



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de la incorporación y la ejecución del Plan Integral de la
reconstrucción con cambios, 2023

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

AUTOR:

Razo Huamani, Christian (orcid.org/0000-0002-0189-2288)

ASESORES:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

Dr. Ochoa Tataje, Fredy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

Dra. Gonzáles Huaytahuilca, Roxana Beatriz (orcid.org/0000-0001-7273-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria:

A mis padres, quienes han sido mi inspiración y apoyo inquebrantable a lo largo de mi vida. A mi familia, por su amor incondicional y comprensión. A mis amigos, por compartir este camino conmigo y brindarme momentos de alegría y aliento. A todos aquellos que, de una manera u otra, han dejado una huella en mi viaje académico y personal.

Agradecimiento:

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a los profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, cuya sabiduría, orientación y paciencia han sido fundamentales para el éxito de esta maestría. También agradezco a mis compañeros de clase por el intercambio de ideas, el compañerismo y el estímulo constante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la Incorporación y la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, 2023", cuyo autor es RAZO HUAMANI CHRISTIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

LIMA, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 16- 01-2024 11:24:02

Código documento Trilce: TRI - 0679278





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAZO HUAMANI CHRISTIAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la Incorporación y la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CHRISTIAN RAZO HUAMANI DNI: 41526536 ORCID: 0000-0002-0189-2288	Firmado electrónicamente por: CRAZOH el 03-12-2023 16:26:39

Código documento Trilce: TRI - 0679279

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Declaratoria de Autenticidad de Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad de autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación Tipo de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo:	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Técnicas Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Distribución de niveles de la gestión de la incorporación</i>	21
Tabla 2: <i>Distribución de niveles en dimensiones de la gestión de la incorporación</i>	22
Tabla 3: <i>Distribución de niveles de la ejecución del PIRCC</i>	23
Tabla 4: <i>Distribución de niveles en dimensiones de la ejecución del PIRCC</i>	24
Tabla 5: <i>Niveles de prueba de normalidad</i>	25
Tabla 6: <i>Relación de gestión de la incorporación y la ejecución del PIRCC</i>	26
Tabla 7: <i>Relación de proceso de selección y la ejecución del PIRCC</i>	27
Tabla 8: <i>Relación de la mejora continua y la ejecución del PIRCC</i>	28
Tabla 9: <i>Relación de la transparencia y la ejecución del PIRCC</i>	28

Índice de figuras

Figura 1: <i>Porcentajes de niveles de la gestión de la incorporación</i>	21
Figura 2: <i>Porcentajes de niveles en dimensiones de la gestión de la incorporación</i>	22
Figura 3: <i>Porcentajes de niveles de la ejecución del PIRCC</i>	23
Figura 4: <i>Porcentajes de niveles en dimensiones de la ejecución del PIRCC</i>	24

Resumen

El propósito fundamental de la presente investigación radica en establecer la relación entre la gestión de la incorporación y la ejecución del Plan Integral de la Reconstrucción con Cambios (PIRCC), 2023. Al mismo tiempo proporcionar recomendaciones para implementar mejoras en los procesos del sector público.

Este estudio se sustentó en un enfoque cuantitativo y básica del nivel descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra comprendió a 111 servidores públicos seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, y se utilizó la técnica de encuestas con instrumentos tipo cuestionarios.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 29% de los participantes evalúa la gestión de la incorporación como nivel moderado, mientras que el 28% sostiene que la ejecución del PIRCC alcanza un nivel alto. Los hallazgos destacan una correlación positiva moderada y significativa entre las variables mencionadas, evidenciada por un valor de p de 0.001 y un coeficiente de correlación de Rho de 0.612. En consecuencia, se valida la hipótesis de investigación alterna. Se sugiere al final implementar mejoras en las herramientas de gestión del subsistema de gestión del empleo, desde el proceso de selección hasta la desvinculación de personal, cuyos tienen una influencia relevante en la ejecución del PIRCC.

Palabras clave: *Proceso, Selección, Sector Público.*

Abstract

The fundamental purpose of the present research is to establish the relationship between the incorporation management and the execution of the Comprehensive Plan for Reconstruction with Changes (PIRCC), 2023. Simultaneously, providing recommendations to implement improvements in the processes of the public sector. This study was based on a quantitative and basic approach of the descriptive correlational level with a cross-sectional design. The sample consisted of 111 public servants selected through a simple random probabilistic sampling, and the survey technique with questionnaire-type instruments was employed.

According to the obtained results, 29% of the participants assess the incorporation management as a moderate level, while 28% assert that the execution of PIRCC reaches a high level. The findings highlight a moderate and significant positive correlation between the mentioned variables, evidenced by a p-value of 0.001 and a correlation coefficient (Rho) of 0.612. Consequently, the alternative research hypothesis is validated. It is recommended, in conclusion, to implement improvements in the tools of the employment management subsystem, from the selection process to personnel disengagement, which significantly influence the execution of PIRCC.

Keywords: *Process, Selection, Public Sector.*

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito global, se reconoce a los empleados de las organizaciones como un recurso valioso que requiere ser reconocido, empoderado y cultivado con el propósito de incrementar su rendimiento profesional. De ahí radica la relevancia de la gestión de la incorporación en las organizaciones.

Perez y Flores (2022) indicaron que, en América Latina se presenta una debilidad en la aplicación del principio de mérito como resultado de la coexistencia de dos corrientes aparentemente incompatibles: el nepotismo, que implica la asignación arbitraria de cargos de confianza con sus consiguientes abusos, y un servicio civil aún en sus primeros pasos, que favorece la inestabilidad laboral y la injerencia del ámbito político.

Nebot (2019) llega a la conclusión de que la administración de personal en el ámbito público debe adaptarse constantemente a medida que las políticas y servicios públicos se vuelven más complejos, y también a los cambios sociales y tecnológicos. Estos aspectos se consideran fundamentales y aseguran una gestión de alto calibre. En cualquier nación, sin importar su extensión geográfica o nivel de desarrollo, surgen retos similares relacionados con la dirección del capital humano en el ámbito público.

En contexto de la incorporación de personal, los Recursos Humanos (RRHH) consideran los métodos de selección de empleados en la contratación del sector público como una herramienta esencial.

Además, es fundamental que los organismos públicos dispongan de herramientas para evaluar el rendimiento, identificar áreas prioritarias para la formación y ofrecer orientación personalizada para el desarrollo de trayectorias profesionales, permitiendo a los empleados públicos alcanzar su máximo potencial, como señala (Nebot, 2019).

A nivel del país, la gestión pública enfrenta diversos desafíos internos y externos, como factores políticos, presupuestarios y sociales. Cada uno de estos elementos ejerce su influencia en los diversos subsistemas de una entidad, generando un efecto significativo tanto en el procedimiento de toma de decisiones

como en la percepción tanto de los empleados internos como de los ciudadanos. En el contexto peruano, los desastres naturales representan un tema de estudio y debate relevante debido a su impacto y relevancia. Esto se debe a que el país, dadas sus características geográficas, se encuentra propenso a experimentar fenómenos naturales al ubicarse en la órbita de calor del Océano Pacífico. Además, presenta una alta susceptibilidad sísmica y está expuesto a inundaciones, según lo indicado por Blaikie (1996, p.30).

Con el propósito de encontrar una solución eficaz y abordar los impactos generados por el fenómeno El Niño Costero (FENC), se establece de manera temporal y excepcional la creación de la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios (ARCC), conforme a lo dispuesto por la Ley 30566 y aprobado mediante el D.S. N° 091-2017-PCM (El Peruano, 2017). Esta entidad asume la responsabilidad de liderar, concebir, implementar y supervisar una estrategia integral de restauración con el fin de recuperar las infraestructuras afectadas, a través de la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios (PIRCC).

En el ámbito local, esta situación implica que cada organización debe adaptarse a cualquier coyuntura, planificando de forma adecuada e implementando herramientas y políticas, que conlleven a una solución integral para darle solución a los daños causados en las 13 regiones afectadas por el FENC considerando para cada zona un menor o mayor grado de prevención, contando con la participación necesaria de las autoridades en diversas localidades con la finalidad de lograr la reconstrucción de obras (Gestión, 2019).

El avance de los propósitos y estrategias gubernamentales, tales como el PIRCC, se ve moldeado por una diversidad de elementos ambientales y organizativos presentes en cualquier contexto laboral (Ortiz, 2021).

Considerando lo expuesto previamente, la implementación del PIRCC se ve afectada por estas circunstancias, tomando en cuenta el contexto político y el presupuesto asignado anualmente tanto para proyectos como para la contratación de personal que contribuirá a alcanzar los objetivos del PIRCC. En consecuencia, el fin del presente estudio radica en analizar la influencia de la gestión de la incorporación de personal en la ejecución del PIRCC durante el periodo

correspondiente a 2023.

El problema general se expresa de la siguiente manera: ¿Cuál es la correlación entre la gestión de la incorporación y la ejecución del PIRCC, 2023?

Los problemas específicos de esta investigación son: ¿Cuál es la relación entre el nivel de la ejecución del PIRCC, 2023 y los niveles de las dimensiones de la gestión de la incorporación, como son el proceso de selección de personal, mejora continua y la transparencia?

Esta investigación encuentra su justificación en múltiples aspectos. Desde una perspectiva teórica, se respalda al incorporar diversas teorías relacionadas con las variables en análisis, lo que proporciona una perspectiva más profunda sobre la relevancia de la gestión de la incorporación. En un entorno práctico, su propósito radica en evaluar la conexión que existe entre las dimensiones de las variables asociadas con la gestión de la incorporación y la ejecución del PIRCC, lo que contribuirá a la creación de un instrumento de medición para evaluaciones futuras.

Además, desde una perspectiva metodológica, se emplea un enfoque cuantitativo junto con la técnica de encuestas para verificar la fiabilidad y validez de las variables, lo que en última instancia mejorará la gestión de la incorporación en la ARCC, y desde la perspectiva social se justifica, dado que al identificar la correlación entre las variables y al sugerir mejoras en los procedimientos, se pretende favorecer a las poblaciones de 13 regiones del Perú.

Se tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel de gestión de la incorporación y el nivel de ejecución del PIRCC, 2023. Donde se desprendieron objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el nivel de ejecución del PIRCC y cada uno de los niveles de las dimensiones de la gestión de la incorporación: procesos de selección de personal, mejora continua y transparencia.

En esta investigación, se establecen diferentes hipótesis que se categorizan de la siguiente manera: la hipótesis principal plantea que existe una relación significativa entre la gestión de la incorporación y la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios (PIRCC) en el año 2023.

Las hipótesis específicas, por su parte, sugieren que existe una relación

significativa entre el nivel de ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios en 2023 y cada uno de los niveles de las dimensiones, tales como el proceso de selección, mejora continua y transparencia.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio ha llevado a cabo una revisión minuciosa de fuentes nacionales e internacionales que tratan sobre la importancia de gestionar el proceso de incorporación en entidades del sector público, y cómo esto incide en la consecución de los fines concretos de cada entidad.

A nivel nacional, se emplearon siete estudios de investigación vinculados a la gestión de la incorporación, comenzando por Franco (2020) que consideró los fundamentos teóricos de la gestión de personal, para considerar a los colaboradores de una entidad con la capacidad de crear valor, con eficacia y que signifique una ventaja competitiva a la institución que pertenece. En esa perspectiva la Gestión del Talento Humano (GTH) va enfocado al desarrollo, evaluación y retención de personal, consideran la admisión de personal o integración de la visión en búsqueda del cumplimiento del objetivo institucional.

Chávez (2018) concluyó la importancia de una gestión efectiva del personal para mejorar el desempeño laboral en el área de urgencias, analizó la vinculación entre la administración de recursos humanos y el desempeño en los colaboradores de enfermería en el área de urgencias del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Utilizó un enfoque deductivo no experimental, aplicado a 110 empleados. Los resultados demostraron una correlación significativamente alta con un Rho igual 0.719. Además, se encontró una relación significativamente positiva y alta entre la administración del personal y el rendimiento de las enfermeras de urgencias en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

En relación con la dimensión del proceso de selección, Elvin (2022) afirmó que se observa una correlación positiva entre las variables vinculadas a los procesos de selección y el cumplimiento de los objetivos presupuestarios. Además, se identifica que la dimensión de la ejecución contractual tiene un bajo rendimiento, con un descenso del 53%, principalmente debido a la falta de programación y a la falta de puntualidad en los procesos de selección. Por consiguiente, este refleja la importancia de un correcto desarrollo de la planificación de puestos en coordinación con cada área usuaria dentro de una organización la cual debe ir acorde al plan institucional ya sea el POI o el presupuesto asignado a través de la Ley de

presupuesto anual, donde se asigna a cada entidad un presupuesto particular destinado a lograr metas y objetivos específicos durante un período determinado.

Panduro y Lopez (2021) se enfocaron en evaluar el proceso de selección de personal en roles administrativos y su impacto en el progreso organizacional de la dirección regional de Madre de Dios. que el éxito de la gestión institucional está directamente relacionado con la fuerza laboral, Indicando que la selección de personal inadecuado para el cargo puede ser una de las causas que expliquen el logro o fracaso de una institución o en la incapacidad para anticipar las necesidades de personal en diversos contextos situacionales. En consecuencia, resaltaron la importancia de la organización de fuerza laboral en una entidad. De la misma manera, destacaron que contar con una dotación de personal planificada de manera adecuada representa una ventaja competitiva que debe alinearse con el Plan Institucional de la organización.

Del Castillo (2017) estudió la correlación entre la GTH y el desempeño laboral, utilizando un enfoque correlacional de nivel básico. La muestra estuvo compuesta por 82 colaboradores del área administrativa de un municipio. Los hallazgos de este estudio indicaron una asociación directa entre ambas variables, respaldada por un Rho de 0.775 y un nivel de significancia de $p= 0.000$.

Vásquez (2021) concluye que en el centro educativo local del Alto Amazonas - 2021 existe una relación significativa entre los procesos de selección y los perfiles de puestos. Asimismo, se observa que estos perfiles no se reflejan de manera apropiada en los documentos de gestión de la institución. Se destaca que a medida que se perfecciona la fase de preparación, también mejora la elaboración de los perfiles de los puestos. Esto subraya la importancia de que las organizaciones tengan un entendimiento claro de las regulaciones actuales y su aplicación en la documentación administrativa. A nivel nacional, la Resolución Ejecutiva N° 315-2017-SERVIR/PE (2017) indica que el procedimiento de selección constituye una componente esencial de la gestión dirigida a integrar individuos calificados en una organización.

La Resolución N° 313-2017-SERVIR/PE (2017), este aspecto se refiere a la formación académica formal del candidato en relación con la profesión que ejerce, y esta formación debe coincidir con los requisitos detallados en el perfil del puesto

En otras palabras, la formación académica deberá guardar relación o afinidad con la materia o función que desempeñará dentro de un entorno laboral.

A continuación, se analiza los estudios internacionales como el de Parrales et al. (2022) que plantean un modelo de mejora destinado a optimizar el proceso de selección de personal mediante la incorporación de principios éticos en los procedimientos de concursos públicos en Ecuador. Este modelo podría incorporar uno o varios indicadores, como: a) competencia profesional en la supervisión, b) variables imparciales en el control, c) confiabilidad, d) confidencialidad, e) privacidad, f) variables equitativas en la orientación, g) coherencia en la gestión, h) comunicación precisa y i) corrección. Además, se destaca la importancia de garantizar el uso de herramientas de evaluación confiables, con requisitos de puestos claramente definidos mediante un análisis adecuado de las necesidades de cada área usuaria. Asimismo, se enfatiza en proporcionar transparencia e igualdad de oportunidades, asegurando la pronta atención de las solicitudes de apelación de los postulantes en cualquier etapa del proceso de selección.

Bert y Joost (2019) examinaron la conexión entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en organizaciones tanto gubernamentales como privadas en los Estados Unidos. Emplearon un diseño de estudio correlacional y analizaron una muestra compuesta por 31 organizaciones. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada de 0.574 entre las variables en cuestión. La conclusión a la que llegaron es que a medida que la calidad de la planificación estratégica mejora, se observa una mejora correspondiente en el rendimiento laboral.

Holguin (2021) se enfocó en esclarecer la conexión entre la GTH y la satisfacción laboral de los colaboradores. En la actualidad, se nota con un marcado interés que las organizaciones buscan incorporar a profesionales competentes en su capital intelectual, capaces de afrontar los desafíos significativos que se perfilan en este entorno de cambios, abarcando aspectos económicos, sociales, políticos,

entre otros. Estos factores inciden de manera considerable en el desempeño eficaz de las organizaciones, y en última instancia, producen resultados favorables mediante decisiones apropiadas. Los hallazgos revelaron una relación significativa entre las variables, respaldada por un PVALOR de 0.000, que es inferior a 0.05.

Omotunde y Alegbeleye (2021) evaluaron las diversas prácticas de GTH y su impacto en las funciones desempeñadas en una biblioteca estatal en Nigeria. Se empleó un diseño de investigación cuantitativa correlacional, involucrando una muestra de 277 empleados. Como resultado, se determinó que el nivel de desarrollo laboral promedio del personal de la biblioteca es del 63%, y se encontró un PVALOR de 0.000, significativamente menor a 0.05.

López (2017) destaca que el perfil profesional de un puesto representa un factor crucial, donde la educación formal del individuo debe estar en sintonía con el ámbito de desarrollo profesional correspondiente.

Elizondo y Román (2019) subrayaron la relevancia de contar con un manual de puestos que indique los requisitos mínimos para cada tipo de posición. Este manual resultaría útil tanto en la creación de perfiles como, especialmente, en la evaluación durante la etapa de selección. En este punto, la evaluación se realiza en función de las habilidades y actitudes, con el objetivo de determinar si un candidato cumple con dichos criterios. Es importante destacar que, a nivel nacional, este proceso debe llevarse a cabo considerando el marco legal correspondiente.

Los procesos de selección abarcan una serie de acciones destinadas a identificar a individuos con las habilidades y experiencia requeridas para llevar a cabo las funciones del puesto de manera eficiente. Es crucial ejecutar este proceso de manera eficaz para garantizar que los perfiles solicitados satisfagan las necesidades actuales de cada área de la organización, en aras del beneficio de la ciudadanía, según la Resolución N° 313- 2017- SERVIR/PE (2017).

El marco epistemológico de esta investigación se basa en una estructura conceptual que proporciona la base teórica y filosófica, que para este caso se enmarca dentro de un paradigma interpretativo, ya que busca comprender y analizar las relaciones complejas entre la gestión de la incorporación y la ejecución del PIRCC desde una perspectiva contextual y situacional. Se explorará cómo la

eficacia de las dimensiones de la variable de gestión de la incorporación puede influir en la preparación y capacidad del personal para ejecutar de manera efectiva el PIRCC.

Considerando la teoría de la variable gestión de la incorporación, y su amplio contexto dentro de la gestión de Recursos Humanos, se tiene a Becker (1964) quien define al capital humano como la inversión dada en forma de educación para generar una tasa de rendimiento sustancial a través de mayores ingresos para los individuos directamente involucrados, y como un activo estratégico para la organización, mientras que para Van Maanen (1979) se centró en el proceso mediante el cual los individuos se integran en una organización, explorando cómo aprenden y se ajustan a la cultura organizativa, en base a la teoría de socialización organizacional.

Dentro de este contexto, Chatman (1989) destacó la importancia de entender cómo la compatibilidad entre las expectativas del empleado y la realidad organizativa afecta el proceso de incorporación, mientras que Meyer et al. (2002) se centraron en el desarrollo de un fuerte compromiso emocional y psicológico desde las primeras etapas del empleo, esta teoría destaca la conexión profunda entre los empleados y la organización y Bauer (2011) considera la incorporación como un proceso continuo y dinámico, yendo más allá de la fase inicial y explorando el desarrollo a lo largo del tiempo.

Robbins (2019) se enfocó en cómo el comportamiento individual y grupal influye en el rendimiento organizativo, esta teoría examina factores psicológicos y sociales que afectan el comportamiento en el trabajo, mientras que Coyle-Shapiro y Conway (2005) se enfocaron en la relación entre empleados y organización, esta teoría resalta la reciprocidad y la construcción de confianza desde el inicio.

Haslam y Ellemers (2005) examinaron cómo la identificación de los empleados con la organización impacta en su proceso de incorporación, esta teoría destaca la importancia de la conexión emocional, Wright (2001) desde una perspectiva estratégica, esta teoría considera a los empleados como recursos valiosos que pueden proporcionar ventajas competitivas sostenibles a la organización y Fiedler (1967) sostuvo que no hay un enfoque único para gestionar empleados, esta teoría destaca que las estrategias de gestión deben adaptarse al

contexto y las circunstancias organizativas.

Continuando con las teorías de la segunda variable, es importante mencionar que la misión de la ARCC es la de implementar el PIRCC, es así que se ha analizado las teorías de la Misión en una entidad pública.

Para Arnstein (1969) es la necesidad de incluir la voz de los ciudadanos en la definición de la misión gubernamental para asegurar representación y legitimidad, por su lado Frederick (1960) destacó la responsabilidad de las organizaciones del sector público en abordar problemas sociales, alineando la misión con el bienestar público, Bryson (1995) destacó la importancia de una misión claramente establecida y orientada hacia el futuro como referencia para la toma de decisiones en el sector público, mientras que Ansell y Gash (2008) la definió como abordar la alineación de objetivos y metas entre actores gubernamentales y no gubernamentales para abordar desafíos complejos de manera conjunta.

Hatry (1999) se enfocó en medir el impacto y los resultados, esta teoría busca garantizar que la misión se traduzca efectivamente en acciones tangibles, Rhodes (1996) destacó la importancia de una gobernanza efectiva, esta teoría aborda cómo la misión se puede traducir en acciones concretas, Osborne y Brown (2005) argumentaron que la misión puede fomentar la innovación en la entrega de servicios públicos, permitiendo adaptarse a desafíos en evolución continua, para Bass y Riggio (2006) consideraron que un liderazgo transformacional es esencial para traducir la misión en acciones concretas, inspirando y motivando al personal y Van de Ven, Poole (1995) abordaron la necesidad de que la misión sea adaptable a medida que cambian las circunstancias, permitiendo la flexibilidad en la consecución de objetivos gubernamentales y Emerson et al. (2012) destacaron la importancia de la colaboración entre sectores para lograr una misión compartida y abordar desafíos complejos de manera efectiva.

En cuanto a las dimensiones examinadas en este estudio, la primera es el procedimiento de selección de personal en el ámbito público se configura como un conjunto organizado de etapas y procedimientos utilizados para identificar, evaluar

y elegir a los candidatos más adecuados para ocupar puestos dentro de las organizaciones gubernamentales (Simon, 1947).

Considerando lo expuesto por la RS N° 315-2017- SERVIR/PE (2017). Esta dimensión cuenta con la etapa preparatoria, convocatoria y reclutamiento seguida de la evaluación. La primera se refiere a todas las acciones realizadas para dar inicio al proceso a través de una convocatoria pública, seguido de la convocatoria y reclutamiento que engloba todas las actividades llevadas a cabo con el propósito de comunicar de manera efectiva las oportunidades laborales y atraer a posibles candidatos.

La última etapa de esta dimensión sería la evaluación, que en base a la RS N° 315- 2017- SERVIR/PE (2017), aquellos postulantes que han obtenido la condición de “califica” durante la etapa de convocatoria y reclutamiento, pasan a ser llamados candidatos. Estos deben someterse a evaluaciones diseñadas para medir su idoneidad para el puesto. En la actualidad SERVIR en su función de entidad reguladora, autoriza a las instituciones para llevar a cabo evaluaciones, tanto aquellas de carácter obligatorio, como la evaluación curricular y la entrevista personal, como también las opcionales, que podrían incluir la evaluación de conocimientos o psicológica, entre otras.

La segunda dimensión es la mejora continua, la cual concentra su atención en el proceso, ya que, al perfeccionar este elemento, se logra una mejora consecuente en los resultados, también implica una evaluación constante del uso eficiente de los recursos, incorporando aspectos como la cultura y los valores organizacionales, así como realizar un análisis constante de los procesos es fundamental, ya que cualquier error en alguno de ellos puede generar resultados insatisfactorios. Además, es importante recibir retroalimentación de forma regular para respaldar este proceso de evolución (Laguna, 2019).

Tirado (2022) estableció la conexión entre la mejora continua y la transparencia en la gestión pública del Departamento de Defensa Civil de la Municipalidad de Chiclayo. El diseño del estudio fue correlacional, de naturaleza no experimental y de corte transversal. La población de interés comprendió 18 funcionarios públicos y 123,922 residentes de Chiclayo, con una muestra censal

aplicada a la primera población (18 funcionarios) y una muestra de 383 ciudadanos obtenida de la segunda. La metodología empleada consistió en encuestas, respaldadas por dos cuestionarios como instrumentos de medición, cuyos resultados se ve respaldada por un $r=0.881$ (Spearman), con un nivel de significancia de 0.00 (valor "P" < 0.05).

Palomino (2023) determina que en la gestión de la Municipalidad Provincial de Tarma durante el año 2022 se estableció una conexión estadísticamente significativa entre la auditoría operativa y el proceso de mejora continua. La metodología empleada en este estudio fue de naturaleza cuantitativa básica, con un diseño no experimental de carácter transversal, descriptivo y correlacional. La población y muestra abarcaron a 50 empleados, a quienes se les administró una encuesta utilizando un cuestionario como medio de recopilación de datos. El análisis de hipótesis a través del Rho indica una correlación positiva moderada entre la auditoría operativa y la mejora continua, con un Rho de 0.511 y $p=0.000 < 0.05$, respaldando de manera concluyente la hipótesis general.

La última dimensión es el nivel de la transparencia, la cual implica un proceso dinámico que va más allá de la simple divulgación de información, sino se centra en la apertura proactiva, la claridad en las decisiones, y la participación ciudadana, buscando no solo informar, sino también fortalecer la rendición de cuentas y la legitimidad institucional. En este enfoque, la transparencia se considera fundamental para mejorar la eficacia y la confianza en las instituciones públicas. Esto implica una gobernanza más sólida y democrática, que a su vez puede mejorar la calidad de la toma de decisiones y fortalecer la legitimidad de las instituciones públicas. Perez (2022) estudió la correlación entre el Control Previo y la Transparencia de Gestión en una entidad pública de Lima durante el año 2022. El enfoque utilizado fue de naturaleza cuantitativa y se aplicó un diseño no experimental de nivel relacional.

La técnica utilizada fue el censo, empleando dos cuestionarios como instrumentos. La población estudiada comprendió 54 funcionarios, y los resultados revelaron coeficientes de fiabilidad excelentes para ambas variables: 0.766 para Control Previo y 0.741 para Transparencia de Gestión. Se observó que el 77.8% de los participantes evaluaron positivamente el Control Previo, mientras que un 13%

atribuyó un nivel medio a la Transparencia. La conclusión del estudio indica que los instrumentos evaluados revelan una correlación positiva sustancial, con un Rho de 0.572, sugiriendo que la presencia de un Control Previo tiende a asociarse con una elevada Transparencia de Gestión.

Según Silva (2021) ha investigado con un enfoque cuantitativo, usando un diseño no experimental, de corte descriptivo correlacional para determinar la relación positiva con un Rho de 0.542 entre el gobierno electrónico y la transparencia en la Municipalidad Distrital de La Victoria durante el año 2020. Aunque se ha observado un impacto positivo del gobierno electrónico en la sociedad y entre los funcionarios públicos, con resultados de 69% y 63% de los encuestados que resaltan la importancia y aceptación de las variables, se destaca la preocupante falta de conocimiento de la legislación sobre transparencia y acceso a la información pública. Esta falta de conocimiento, considerada como un dilema importante, plantea desafíos significativos en el cumplimiento del papel dinámico que el estado debe desempeñar en la sociedad actual.

III. METODOLOGÍA

Este estudio de investigación ha adoptado una orientación cuantitativa, fundamentada en la utilización de datos numéricos para la obtención de resultados. Valderrama (2019) sostiene que optar por un enfoque cuantitativo orienta a los investigadores hacia un análisis que requiere un método específico para recopilar datos y verificar hipótesis y análisis estadísticos en relación con el problema de investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La modalidad empleada es de tipo básica y se fundamenta en la confirmación exclusiva de teorías mediante los resultados obtenidos. De acuerdo con Cazau (2007), un estudio de naturaleza básica parte de una interrogante preexistente, buscando así expandir el conocimiento sobre la variable en estudio. Se distingue por ser una investigación respaldada por la curiosidad científica.

Diseño de investigación

En cuanto al diseño empleado, se eligió un enfoque no experimental, en línea con la indicación de Salgado (2018). La elección de un diseño no experimental implica la observación mediante el uso de instrumentos, sin intervenir en el comportamiento de los individuos que componen la muestra.

Este estudio tiene un enfoque transversal, lo que significa que se realizó una única medición en un momento específico en el tiempo. El propósito principal es describir las relaciones entre las variables. Según Sánchez et al. (2018), esto se refiere a la realización de una encuesta en un instante dado, ya que las percepciones pueden variar a lo largo del tiempo.

Este análisis se adhiere a un enfoque descriptivo correlacional, con el propósito de explorar los grados de interrelación entre los elementos fluctuantes. Según Sánchez et al. (2018) la realización de análisis estadísticos se vuelve imperativa para discernir las relaciones entre variables fundamentadas en observaciones concretas.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Gestión de la Incorporación

Definición conceptual

La Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE (2014) define la gestión de la incorporación como un proceso que engloba la dirección y aplicación de directrices, procesos y herramientas relacionadas con la integración y adaptación de nuevos empleados civiles a la institución. Este conjunto de procedimientos incluye la selección de personal, la vinculación, la inducción y el período de prueba.

En el proceso de selección de personal, se busca elegir a la persona más idónea para un cargo, teniendo en cuenta sus méritos. Es fundamental que este proceso sea transparente y proporcione igualdad de oportunidades a todos los candidatos.

El proceso de vinculación se trata de establecer de manera formal la relación laboral entre el recién contratado y la organización. Esto implica la utilización de un contrato estandarizado que ha sido previamente aprobado por la institución para cumplir sus metas y requisitos.

El tercer aspecto de la gestión de la incorporación se enfoca en la orientación, que está sujeta a regulaciones internas que cada entidad debe definir, como los planes y registros de inducción.

Finalmente, la cuarta fase está asociada con el período de prueba, donde se evalúa si el recién incorporado se ha integrado satisfactoriamente a la organización. En este punto, las instituciones deben generar un documento de evaluación particular.

Definición operacional

La gestión de la incorporación en el ente gubernamental es el grupo de estrategias, políticas y procedimientos diseñados para facilitar una transición exitosa de nuevos empleados al entorno gubernamental, garantizando su alineación con los objetivos de la organización y el cumplimiento de normativas específicas. Esto se logra a través de la administración del proceso de selección, aplicando mejoras y desarrollo continuo en los diversos procedimientos, Para analizar estas dimensiones, se utilizaron nueve indicadores, una escala de medición ordinal tipo

Likert y un cuestionario de 21 ítems para la recopilación de datos.

3.2.2. Variable 2: La ejecución del PIRCC

Definición conceptual

El PIRCC constituye un plan detallado que establece los objetivos, principios y estrategias para mejorar o restaurar la infraestructura afectada por desastres naturales en Perú, especialmente en respuesta al fenómeno climático denominado "El Niño Costero" en 2017, que afectó la región costera del país. El objetivo principal del PIRCC es recuperar el bienestar de las comunidades impactadas en 13 regiones y prevenir posibles daños futuros. Su enfoque se centra en sectores cruciales como la agricultura, educación, saneamiento, salud, transporte y vivienda.

El PIRCC fue ratificado y establecido a través del Decreto Supremo N° 091-2017- PCM, contemplando aproximadamente 11,500 intervenciones con un presupuesto global que excedió los 27 mil millones de soles. Para cada intervención específica, se determinó un costo de referencia, y la ejecución correspondiente fue asignada a la respectiva Unidad Ejecutora (UE) (RCC, 2017).

Definición operacional

Se han identificado tres elementos fundamentales para darle operatividad a la variable asociada con la implementación del PIRCC: la planificación estratégica del PIRCC, el desarrollo económico y el empleo, y el valor social.

Se tomaron en cuenta estas dimensiones y se definieron siete indicadores. Para recopilar datos, se utilizó una escala de medición ordinal tipo Likert y un cuestionario con 16 preguntas.

3.3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1. Población:

Este estudio abarcó a 559 empleados públicos que integran la ARCC. La población se caracteriza como un conjunto de individuos que cumplen con los criterios establecidos en la investigación y constituyen el foco de atención en el estudio (Ñaupas et al., 2018)

Criterios de inclusión: Se incluyeron tanto los empleados con contratos vigentes como el administrativo y operativo que trabaja en la sede de Lima de la ARCC. Este grupo de personas constituyó el 40% del total.

Criterios de exclusión: Fueron excluidos del análisis aquellos empleados que se encuentran en períodos de vacaciones activos y licencias, ya sean remuneradas o no. De manera similar, no se tomó en cuenta a los colaboradores fuera de la sede de Lima, representando esto el 60% restante de la población total.

3.3.2. Muestra:

El grupo de individuos elegidos de una población más grande con el fin de hacer suposiciones sobre toda la población basándose en los resultados obtenidos (Frankfort-Nachmias y Nachmias, 2008).

En el contexto de esta investigación académica, se consideró un grupo de 111 empleados de la ARCC (consultar el anexo 3).

3.3.3. Muestreo:

En línea con la visión de Carrasco (2010), se hace referencia a un conjunto de técnicas probabilísticas que simplifican la selección de una muestra. Ya que en esta investigación todos los participantes tienen igual probabilidad de ser escogidos, se aplicó el procedimiento de muestreo aleatorio simple.

3.3.4. Unidad de análisis:

Se analizó a los servidores públicos de trabajan en la ARCC.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas

La encuesta fue técnica de recolección de datos y de esta forma se obtuvo información de las dos variables. Para Ortiz (2003) una técnica hace referencia a un conjunto de reglas y operaciones para las herramientas de procesamiento que facilitan a las personas utilizar métodos.

Instrumentos

Se empleó un conjunto de cuestionarios específicos para cada variable. Para Valderrama (2019) destaca que el enfoque del formulario (cuestionario), se presenta como una herramienta sencilla y fácil de comprender, diseñada para

recopilar información concisa que incluye instrucciones claras para obtener los datos.

En referencia, sobre la variable gestión de la incorporación, su medición se llevará a cabo aplicando un cuestionario de 21 ítems distribuidos entre las 03 dimensiones de la variable. Se empleará un cuestionario de 16 ítems, distribuidos en tres dimensiones, para evaluar la variable de ejecución del PIRCC.

Validez

Valderrama (2019) determinó que la validez del contenido del cuestionario se evalúa a través de la opinión de expertos en el campo. Por lo tanto, se confirma la utilización de los instrumentos para lograr los fines de la investigación y facilitar la medición de los resultados.

Para determinar la validez, se llevó a cabo una evaluación realizada por tres expertos en investigación y gestión pública, vinculación e inversión pública. Estos especialistas analizaron los instrumentos y brindaron comentarios directos para mejorar las respuestas. Al finalizar, se obtuvo la validez de ambos instrumentos, cada uno con la firma de los respectivos expertos.

Confiabilidad

Cuando existe una continuidad en los resultados de la herramienta, evidenciando su estabilidad temporal y su coherencia entre usuarios., se considera confiable (Ñaupas et al., 2014). Por lo tanto, se sugiere realizar una evaluación preliminar con 15 empleados de la ARCC que no formaron parte de la muestra inicial de la investigación. Posteriormente, se realizará un análisis estadístico de los datos para evaluar la confiabilidad de la herramienta.

Dentro de este escenario, se propone realizar una evaluación inicial con 15 empleados de la ARCC que no fueron incluidos en la muestra inicial de la investigación. Luego, se realizará un análisis de los datos estadísticos para determinar la confiabilidad de la herramienta.

Se calculó el coeficiente alfa de Cronbach (α) para evaluar la confiabilidad de la gestión de la incorporación y la ejecución del PIRCC. Los resultados mostraron un valor de 0.734 para la gestión de la incorporación y 0.720 para la ejecución del

PIRCC.

Para llevar a cabo este cálculo, se utilizó el software Excel 2007 utilizando los datos obtenidos que contenían los valores de la escala Likert. En síntesis, se desprende de los resultados que ambas variables poseen una confiabilidad aceptable.

3.5. Procedimientos

El proceso de investigación se inicia con la recopilación de datos, la cual se lleva a cabo mediante la utilización de los instrumentos apropiados que serán administrados a los colaboradores de la ARCC. En este contexto, se solicitará la colaboración voluntaria de los trabajadores.

Además, se han gestionado los permisos necesarios con las áreas competentes de la ARCC para ejecutar la implementación de los instrumentos. Con respecto a la encuesta, se enfatiza la importancia de que los trabajadores respondan a las preguntas de manera adecuada y con sinceridad.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio utilizó análisis estadísticos, tanto descriptivos como inferenciales. Para la inferencia, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar las hipótesis planteadas. Además, se utilizaron tablas y gráficos para visualizar los resultados obtenidos.

Según Hernández et al. (2016) los resultados presentados se respaldaron en la información analizada estadísticamente utilizando el software SPSS. El objetivo fue examinar y validar las hipótesis planteadas.

Para realizar el análisis y validar las hipótesis planteadas, se utilizó la versión 2.3.28 del software JAMOVI. Se aplicaron técnicas específicas para obtener los valores de "Rho Spearman" y "PVALOR" para cada variable y dimensión.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación, se han seguido las directrices proporcionadas por el asesor y se han respetado las pautas establecidas por la institución universitaria. El estudio de investigación puso énfasis en la importancia de abordar la investigación

de manera respetuosa hacia las perspectivas y juicios de los participantes.

Se brindó una atención especial a la revisión de las citas y a la consideración de las teorías, enfoques y conceptos que respaldaron el desarrollo de la investigación. Además, se siguieron los procedimientos apropiados para obtener las autorizaciones necesarias que posibilitaron la interpretación y evaluación de la información recopilada con el objetivo de evaluar las hipótesis planteadas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Se empleó la versión 2.3.28 del software JAMOVI, considerando una herramienta que facilite el análisis de la información.

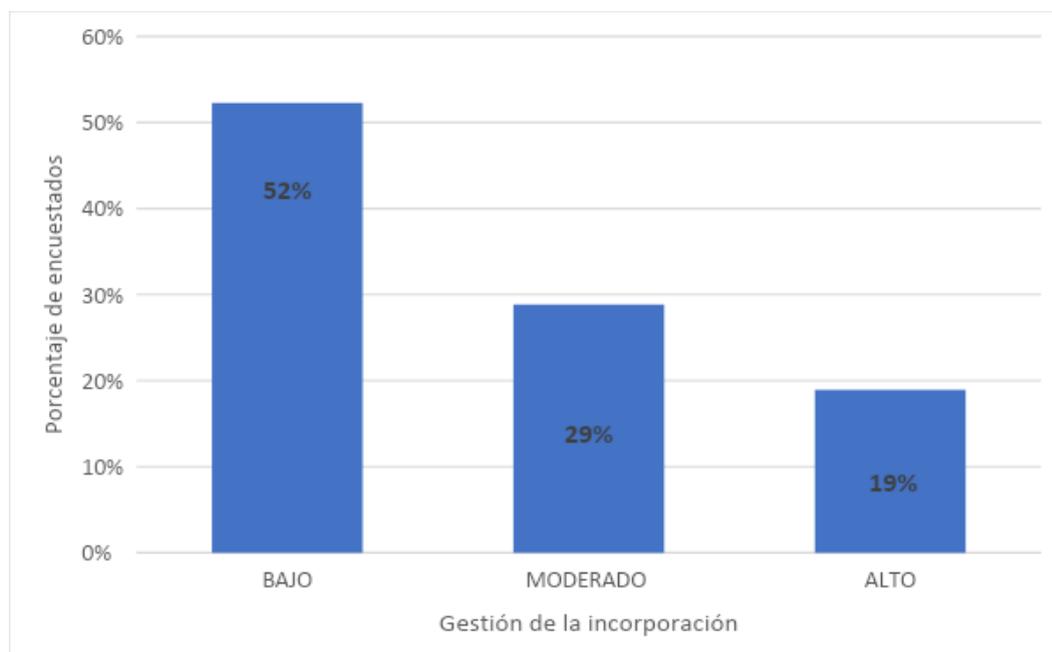
Tabla 1

Distribución de niveles de la gestión de la incorporación.

Nivel	Frecuencia	%
ALTO	21	19%
MODERADO	32	29%
BAJO	58	52%
Total	111	100%

Figura 1

Resultados reflejados en porcentajes sobre los niveles de gestión de la incorporación.



En la Tabla 1 y la Figura 1, se evidencia que el nivel bajo prevalece con el mayor porcentaje, alcanzando un 52%. Por otro lado, el nivel moderado comprende un 29% y el nivel alto representa un 19%. Estos hallazgos indican que la

gestión de la incorporación tiene una influencia limitada en la ejecución del PIRCC.

Además, se realizaron análisis de datos para los tres componentes del estudio.

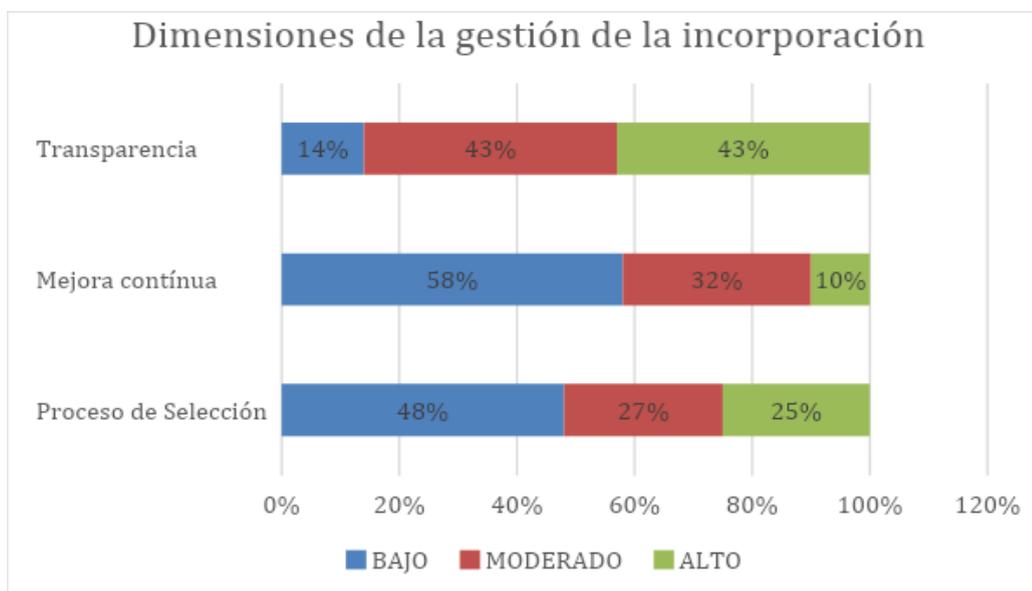
Tabla 2

Distribución de niveles de las dimensiones de la gestión de la incorporación.

Niveles	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Proceso de Selección	53	48%	30	27%	28	25%	111	100%
Mejora continua	65	58%	35	32%	11	10%	111	100%
Transparencia	16	14%	48	43%	47	43%	111	100%

Figura 2

Los porcentajes de niveles de las dimensiones de la gestión de la incorporación se visualizan en la siguiente gráfica.



Los resultados sugieren una tendencia hacia percepciones menos favorables en las dos primeras dimensiones, mientras que en la dimensión de transparencia se evidencia una inclinación hacia niveles moderados y altos. Es notable que más del 43% de los participantes considera que la gestión de la incorporación guarda una relación significativa con la ejecución del PIRCC, y la perciben en un rango que abarca desde moderado hasta alto. Este resultado refuerza la importancia de abordar y fortalecer las áreas identificadas como críticas, tales como el proceso de selección y la mejora continua, dimensiones importantes para optimizar la efectividad de la gestión de la incorporación y su impacto en la ejecución del PIRCC.

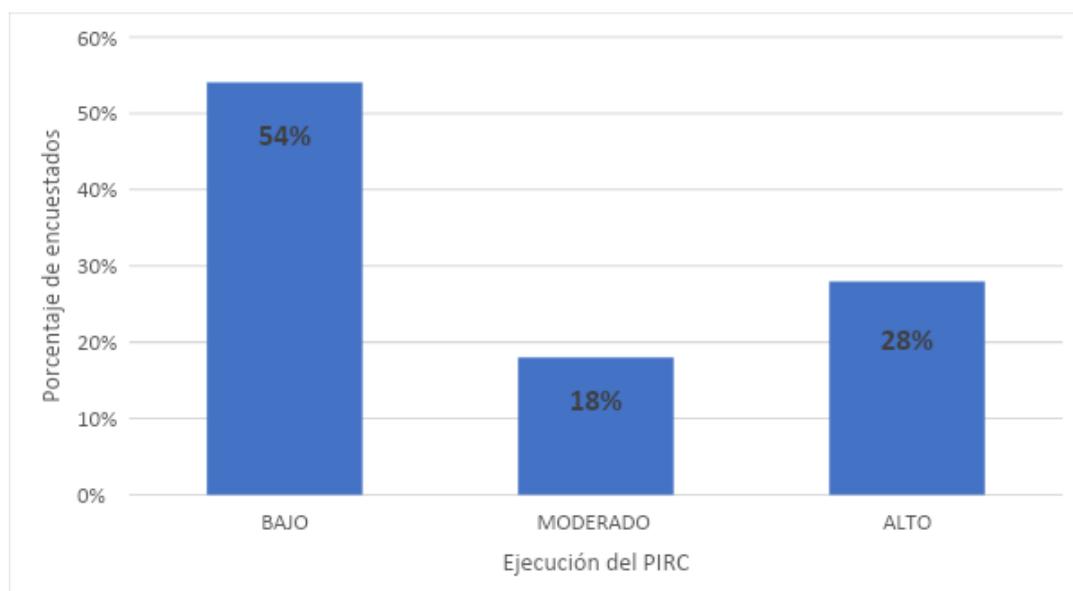
Tabla 3

Distribución de niveles de la ejecución del PIRCC

Nivel	Frecuencias	%
ALTO	31	28 %
MODERADO	20	18 %
BAJO	60	54 %
Total	129	100

Figura 3

Porcentajes de niveles de la ejecución del PIRCC.



La Tabla 3 y la Figura 3 revela patrones significativos en cuanto a la percepción de la ejecución del PIRCC por parte de los participantes. Se evidencia que el nivel bajo ostenta el porcentaje más elevado, alcanzando un 54%. Le sigue el nivel alto con un 28%, mientras que el nivel moderado presenta el valor más reducido con un 18%.

Estos hallazgos indican que los participantes perciben la ejecución del PIRCC en un rango que abarca desde moderado hasta alto. En particular, se destaca la importancia otorgada a aspectos cruciales como el planeamiento estratégico, el desarrollo económico y el empleo, así como la dimensión de valor social. Este análisis proporciona una visión clara de las áreas que requieren especial atención y enfoque para mejorar la ejecución del PIRCC y maximizar su impacto en los aspectos estratégicos y sociales delineados en el plan. Además, se llevó a cabo el análisis de los datos relacionados con las tres dimensiones del estudio.

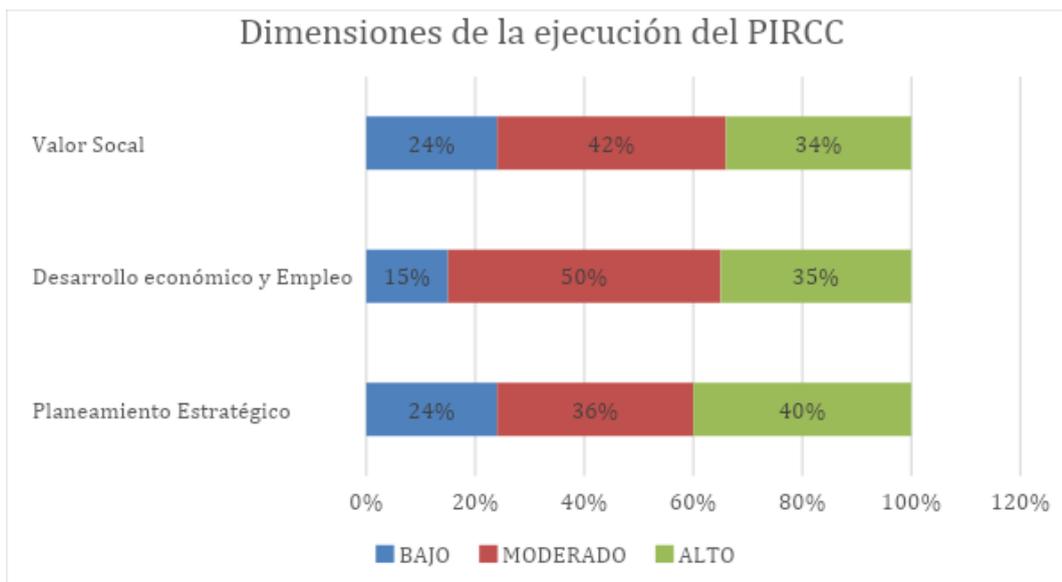
Tabla 4

Distribución de niveles de la ejecución del PIRCC

Niveles	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Planeamiento Estratégico	44	24%	40	36%	27	40%	111	100%
Desarrollo económico y Empleo	17	15%	55	50%	39	35%	111	100%
Valor Social	27	24%	47	42%	37	34%	111	100%

Figura 4

Porcentajes de niveles en dimensiones de la ejecución del PIRCC



Es importante destacar la tendencia hacia el nivel moderado en las tres dimensiones analizadas. Se evidencia una aceptación significativa de la ejecución del PIRCC, con un nivel moderado que supera el 36%. Esto se traduce en un resultado positivo de las dimensiones del estudio, sugiriendo que la percepción general de los participantes sobre el plan es favorable, con énfasis en áreas específicas como el valor social, desarrollo económico y empleo, así como el planeamiento estratégico reflejando un 42%, 50% y 40% de aceptación del PIRCC.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Con el fin de analizar la información recolectada de 111 participantes y determinar qué prueba estadística utilizar, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados indicaron que la distribución no era normal, por lo que se optó por utilizar pruebas no paramétricas debido a que las variables eran cualitativas. Para esto, se aplicó la prueba de Rho de Spearman.

En este estudio, los hallazgos obtenidos en la prueba de normalidad fueron los siguientes

Tabla 5

Niveles de prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov Sminorv	
	Estadístico	Sig.
Gestión de la incorporación	0.152	0,000
Proceso de selección de personal	0.224	0,000
Mejora continua	0.151	0,000
Transparencia	0.111	0,002
Ejecución del PIRCC	0.221	0,000
Planeamiento estratégico	0.149	0,000
Desarrollo económico y empleo	0.113	0,001
Valor social	0.107	0,003

Se destaca que el PVALOR es menor a 0,05. Esta observación indica que las variables bajo análisis no cumplen con el supuesto de normalidad. Por tal motivo, se optará por la aplicación de la prueba de Rho de Spearman.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general

Ho. La Gestión de la incorporación NO se relaciona con la Ejecución del PIRCC, 2023.

Ha. La Gestión de la incorporación SI se relaciona con la Ejecución del PIRCC, 2023

Tabla 6

Relación de la gestión de la incorporación y ejecución del PIRCC

Gestión de incorporación y la ejecución del PIRCC

Coefficiente de correlación (Rho)	0.612
PVALOR	0.001

Los resultados presentados en la Tabla 6, se destaca un PVALOR igual a 0,001, el cual es inferior a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, al considerar un Rho de 0,612, se ratifica la presencia de una relación significativa entre las variables, caracterizada por un grado moderado de correlación positiva.

4.2.2 Contrastación de la primera hipótesis específica

Ho. El nivel del proceso de selección de personal NO se relaciona con el nivel de ejecución del PIRCC, 2023.

Ha. El nivel del proceso de selección de personal SI se relaciona con el nivel de ejecución del PIRCC, 2023.

Tabla 7

Relación del proceso de selección de personal y la ejecución del PIRCC.

	Proceso de selección de personal y la Ejecución del PIRCC
Coefficiente de correlación (Rho)	0,624
PVALOR	0,001

Los resultados resaltan un PVALOR igual a 0.001, inferior a 0.05. Esto conduce a la aceptación de la hipótesis alternativa. Además, al considerar un Rho de 0.624, se afirma la presencia de una relación significativa y moderadamente positiva entre las variables examinadas.

4.2.3 Contrastación de la segunda hipótesis específica

Ho. El nivel de mejora continua NO se relaciona con el nivel de ejecución del PIRCC, 2023.

Ha. El nivel de mejora continua SI se relaciona con el nivel de ejecución del PIRCC, 2023.

Tabla 8

Relación de la mejora continua y la ejecución del PIRCC.

	Mejora continua y la ejecución del PIRCC
Coeficiente de correlación (Rho)	0,543
PVALOR	0,001

Los datos presentados en la Tabla 8, se destaca un PValor de 0,001, el cual es inferior a 0,05. Este respaldo evidencia la validez de la hipótesis alternativa. Además, al considerar el Rho de 0,543, se ratifica la existencia de una relación significativa entre las variables bajo estudio, caracterizada por una correlación positiva moderada.

4.2.4 Contrastación de la tercera hipótesis específica

Ho. El nivel de la transparencia NO se relaciona con el nivel de ejecución del PIRCC, 2023

Ha. El nivel de la transparencia SI se relaciona con el nivel de ejecución del PIRCC, 2023

Tabla 9

Relación de la transparencia y la ejecución del PIRCC.

Transparencia y la ejecución del PIRCC	
Coeficiente de correlación (Rho)	0.542
PVALOR	0.003

Se destaca un PValor de 0,003, inferior a 0,05. Este hallazgo respalda la aceptación de la hipótesis alternativa. Asimismo, el Rho registrado de 0,542 confirma inequívocamente la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas, caracterizada por un grado moderado de correlación positiva.

V. DISCUSIÓN

Dado que los hallazgos de este estudio nos brindan la posibilidad de realizar análisis y contribuir desde una perspectiva teórica, queda claro que la gestión de la incorporación cumple un papel fundamental en la implementación exitosa del PIRCC. Este papel se debe a su capacidad para facilitar la realización de actividades con un equipo de trabajo óptimo, lo cual es crucial para alcanzar los objetivos institucionales.

En relación con la validación de la hipótesis general, la cual sostiene la constatación de una asociación relevante entre la gestión de la incorporación y la ejecución del PIRCC en el año 2023, los hallazgos proporcionan un respaldo definitivo y una confirmación evidente de la existencia de esa relación.

Los resultados del estudio muestran que hay una correlación significativa y moderada con un Rho de 0,612 y un PValor de 0,001 entre la gestión de la incorporación y la ejecución del PIRCC. Estos hallazgos son válidos para una muestra de 111 funcionarios públicos de la ARCC. Este patrón es congruente con la investigación de Holguin (2021), aunque enfocada en esclarecer la correlación entre la GTH y el bienestar de los trabajadores, donde se obtuvo un valor más elevado en los resultados con un Rho de 0,701 y un valor de p de 0,000, utilizando una muestra de 87 empleados. Este estudio determina que estas variables dentro de una entidad son necesarias para contar con profesionales competentes dentro de su capital intelectual, capaces de afrontar los desafíos significativos que se perfilan en este entorno de cambios, abarcando aspectos económicos, sociales, políticos, entre otros. Estos factores inciden de manera considerable en el desempeño eficaz de las organizaciones, y en última instancia, generan resultados positivos a través de decisiones pertinentes.

Así mismo, Chávez (2018) la conexión entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en una institución de salud pública, aporta valiosa información sobre la influencia de las prácticas de administración de personal en el rendimiento de los empleados, específicamente en el contexto de las enfermeras de urgencias en el centro de salud.

El enfoque deductivo no experimental aplicado a una muestra representativa de 110 empleados ha permitido explorar las relaciones entre estas variables clave. Los resultados revelan relación positiva entre las variables Rho de 0.719, respaldando la hipótesis planteada en el estudio.

La implicación más destacada de estos hallazgos es la evidencia sólida de que una gestión eficaz del personal, tiene un gran impacto en el desarrollo de labores de las enfermeras. Esta relación positiva subraya la importancia estratégica de introducir y aplicar políticas y tácticas de GTH que fomenten un entorno de trabajo favorable, desarrollo profesional y bienestar laboral para el personal de enfermería.

En conclusión, la investigación proporciona una contribución significativa al campo de la GTH en rubro de estudio, subrayando la necesidad de enfoques efectivos en la administración del personal para mejorar el rendimiento laboral, especialmente en entornos críticos como los servicios de urgencias en hospitales. Estos resultados pueden ser fundamentales para la formulación de políticas y prácticas que promuevan un entorno laboral saludable y eficiente.

Por otro lado, tenemos a Omotunde y Alegbeleye (2021) sugiere que las prácticas de GTH están correlacionadas con el desarrollo laboral, indicando la importancia de implementar estrategias efectivas en este ámbito. Además, el PVALOR de 0.000, significativamente inferior a 0.05, respalda la hipótesis planteada en el estudio, reforzando la idea de que existe una conexión entre las prácticas de GTH y el desarrollo laboral en el contexto específico de la biblioteca estatal en Nigeria. Estos hallazgos ofrecen una base valiosa para la formulación de políticas y prácticas efectivas que puedan mejorar el entorno laboral y el rendimiento del personal en bibliotecas estatales en Nigeria y, potencialmente, en contextos similares.

De igual manera Del Castillo (2017) analizó la relación entre la GTH y el rendimiento laboral utilizando un enfoque correlacional de tipo básico. La muestra estuvo conformada por 82 trabajadores del área administrativa de un municipio. Los hallazgos de este estudio indicaron una asociación directa entre ambas variables, respaldada por un Rho de 0.775 y un nivel de significancia de $p= 0.000$.

En relación con la confirmación de la primera hipótesis específica, se señala que se encuentra una correlación significativa entre el proceso de selección de personal y el nivel de ejecución del PIRCC en el año 2023. Los resultados muestran un $Rho = 0,624$, con un PVALOR de 0,001, de igual forma Panduro y López (2021) se enfocaron en evaluar el proceso de selección de personal en roles administrativos y su impacto en el progreso organizacional de la dirección regional de Madre de Dios. que el éxito de la gestión institucional está directamente relacionado con la fuerza laboral, Indicando que la selección de personal inadecuado para el cargo puede ser una de las causas que expliquen el logro o fracaso de una institución o en la incapacidad para anticipar las necesidades de personal en diversos contextos situacionales.

En consecuencia, resaltaron la importancia de la organización de fuerza laboral en una entidad. De la misma manera, destacaron que contar con una dotación de personal planificada de manera adecuada representa una ventaja competitiva que debe alinearse con el Plan Institucional de la organización, también Elvin (2022) establece que existe una correlación positiva entre las variables asociadas a los procesos de selección y el logro de las metas presupuestarias. Además, se identifica que la dimensión de la ejecución contractual tiene un bajo rendimiento, con un descenso del 53%, principalmente debido a la falta de programación y a la falta de puntualidad en los procesos de selección. Por consiguiente, este refleja la importancia de un correcto desarrollo de la planificación de puestos en coordinación con cada área usuaria dentro de una organización la cual debe ir acorde al plan institucional ya sea el POI o el presupuesto asignado a través de la Ley de presupuesto anual, donde se asigna a cada entidad un presupuesto particular destinado a lograr metas y objetivos específicos durante un período determinado.

De la misma forma Vásquez (2021) proporciona una visión esclarecedora sobre los procesos de selección y la relación con la elaboración de perfiles de puestos en un centro de estudios de Alto Amazonas en el año 2021. Se resalta la relación positiva, que da lugar a la importancia de una preparación efectiva en el proceso de selección para mejorar la calidad y pertinencia de los perfiles de los puestos en la institución. Además, evidencia la necesidad de alinear y actualizar

de manera sistemática los documentos clave como el ROF y MOF de la institución, según los cambios y requisitos actuales de la organización.

El estudio destaca la necesidad de una revisión y actualización constante de los procesos de selección y los documentos organizativos para asegurar la coherencia y eficacia en la GTH. Los resultados obtenidos brindan información valiosa para la toma de decisiones y el diseño de estrategias que puedan optimizar la incorporación del personal, contribuyendo de manera significativa al alcance de metas y objetivos institucionales en la UGEL Alto Amazonas en el año 2021.

En cuanto a la comprobación de la segunda hipótesis específica, se observa una relación significativa entre la mejora continua y el grado de implementación del PIRCC en la ARCC para el año 2023. Los resultados revelan un $Rho = 0,543$, con un valor de PVALOR de 0,001, considerando el estudio de Tirado (2022) enfocada en la mejora continua en el Departamento de Defensa Civil de la Municipalidad de Chiclayo proporciona una perspectiva valiosa sobre la relación entre este proceso continuo y la transparencia en la gestión pública. En base a los resultados se evidencia el constante esfuerzo por revisar y perfeccionar prácticas y procedimientos que tienen un impacto directo en la transparencia de la gestión. La mejora continua es importante para la eficacia de las operaciones gubernamentales, mientras que para Palomino (2023) respalda la importancia de las prácticas de auditoría como herramienta estratégica, sino que también subraya su vínculo con los procesos de mejora continua. La conexión inherente entre estos procesos no solo es evidente, sino que también contribuye de manera fundamental a la eficiencia y eficacia de la gestión municipal.

Ambos estudios convergen al demostrar la significativa relación entre la mejora continua y el rendimiento en la administración gubernamental. La evidencia de correlaciones positivas en ambas investigaciones respalda la idea de que la implementación de procesos de mejora continua contribuye no solo a la eficacia operativa sino también a la transparencia y al logro de objetivos en el ámbito municipal. Estos resultados subrayan la necesidad de adoptar estrategias que fomenten la mejora continua como parte integral de la gestión pública, destacando su papel en el logro de metas y en el fortalecimiento de la confianza ciudadana.

Para la tercera hipótesis específica, se observa una relación significativa entre el nivel de la transparencia y el grado de implementación del PIRCC en la ARCC para el año 2023. Los resultados revelan un $Rho = 0,543$, con un valor de p de 0,001

La investigación de Pérez (2022) destaca la relevancia de la relación entre el Control Previo y la Transparencia de Gestión. Los resultados revelan una evaluación positiva del Control Previo por parte del 77.8% de los encuestados, respaldada por coeficientes de fiabilidad excelentes. La correlación positiva sustancial de $r=0.572$. Este hallazgo resalta la importancia de establecer prácticas de control que fortalezcan la apertura y rendición de cuentas en entidades públicas, mientras que en el estudio de Silva (2021) se destacó el impacto positivo de las prácticas de gobierno electrónico tanto en la sociedad como entre los servidores públicos. El resultado subraya la importancia del gobierno electrónico como elemento esencial para mejorar la interacción entre el gobierno y los ciudadanos., así como para facilitar las operaciones internas del sector público. Sin embargo, se nota una brecha preocupante que surge por la falta de conocimiento de las pautas establecidas por las disposiciones de la ley de transparencia. Esta brecha plantea desafíos sustanciales en el cumplimiento del rol dinámico que el estado debe desempeñar. Es esencial abordar esta disyuntiva para maximizar los beneficios del gobierno electrónico y garantizar que contribuya efectivamente al logro de objetivos y a la confianza ciudadana.

En relación con los resultados del enfoque cuantitativo de Silva (2021) se destaca la correlación positiva media de 0.542 sus variables. Estos hallazgos indican que un gobierno electrónico eficiente puede actuar como facilitador clave para mejorar la transparencia. La importancia de abordar las lagunas en el conocimiento normativo resalta la necesidad de estrategias educativas y de capacitación para maximizar el potencial de estas dimensiones en el ámbito municipal. Este enfoque integral es esencial para lograr una gestión transparente y efectiva que contribuya al logro de objetivos institucionales y a la legitimidad del gobierno

Po otro lado, el presente análisis condensa los descubrimientos mediante una confrontación de los resultados con las teorías y definiciones previamente

citadas. Además, se delinear las virtudes y limitaciones de la metodología empleada, incorporando la pertinencia de la investigación en el ámbito científico y social en el que se desenvuelve.

La investigación realizada proporciona resultados significativos que confirman la hipótesis principal sobre la relación entre la gestión de la incorporación y la ejecución del PIRCC en el año 2023. Estos hallazgos están alineados con las teorías expuestas en el marco teórico, enfatizando una administración eficiente y transparente garantizando el éxito de proyectos de reconstrucción.

La elección de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental se revela como una fortaleza metodológica, permitiendo la obtención objetiva de datos y la observación de variables sin interferencias. El uso de instrumentos validados y confiables, junto con técnicas estadísticas apropiadas, agrega solidez al análisis de los datos. Sin embargo, se reconocen algunas limitaciones, como la muestra limitada y no completamente representativa de la población de trabajadores de la ARCC, así como la focalización exclusiva en la gestión de la incorporación, sin abordar otros aspectos relevantes para la ejecución del PIRCC.

En cuanto a la relevancia científica y social, la investigación contribuye significativamente al conocimiento sobre la gestión de proyectos de reconstrucción en el contexto peruano. Los resultados obtenidos ofrecen una perspectiva valiosa que puede ser crucial para las decisiones estratégicas dentro de la ARCC y otras instituciones encargadas de proyectos de reconstrucción en el país.

Finalmente, Este estudio presenta de manera integral los resultados obtenidos, la metodología aplicada y la importancia en los ámbitos científico y social. La confirmación de la relación entre la gestión de la incorporación y la ejecución del PIRCC refuerza la importancia de implementar prácticas de gestión eficaces y transparentes en proyectos de reconstrucción, ofreciendo un aporte valioso al conocimiento y la toma de decisiones en este campo específico.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En virtud del objetivo general de este análisis, se ha constatado de manera concluyente la existencia de una correlación positiva y moderada entre la gestión de la incorporación y la ejecución del PIRCC. Este hallazgo se sustenta en un Rho de 0,612 y un valor p de 0,001. De esta manera, se puede concluir que una gestión de incorporación más eficaz guarda una relación directa con un nivel superior de ejecución del PIRCC en la ARCC.

Segunda:

En relación con el objetivo específico inicial, se ratifica la existencia de una correlación significativa entre el nivel del proceso de selección de personal y la ejecución del PIRCC. Este hallazgo revela una relación positiva de magnitud moderada, evidenciada por un Rho de 0,624 y un valor p de 0,001. En resumen, se puede afirmar que el fortalecimiento adicional de la gestión del proceso de selección de personal redundará en niveles superiores de ejecución del PIRCC en la ARC

Tercera:

En relación con el segundo objetivo específico, se puede concluir de manera definitiva que existe una relación significativa entre la dimensión de mejora continua y la ejecución del PIRCC. Esta asociación es positiva y de magnitud moderada, respaldada por un Rho de 0,543 y un valor p de 0,001. Por lo tanto, se puede concluir que enfocarse más en el desarrollo y aplicación de procesos de mejora continua contribuirá de manera positiva a una mejor ejecución del PIRCC en la ARCC.

Cuarta:

Se ha logrado verificar de manera concluyente la existencia de una relación significativa entre la dimensión de transparencia y la ejecución del PIRCC en la ARCC. Los resultados obtenidos revelan una correlación positiva y de intensidad moderada, representada por un Rho de 0,542 y un PVALOR de 0,001.

Estos hallazgos confirman la importancia estratégica de implementar políticas transparentes en los procesos de incorporación dentro de la ARCC. La conexión positiva identificada sugiere que la gestión de la incorporación y la transparencia está directamente asociada con mejoras en la ejecución del PIRCC. Este impacto positivo no solo fortalece la eficiencia interna de la institución, sino que también contribuye directamente a la capacidad de la ARCC para satisfacer a la población afectada por proyectos de reconstrucción.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere a los dirigentes de la Dirección Ejecutiva que fortalezcan, mediante la coordinación con la oficina de administración o recursos humanos, la gestión del proceso de incorporación. Esta medida se propone con el objetivo de potenciar la administración pública y asegurar la eficacia en la prestación de servicios gubernamentales. La implementación de este enfoque estratégico no solo contribuirá al progreso integral del país, sino que también posibilitará la satisfacción efectiva de las demandas y necesidades de la población.

Segunda:

Se insta al encargado de Recursos Humanos a revisar y poner en marcha documentos de gestión más exhaustivos y detallados destinados al personal. Esta mejora conlleva la optimización de los procesos y la formulación de pautas en los subsistemas de la GTH, con el propósito de lograr la simplificación administrativa y logro de objetivos del PIRCC

Tercera:

Los profesionales que integran el personal de la ARCC deben realizar análisis actualizados que subrayen la relevancia de la mejora continua y la transparencia en el ámbito público. El objetivo es ejecutar mejoras constantes en los procedimientos administrativos y de servicio, desarrollando mejoras tecnológicas y de procesos con capacitaciones al personal.

Cuarta:

En este estudio se examina la relación entre la gestión de la incorporación y la implementación del PIRCC en la ARCC. El estudio reveló una correlación importante y positiva entre ambas variables, lo que sugiere que una gestión de incorporación más eficaz está directamente relacionada con un mayor nivel de ejecución del PIRCC. También encontró correlaciones significativas entre los niveles del proceso de selección, mejora continua y transparencia, y el nivel de ejecución del PIRCC. Los hallazgos sugieren que fortalecer estas dimensiones puede llevar a una mejor ejecución del PIRCC. Concluyendo que una gestión sólida

de la incorporación es crucial para la ejecución exitosa del PIRCC y recomienda que los líderes en la ARCC se enfoquen en mejorar la gestión de la incorporación para garantizar una entrega eficiente de los servicios públicos.

REFERENCIAS

- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners*. <https://doi.org/10.1080/01944366908977225>
- Autoridad para la Reconstrucción con Cambios, 2020. <https://www.rcc.gob.pe/2020/>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. *Annual Review of Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/2010-06019-002>
- Bert, R., Joost, W. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public administration review*. <https://doi.org/10.1111/puar.13104>
- Blaickie, P., Cannon, T., David, I. y Wisner, B. (1996). Vulnerabilidad. La Red. https://www.desenredando.org/public/libros/1996/vesped/vesped-Intro_sep-09-2002.pdf
- Bryson, J. M. (1995). Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement. Jossey-Bass. <https://www.wiley.com/en-in/Strategic+Planning+for+Public+and+Nonprofit+Organizations%3A+A+Guide+to+Strengthening+and+Sustaining+Organizational+Achievement%2C+5th+Edition-p-9781119071600>
- Cazau, P. (2007). Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales. https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_-_introduccion_a_la_investigacion.pdf
- Chatman, J. A., & Van Maanen, J. (1989). Different worlds of sensemaking and the sensemaking process. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.78>

- Chávez, (2018), Gestión de RRHH y desempeño laboral del Personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11577>
- Coyle-Shapiro, J. A., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.774>
- Del castillo, A (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chaclacayo, 2016. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8939>
- El Peruano (2017). Decreto Supremo que aprueba el Plan de la Reconstrucción al que se refiere la Ley N° 30556, Ley que aprueba las disposiciones de carácter extraordinario para las intervenciones del Gobierno Nacional frente a desastres y que dispone la creación de la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios. <https://elperuano.pe/normaselperuano/2017/09/12/1564235-1/1564235-1.htm>
- Elizondo, J. y Román, K. (2019). Competency-based job profiles for school deans at universidad católica de Costa Rica. *Revista Puce*. <http://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/246/294>
- Elvin, M., (2021), Procedimientos de selección y ejecución presupuestal en el Gobierno Regional San Martín. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96489>
- Espinoza, K. Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. MCGraw-hill series in Management. <https://eric.ed.gov/?id=ED015354>
- Flórez, M. (2016). Selection of human talent in relation to quality of the health services in social enterprises of the state in the departament of Sucre. Clío. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5568051.pdf>

- Franco, K., (2020), Propuesta de mejora de la gestión del talento humano basado en el proceso de selección del personal en un Hospital del MINSA en el departamento de Arequipa, 2020.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57476>
- Frankfort-Nachmias, C. and Nachmias, D. (2008) Research Methods in the Social Sciences. 7th Edition, Worth, New York.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_comportamiento_administrativ_o/sIkxEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Frederick, W. C. (1960). The growing concern over business responsibility. California Management Review. <https://doi.org/10.2307/41165405>
- Gestión, R. (2019). ARCC incorporará obras de drenaje para Piura en acuerdo de gobierno a gobierno. Gestión Perú, págs. <https://gestion.pe/peru/arcc-incorporara-obras-de-drenaje-para-piura-enacuerdo-de-gobierno-a-gobierno-noticia/>.
- Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies, and contributions. International Review of Industrial and Organizational Psychology. <https://doi.org/10.1002/0470029307.ch2>
- Hatry, H. P. (1999). Performance measurement: Getting results. The Urban Institute. https://steunpuntbov.be/rapport/s0701001_Urban.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://n9.cl/l0j5h>
- Holguin, S. (2021). Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021. [Tesis de Magister. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82085>
- Laguna, E. B. (2019). *Gestión logística y mejora continua de las licitaciones públicas en la dirección de logística de la policía nacional del Perú, Lima*

2019. [Tesis de maestría, Universidad privada Telesup]. Repositorio Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1110>
- López, A. (2017). Relación del perfil profesional con la contratación de profesionales en administración de empresas hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador - extensión Guayaquil en el año 2015. *Revista INNOVA Research Journal*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183827>
- Meijer, A. J., Curtin, D., & Hillebrandt, M. (2012). Managing Transparency: An Empirical Assessment of the Disclosure Practices of Dutch Municipalities. *Public Administration Review*, 72(6), 885–896. https://www.academia.edu/88517243/The_Sustainable_Value_of_Open_Government_Data
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Nebot, C. P. (2019). Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en España. *Administración Pública e Gestión Social*. <https://www.redalyc.org/journal/3515/351560525002/351560525002.pdf>
- Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management praktijken en arbeidsprestaties van bibliothecarissen in universiteitsbibliotheken in Nigeria. *Die Zeitschrift für wissenschaftliches Bibliothekswesen*. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Osborne, S. P., & Brown, K. (2005). *Managing change and innovation in public service organizations*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203391129>
- Palomino, L. (2022). Auditoría operativa y mejora continua en gestión de la municipalidad Provincial de Tarma, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108349>

- Panduro, N. y López, S., (2021), La selección del personal administrativo y su influencia en el desarrollo organizacional de la dirección regional de educación Madre de Dios, 2020. <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/759/004-3-10-028.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parrales, L., Viejo, J., Morante, M., Lujan, G. (2022), Propuesta de mejora a proceso de selección en sector público ecuatoriano a través de incorporación de prácticas éticas. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3029/4434>
- Perez, M. (2022). Control previo y transparencia de gestión de una entidad pública de Lima Este, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103343>
- Pérez Panduro, S., y Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141
- Resolución N.º 238-2014-SERVIR-PE. Formalizan la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - “Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas” (12 de noviembre 2014). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118569-238-2014-servir-pe>
- Resolución N° 313- 2017- SERVIR/PE (2017). Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas Aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. SERVIR. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240422-313-2017-servir-pe>
- Resolución Ejecutiva N° 315-2017- SERVIR/PE. (2017). Guía metodológica para el Proceso de Selección por Concurso Público de Méritos en las Entidades Públicas. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240404-315-2017-servir-pe>
- Rhodes, R. A. W. (1996). The new governance: Governing without government. Political Studies. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.1996.tb01747>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P200000006036/9780136879619>
- Salgado, C. (2017). Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Universidad Marcelino Champagnat.
https://biblio.uarm.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=82909&shelfbrowse_itemnumber=116565
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma.
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- SERVIR (2016). Autoridad Nacional de Servicio Civil. Características del Servicio Civil. Presidencia de Consejo de Ministros. Peruano.
https://www.datosabiertos.gob.pe/sites/default/files/recursos/2017/09/SERVIR-El_servicio_civil_peruano-Anx1-Feb2016.PDF
- Simon, H. A. (1947). Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization. Free Press.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_comportamiento_administrativo/sIkxEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Silva, M. (2021) Gobierno electrónico y transparencia en la Municipalidad Distrital de La Victoria. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53126>
- Tirado, L. (2022). Mejora continua y transparencia en la gestión pública del área de defensa civil en la municipalidad de Chiclayo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/78848>
- Van de Ven, A. H., & Poole, M. S. (1995). Explaining development and change in organizations. Academy of Management Review.
<https://doi.org/10.2307/258786>
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. Research in Organizational Behavior.
<http://hdl.handle.net/1721.1/1934>
- Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación

científica (3ra ed.). Editorial Lima-San Marcos.

http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=7045&shelfbrowse_itemnumber=10706#holdings

Vásquez, J. (2021), Procesos de selección y perfiles de puestos en la UGEL, Alto Amazonas – 2021. [Vasquez MDRJ-SA.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human resources and the resource-based view of the firm. *Journal of Management*.
<https://doi.org/10.1177/014920630102700607>

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión de la incorporación y la ejecución del Plan Integral de la Reconstrucción con Cambios, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Gestión de la incorporación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la Incorporación y la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre el nivel del proceso de selección de personal y el nivel de ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, 2023?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre el nivel de mejora continua y el nivel de ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de la incorporación y la ejecución del Plan Integral de la Reconstrucción con Cambios, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre el nivel del proceso de selección de personal y el nivel de ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con cambios, 2023.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre el nivel de mejora continua y el nivel de ejecución del Plan Integral de la Reconstrucción con cambios, 2023.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión de la incorporación y la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe una relación significativa del nivel del proceso de selección de personal y el nivel de ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con cambios, 2023.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe una relación significativa del nivel de mejora continua y el nivel de ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con cambios, 2023.</p>	Proceso de selección de personal	Diversidad e inclusión	1,2	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo: 61-74 Medio: 75-87 Alto: 88-100
				Tecnología y automatización	3,4		
				Cumplimiento legal y ético	5,6		
			Mejora Continua	Mejora de procesos	7,8,9		
				Resultados	10,11,12		
			Transparencia	Tiempo de ciclo del proceso de selección	13,14,15		
				Tiempo de publicación de ofertas laborales	16,17		
				Cantidad de reclamos o quejas	18,19		
				Participación de diversos Stakeholders	20, 21		
			Variable 2: Plan integral de la Reconstrucción con Cambios				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeamiento estratégico	Grado de implementación	1,2		
				Ejecución presupuestal	3,4		

Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre el nivel del valor social y el nivel de ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, 2023	Objetivo específico 3 Determinar la relación entre el nivel del valor social y el nivel de ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, 2023	Hipótesis específica 3 Existe una relación significativa del nivel de la transparencia y el nivel de ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, 2023.	Desarrollo económico y empleo	Creación de empleo	5,6,7	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo: 47-57 Medio: 58-68 Alto: 69-79
			Valor social	Incentivo de la inversión	8,9		
				Impactos de mejora	10,11		
				Satisfacción del ciudadano	12,13		
				Coordinación Institucional	14,15,16		
Nivel - diseño de investigación Enfoque cuantitativo, de tipo Básica y de nivel Correlacional, diseño No experimental de corte transversal. Método hipotético deductivo y Paradigma positivista.	Población y muestra Población total de 559 servidores públicos y la población de estudio es 189 y teniendo una muestra de 111 servidores públicos.	Técnicas e instrumentos Técnica de tipo encuesta e instrumento cuestionario.		Estadística a utilizar Rho Spearman			

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: Gestión de la incorporación y la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, 2023

Variables de estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Gestión de la incorporación	La Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE (2014) conceptualiza la gestión de la incorporación como un procedimiento que abarca la administración de directrices, procesos y herramientas pertinentes al ingreso y adaptación de nuevos empleados civiles a la institución. Este conjunto de procedimientos comprende la selección de personal, la vinculación, la inducción y el período de prueba.	La gestión de la incorporación en el sector público es el conjunto de estrategias, políticas y procedimientos diseñados para facilitar una transición exitosa de nuevos empleados al entorno gubernamental, garantizando su alineación con los objetivos de la organización y el cumplimiento de normativas específicas. Esto incluye la mejora continua en los diferentes procesos, garantizando la transparencia e igualdad de oportunidades.	Proceso de selección	Diversidad e inclusión	Bajo: 61-74 Medio: 75-87 Alto: 88-100
				Tecnología y automatización	
				Cumplimiento legal y ético	
			Mejora continua	Mejora de procesos	
				Resultados	
				Tiempo de ciclo de proceso de selección	
			Transparencia	Tiempo de publicación de ofertas laborales	
				Cantidad de reclamos o quejas	
				Participación de diversos Stakeholders	
El Plan Integral de Reconstrucción con Cambios (PIRC) es un plan detallado que establece los objetivos, principios y estrategias para la reconstrucción de la infraestructura afectada por los desastres naturales en Perú, en particular por el	El PIRCC constituye una serie de acciones sistematizadas. Para el estudio ha tenido en cuenta las dimensiones de planeamiento estratégico del PIRCC, desarrollo económico y empleo y valor	Planeamiento estratégico	Grado de implementación	Bajo: 47-57 Medio: 58-68 Alto: 69-79	
			Ejecución presupuestal		
			Creación de empleo		

Plan Integral de la Reconstrucción con Cambios	fenómeno de El Niño Costero en 2017. El PIRC tiene como objetivo principal recuperar el bienestar de las comunidades afectadas y prevenir futuros daños, y se enfoca en sectores clave como la agricultura, educación, saneamiento, salud, transporte y vivienda.	social, considerando que las regiones afectadas por el fenómeno del niño y el impacto a nivel nacional.	Desarrollo económico y empleo	Incentivo de la inversión
			Valor social	Impactos de mejora
				Satisfacción del ciudadano
			Coordinación Institucional	

Valores e Indicadores				
Variable 1:	Gestión de la incorporación			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Rangos
Proceso de selección	Diversidad e inclusión	1,2	Escala Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo: 61-74 Medio: 75-87 Alto: 88-100
	Tecnología y automatización	3,4		
	Cumplimiento legal y ético	5,6		
Mejora continua	Mejora de procesos	7,8,9		
	Resultados	10,11,12		
	Tiempo de ciclo de proceso de selección	13,14,15		
Transparencia	Tiempo de publicación de ofertas laborales	16,17		
	Cantidad de reclamos o quejas	18,19		
	Participación de diversos Stakeholders	20,21		
Variable 2:	Plan Integral de Reconstrucción con Cambios			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Rangos
Planeamiento estratégico	Grado de implementación	1,2	Escala Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo: 47-57 Medio: 58-68 Alto: 69-79
	Ejecución presupuestal	3,4		
Desarrollo económico y empleo	Creación de empleo	5,6,7		
	Incentivo de la inversión	8,9		
Valor social	Impactos de mejora	10,11		
	Satisfacción del ciudadano	12,13,14		
	Coordinación Institucional	15,16		

Anexo 3. Cálculo de la muestra.

Cálculo del Tamaño de la Muestra:

N: Población total: N = 559 trabajadores

N': Población de estudio: N' = 155 trabajadores

(40% de la Población total y restando a 69 trabajadores con criterios de exclusión)

NC: Nivel de confianza: 95% - Valor decimal asociado al NC: Z = 1,96

Criterio conservador: p = 0,50

Margen de error muestral: e = 0,05 (5%)

n: Muestra n = ?

Utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z \cdot p (1-p) N}{e \cdot (N - 1) + Z \cdot p (1 - p)}$$

$$n = \frac{(1,96) \cdot (0,50) (1 - 0,50) 155}{(0,05) \cdot (155 - 1) + (1,96) \cdot (0,50) (1 - 0,50)}$$

$$n = \frac{(3,8416) (0,50) (0,50) 155}{(0,0025) (154) + (3,8416) (0,50) (0,50)}$$

$$n = \frac{148,862}{(0,385) + (0,9604)}$$

$$n = \frac{148,862}{1,3454}$$

$$n = 110,645161$$

$$n = 111$$

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos de ambas variables

Instrumento para medir la variable: Gestión de la Incorporación

Instrucciones: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa la gestión de la incorporación, en forma objetiva y veraz, respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa (**x**) en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
----------------------------	---------------------------------	------------------------------	-----------------------------------	------------------------------

Nº	ÍTEMES	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Proceso de Selección						
1	¿Considera usted que en la ARCC se toma en cuenta la diversidad y la aplicación de principios inclusivos como un criterio fundamental en los procesos de selección?					
2	¿Considera que existe oportunidades en igualdad de condiciones para todos los candidatos, independientemente de su origen étnico, género, orientación sexual u otras características relacionadas con la diversidad, durante el proceso de selección?					
3	¿En qué medida considera que se emplean herramientas tecnológicas y de automatización en los procesos de selección de personal durante la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios?					
4	¿Las bases de convocatoria CAS proporciona información en el uso de la tecnología y herramientas de automatización para mejorar la eficiencia del proceso?					
5	¿Se asegura el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones laborales en cada etapa del proceso de selección de personal?					
6	¿Cree que la organización sigue prácticas éticas al solicitar y utilizar la información personal de los candidatos durante el proceso de selección?					
DIMENSIÓN 2: Mejora Continua		1	2	3	4	5
7	¿Se promueve una cultura organizativa que valore y apoye la mejora continua en los procesos de incorporación de la ARCC?					
8	¿Se lleva a cabo un seguimiento regular de las mejoras implementadas en los procesos de incorporación para					

	asegurar su eficacia y hacer ajustes cuando sea necesario?					
9	¿Se establecen planes de acción específicos para implementar mejoras en los procesos de incorporación: Procesos de selección, inducción, vinculación, periodo de prueba; basados en el análisis de debilidades y fortalezas?					
10	¿Se comparten los resultados y las lecciones aprendidas con los equipos de recursos humanos y los líderes de la organización para impulsar la toma de decisiones informada?					
11	¿Se realizan encuestas y evaluaciones de satisfacción de los nuevos empleados para medir su experiencia durante el proceso de incorporación?					
12	¿Se utilizan los resultados de las evaluaciones para ajustar los procesos de incorporación y mejorar la experiencia de los nuevos empleados?					
13	¿Se implementan cambios y mejoras en los procesos de incorporación con el objetivo de acelerar el tiempo de ciclo sin comprometer la calidad?					
14	¿Se promueve la eficiencia y agilidad en los procesos de incorporación como parte de la cultura organizativa?					
15	En su percepción, ¿considera que el proceso de selección en la ARCC se lleva a cabo de manera eficiente en términos de la duración total, desde la publicación inicial hasta los resultados finales?					
DIMENSIÓN 3: Transparencia						
16	¿Se comunican los plazos de publicación de ofertas laborales de manera transparente en cumplimiento con las normas vigentes?					
17	¿Se promueve la transparencia en el proceso de publicación de ofertas laborales como parte de la cultura de la organización?					
18	¿Se implementan procedimientos efectivos para abordar y resolver los reclamos o quejas de manera justa y transparente?					
19	¿Se promueve la retroalimentación abierta y la comunicación transparente con los candidatos y empleados para prevenir reclamos y quejas?					
20	¿Se involucran de manera activa y constante a diversos stakeholders, como candidatos, empleados y otros actores relevantes, en la toma de decisiones relacionadas con los procesos de incorporación?					
21	¿Se toman medidas específicas para abordar las necesidades y preocupaciones de los diferentes stakeholders de manera transparente?					

Instrumento para medir la variable: Plan Integral de Reconstrucción con Cambios

Instrucciones: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, en forma objetiva y veraz, respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa (**x**) en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
----------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------	------------------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Planeamiento Estratégico						
1	¿Se establecen hitos y objetivos medibles en el plan estratégico para evaluar y garantizar su grado de implementación?					
2	¿Se asignan recursos de manera efectiva y se toman medidas para abordar los obstáculos que puedan surgir en la implementación del plan estratégico?					
3	¿Se toman medidas proactivas para evitar desviaciones presupuestarias y garantizar un uso eficiente de los fondos asignados al plan estratégico?					
4	¿Se fomenta una cultura de responsabilidad y transparencia en la gestión presupuestaria relacionada con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios?					
DIMENSIÓN 2: Desarrollo económico y empleo						
5	¿Hasta qué punto considera que la ejecución de los proyectos o intervenciones de la ARCC ha contribuido a la creación de empleo en las regiones, de acuerdo con las metas establecidas en el Plan?					
6	¿Se promueve activamente la contratación de trabajadores locales y la inclusión de grupos desfavorecidos en las oportunidades de empleo creadas por el plan?					
7	¿Se fomenta la colaboración con empresas locales y organizaciones para maximizar la creación de empleo como parte de la ejecución del plan?					
8	¿En qué medida la ejecución del plan ha fomentado el interés de inversores y empresas para participar en proyectos relacionados con la reconstrucción?					
9	¿Se establecen mecanismos para garantizar que las inversiones contribuyan al desarrollo económico sostenible?					

	y al bienestar de la comunidad?					
DIMENSIÓN 3: Valor social		1	2	3	4	5
10	¿En qué medida se han logrado mejoras significativas en la calidad de vida de la comunidad como resultado de la ejecución del PIRCC?					
11	¿Se toman medidas concretas para garantizar que los impactos de mejora sean sostenibles y a largo plazo?					
12	¿Se implementan acciones basadas en la retroalimentación ciudadana para abordar sus preocupaciones y mejorar la calidad de los servicios proporcionados por el PIRCC?					
13	¿Se promueve la participación activa de la comunidad en la toma de decisiones relacionadas con el PIRCC y en la evaluación de su impacto?					
14	¿Se establecen mecanismos efectivos de coordinación entre las diferentes instituciones y organismos involucrados en la ejecución del PIRCC?					
15	¿Se realizan reuniones regulares y se comparte información de manera transparente entre las instituciones para garantizar una ejecución eficiente y eficaz del PIRCC?					
16	¿Se promueve la colaboración interinstitucional en la identificación y resolución de desafíos y obstáculos que surgen durante la ejecución del PIRCC?					

GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACION

Anexo 5. Validación por juicio de expertos

Evaluación 01 de la variable: “Gestión de la incorporación”



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de la Incorporación”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	YELKA INFANTE FAJARDO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Vinculación laboral, Gestión de la capacitación, Cooperación Técnica Internacional.		
Institución donde labora:	Autoridad para la Reconstrucción con Cambios		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Christian Razo Huamani
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Autoridad para la Reconstrucción con Cambios
Significación:	El cuestionario revisado es de Gestión de la incorporación y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es proceso de selección conteniendo 06 ítems de preguntas para 03 indicadores; y la segunda dimensión es mejora continua conteniendo 09 ítems de preguntas para 03 indicadores y la tercera dimensión es transparencia conteniendo 06 ítems de preguntas para 03 indicadores, El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la investigación



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de la Incorporación	Proceso de Selección	La Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE (2014) conceptualiza la gestión de la incorporación como un procedimiento que abarca la administración de directrices, procesos y herramientas pertinentes al ingreso y adaptación de nuevos empleados civiles a la institución. Este conjunto de procedimientos comprende la selección de personal, la vinculación, la inducción y el periodo de prueba.
	Mejora continua	
	Transparencia	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "... Gestión de la incorporación"..... elaborado por...Christian Razo Huamani.....en el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel



3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Gestión de la incorporación"

- Primera dimensión: Proceso de Selección de personal
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diversidad e inclusión	1,2	4	4	4	Ninguna
Tecnología y automatización	3,4	4	4	4	Ninguna
Cumplimiento legal y ético	5,6	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Mejora continua
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejora de procesos	7,8,9	4	4	4	Ninguna
Resultados	10,11,12	4	4	4	Ninguna
Tiempo de ciclo de proceso de selección	13,14, 15	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Transparencia
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de publicación de ofertas laborales	16, 17	4	4	4	Ninguna
Cantidad de reclamos o quejas	18, 19,	4	4	4	Ninguna
Participación de diversos Stakeholders	20, 21	4	4	4	Ninguna




Firma del evaluador
DNI: 46604688

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación 01 de la variable: “Ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios”



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	YELKA INFANTE FAJARDO	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Vinculación laboral, Gestión de la capacitación, Cooperación Técnica Internacional.	
Institución donde labora:	Autoridad para la Reconstrucción con Cambios	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Christian Razo Huamani
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Autoridad para la Reconstrucción con Cambios
Significación:	El cuestionario revisado es de la Ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es planeamiento estratégico conteniendo 04 ítems de preguntas para 02 indicadores; y la segunda dimensión es desarrollo económico y empleo conteniendo 05 ítems de preguntas para 02 indicadores y la tercera dimensión es valor social conteniendo 07 ítems de preguntas para 03 indicadores,

	El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la investigación
--	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios	Planeamiento estratégico	El Plan Integral de Reconstrucción con Cambios (PIRC) es un plan detallado que establece los objetivos, principios y estrategias para la reconstrucción de la infraestructura afectada por los desastres naturales en Perú, en particular por el fenómeno de El Niño Costero en 2017. El PIRC tiene como objetivo principal recuperar el bienestar de las comunidades afectadas en 13 regiones y prevenir futuros daños, y se enfoca en sectores clave como la agricultura, educación, saneamiento, salud, transporte y vivienda
	Desarrollo económico y empleo	
	Valor Social	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario ...* La ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios* elaborado por...Christian Razo Huamani.....en el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio



2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: " La ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios"

- Primera dimensión: Planeamiento Estratégico
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de implementación	1,2	4	4	4	Ninguna
Ejecución presupuestal	3,4	4	4	4	Ninguna



- Segunda dimensión: Desarrollo económico y empleo
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creación de empleo	5, 6	4	4	4	Ninguna
Incentivo de la inversión	7, 8, 9	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Valor Social
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Impactos de mejora	16, 17	4	4	4	Ninguna
Satisfacción del ciudadano	18, 19,	4	4	4	Ninguna
Coordinación Institucional	20, 21	4	4	4	Ninguna


Firma del evaluador
DNI: 46604688

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
INFANTE FAJARDO, YELKA DNI 46604688	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 17/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
INFANTE FAJARDO, YELKA DNI 46604688	ABOGADA Fecha de diploma: 24/01/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
INFANTE FAJARDO, YELKA DNI 46604688	MAGÍSTER EN GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS Fecha de diploma: 02/08/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/08/2017 Fecha egreso: 26/07/2022	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

Evaluación 02 de la variable: “Gestión de la incorporación”



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de la Incorporación”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CHRISTIAN JANDERSON QUIROZ ANGULO
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Gestión de Proyectos y Tecnología de la información
Institución donde labora:	MINISTERIO DEL AMBIENTE - MINAM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Christian Razo Huamani
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Autoridad para la Reconstrucción con Cambios
Significación:	El cuestionario revisado es de Gestión de la incorporación y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es proceso de selección conteniendo 06 ítems de preguntas para 03 indicadores; y la segunda dimensión es mejora continua conteniendo 09 ítems de preguntas para 03 indicadores y la tercera dimensión es transparencia conteniendo 06 ítems de preguntas para 03 indicadores. El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la investigación



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de la Incorporación	Proceso de Selección	La Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE (2014) conceptualiza la gestión de la incorporación como un procedimiento que abarca la administración de directrices, procesos y herramientas pertinentes al ingreso y adaptación de nuevos empleados civiles a la institución. Este conjunto de procedimientos comprende la selección de personal, la vinculación, la inducción y el período de prueba.
	Mejora continua	
	Transparencia	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario ... "Gestión de la incorporación" elaborado por...Christian Razo Huamani.....en el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel



3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Gestión de la incorporación"

- Primera dimensión: Proceso de Selección de personal
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diversidad e inclusión	1,2	4	4	4	Ninguna
Tecnología y automatización	3,4	4	4	4	Ninguna
Cumplimiento legal y ético	5,6	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Mejora continua
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejora de procesos	7,8,9	4	4	4	Ninguna
Resultados	10,11,12	4	4	4	Ninguna
Tiempo de ciclo de proceso de selección	13,14, 15	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Transparencia
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de publicación de ofertas laborales	16, 17	4	4	4	Ninguna
Cantidad de reclamos o quejas	18, 19,	4	4	4	Ninguna
Participación de diversos Stakeholders	20, 21	4	4	4	Ninguna



Firma del evaluador
DNI: 42385497

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación 02 de la variable: “Ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios”

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CHRISTIAN JANDERSON QUIROZ ANGULO
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Gestión de Proyectos y Tecnología de la información
Institución donde labora:	MINISTERIO DEL AMBIENTE - MINAM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Christian Razo Huamani
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Autoridad para la Reconstrucción con Cambios
Significación:	El cuestionario revisado es de la Ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es planeamiento estratégico conteniendo 04 ítems de preguntas para 02 indicadores; y la segunda dimensión es desarrollo económico y empleo conteniendo 05 ítems de preguntas para 02 indicadores y la tercera dimensión es valor social conteniendo 07 ítems de preguntas para 03 indicadores,

	El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la investigación
--	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios	Planeamiento estratégico	El Plan Integral de Reconstrucción con Cambios (PIRC) es un plan detallado que establece los objetivos, principios y estrategias para la reconstrucción de la infraestructura afectada por los desastres naturales en Perú, en particular por el fenómeno de El Niño Costero en 2017. El PIRC tiene como objetivo principal recuperar el bienestar de las comunidades afectadas en 13 regiones y prevenir futuros daños, y se enfoca en sectores clave como la agricultura, educación, saneamiento, salud, transporte y vivienda (RCC,2017).
	Desarrollo económico y empleo	
	Valor Social	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario ..."La ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios" elaborado por...Christian Razo Huamani.....en el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio



2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:” La ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios”

- Primera dimensión: Planeamiento Estratégico
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de implementación	1,2	4	4	4	Ninguna
Ejecución presupuestal	3,4	4	4	4	Ninguna



- Segunda dimensión: Desarrollo económico y empleo
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creación de empleo	5, 6	4	4	4	Ninguna
Incentivo de la inversión	7, 8, 9	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Valor Social
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Impactos de mejora	16, 17	4	4	4	Ninguna
Satisfacción del ciudadano	18, 19,	4	4	4	Ninguna
Coordinación Institucional	20, 21	4	4	4	Ninguna



Firma del evaluador
DNI: 42385497

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
QUIROZ ANGULO, CHRISTIAN JANDERSON DNI 42385497	INGENIERO EN INFORMATICA Y SISTEMAS Fecha de diploma: 31/03/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA PERU
QUIROZ ANGULO, CHRISTIAN JANDERSON DNI 42385497	BACHILLER EN CIENCIAS INFORMATICA Y SISTEMAS Fecha de diploma: 06/11/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA PERU
QUIROZ ANGULO, CHRISTIAN JANDERSON DNI 42385497	MAESTRO EN INGENIERÍA DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Fecha de diploma: 18/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/08/2015 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
QUIROZ ANGULO, CHRISTIAN JANDERSON DNI 42385497	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Fecha de diploma: 12/06/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Evaluación 03 de la variable: “Gestión de la incorporación”



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de la Incorporación”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSE JAVIER JAFETH ZAMBRANO GUTIERREZ		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Reclutamiento y Selección de personal, gestión por procesos, Logística.		
Institución donde labora:	Autoridad para la Reconstrucción con Cambios		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Christian Razo Huamani
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Autoridad para la Reconstrucción con Cambios
Significación:	El cuestionario revisado es de Gestión de la incorporación y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es proceso de selección conteniendo 06 ítems de preguntas para 03 indicadores; y la segunda dimensión es mejora continua conteniendo 09 ítems de preguntas para 03 indicadores y la tercera dimensión es transparencia conteniendo 06 ítems de preguntas para 03 indicadores, El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la investigación

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de la Incorporación	Proceso de Selección	La Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE (2014) conceptualiza la gestión de la incorporación como un procedimiento que abarca la administración de directrices, procesos y herramientas pertinentes al ingreso y adaptación de nuevos empleados civiles a la institución. Este conjunto de procedimientos comprende la selección de personal, la vinculación, la inducción y el período de prueba.
	Mejora continua	
	Transparencia	

5. **Presentación de Instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario ... "Gestión de la incorporación" elaborado por...Christian Razo Huamani.....en el año2023..... De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel



3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Gestión de la incorporación"

- Primera dimensión: Proceso de Selección de personal
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diversidad e inclusión	1,2	4	4	4	Ninguna
Tecnología y automatización	3,4	4	4	4	Ninguna
Cumplimiento legal y ético	5,6	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Mejora continua
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejora de procesos	7,8,9	4	4	4	Ninguna
Resultados	10,11,12	4	4	4	Ninguna
Tiempo de ciclo de proceso de selección	13,14, 15	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Transparencia
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de publicación de ofertas laborales	16, 17	4	4	4	Ninguna
Cantidad de reclamos o quejas	18, 19,	4	4	4	Ninguna
Participación de diversos Stakeholders	20, 21	4	4	4	Ninguna





Firma del evaluador
DNI: 44981450

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación 03 de la variable: “Ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios”



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSE JAVIER JAFETH ZAMBRANO GUTIERREZ	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Gestión Administrativa, Logística.	
Institución donde labora:	Autoridad para la Reconstrucción con Cambios	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Christian Razo Huamani
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de aplicación:	15 minutos por encuesta
Ámbito de aplicación:	Autoridad para la Reconstrucción con Cambios
Significación:	El cuestionario revisado es de la Ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios y presenta 03 dimensiones, de las cuales la primera dimensión es planeamiento estratégico conteniendo 04 ítems de preguntas para 02 indicadores; y la segunda dimensión es desarrollo económico y empleo conteniendo 05 ítems de preguntas para 02 indicadores y la tercera dimensión es valor social conteniendo 07 ítems de preguntas para 03 indicadores,

	El objetivo de medición es obtener resultados estadísticos de las encuestas para validar la confiabilidad de la investigación
--	---

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios	Planeamiento estratégico	El Plan Integral de Reconstrucción con Cambios (PIRC) es un plan detallado que establece los objetivos, principios y estrategias para la reconstrucción de la infraestructura afectada por los desastres naturales en Perú, en particular por el fenómeno de El Niño Costero en 2017. El PIRC tiene como objetivo principal recuperar el bienestar de las comunidades afectadas en 13 regiones y prevenir futuros daños, y se enfoca en sectores clave como la agricultura, educación, saneamiento, salud, transporte y vivienda (RCC,2017).
	Desarrollo económico y empleo	
	Valor Social	

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario ..."La ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios" elaborado por...Christian Razo Huamani.....en el año2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: " La ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios"

- Primera dimensión: Planeamiento Estratégico
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de implementación	1,2	4	4	4	Ninguna
Ejecución presupuestal	3,4	4	4	4	Ninguna



- Segunda dimensión: Desarrollo económico y empleo
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creación de empleo	5, 6	4	4	4	Ninguna
Incentivo de la inversión	7, 8, 9	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: Valor Social
- Objetivos de la Dimensión: Permitirá medir la relación de la Gestión de la Incorporación con la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios de la ARCC para determinar la hipótesis planteada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Impactos de mejora	16, 17	4	4	4	Ninguna
Satisfacción del ciudadano	18, 19,	4	4	4	Ninguna
Coordinación Institucional	20, 21	4	4	4	Ninguna



Firma del evaluador
DNI: 44981450

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ZAMBRANO GUTIERREZ, JOSE JAVIER JAFETH DNI 44981450	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 23/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE LIMA <i>PERU</i>
ZAMBRANO GUTIERREZ, JOSE JAVIER JAFETH DNI 44981450	MAGÍSTER EN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT Fecha de diploma: 20/07/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/01/2018 Fecha egreso: 31/08/2021	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>

Anexo 6: Consentimiento informado

Se encuestó a 111 servidores públicos de la entidad peruana ejecutora y financiadora de obras. Se solicitó e informó el consentimiento informado en base al siguiente formato y además se colocó notas en el Google forms

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Formulario del Google Forms:

← Atrás PC Móvil

Cuestionario 1: Gestión de la Incorporación

* Obligatorio

1. Sección 1
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de la incorporación y la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el nivel de la Gestión de la Incorporación y el nivel del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios"

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

1. Nombres y Apellidos*

Escriba su respuesta

Anexo 7: Confiabilidad pantalla de la evidencia del alfa de Cronbach y captura de pantalla de la prueba piloto.

- Calculando el alfa de Cronbach de la variable Gestión de la incorporación.

Base de dato de la prueba piloto

	GESTIÓN DE LA INCORPORACIÓN																					Suma
	Proceso de selección						Mejora Continua									Valor Social						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
e1	4	2	3	3	4	5	3	3	3	4	2	2	5	4	3	4	5	5	3	3	3	73
e2	3	5	4	5	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	5	4	75
e3	4	5	3	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5	5	5	5	91
e4	4	3	4	3	5	5	4	3	1	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	2	5	84
e5	3	2	4	3	4	4	2	5	3	2	4	5	5	5	5	3	3	3	5	3	4	75
e6	5	5	4	2	4	5	3	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	88
e7	4	3	4	2	5	4	3	2	3	5	2	5	2	5	2	4	4	3	3	5	5	75
e8	5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	5	3	3	4	4	5	4	5	3	77
e9	4	2	3	2	5	4	2	3	3	2	5	2	2	2	3	2	4	5	4	3	4	66
e10	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	89
e11	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	89
e12	5	2	3	4	4	4	4	1	3	3	2	2	3	3	1	2	5	4	5	4	4	68
e13	4	2	3	3	4	5	3	2	2	5	3	4	5	5	2	4	4	3	4	3	4	74
e14	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	5	4	82
e15	4	3	5	4	4	5	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	90
Varianza	0.5	1.4	0.3	0.9	0.2	0.4	0.6	1.4	1.3	1.1	1.6	1.6	1.1	1.1	1.4	1.0	0.5	0.7	1.0	0.5	0.7	
Sumatoria de las varianzas	19.56																					
varianza de la sumatoria indice	65																					

La fórmula para calcular el Alfa de Cronbach es:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{VT} \right)$$

n : se refiere al número de ítems de la escala

Vi : se refiere a la varianza asociada con con cada ítem

VT : se refiere a la varianza total de la escala

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.734	21

Base de dato de la prueba piloto

- Calculando el alfa de Cronbach de la variable Plan Integral de Reconstrucción con Cambios.

Base de dato de la prueba piloto

	PLAN INTEGRAL DE RECONSTRUCCIÓN CON CAMBIOS																Suma
	Planeamiento Estratégico				Desarrollo Económico					Valor Social							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
e1	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	63
e2	3	5	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	53
e3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	74
e4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	68
e5	4	4	4	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	67
e6	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	66
e7	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	2	4	3	3	5	4	63
e8	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	64
e9	4	4	3	3	4	1	2	3	3	5	3	2	5	4	5	4	55
e10	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	64
e11	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	70
e12	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	54
e13	4	5	5	3	4	2	3	3	2	4	2	4	5	2	5	5	58
e14	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	60
e15	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	68
Varianza	0.43	0.6	0.6	0.6	0.6	1.05	0.5	0.6	0.9	0.9	0.8	0.8	0.8	1.1	0.6	0.5	
Sumatoria de las varianzas	11.4																
varianza total del instrumento	35.05																

La fórmula para calcular el Alfa de Cronbach es:

$$\alpha = (n / n-1) (1 - \sum Vi / VT)$$

n : se refiere al número de ítems de la escala

Vi : se refiere a la varianza asociada con con cada ítem

VT : se refiere a la varianza total de la escala

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.720	16

Anexo 8: Base de datos de toda la muestra para cada una de las variables.

Variable 1: Gestión de la incorporación.

ENCUESTADOS	GESTION DE LA INCORPORACION																							SUMA TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUMA	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	SUMA	P16	P17	P18	P19	P20	P21		SUMA
	PROCESO DE SELECCIÓN							MEJORA CONTINUA										TRANSPARENCIA							
1	5	5	5	5	4	4	28	4	5	3	5	2	5	3	2	3	32	5	4	5	4	4	4	26	86
2	3	3	3	4	4	4	21	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	4	5	5	4	3	4	25	79
3	4	4	4	4	5	4	25	4	4	3	5	4	5	4	4	4	37	4	4	4	4	5	4	25	87
4	4	4	4	3	4	5	24	3	5	3	4	4	5	5	3	4	36	4	4	4	3	3	4	22	82
5	3	3	3	5	4	3	21	4	4	5	5	4	4	3	2	1	32	4	5	4	4	4	5	26	79
6	5	4	3	3	3	3	21	3	4	5	5	3	3	4	2	3	32	2	2	2	2	2	3	13	66
7	4	4	5	5	4	4	26	3	4	4	5	4	5	3	3	2	33	5	5	5	5	5	4	29	88
8	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	3	4	4	4	4	4	23	96
9	4	4	4	5	5	4	26	3	4	4	5	3	5	3	3	3	33	4	3	4	3	2	4	20	79
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	24	99
11	4	4	4	5	5	5	27	5	4	5	5	5	5	5	4	3	41	4	4	4	4	4	4	24	92
12	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	5	4	24	86
13	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	4	4	27	100
14	5	5	5	5	3	3	26	3	5	3	5	5	5	5	3	2	36	5	5	5	3	4	4	26	88
15	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	5	4	4	5	3	37	5	5	5	5	4	3	27	90
16	3	3	3	3	4	4	20	2	4	2	4	2	4	2	3	3	26	5	5	5	5	4	5	29	75
17	3	4	4	5	3	4	23	3	4	3	3	3	4	2	4	3	29	4	4	3	4	5	5	25	77
18	5	4	5	5	5	3	27	3	5	3	3	3	3	4	4	4	32	4	5	4	5	5	5	28	87
19	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	4	5	5	4	3	5	26	95

20	4	4	4	4	5	4	25	4	5	3	5	3	4	3	3	3	33	3	3	3	4	4	5	22	80
21	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	3	5	3	5	5	41	4	4	5	4	5	3	25	95
22	4	4	4	5	4	5	26	3	5	3	4	3	4	3	4	4	33	4	5	5	4	4	4	26	85
23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	5	4	4	40	5	5	5	5	5	5	30	100
24	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30	5	5	5	5	5	4	29	81
25	3	3	3	4	3	4	20	3	5	3	4	2	4	3	3	3	30	3	4	5	3	4	3	22	72
26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	3	3	26	100
27	5	4	4	4	5	5	27	4	5	5	5	4	5	5	4	3	40	5	5	5	5	5	5	30	97
28	5	5	4	5	4	4	27	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	5	5	5	5	4	5	29	95
29	5	5	4	5	5	4	28	3	4	3	5	2	5	2	2	2	28	5	5	5	5	4	5	29	85
30	4	3	4	3	4	4	22	2	4	2	4	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	24	73
31	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	5	5	4	3	25	84
32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	5	30	90
33	5	4	5	5	5	5	29	3	5	4	4	3	4	4	5	5	37	4	4	5	4	4	4	25	91
34	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	5	4	5	5	4	5	28	99
35	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	5	3	3	3	3	3	30	5	5	5	5	5	3	28	81
36	4	4	5	5	5	5	28	4	5	3	3	3	3	3	4	5	33	5	5	5	5	5	5	30	91
37	5	3	4	3	5	5	25	4	5	4	4	4	4	4	4	3	36	5	5	5	5	5	5	30	91
38	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33	5	5	5	5	5	5	30	89
39	4	5	5	5	4	4	27	2	4	3	5	3	2	3	4	4	30	3	5	5	2	3	5	23	80
40	2	4	3	3	2	4	18	2	4	2	4	3	2	5	2	4	28	5	4	4	4	3	5	25	71
41	3	1	2	3	2	4	15	4	3	3	2	5	2	3	3	4	29	3	4	3	3	2	5	20	64
42	3	2	5	5	4	3	22	3	2	1	3	3	2	4	4	3	25	5	4	3	5	4	4	25	72
43	4	4	3	3	2	2	18	3	3	4	5	5	3	2	3	4	32	5	4	5	4	4	4	26	76
44	4	4	3	3	3	2	19	2	3	4	3	2	3	5	1	2	25	5	5	5	2	3	4	24	68
45	3	3	2	2	3	4	17	4	3	5	5	1	3	5	3	4	33	5	4	5	5	5	5	29	79
46	4	2	2	3	2	4	17	3	4	3	4	5	5	5	3	2	34	4	5	4	5	5	4	27	78
47	3	3	3	4	1	5	19	4	4	3	3	4	3	2	2	3	28	3	4	4	4	3	5	23	70

48	3	3	4	4	3	2	19	2	3	4	4	4	3	3	5	5	33	4	4	4	3	3	4	22	74
49	4	4	5	5	3	4	25	4	5	5	4	4	4	4	3	4	37	5	5	4	5	5	4	28	90
50	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	4	4	28	88
51	4	4	3	2	3	2	18	3	3	1	3	4	3	2	3	4	26	4	5	4	5	4	4	26	70
52	3	3	4	4	2	3	19	4	4	3	2	1	3	4	4	3	28	4	4	4	3	3	4	22	69
53	3	4	2	3	4	4	20	4	3	2	2	3	4	4	3	5	30	5	5	5	5	5	5	30	80
54	3	4	4	2	1	2	16	3	4	4	3	3	4	2	3	4	30	4	5	4	5	5	4	27	73
55	4	4	3	4	2	2	19	3	3	3	4	5	5	1	3	4	31	4	4	4	4	4	3	23	73
56	4	4	3	3	2	4	20	4	3	2	2	3	3	4	4	4	29	5	5	5	3	4	5	27	76
57	4	4	3	3	2	4	20	4	1	2	3	3	3	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	78
58	4	4	3	4	2	3	20	4	3	4	2	3	3	2	4	4	29	5	5	5	4	5	5	29	78
59	3	2	3	4	3	3	18	2	3	5	3	4	3	5	5	4	34	5	5	5	5	4	4	28	80
60	4	4	2	3	3	2	18	1	3	4	3	4	5	5	3	2	30	5	5	5	5	5	5	30	78
61	4	3	4	3	2	3	19	2	4	4	3	3	2	3	4	2	27	5	5	5	5	5	5	30	76
62	5	3	3	3	2	4	20	2	4	2	4	3	3	5	5	3	31	5	5	5	5	5	5	30	81
63	4	3	3	2	3	3	18	2	4	5	5	5	5	4	3	3	36	4	5	5	4	3	3	24	78
64	3	3	2	2	3	5	18	5	3	3	4	4	3	5	5	3	35	4	5	4	4	4	3	24	77
65	4	4	3	2	3	4	20	5	4	5	3	2	1	2	3	4	29	5	5	5	5	3	3	26	75
66	3	2	4	2	4	5	20	5	3	3	2	3	4	3	4	4	31	2	3	4	2	2	2	15	66
67	2	3	4	5	5	3	22	2	3	3	4	2	2	3	3	5	27	5	5	5	5	3	3	26	75
68	4	3	1	2	4	3	17	4	2	3	4	2	3	4	3	5	30	4	1	4	3	5	3	20	67
69	2	3	4	4	3	2	18	2	3	4	4	3	3	5	5	3	32	3	1	5	3	2	4	18	68
70	2	2	3	4	4	3	18	2	3	4	4	5	5	1	3	4	31	3	2	3	3	1	5	17	66
71	2	2	1	3	3	4	15	4	5	5	3	3	4	2	3	4	33	3	4	5	5	1	3	21	69
72	2	3	4	5	5	1	20	2	3	3	4	4	5	3	3	3	30	2	2	5	5	3	4	21	71
73	4	4	3	2	3	1	17	2	3	3	4	5	3	2	3	4	29	3	5	5	3	4	4	24	70
74	4	4	3	2	2	3	18	5	5	1	3	2	3	4	4	3	30	5	5	1	3	4	2	20	68
75	2	1	3	4	4	5	19	3	2	3	4	2	3	4	3	3	27	2	4	5	4	5	3	23	69

76	2	2	3	3	4	4	18	3	2	5	5	1	3	3	5	4	31	3	3	4	5	5	1	21	70
77	3	4	3	2	3	4	19	5	3	3	3	2	4	5	1	5	31	3	4	5	5	5	2	24	74
78	2	3	4	3	3	2	17	4	5	5	1	2	3	4	4	3	31	3	2	4	5	4	3	21	69
79	2	2	4	4	3	3	18	3	1	5	5	4	3	3	2	4	30	4	1	3	3	5	4	20	68
80	2	2	3	3	3	4	17	4	5	5	5	3	3	2	1	2	30	1	3	4	3	4	5	20	67
81	2	3	4	2	3	4	18	1	2	3	4	5	5	3	3	3	29	3	4	4	3	2	2	18	65
82	2	3	4	4	3	4	20	2	2	3	3	3	5	5	1	3	27	2	3	4	4	3	2	18	65
83	3	3	2	4	3	2	17	4	3	2	3	2	4	4	3	3	28	5	5	3	1	3	3	20	65
84	4	4	2	4	4	2	20	3	3	3	2	3	4	3	5	5	31	4	4	3	1	3	5	20	71
85	2	3	4	2	3	3	17	4	4	3	2	3	3	4	5	3	31	5	3	1	2	3	4	18	66
86	2	3	4	5	5	1	20	2	2	3	3	4	4	3	4	2	27	3	4	4	3	3	5	22	69
87	3	3	2	3	4	5	20	1	3	3	2	2	3	4	4	3	25	4	5	5	4	2	3	23	68
88	2	4	3	4	4	3	20	2	2	3	4	4	3	3	2	2	25	4	4	4	2	3	5	22	67
89	3	3	2	4	3	4	19	2	3	3	4	3	3	2	4	5	29	4	4	3	2	3	4	20	68
90	2	3	4	2	3	3	17	4	4	2	2	3	3	2	3	4	27	4	5	1	3	3	4	20	64
91	3	3	4	4	2	2	18	3	3	1	2	3	4	4	3	4	27	5	1	3	3	2	4	18	63
92	2	2	3	4	3	2	16	4	4	3	2	5	5	3	3	4	33	4	2	3	4	2	4	19	68
93	2	3	3	4	4	3	19	2	3	3	3	4	4	3	4	5	31	3	2	1	3	4	4	17	67
94	3	3	4	2	2	1	15	4	3	4	4	3	2	5	5	4	34	3	4	3	4	2	4	20	69
95	4	2	3	4	3	4	20	2	2	3	3	4	4	5	5	1	29	3	3	4	2	3	4	19	68
96	3	1	2	3	3	4	16	3	3	2	4	4	3	1	3	3	26	3	1	5	3	4	3	19	61
97	2	3	3	4	4	2	18	3	2	4	4	3	5	3	2	5	31	3	2	3	4	1	3	16	65
98	2	3	4	3	2	3	17	4	4	2	2	5	3	2	5	3	30	3	2	4	4	4	3	20	67
99	3	2	4	3	2	5	19	3	5	2	3	4	2	4	2	3	28	2	4	5	5	1	3	20	67
100	3	2	4	3	3	2	17	3	4	5	5	3	2	3	4	2	31	4	3	3	2	1	3	16	64
101	2	2	3	3	4	4	18	5	3	3	2	1	3	4	4	5	30	3	3	2	5	1	5	19	67
102	2	2	3	3	5	5	20	4	3	4	3	2	4	4	5	5	34	2	4	1	3	3	2	15	69
103	2	3	4	1	2	3	15	3	4	4	3	3	5	5	3	4	34	2	2	3	2	5	3	17	66

104	2	3	4	2	3	4	18	1	3	3	4	5	5	3	2	2	28	5	5	2	2	3	3	20	66
105	4	4	2	2	3	3	18	1	2	3	4	5	4	3	3	2	27	5	5	5	5	3	1	24	69
106	4	3	3	2	4	3	19	3	2	1	3	3	4	5	3	3	27	2	2	3	3	4	4	18	64
107	4	3	2	3	3	2	17	2	1	3	3	4	4	3	4	2	26	5	1	3	3	4	3	19	62
108	2	2	3	3	4	4	18	5	5	3	3	2	4	2	4	3	31	3	5	5	1	2	4	20	69
109	2	4	2	4	3	3	18	2	4	3	3	3	1	3	3	4	26	5	3	3	2	2	3	18	62
110	1	2	3	3	3	4	16	5	3	3	1	3	4	2	4	3	28	3	3	3	2	4	3	18	62
111	4	4	3	2	3	3	19	2	1	3	3	3	4	4	5	5	30	5	5	3	3	3	2	21	70

Variable 2: Ejecución del Plan Integral de Reconstrucción con Cambios.

ENCUESTADOS	EJECUCIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE RECONSTRUCCIÓN CON CAMBIOS																			
	P1	P2	P3	P4	SUMA	P5	P6	P7	P8	P9	SUMA	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	SUMA	SUMA TOIAL
	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO					DESARROLLO ECONOMICO Y EMPLEO						VALOR SOCIAL								
1	5	4	3	4	16	5	5	5	5	5	25	5	5	4	3	5	5	5	32	73
2	3	5	5	5	18	5	3	5	5	5	23	5	5	4	5	5	1	4	29	70
3	3	5	5	3	16	1	4	4	4	4	17	3	4	5	5	5	3	5	30	63
4	4	4	4	4	16	4	3	3	4	5	19	4	5	5	5	5	3	4	31	66
5	4	4	3	4	15	4	5	5	4	5	23	5	4	3	5	4	5	5	31	69
6	4	5	5	4	18	3	4	3	3	3	16	3	4	4	5	4	4	5	29	63
7	4	5	5	5	19	3	4	4	4	4	19	5	4	5	3	5	4	5	31	69
8	2	5	5	5	17	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	5	4	5	31	70
9	2	3	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	3	5	33	73
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	5	34	79
11	5	5	5	5	20	5	3	3	3	4	18	5	3	4	3	4	2	5	26	64
12	4	3	4	5	16	4	4	5	5	5	23	5	5	3	3	3	3	4	26	65
13	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	3	5	33	76
14	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	5	4	5	33	75
15	3	5	5	5	18	5	3	5	5	5	23	5	5	4	5	5	5	4	33	74
16	3	4	4	4	15	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	4	3	4	27	62
17	3	5	5	5	18	4	3	4	4	4	19	5	5	4	3	4	3	3	27	64
18	3	5	4	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	3	32	74
19	3	5	5	4	17	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	3	5	29	67

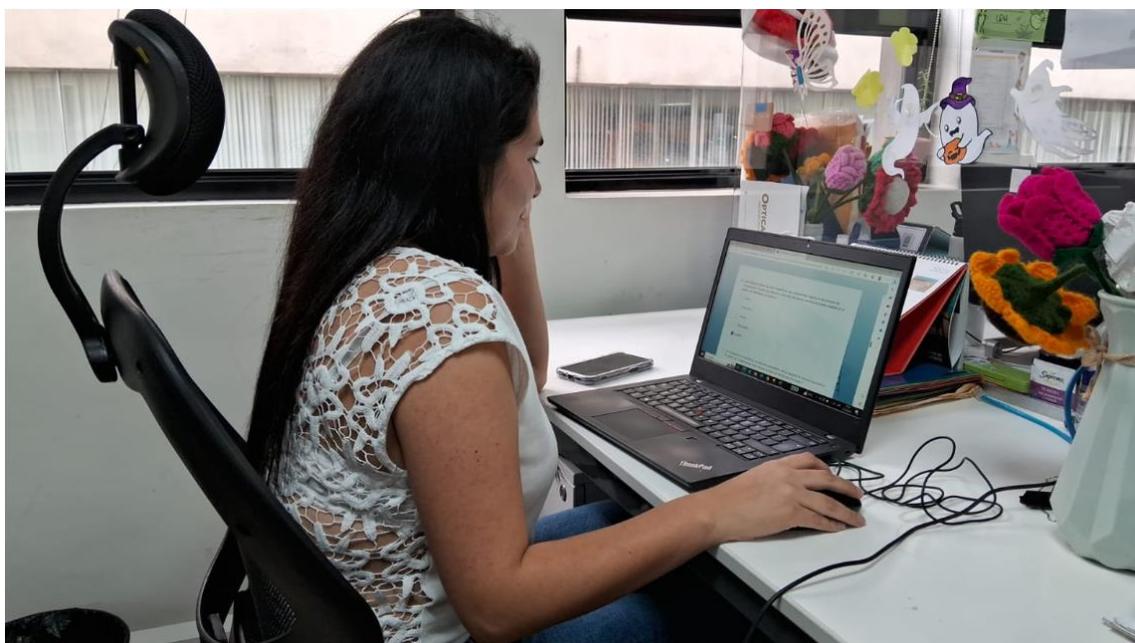
20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	2	5	30	73
21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	5	5	33	78
22	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	78
23	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	5	34	78
24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	3	32	76
25	4	5	5	5	19	3	3	5	3	5	19	5	2	3	5	5	1	4	25	63
26	3	5	5	4	17	4	4	4	5	4	21	4	4	3	5	5	4	5	30	68
27	2	4	3	4	13	3	4	4	3	4	18	3	3	2	5	3	3	5	24	55
28	3	5	5	5	18	5	4	4	5	4	22	3	5	4	4	5	4	4	29	69
29	3	5	5	5	18	3	5	5	5	4	22	5	4	4	4	5	3	5	30	70
30	3	4	5	5	17	4	5	5	5	5	24	5	2	3	4	5	3	4	26	67
31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	4	33	77
32	3	4	5	5	17	3	4	4	4	5	20	4	5	5	4	4	4	4	30	67
33	3	4	3	4	14	3	4	4	3	4	18	4	4	3	5	4	3	4	27	59
34	3	4	4	4	15	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	4	5	27	61
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	5	5	33	78
36	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	4	3	30	73
37	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	4	4	4	29	72
38	2	4	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	5	4	27	61
39	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	3	5	33	76
40	2	4	4	5	15	4	4	4	4	5	21	4	5	5	4	4	4	4	30	66
41	1	4	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	3	2	23	56
42	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	3	4	5	5	5	3	30	74
43	4	5	5	5	19	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	4	5	34	76
44	3	4	4	4	15	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	3	3	30	69
45	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	2	5	30	74
46	3	1	5	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	2	4	31	70
47	4	5	5	5	19	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	4	3	3	30	72

48	3	3	5	5	16	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	2	4	31	71
49	4	4	4	5	17	5	5	5	4	5	24	5	4	3	3	4	3	4	26	67
50	4	3	3	5	15	4	5	4	4	5	22	4	4	4	3	5	4	4	28	65
51	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	5	2	3	26	70
52	2	4	3	4	13	4	3	4	2	3	16	4	2	2	2	2	4	2	18	47
53	3	4	5	4	16	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	5	1	2	24	65
54	3	3	4	4	14	2	3	2	4	1	12	4	3	5	3	2	3	3	23	49
55	4	4	3	2	13	2	3	3	3	1	12	5	3	2	4	4	3	4	25	50
56	4	3	3	2	12	3	4	4	3	2	16	3	3	1	5	5	3	2	22	50
57	3	3	4	2	12	4	2	3	3	4	16	5	5	1	3	4	2	3	23	51
58	3	4	4	3	14	3	2	3	2	2	12	5	5	3	4	3	4	2	26	52
59	2	3	2	3	10	4	4	3	3	5	19	5	3	4	4	3	3	3	25	54
60	4	4	3	3	14	2	3	4	5	5	19	1	3	4	2	4	3	3	20	53
61	2	2	3	3	10	4	4	3	2	4	17	5	4	5	3	1	3	3	24	51
62	4	3	2	2	11	3	4	4	3	3	17	4	5	5	1	3	4	4	26	54
63	2	3	4	2	11	3	4	3	3	4	17	5	5	5	2	3	2	5	27	55
64	4	4	3	2	13	2	3	4	3	2	14	4	5	4	3	4	3	4	27	54
65	2	3	4	3	12	3	5	5	4	1	18	3	3	5	4	3	4	3	25	55
66	4	4	3	3	14	2	3	3	1	3	12	4	3	4	5	5	3	2	26	52
67	3	3	4	4	14	4	3	2	3	4	16	4	3	2	2	5	5	4	25	55
68	3	3	4	2	12	3	4	3	2	3	15	4	4	3	2	3	4	4	24	51
69	4	4	3	2	13	3	4	3	5	5	20	3	1	3	3	4	4	4	22	55
70	3	3	2	4	12	3	2	3	4	4	16	3	1	3	5	5	1	4	22	50
71	4	3	4	3	14	2	3	5	5	3	18	1	2	3	4	3	4	3	20	52
72	4	3	3	4	14	4	5	5	3	4	21	4	3	3	5	5	3	4	27	62
73	4	3	4	3	14	2	3	4	4	5	18	5	4	2	3	2	4	4	24	56
74	4	4	3	2	13	1	3	3	4	4	15	4	2	3	5	5	3	3	25	53
75	4	3	3	4	14	3	2	3	4	4	16	3	2	3	4	4	3	4	23	53

76	3	2	3	4	12	3	2	3	4	5	17	1	3	3	4	5	3	5	24	53
77	2	2	3	3	10	4	4	5	5	1	19	3	3	2	4	3	4	3	22	51
78	3	2	2	3	10	4	4	3	4	2	17	3	4	2	4	5	3	1	22	49
79	3	2	4	4	13	3	5	5	3	2	18	1	3	4	4	2	3	5	22	53
80	4	3	2	4	13	3	2	1	3	4	13	3	4	2	4	3	2	5	23	49
81	3	4	4	2	13	1	5	5	3	3	17	4	2	3	4	3	2	4	22	52
82	3	3	3	2	11	4	1	5	3	1	14	5	3	4	3	3	4	3	25	50
83	2	2	3	3	10	4	4	5	3	2	18	3	4	1	3	4	2	3	20	48
84	2	3	4	5	14	5	2	3	3	2	15	4	4	4	3	2	1	2	20	49
85	4	3	2	3	12	4	4	3	2	4	17	5	5	1	3	3	4	2	23	52
86	4	3	3	2	12	4	5	3	4	3	19	3	2	1	3	2	4	3	18	49
87	3	3	2	4	12	4	2	3	3	3	15	2	5	1	5	3	3	2	21	48
88	5	5	3	3	16	2	4	3	2	4	15	1	3	3	2	3	4	4	20	51
89	2	3	4	4	13	5	5	3	2	2	17	3	2	5	3	3	4	4	24	54
90	3	3	3	2	11	2	4	4	5	5	20	2	2	3	3	4	4	2	20	51
91	3	3	2	4	12	2	4	3	5	5	19	5	5	3	1	3	3	2	22	53
92	2	4	4	3	13	2	2	3	2	2	11	3	3	4	4	5	5	2	26	50
93	2	2	3	3	10	4	4	5	5	1	19	3	3	4	3	2	4	3	22	51
94	2	2	4	4	12	3	3	3	3	5	17	5	1	2	4	3	4	4	23	52
95	4	3	2	4	13	3	2	5	5	3	18	3	2	2	3	3	3	3	19	50
96	3	3	4	2	12	3	4	2	3	3	15	3	2	4	3	4	2	4	22	49
97	4	4	2	3	13	3	3	4	5	5	20	3	3	3	2	4	3	4	22	55
98	4	2	4	5	15	3	3	3	4	2	15	5	3	3	4	5	2	2	24	54
99	3	3	4	4	14	3	2	4	3	4	16	2	3	3	3	4	2	3	20	50
100	4	2	2	3	11	3	4	3	4	2	16	3	3	2	4	3	3	5	23	50
101	4	4	2	3	13	2	3	4	3	5	17	3	3	4	4	2	5	2	23	53
102	4	3	4	3	14	2	2	3	4	5	16	5	1	5	5	3	3	3	25	55
103	3	5	5	2	15	3	3	3	4	4	17	2	3	5	3	2	3	3	21	53

104	5	1	2	2	10	3	3	4	4	3	17	3	4	5	2	3	4	4	25	52
105	3	3	2	4	12	3	4	4	3	3	17	4	2	2	4	5	5	4	26	55
106	4	4	2	2	12	3	3	3	1	5	15	5	2	3	3	3	4	3	23	50
107	3	2	2	3	10	4	4	4	3	2	17	3	4	3	2	3	4	3	22	49
108	4	4	3	3	14	3	2	2	3	4	14	4	5	5	3	2	3	3	25	53
109	2	4	4	3	13	3	4	3	2	5	17	5	1	2	3	4	4	3	22	52
110	3	2	4	2	11	3	3	5	5	3	19	4	4	3	4	2	3	1	21	51
111	3	3	4	4	14	2	3	4	4	5	18	2	2	3	3	3	4	3	20	52

Anexo 9: Fotos Aplicación de la encuesta



Anexo 10: Niveles y rangos de la correlación

<https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>

Tabla 2. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 11: Documento de presentación a la entidad en donde realizó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

31
años

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 20 de octubre del 2023

Señor (a):

Mg. Carlos Ricardo Wong Velarde

Autoridad para la reconstrucción con cambios:

JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Nº de Carta : 041 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 20 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **RAZO HUAMANI CHRISTIAN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"GESTIÓN DE LA INCORPORACIÓN Y LA EJECUCIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE LA RECONSTRUCCIÓN CON CAMBIOS DE LA ARCC, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Anexo 12: Documento de aceptación de la entidad en donde realizó la investigación.

 PERÚ	Presidencia del Consejo de Ministros	Autoridad para la Reconstrucción con Cambios	
---	--------------------------------------	--	---

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 26 de octubre de 2023.

CARTA N° 00304-2023-ARCC/GG/OA/URH

Señora
Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate
Universidad Cesar Vallejo
grados.epg.ate@ucv.edu.pe
posgrado.ate@ucv.edu.pe
Presente. –

Asunto : Autorización para realizar investigación de Tesis de estudio para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública

Referencia : a) Carta N° 001-2023-CRH (Exp. N° 202354727)
b) Carta N° 041-2023-UCV-VA-EPG-F05L03/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle el cordial saludo institucional de la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios - ARCC y a la vez, en atención al documento de referencia a), mediante el cual el señor Christian Razo Huamani, quien se encuentra cursando la maestría de Gestión Pública en su representada; solicita la autorización para el desarrollo de su investigación de tesis titulada "Gestión de la incorporación y la ejecución del Plan integral de la Reconstrucción con Cambios de la ARCC, 2023" para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

En ese sentido, se le comunica la autorización para que el Sr. Christian Razo Huamani, pueda realizar el desarrollo de su tesis de investigación en la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios, para lo cual, en caso lo requiera, nos encontramos prestos a facilitar la documentación que sea de acceso público, previendo cuidar la reserva de la información que sea confidencial.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CARLOS RICARDO WONG VELARDE
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Autoridad para la Reconstrucción con Cambios

Copia a: cirsac2014@gmail.com

Jr. Santa Rosa n.º 247 - Edificio Rima Central Telefónica: (511) 500 8833 www.rcc.gob.pe		Firmado digitalmente por: WONG VELARDE Carlos Ricardo FAU 20802114091 soft Motivo: En señal de conformidad Fecha: 26/10/2023 16:57:11-0500	
--	---	--	---



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad para la
Reconstrucción con Cambios



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 17 de noviembre de 2023.

CARTA N° 00326-2023-ARCC/GG/OA/URH

Señora

Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo

Jefa de la Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo

Campus Ate

grados.epg.ate@ucv.edu.pe

posgrado.ate@ucv.edu.pe

Presente. –

Asunto : Autorización de aplicación de encuestas para investigación de Tesis de estudio para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública

Referencia : a) Carta N° 002-2023-CRH (Exp. N° 202359866)
b) Carta N° 041-2023-UCV-VA-EPG-F05L03/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle el cordial saludo institucional de la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios - ARCC y a la vez, en atención a los documentos de referencia, mediante el cual el señor Christian Razo Huamani, quien se encuentra cursando el III ciclo de la Maestría de Gestión Pública en su representada, comunica que viene realizando la investigación de tesis titulada "Gestión de la incorporación y la ejecución del Plan integral de la Reconstrucción con Cambios de la ARCC, 2023", para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, por lo que, solicita a mi despacho la autorización para la aplicación de encuestas a los servidores de esta entidad.

Al respecto, habiendo revisado el instrumento de recolección de datos contenido en el Anexo 3 adjunto al documento de referencia b), y estando conforme con las preguntas formuladas, se le comunica la autorización para la aplicación de encuestas a los servidores, referente al desarrollo de su tesis de investigación en la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios, para lo cual, en caso lo requiera, nos encontramos prestos a facilitar la documentación que sea de acceso público, previendo cuidar la reserva de la información que sea confidencial.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CARLOS RICARDO WONG VELARDE

Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Autoridad para la Reconstrucción con Cambios

Copia a: cirsac2014@gmail.com

Jr. Santa Rosa n.º 247 - Edificio Rímac
Central Telefónica: (511) 500 8833
www.rcc.gob.pe



Firmado digitalmente por:
WONG VELARDE Carlos
Ricardo FAU 20602114001 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 17/11/2023 14:39:25-0500

