perfiles.	X		X		X		
4	Las actuaciones preparatorias son establecidas mediante un adecuado diagnóstico	X		X		X		
5	Se reclutan los colaboradores con la experiencia más alta.	X		X		X		
DIMENSION 2: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES								
6	La estructura de la unidad ejecutora establece una correcta distribución para el cumplimiento de funciones.	X		X		X		
7	Los instrumentos de gestión establecen las obligaciones para el cumplimiento de funciones.	X		X		X		
8	La normatividad establecida cumple con los lineamientos para la verificación del cumplimiento de funciones	X		X		X		
9	Se ejecutan correctamente los procesos.	X		X		X		
10	Se direccionan las funciones para un cumplimiento eficiente.	X		X		X		
DIMENSION 3: RECURSOS PRESUPUESTALES								
11	Se planifican correctamente los recursos presupuestales para un eficiente gasto en la contratación del personal	X		X		X		
12	Se organizan los recursos para cumplir con las metas planteadas	X		X		X		
13	Se direccionan los recursos para un correcto cumplimiento de objetivos	X		X		X		
14	Se controlan y supervisan el uso de los recursos presupuestales	X		X		X		
15	Se define una eficiente y eficaz presupuesto institucional	X		X		X		
DIMENSION 4: EJECUCIÓN DE PLANES								
16	Las actividades planificadas son ejecutadas con eficiencia.	X		X		X		
17	Las estrategias son correctamente presupuestadas.	X		X		X		
18	Las acciones establecidas en los planes son orientadas a una supervisión del personal.	X		X		X		
19	Se monitorea el cumplimiento de las actividades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario esta construido con las bases para ser ejecutado a la muestra de investigación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

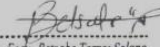
Apellidos y nombres del juez validador. Ms. Betsabé Torres Solano DNI: 73934497

Especialidad del validador: Economista – Maestra en Gestión Pública

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Trujillo, 15 de Octubre de 2022


 Mg. Econ. Betsabé Torres Solano
 CELL. 1945

Firma del Experto Informante.

VALIDEZ CUESTIONARIO GESTIÓN POR RESULTADOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO								
1	Los colaboradores cumplen con las actividades de indicadores requeridos	X		X		X		
2	Los colaboradores plantean mejoras para poder establecer una eficiencia ejecución de funciones	X		X		X		
3	Se establece una adecuada comunicación de estrategias y acciones para el cumplimiento de objetivos.	X		X		X		
4	Los colaboradores se esfuerzan por cumplir las metas establecidas	X		X		X		
5	Se crea parámetros para una correcta supervisión de cumplimiento de metas.							
DIMENSION 2: PRESUPUESTO								
6	El presupuesto es planteado mediante lineamientos de eficiencia y eficacia.	X		X		X		
7	Los objetivos son cumplidos eficientemente ya que el presupuesto está correctamente definido.	X		X		X		
8	Los recursos solicitados establecen criterios de cumplimiento de metas	X		X		X		
9	Existe una adecuada equidad en el uso de los recursos presupuestales	X		X		X		
10	El presupuesto es formulado en base a una adecuada calidad de gasto	X		X		X		
DIMENSION 3: GESTION FINANCIERA								
11	La priorización de los recursos es en base a las necesidades de las unidades.	X		X		X		
12	Se generan criterios adecuados para priorizar adecuadamente los recursos	X		X		X		
13	Los recursos son usados con criterios de racionalidad	X		X		X		
14	La tesorería genera un control oportuno	X		X		X		
15	Se controlan las desviaciones en las funciones de tesorería.	X		X		X		
DIMENSION 3: MONITOREO								
16	Se generan lineamientos para un adecuado desempeño para la medición de los presupuestos.	X		X		X		
17	Se recolecta la información de manera oportuna	X		X		X		
18	Se retroalimentan los datos para ajustar los resultados requeridos	X		X		X		
19	Se controlan los recursos usados.	X		X		X		
20	Se evalúa y direcciona los recursos de manera objetiva para un cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ejecutar cuestionario.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. Juan Hugo Caceda Guzmán DNI: 43653545

Especialidad del validador: Arquitecto – Maestro en Gestión Pública

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Trujillo, 15 de Octubre de 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO								
1	Los colaboradores cumplen con las actividades de indicadores requeridos	X		X		X		
2	Los colaboradores plantean mejoras para poder establecer una eficiencia ejecución de funciones	X		X		X		
3	Se establece una adecuada comunicación de estrategias y acciones para el cumplimiento de objetivos.	X		X		X		
4	Los colaboradores se esfuerzan por cumplir las metas establecidas	X		X		X		
5	Se crea parámetros para una correcta supervisión de cumplimiento de metas.							
DIMENSIÓN 2: PRESUPUESTO								
6	El presupuesto es planteado mediante lineamientos de eficiencia y eficacia.	X		X		X		
7	Los objetivos son cumplidos eficientemente ya que el presupuesto está correctamente definido.	X		X		X		
8	Los recursos solicitados establecen criterios de cumplimiento de metas	X		X		X		
9	Existe una adecuada equidad en el uso de los recursos presupuestales	X		X		X		
10	El presupuesto es formulado en base a una adecuada calidad de gasto	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTION FINANCIERA								
11	La priorización de los recursos es en base a las necesidades de las unidades.	X		X		X		
12	Se generan criterios adecuados para priorizar adecuadamente los recursos	X		X		X		
13	Los recursos son usados con criterios de racionalidad	X		X		X		
14	La tesorería genera un control oportuno	X		X		X		
15	Se controlan las desviaciones en las funciones de tesorería.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MONITOREO								
16	Se generan lineamientos para un adecuado desempeño para la medición de los presupuestos.	X		X		X		
17	Se recolecta la información de manera oportuna	X		X		X		
18	Se retroalimentan los datos para ajustar los resultados requeridos	X		X		X		
19	Se controlan los recursos usados.	X		X		X		
20	Se evalúa y direcciona los recursos de manera objetiva para un cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplique cuestionario

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []


Apellidos y nombres del juez validador. Ms. Martín Iván Díaz Esquivel **DNI:** 05062359

Especialidad del validador: Ingeniero Civil – Maestro en Gestión Pública

Trujillo, 15 de Octubre de 2022

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO								
1	Los colaboradores cumplen con las actividades de indicadores requeridos	X		X		X		
2	Los colaboradores plantean mejoras para poder establecer una eficiencia ejecución de funciones	X		X		X		
3	Se establece una adecuada comunicación de estrategias y acciones para el cumplimiento de objetivos.	X		X		X		
4	Los colaboradores se esfuerzan por cumplir las metas establecidas	X		X		X		
5	Se crea parámetros para una correcta supervisión de cumplimiento de metas.							
DIMENSIÓN 2: PRESUPUESTO								
6	El presupuesto es planteado mediante lineamientos de eficiencia y eficacia.	X		X		X		
7	Los objetivos son cumplidos eficientemente ya que el presupuesto está correctamente definido.	X		X		X		
8	Los recursos solicitados establecen criterios de cumplimiento de metas	X		X		X		
9	Existe una adecuada equidad en el uso de los recursos presupuestales	X		X		X		
10	El presupuesto es formulado en base a una adecuada calidad de gasto	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: GESTION FINANCIERA								
11	La priorización de los recursos es en base a las necesidades de las unidades.	X		X		X		
12	Se generan criterios adecuados para priorizar adecuadamente los recursos	X		X		X		
13	Los recursos son usados con criterios de racionalidad	X		X		X		
14	La tesorería genera un control oportuno	X		X		X		
15	Se controlan las desviaciones en las funciones de tesorería.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MONITOREO								
16	Se generan lineamientos para un adecuado desempeño para la medición de los presupuestos.	X		X		X		
17	Se recolecta la información de manera oportuna	X		X		X		
18	Se retroalimentan los datos para ajustar los resultados requeridos	X		X		X		
19	Se controlan los recursos usados.	X		X		X		
20	Se evalúa y direcciona los recursos de manera objetiva para un cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario esta construido con las bases para ser ejecutado a la muestra de investigación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. Betsabé Torres Solano DNI: 73934497

Especialidad del validador: Economista – Maestra en Gestión Pública

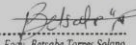
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Trujillo, 15 de Octubre de 2022


.....
Mg. Econ. Betsabé Torres Solano
CELL. 1945

.....
Firma del Experto Informante.

Anexo 06:

Prueba Piloto – Variable Contratación de personal

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
E1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
E2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4
E3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
E4	2	2	3	2	2	2	5	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
E5	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	5
E6	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
E7	3	2	3	3	2	3	4	5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
E8	3	3	2	2	3	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5
E9	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4
E10	2	2	2	3	3	3	5	4	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	5
E11	3	2	3	2	3	2	5	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4
E12	2	4	2	2	3	5	5	5	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	5
E13	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
E14	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	5
E15	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	19

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Prueba Piloto – Variable Gestión por resultados

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4
E2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2
E3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
E4	2	2	3	2	2	2	5	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
E5	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	5	3
E6	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
E7	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2
E8	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
E9	2	2	3	2	2	2	5	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
E10	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	5	3
E11	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
E12	3	2	3	3	2	3	4	5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
E13	3	3	2	2	3	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	2
E14	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3
E15	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	20

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Anexo 07:

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección	0.199	89	0.000
Cumplimiento de funciones	0.128	89	0.001
Recursos presupuestales	0.155	89	0.000
Ejecución de planes	0.152	89	0.000
Contratación de personal	0.174	89	0.000
Planeamiento estratégico	0.192	89	0.000
Presupuesto	0.194	89	0.000
Gestión financiera	0.127	89	0.001
Monitoreo	0.202	89	0.000
Gestión por resultados	0.164	89	0.000

Se puede verificar que la significancia de la prueba de normalidad utilizada es menor al 5%, por lo que se ejecutara la prueba no paramétrica de Rho de Spearman ya que la distribución es no normal.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Guía de Entrevista Estructurada

Investigación: Contratación de personal y gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

1. ¿La contratación de personal establece lineamientos fundamentales para el logro eficiente de una gestión por resultados? Fundamente su Respuesta

Definitivamente los lineamientos están dados conforme a lo dispuesto por MINSA. Pero no toda la Comisión asignada como evaluadora cumplen con lo establecido. Ello se ve reflejado en el logro de objetivos.

2. ¿Qué fundamentos técnicos según tu experiencia tenemos que tomar en cuenta para que la contratación de personal fundamente la eficacia de la gestión por resultados?

Pues personal que realmente cumple con los perfiles para ese puesto. El mismo que debería de estar en un periodo de evaluación para lo cual fue contratado, donde deberá de demostrar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de metas asignadas.

3. ¿Crees que el personal contratado establece los criterios estratégicos para definir una planificación eficiente para una gestión por resultados esperada? Fundamente su Respuesta

De acuerdo al tiempo de experiencia que lleva en el sector público, pues diría que no. Es honesto tener que decirlo, pero tenemos que ser realistas. Hoy en día muchos profesionales no se desenvuelven e desempeñan con ese esmero y dedicación para lograr cumplir con las metas y objetivos transmitidos en el momento de la inducción.

4. ¿El presupuesto definido esta direccionado a las unidades para que puedan establecer una correcta fundamentación para el cumplimiento de la gestión por resultados? Fundamente su Respuesta

Definitivamente si, pero son pocas la unidades o estrategias que llegan a cumplir sus metas al 100%, en su gran mayoría solo alcanzan un 80 - 90% de los resultados o alcanzar

5. ¿El personal establece una administración correcta de los recursos financieros en base a crear eficiencia en los resultados de la entidad?? Fundamente su Respuesta

En lo que concierne al personal administrativo se les capacita para el correcto y buen funcionamiento de aplicativos, como en la parte financiera o Sin embargo, muchos de estos servidores no perduran tiempo en la Unidad. Visto que buscar otras mejores oportunidades laborales.

6. ¿Se monitorea al personal para verificar el cumplimiento eficiente y eficaz del cumplimiento de metas para un mayor cumplimiento de la gestión por resultados?

Fundamente su Respuesta

Si, a nivel de los Ministerios con es MINSA - MEF - Gobiernos Regional y GERESA, y asu vez como Unidad Ejecutora evoluamos el cumplimiento eficiente de gestión por resultados a las estrategias Sanitarias

7. ¿Qué lineamiento y directiva o Inclusión en la norma de contratación deberías incrementar para que las personas que ingresen a laboran a la entidad puedan generar mayor productividad y cumplimiento de funciones?

Definitivamente las normas estan dada y existen tantas que es una pena que no se cumpla. En mi opinión los directivos que asumen un rol tan importante deberian de hacer cumplir estas normas. Claro que lo en concordancia con la Oportunidad de los Servidores.

8. ¿Cómo mejorarías la gestión por resultados que lineamientos tomarías en cuenta?

En la gestión y administración existe la Planificación, organizar, dirigir y controlar para mi hacer cumplir lo señalado en la línea precedente es lo más ideal y lógico para lograr obtener una buena gestión por resultados en esta Unidad Ejecutora.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Guía de Entrevista Estructurada

Investigación: Contratación de personal y gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.

1. ¿La contratación de personal establece lineamientos fundamentales para el logro eficiente de una gestión por resultados? Fundamente su Respuesta
- La contratación de personal se basa en los lineamientos establecidos en las normas que emanan del ente rector MINSA, y PMF, para el caso de salud en el escenario presupuesto por resultado se medirá el impacto logrado en la entrega de productos a la población. Por ejemplo, total de NIÑOS CONTROLADOS CON CRED en la población jurisdiccional.

.....

.....

.....

.....

2. ¿Qué fundamentos técnicos según tu experiencia tenemos que tomar en cuenta para que la contratación de personal fundamente la eficacia de la gestión por resultados?
- Acreditación por grupos profesionales de los que se requieran para tales actividades de abordaje sanitario; evaluación de la experiencia que es muy importante para el desempeño de funciones

.....

.....

.....

.....

3. ¿Crees que el personal contratado establece los criterios estratégicos para definir una planificación eficiente para una gestión por resultados esperada? Fundamente su Respuesta
- Definitivamente no por cuanto la primera fase es la planificación estratégica partiendo de La realidad actual al futuro deseado en el escenario gestión por resultados para lo cual se contrata bienes y servicios y ente ellos recursos humanos

.....



4. ¿El presupuesto definido esta direccionado a las unidades para que puedan establecer una correcta fundamentación para el cumplimiento de la gestión por resultados? Fundamente su Respuesta
- El presupuesto definido aprobado esta instalado en las unidades ejecutoras formando parte de la programación de presupuestos por resultados de tal manera que se establece priorización y se desarrolla gestión por resultados.
-
-
-
-
5. ¿El personal establece una administración correcta de los recursos financieros en base a crear eficiencia en los resultados de la entidad?? Fundamente su Respuesta
- El personal que ejerce funciones de soporte administrativo tiene experiencia y es capacitado en el manejo de plataformas del Ministerio de Economía y Finanzas, MINSA, Y administra los recursos financieros en el marco normativo dirigidos al cumplimiento de los objetivos institucionales.....
-
-
-
-
6. ¿Se monitorea al personal para verificar el cumplimiento eficiente y eficaz del cumplimiento de metas para un mayor cumplimiento de la gestión por resultados? Fundamente su Respuesta
- Si se realizan evaluaciones trimestrales de cumplimiento de metas de programas presupuestales en el marco de presupuesto por resultados contribuyendo de esta manera a una gestión por resultados.
-
-
-
-
7. ¿Qué lineamiento y directiva o inclusión en la norma de contratación deberías incrementar para que las personas que ingresen a laboran a la entidad puedan generar mayor productividad y cumplimiento de funciones?
- REALMENTE LA NORMATIVIDAD ESTA DADA POR LOS ENTES RECTORES MAS AUN LINEAMIENTOS SE ESPERA TAN SOLO ACTITUD POSITIVA ,SER PROACTIVOS Y TOLERAR TRABAJAR A PRESION.....
-
-
-
-
8. ¿Cómo mejorarías la gestión por resultados que lineamientos tomarías en cuenta?
- ...Planificación tomando en cuenta la realidad actual para el futuro deseado
-

REGION LA LIBERTAD
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 Econ. Victoria A. Lizaso de CRUZ
 JEFE OFIC. DESARROLLO INSTITUCIONAL
 UTEB N° 8 TRUJILLO ESTE

Anexo 09: Base de datos de la investigación:

Contratación de Personal

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
E1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
E2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4
E3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
E4	2	2	3	2	2	2	5	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
E5	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	5
E6	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
E7	3	2	3	3	2	3	4	5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
E8	3	3	2	2	3	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5
E9	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4
E10	2	2	2	3	3	3	5	4	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	5
E11	3	2	3	2	3	2	5	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4
E12	2	4	2	2	3	5	5	5	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	5
E13	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
E14	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	5
E15	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3
E16	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3
E17	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3
E18	2	2	3	3	3	3	1	4	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	3
E19	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2
E20	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
E21	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
E22	1	1	2	1	5	5	3	3	5	2	1	1	1	2	1	5	2	1	3
E23	4	4	4	4	5	5	2	2	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3
E24	4	3	3	3	5	4	4	2	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3
E25	2	2	2	3	5	5	2	2	5	3	2	2	2	2	3	5	3	2	4

E26	4	3	3	4	5	5	3	2	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3
E27	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
E28	4	4	4	4	5	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
E29	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
E30	5	5	2	1	5	5	3	2	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	3
E31	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
E32	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
E33	4	5	4	5	4	3	4	5	2	2	2	3	3	4	4	3	4	5	4
E34	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3
E35	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
E36	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
E37	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
E38	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5
E39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E41	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
E42	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
E43	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
E44	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
E45	3	3	2	1	2	2	5	4	3	2	2	5	4	4	4	4	1	3	4
E46	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
E47	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
E49	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
E50	4	3	3	5	4	4	1	4	1	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3
E51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
E53	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4

E54	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3
E55	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5
E56	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
E57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E58	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
E59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
E60	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
E61	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
E62	4	5	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3
E63	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
E64	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5
E66	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
E67	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4
E68	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
E69	2	2	3	2	2	2	5	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
E70	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	5
E71	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
E72	3	2	3	3	2	3	4	5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
E73	3	3	2	2	3	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5
E74	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4
E75	2	2	2	3	3	3	5	4	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	5
E76	3	2	3	2	3	2	5	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4
E77	2	4	2	2	3	5	5	5	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	5
E78	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
E79	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	5
E80	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3
E81	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3

E82	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3
E83	2	2	3	3	3	3	1	4	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	3
E84	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2
E85	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
E86	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
E87	1	1	2	1	5	5	3	3	5	2	1	1	1	2	1	5	2	1	3
E88	4	4	4	4	5	5	2	2	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3
E89	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2

Gestión por resultados

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	5
E2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4
E3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4
E4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4
E5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3
E6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	4	4
E7	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2
E8	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
E9	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
E10	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	5	5	3	3	3
E11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	2	2	2
E12	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	5	4	4	2	2
E13	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2
E14	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	5	5	3	2	3
E15	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2
E16	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	2	2	2

E17	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2
E18	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	5	5	2	1	5	5	3	2	2
E19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3
E20	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
E21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
E22	2	1	1	1	2	1	5	2	1	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	5
E23	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
E24	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4
E25	3	2	2	2	2	3	5	3	2	2	2	2	3	5	2	2	2	3	5	5
E26	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5
E27	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
E28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
E29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
E30	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5
E31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E32	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
E33	4	3	3	5	4	4	1	4	1	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4
E34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E36	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
E37	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
E38	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4
E39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
E40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E41	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
E42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
E43	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
E44	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
E45	4	5	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E46	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
E47	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5
E49	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
E50	4	5	4	5	4	3	4	5	2	2	2	3	3	4	4	3	4	5	4	4

E85	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
E86	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
E87	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4
E88	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3
E89	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	4	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, EDILBERTO HORNA CLAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Contratación de personal y gestión por resultados en una Unidad Ejecutora de La Libertad, 2022.", cuyo autor es CHUQUIHUANCA MERINO CARMEN DALILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EDILBERTO HORNA CLAVO DNI: 19188343 ORCID: 0000-0002-5241-6003	Firmado electrónicamente por: EHORNAC53 el 11- 01-2023 22:53:49

Código documento Trilce: TRI - 0511873