



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Instrumentos de gestión administrativa y contratación de personal en la  
municipalidad distrital de Castilla, Piura.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Lopez Meza, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0001-7920-1419)

**ASESORA:**

Dra. Alarcón Díaz, Daysi Soledad (ORCID: 0000-0003-3724-479X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

La presente investigación ha sido realizada con mucho esfuerzo y dedicación pese a las múltiples dificultades que se presentaron en el camino, por ello, se la dedico a mi abuelita Bertha, fallecida el año 2018 y de la cual guardo los más hermosos recuerdos de mi vida. Tengo la plena convicción que desde donde se encuentra guía cada uno de mis pasos. Asimismo, se la dedico a mi distrito castellano, el que si bien no me vio nacer, me ha visto crecer, siendo testigo de cada uno de mis logros profesionales.

**CARLOS LOPEZ**

## **AGRADECIMIENTO**

Brindo un profundo agradecimiento a mi familia, conformada por mi bella esposa Luz María, a mi princesita Danna ojitos azabache y a mi gran caballero, Jesús Adrián, por todo el apoyo brindado durante el periodo de este proyecto académico, el esfuerzo y sacrificio tienen su recompensa, y lo más hermoso que le puede pasar a un ser humano es lograr los objetivos pese a las piedras que se presenten en el camino.

**CARLOS LOPEZ**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos .....	17
3.6 Método de análisis de datos .....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES. ....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS .....	29

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Baremo general de variables .....	18
Tabla 2. Análisis de Instrumentos de gestión administrativa y dimensiones.....	18
Tabla 3. Análisis de la variable: Instrumentos de gestión administrativa. ....	19
Tabla 4: Análisis de la Contratación de personal y sus dimensiones .....	19
Tabla 5. Análisis de la variable. Contratación de Personal.....	20
Tabla 6. Correlación de Pearson.....	21

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general, determinar el nivel de relación que existe entre los instrumentos de gestión administrativa y la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura. La presente tesis es de naturaleza básica con un diseño no experimental, de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo que se realizó en una población de 40 funcionarios de la municipalidad distrital de Castilla, Piura, teniendo como variable 1, instrumentos de gestión administrativa y variable 2, contratación de personal. Para ello, se empleó la técnica de encuesta con la aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Asimismo, los datos de las variables en estudio fueron recolectados, luego procesados y analizados usando el software SPSS v.23, observándose que la correlación de Pearson es positiva moderada ya que es igual a 0,681 y está cerca de 1; por lo tanto es significativa, puesto que el Sig. (Bilateral) es menor que 0,05. En tal sentido, se colige de ello, que los instrumentos de gestión administrativa si influyen significativamente en la contratación de personal en la municipalidad de Castilla, Piura.

**Palabras clave:** Instrumentos de gestión administrativa, contratación de personal, gobierno local, municipalidad

## ABSTRACT

The present research work has the general objective of determining the level of relationship that exists between the instruments of administrative management and the hiring of personnel in the district municipality of Castilla, Piura. This thesis is of a basic nature with a non-experimental, correlational level design, with a quantitative approach that was carried out in a population of 40 officials from the district municipality of Castilla, Piura, having as variable 1, administrative management instruments and variable 2, recruitment. For them, the survey technique was used with the application of a questionnaire as a data collection instrument. Likewise, the data of the variables under study were collected, then processed and analyzed using the SPSS v.23 software, observing that the Pearson correlation is moderate positive since it is equal to 0.681 and is very close to 1; therefore it is significant, since the Sig. (Bilateral) is less than 0.05. In this sense, it follows from this that the administrative management instruments do have a significant influence on the hiring of personnel in the municipality of Castilla, Piura.

**Keywords:** Administrative management instruments, personnel recruitment, local government, municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

En el escenario mundial se percibe que la gestión administrativa desempeña una función sumamente importante en el crecimiento y fortalecimiento de las entidades públicas. Robbins & Coulter (2009) define a la gestión administrativa como el mecanismo mediante el cual se coordina y supervisa actividades con la finalidad de que sean desarrolladas con eficiencia y eficacia, siendo fundamental la idoneidad institucional y la capacidad del trabajador para conseguir el resultado planificado. En Latinoamérica, Mendoza (2017) aduce que la gestión administrativa contiene un enfoque sistémico, por su función conductora de actuaciones con la finalidad de cumplir los propósitos mediante el desempeño de mecanismos necesarios dentro del proceso administrativo. Mientras que Farro (2018) en el ámbito nacional, la resume como la fase en la que se planifica, organiza, dirige y controla la utilización del talento humano y logístico con el fin de lograr las metas institucionales.

De lo antes expuesto, se colige que la planificación de cualquier organismo estatal para el correcto funcionamiento organizacional es el resultado de que las herramientas institucionales como son los instrumentos de gestión se encuentren a la vanguardia con el marco normativo vigente, ya que son instrumentos técnicos trascendentales en la estructura interna de toda institución del Estado. Por ende, en cualquier gobierno municipal los instrumentos de gestión, son un conjunto de técnicas que reglamentan la operatividad de cualquier gobierno local, y su finalidad radica en reflejar hacia la ciudadanía el perfil de una entidad edil respetable, acorde con lo que espera la población de sus instituciones. Suller (2008) los define como documentos, propios de las entidades que expresan la consolidación, desarrollo económico y de la persona, claridad de la gestión e impulso social de un gobierno local para lograr sus fines.

Los gobiernos locales, son entidades del Estado con competencia normativa y legitimidad para gobernar dentro de su circunscripción territorial que para planificar su misión y alcanzar la visión institucional necesitan contratar personal para el desempeño de funciones. Chiavenato (2011) dentro del



escenario mundial, prescribe respecto a la contratación de personal que es un mecanismo de selección de una persona en un puesto laboral, según su idoneidad, los que deben tener excelente desempeño de funciones. En Latinoamérica, Espinosa & Tigse (2012) indican que la gestión del talento humano es un mecanismo por el que facilita a las instituciones acrecentar su rendimiento optimizando recursos y personal, y ello conlleva a ser competente y alcanzar las metas planificadas. Javier (2017) en el ámbito nacional define a la contratación de personal como aquel proceso que se lleva a cabo en una entidad para concretar un vínculo contractual con un colaborador que suscribe un contrato donde asume deberes con su empleador a cambio de una contraprestación de carácter remunerativo.

En el contexto local, se aprecia que en la municipalidad de Castilla, la actual gestión cuenta con herramientas o documentos de gestión obsoletos y desarticulados entre sí, lo que ha provocado sobredimensionamiento de trabajadores por contratarlos sin observar lo prescrito en la estructura orgánica que contiene el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el perfil del puesto determinado en el Manual de Organización y Funciones (MOF), las plazas previstas y ocupadas según el Cuadro Analítico de Personal (CAP) y la cobertura presupuestal establecida en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

La actualidad de la comuna castellana nos muestra que el ROF utilizado institucionalmente es del año 2016, pese a que en el año 2018 se aprueban los nuevos lineamientos para aprobar o modificar dicho instrumento normativo. Asimismo, el MOF, fue actualizado por última vez en el año 2012, sin embargo, en el contexto actual dicho instrumento de acuerdo a las disposiciones normativas del Estado lo ha reemplazado el Manual de Perfil de Puestos (MPP). Del mismo modo, tanto el CAP y el PAP de la comuna castellana, fueron aprobados por última vez hasta el año 2012, debiéndose tener presente que en la actualidad ambos instrumentos han sido recogidos por el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), evidenciándose objetivamente que la comuna castellana no ha cumplido con reestructurar sus instrumentos de gestión oportunamente, siendo evidente que dicha omisión ha provocado desorden institucional y por ende el

sobredimensionamiento en la contratación de personal, producto de la inobservancia de los instrumentos de gestión institucional.

Por ende, la presente realidad problemática nos hizo formular la siguiente pregunta ¿Cómo los instrumentos de gestión administrativa se relacionan con la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura?

La justificación teórica de la investigación se sustenta en las contribuciones científicas de la teoría general de la administración de Chiavenato, de la teoría de la cooperación y organización de Barnard, de la teoría de recursos y capacidades de Perronse y la Ley Orgánica de Municipalidades, ya que con su desarrollo se buscará aportar conocimiento científico en la búsqueda del entendimiento del problema, que se asocia al nivel de relación existente entre los instrumentos de gestión administrativa y la contratación de personal en su condición de variables de investigación. Desde el contexto metodológico, se empleó al cuestionario, como mecanismo para la recolección de datos, que ayudó a analizar las variables investigadas, y aportarán como referencias en otras investigaciones científicas futuras; mientras que en el aspecto práctico, se realizó un diagnóstico que servirá para que la gestión municipal sea más dinámica y eficiente.

Por consiguiente, el objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión administrativa y la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura. Del mismo modo, los objetivos específicos son: Identificar el nivel de los instrumentos de gestión administrativa, Evaluar la contratación de personal y Establecer el grado de relación que existe entre los instrumentos de gestión administrativa y la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura.

Asimismo, se formula la hipótesis alternativa, H1: Los instrumentos de gestión administrativa se relacionan significativamente con la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura y la hipótesis nula, H0: Los instrumentos de gestión administrativa no se relacionan significativamente con la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

Cárdenas (2015) en el contexto internacional ha realizado una tesis respecto al “Manual de Organización y Funciones y el rendimiento laboral del personal operativo de la empresa Olpi ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, Ambato, Ecuador”, concluyendo que el MOF se relaciona con la segunda variable, ya que en éste documento, se detallan particularidades de las plazas de trabajo, obligaciones y facultades de los colaboradores, resultando importante la idoneidad de los trabajadores, para ejercer correctamente el cargo asignado.

Dávila (2016) en el ámbito nacional concluye en su investigación denominada: “Efectividad de las herramientas de gestión para mejorar el servicio al usuario en el área de la sub gerencia de obras públicas y convenios de la municipalidad provincial de Chiclayo”, que con los instrumentos de gestión aplicados en la sub gerencia se determina que es necesario que se actualicen de acuerdo a la realidad municipal, teniendo en cuenta una estructura orgánica adecuada, siendo preciso que el personal de confianza y servidores en general sean capacitados y utilicen sus nuevos conocimientos en la resolución del caso práctico que se les presenta. Asimismo, Castañeda & Vásquez (2016) en su investigación titulada: “La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2015”, concluye que el 79% de servidores desconoce los objetivos institucionales, manifestando que se debería actualizar la estructura orgánica institucional.

Por lo tanto, es importante indicar que las investigaciones que anteceden han contribuido de manera significativa para establecer la trascendencia que desempeñan las herramientas de gestión administrativa en la consolidación de las entidades del Estado. Dicho hecho produce la gran responsabilidad de preparar y capacitar a los trabajadores en general, siendo importante para lograrlo, que los instrumentos se encuentren actualizados y articulados de acuerdo a la normativa vigente, pues nos va a permitir institucionalmente contar con una gestión administrativa de acuerdo a los desafíos planificados por la

entidad. Por ende, podemos referir que la gestión administrativa en una institución se encarga de planificar la organización de la misma, y para ello usa todos los recursos con que se cuenta con el fin de alcanzar las metas programadas. (Mendoza-Zamora, García-Ponce, Delgado-Chávez, Barreiro-Cedeño, 2018).

En atención a la contratación de personal. Murillo (2015) en el ámbito internacional determina en su tesis sobre el “Sistema de reclutamiento y selección de personal en la cadena de supermercados “Mercamaxx” del cantón los Bancos provincia de Pichincha”, que la falta de preparación y entrenamiento de los colaboradores genera un trabajo sin eficiencia, así como una contratación de trabajadores que no es adecuada por realizarse sin evaluar el perfil profesional.

En el ámbito nacional, Javier (2017) en su tesis titulada: “Contratación de personal y su influencia en el equilibrio presupuestal de las municipalidades provinciales del Perú: Caso municipalidad provincial de Pacasmayo, San Pedro de Lloc, 2016”, ha concluido que la actualización de las herramientas de gestión incidiría de una manera óptima en el proceso de reclutamiento de servidores, lo que generaría un gran impacto en la gestión administrativa de la entidad edil, ya que se evidenciaría un manejo responsable no solo en la contratación de servidores sino también con el equilibrio presupuestal del gobierno local. Del mismo modo, Beltrán (2013) en su investigación denominada: “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado”, determina que los contratos de locación de servicios han sido desnaturalizados ya que se advierte que la labor desempeñada por los servidores es permanente y con subordinación; los cuales son caracteres propios de contratos laborales, mas no civiles, sin embargo, en la realidad no se les reconoció los beneficios propios del régimen público porque dicho personal fue contratado como servicios no personales, y desde la vigencia del CAS fueron contratados para prestar servicios bajo el amparo de dicho régimen laboral.

En atención a las investigaciones antes expuestas se indica que las mismas han coadyuvado a establecer el escenario en que se recluta trabajadores

y sus modalidades de contratación en las entidades del Estado, siendo evidente resaltar que se realiza sin respetar lo señalado por los instrumentos de gestión, lo que a su vez genera sobredimensionamiento de personal.

Del mismo modo, con respecto a las teorías científicas que han fundamentado la presente tesis con relación a la variable denominada: Instrumentos de gestión administrativa. Chiavenato (2004) en su "Teoría general de la administración", la conceptualiza como aquel mecanismo mediante el cual con la finalidad de controlar los recursos organizacionales se realiza un procedimiento de planeamiento, organización, dirección y control, teniendo en cuenta que dichas estrategias son importantes para manejar cualquier institución pública o privada, ya que la planeación ayuda a planificar las acciones a realizar en un futuro inmediato, la organización permite acciones para ejecutar lo planeado, la dirección orienta al individuo en función de sus objetivos, mientras que el control buscará asegurar que lo planeado, organizado y dirigido consiga el propósito previsto. Asimismo, Barnard (1938) desarrolla la "teoría de la cooperación y la organización", como un mecanismo social cooperativo de acciones o fuerzas sociales y físicas debidamente armonizadas, cuya evaluación interna como externa debe mantenerse en equilibrio. Dicha posición facilitó el argumento de un modelo de organización con objetivos generales con preponderancia sobre cualquier interés particular.

Al respecto, debemos señalar que las teorías mencionadas precedentemente nos permitieron determinar que en cualquier institución sin distinción alguna va a ser de mucha importancia contar con una planificación, organización, dirección y control, lo cual implica la responsabilidad de trabajar en equipo, debiendo tener presente que siempre los intereses institucionales se van a sobreponer a los intereses particulares, pero para ello, va a ser imprescindible contar con las armas o herramientas necesarias para afrontar los desafíos institucionales, y ello conlleva a que los instrumentos de gestión que ordenan estructuralmente cualquier organización, deben estar articulados entre sí, e innovados de acuerdo a la realidad de cualquier entidad.

Por otro lado, respecto a las teorías que justifican la contratación de personal como variable de investigación, tenemos a Penrose (1959) con su “teoría de recursos y capacidades”, que indica que las instituciones son distintas unas de otras, lo que se percibe en mérito a sus recursos y capacidades que tienen en un tiempo establecido, las cuales no son condiciones iguales para la totalidad de organizaciones. Esta teoría concede la oportunidad de realizar una evaluación interna de los puntos importantes al interior de la entidad, para así identificar las fortalezas y debilidades institucionales, que posteriormente, mediante la preparación continúa desarrollará capacidades que permitirán conseguir resultados sostenibles. Del mismo modo, la Ley Orgánica de Municipalidades (2003), es el dispositivo normativo que regula la actuación de los gobiernos locales dentro de una determinada circunscripción territorial, y tiene como finalidad promover el desarrollo local mediante la participación vecinal. Para lograr sus fines necesita contar con funcionarios y servidores que ejecuten los planes de desarrollo institucional, es por ello, que el art. 37 de la ley antes referida, faculta la contratación de personal municipal de acuerdo a los regímenes generales de contratación laboral que existen en el sector público, como son: régimen público, régimen privado y contratación administrativa de servicios.

En tal sentido, las bases teóricas mencionadas anteriormente nos ayudaron en la investigación para establecer que en cualquier organización, se debe contar con personal idóneo para desempeñar las funciones asignadas. Asimismo, dichos trabajadores constantemente deben estar capacitándose para aportar en el cumplimiento de metas, aunado a ello, se debe resaltar que la contratación de personal debe realizarse respetando los instrumentos de gestión municipal.

La primera variable de la investigación se denomina: Instrumentos de gestión administrativa. Vera (2017), los conceptualiza como documentos normativos que reglamentan la operatividad administrativa para el óptimo funcionamiento de las instituciones públicas dentro de su esfera en la que ejercen competencias. García (2010), menciona que son herramientas que señalan el nivel de organización y gestión institucional, siendo fundamentales para establecer la estructura organizacional en mérito a la visión y misión del ente

público. Asimismo, Abad (2017) indica que los instrumentos en mención canalizan la totalidad de la información y ayudan a que los colaboradores reconozcan las tareas que deben realizar durante la prestación de labores.

La primera dimensión de la variable de estudio, es el Reglamento de Organización y Funciones (ROF). Sáenz (2016) refiere que tal instrumento, es una importante arma de gestión, porque incluye la estructura organizacional, facultades, competencias y objetivos de la entidad pública. Asimismo, el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM (2018) aprueba nuevos lineamientos o directrices de la organización del Estado, refiriendo que en el ROF se desarrolla la estructura orgánica agrupando competencias y funciones de la entidad, asimismo se establece las líneas de autoridad y se representa en el organigrama.

El ROF, contiene la estructura orgánica institucional, la que expresa la naturaleza real de la entidad y sus fortalezas para lograr su misión y visión como institución. (Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, 2013). Asimismo, contiene las funciones generales, que según Vera (2017), las conceptualiza como el cúmulo de acciones conducentes que realiza cualquier institución para lograr los objetivos de la gestión administrativa, y también las Funciones específicas que, las conceptualiza como el cúmulo de acciones de las unidades orgánicas para lograr los propósitos organizacionales.

La segunda dimensión de estudio, es el Manual de Organización y Funciones (MOF). Dávila (2016) indica que es una herramienta normativa que contiene las funciones específicas a nivel de cargo laboral, determinándolas en base a la estructura orgánica, funciones generales del ROF y de acuerdo con lo establecido en el CAP institucional.

Las funciones específicas del cargo prescritas en el MOF, son individualizadas y corresponden a cada cargo, debiendo guardar coherencia con cada actividad que desarrolle la institución, ósea, debe articularse con las funciones generales determinadas en el ROF. Asimismo, los requisitos mínimos del cargo regulados en el MOF, indican la naturaleza del cargo, la competencia

básica que desempeña un empleado de confianza o servidor en concordancia con el nivel adquirido (Instituto de Estudios Peruanos, 2014).

Con la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, se institucionaliza el Manual de Perfiles de Puestos (MPP), que sustituye al MOF, siendo derogada con la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, que determina marco normativo de carácter técnico del procedimiento del esquema de puestos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y establece líneas directrices que las instituciones han de realizar para la elaboración aprobación y modificación del MPP (Informe Técnico N° 1410-2016).

La tercera dimensión, es el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), que según la norma es una herramienta de gestión de toda entidad del Estado, que engloba los puestos determinados y aprobados, de acuerdo a la estructura orgánica del ROF. (Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, 2004).

Este instrumento de gestión contiene los cargos clasificados, que es el factor elemental de una entidad, siendo realizados en virtud de la estructura orgánica que se encuentra vigente en el ROF y señala las competencias y grado de responsabilidad, debiendo cumplirse con los requisitos y calificaciones para coberturarlos (Soto, 2018). Del mismo modo, la asignación de cargos al interior de una entidad, cada nivel ocupacional tiene un conjunto de puestos mediante los que el personal de confianza y los que no lo son, cumplen las funciones encomendadas.

Respecto a la dimensión denominada, Presupuesto Analítico de Personal (PAP), es una herramienta que toma en cuenta los recursos para el cumplimiento de los servicios específicos de los trabajadores permanentes y eventuales, en concordancia con la disponibilidad de presupuesto y el logro de las metas delimitadas con antelación. La cobertura de plazas, en cualquier tipo de contrato de trabajo previsto en el PAP, se aprueba previa opinión favorable del área de presupuesto o quien lo reemplace (Municipio al día, 2016).



En virtud de lo antes referido, se debe tener presente que la Ley N° 30057 (2013), Ley Servir, en su cuarta disposición complementaria final institucionaliza el Cuadro de Puestos de la Entidad. Dicho documento de gestión sustituye al CAP y al PAP, debiendo cada entidad pública elaborar el respectivo instrumento de gestión para ser aprobado por SERVIR.

Con relación a la contratación de personal, es importante señalar que todo organismo público o privado necesita contar con recurso humano para desempeñar funciones, el que debe ser contratado de acuerdo a las necesidades, al presupuesto y al perfil requerido por cada entidad pública. No se debe perder de vista que administrar también implica establecer un procedimiento de diseño con la finalidad de tener un espacio donde los grupos de individuos que laboran logran metas planteadas eficientemente. (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012).

La contratación laboral, es una institución jurídica en la que intervienen tanto el empleador como el trabajador asumiendo obligaciones mutuas, pues mientras el trabajador se obliga a desarrollar el trabajo encomendado, el empleador se obliga a reconocer un salario como contraprestación por la labor realizada. Existen tres elementos básicos en un contrato laboral, y estos son, la prestación personal, la subordinación y la retribución. Servir, (2012) refiere que contratar trabajadores en organismos públicos siempre ha sido complicado por la excesiva cantidad de regímenes laborales que existen entre generales y especiales, y ello ha generado un arraigado desorden a nivel del sector público, pues cada régimen laboral genera prerrogativas y obligaciones para los trabajadores del Estado, siendo tres los regímenes laborales de carácter general como son: la carrera pública, el régimen privado, y CAS. Asimismo, en el sector público se utiliza con mucha frecuencia la contratación civil de locadores de servicios para desarrollar actividad en las entidades sin generar vínculo laboral alguno con el locador, ya que no está subordinado a la entidad.

Arraiza (2016) define al gobierno municipal como aquella institución que con su accionar guía, marca el rumbo, lineamiento, dirección del municipio. En tal sentido, la municipalidad mediante su gobierno, establece las reglas de

convivencia y el comportamiento de los individuos dentro de su jurisdicción territorial.

La Ley N° 27972, (2003) en el art. 37 prescribe que la contratación de personal en los gobiernos municipales está sujeto al régimen general de las entidades públicas, Asimismo, establece que los obreros que laboran en gobiernos locales se sujetan al régimen privado, reconociéndoseles derechos de dicha modalidad contractual. Por lo tanto, se precisa que los regímenes generales de contratación del sector público, resultan de aplicación en la contratación de personal de cualquier gobierno local.

Por lo tanto, la primera dimensión de estudio de la variable es la Contratación en el régimen laboral público, regulada en el Decreto Legislativo N° 276 (1984). El mencionado régimen resulta ser un sistema que permite el ingreso de trabajadores por concurso público de méritos empezando por el último nivel, y está estructurado en tres grupos ocupacionales, como son, el de profesionales, técnicos y auxiliares. Beltrán (2013) define a dicho régimen, también conocido como la carrera administrativa, como el grupo de normas y procedimientos que regulan el ingreso, las atribuciones y obligaciones de los trabajadores que de manera estable desempeñan labores permanentes en las entidades públicas.

Dicho régimen congrega a servidores nombrados, que son trabajadores de carrera que se incorporan a laborar en instituciones del Estado por concurso público, y gozan de todos los beneficios otorgados por dicho dispositivo legal. Asimismo, se ubican a servidores contratados, que son colaboradores que sin pertenecer a la carrera pública, se les aplica el marco normativo antes mencionado en todo lo que le resultase aplicable (Informe Técnico N° 162-2017). Del mismo modo, encontramos a los servidores de confianza. A quien Jiménez (2012) indica que son trabajadores que desarrollan funciones dentro en una institución pero sin más beneficios que el de su remuneración ordinaria, ya que no forman parte de la carrera pública.

El Informe Técnico N° 910- 2019, (2019), prescribe que el empleado de confianza, es el servidor que desarrolla cargo político. Del mismo modo, es importante referir que los cargos de confianza están debidamente determinados en el CAP provisional o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y corresponde a las entidades velar por su cumplimiento. Asimismo, se resalta que la prerrogativa de elegir a funcionarios de confianza en comunas ediles, es del titular del pliego, pues así lo dispone la Ley N° 27972 (Castro-Pozo, 2015).

Aunado a ello, Nunja (2017) al evaluar la Ley N° 30057, señala que ya no considera el término empleado de confianza, pues ahora enfoca su estudio en el servidor de confianza, conceptualizándolo como aquel individuo que es parte del ámbito directo de los funcionarios de confianza de la entidad del Estado.

La segunda dimensión de estudio, es la contratación en régimen laboral privado, que constituye una modalidad de contratación regulada por la Ley de Fomento del Empleo, propia de empresas privadas, pero que por disposición normativa resulta aplicable en los gobiernos locales, de acuerdo a lo señalado por la Ley Orgánica de Municipalidades, la cual expresamente indica que los obreros deben ser contratados mediante dicho régimen laboral. (Decreto Legislativo N° 728,1991). Por ende, de acuerdo al Informe Técnico N° 414-2019 (2019) se determina que el personal obrero que presta labores en las entidades municipales son servidores sujetos a la modalidad de contratación antes referida, reconociéndoseles los derechos, deberes y beneficios de la misma, pues su incumplimiento genera responsabilidad administrativa.

La tercera dimensión de estudio, es la contratación administrativa de servicios o también llamada modalidad CAS. El Decreto Legislativo N° 1057 (2008), prescribe que es una contratación especial transitoria institucionalizada por el Estado, para dar solución a la gran problemática que generó los servicios no personales. Dicha contratación no está sujeta al régimen público, al régimen privado, u otros regímenes especiales (Servir, 2017).

La cuarta dimensión investigada es la Contratación Civil, que se configura

como un mecanismo de contratación utilizado en los organismos públicos para contar con personal que realiza servicios profesionales y no profesionales para entidades estatales, sin generar el reconocimiento de beneficios que se reconocen cuando media contrato de trabajo suscrito por ambas partes. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015), realiza un desarrollo exhaustivo del Código Civil peruano, el mismo que en su art. 1764 prescribe que por este tipo de contratación, un locador sin subordinarse al comitente tiene la obligación de prestarle sus servicios por un tiempo o trabajo determinado a cambio de una contraprestación económica. Esta forma de contratar, considera la prestación de todo tipo de servicios físicos e intelectuales, sin embargo, no se presenta subordinación entre el locador y el comitente, elemento que si se advierte en un contrato común de trabajo.

Servir mediante el Informe Técnico N° 458 -2019, (2019), señala que los locadores de servicios brindan los mismos al Estado sin subordinación a éste, sino que los realizan bajo los parámetros legales del Código Civil, y la contratación se lleva a cabo para la realización de labores sin subordinación, de forma independiente por un plazo establecido a cambio de una contraprestación pecuniaria, sin que ello genere vinculación laboral alguna con la entidad estatal.

Asimismo, en diversas instituciones públicas encontramos repuestos judiciales, que es personal administrativo que ha adquirido la calidad de trabajadores permanentes en mérito a la desnaturalización contractual, por ser contratados como locadores de servicios, sin embargo, en la práctica se encuentran sometidos a un horario y sujetos a subordinación laboral. Ello ha generado que en mérito al principio de primacía de la realidad el Poder Judicial realice el reconocimiento de vínculo laboral de los locadores con las entidades públicas a las que prestan servicios, por lo que ordenan su reincorporación inmediata, provocando desorden de personal en las entidades, pues muchos de ellos no cumplen con el perfil de contratación señalado en los documentos de gestión institucional y en otros casos, se advierte escasez de recursos necesarios para asumir las remuneraciones de los trabajadores que son repuestos judicialmente por el órgano jurisdiccional.

### III. METODOLOGÍA

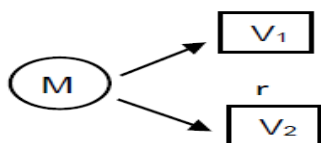
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de naturaleza básica, y tiene como finalidad brindar un aporte científico que sirva de base de futuros estudios, teniéndose como perspectiva, generar un soporte técnico y teórico que se dirija al tratamiento y seguimiento de la resolución de la problemática existente.

Diseño de la investigación:

La presente investigación científica ha sido realizada amparándose en las directrices del diseño no experimental correlacional, puesto que se hizo un diagnóstico sin manipulación de variables de estudio, lo cual ha permitido realizar una investigación del problema en su contexto natural, y en virtud de ello proceder a su análisis.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), aduce que en el diseño no experimental, cuando se realiza la recolección de datos en un único momento nos encontramos ante el diseño transversal, el mismo que se materializa en un tiempo único, siendo su finalidad explicar las variables y su repercusión en un determinado momento. Del mismo modo, la investigación es correlacional descriptiva, debido a que se ha basado en una realidad documental desencadenada por una situación objetiva y específica. En tal sentido, el diseño de la investigación es no experimental transversal correlacional, graficándose de la siguiente manera:



Dónde:

M : Unidades de Análisis

V1: Observación de la variable 1

V2: Observación de la variable 2

r : Coeficiente de correlación

### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable 1: Instrumentos de gestión administrativa.

Vera (2017) los define conceptualmente como documentos normativos que reglamentan la operatividad administrativa para el óptimo funcionamiento de las instituciones públicas dentro de su esfera en la que ejercen competencias

La definición operacional se enfoca en establecer el nivel que tiene cada documento de gestión para que la institución municipal funcione conforme a los cánones establecidos por Ley, resultando necesario contar con un ROF, MOF, CAP y PAP.

Los indicadores del ROF como dimensión son: La estructura orgánica, funciones generales, funciones específicas; del MOF, son las funciones específicas de cargos, y requisitos mínimos del cargo; del CAP, los cargos clasificados y asignación de cargos y del PAP es la cobertura de plazas.

Variable 2: Contratación de personal

Esta variable se define conceptualmente como una institución jurídica en la que intervienen tanto el empleador como el trabajador asumiendo obligaciones mutuas, pues mientras el trabajador se obliga a desarrollar el trabajo encomendado, el empleador se obliga a reconocer un salario como contraprestación por la labor realizada.

Del mismo modo, la definición operacional se enfoca en señalar que la modalidad de contratación de los servidores y funcionarios en los gobiernos municipales, se sujeta al régimen público, al régimen privado, al régimen CAS y a la contratación civil de locadores de servicio.

Los indicadores de la dimensión contratación en régimen público, son los servidores nombrados, servidores contratados y funcionarios de confianza; de la contratación en el régimen privado, es el personal obrero; de la contratación

administrativa de servicios, son los servidores CAS; y de la contratación civil, son los locadores de servicios y los repuestos judiciales.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que son los individuos con los mismos caracteres respecto a la situación problemática sobre la que se va a realizar el diagnóstico.

En el estudio se ha tomado una población de 40 funcionarios del gobierno municipal del distrito de Castilla, Piura, los que de acuerdo al contexto expuesto también conformaron la muestra no probabilística.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnicas:

La encuesta ha sido la técnica que fue aplicada a los funcionarios de la municipalidad de Castilla, Piura, los cuales laboran en la entidad municipal. En ese sentido, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), refieren que la técnica es el elemento accesorio de las herramientas que se dirigen para obtener información del grupo de estudio que forma parte de la realidad problemática.

Instrumentos:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que existen diversas herramientas que tiene el investigador para recoger datos provenientes de la muestra o población. El instrumento empleado en la investigación ha sido el cuestionario, que contiene un conglomerado de interrogantes cerradas de acuerdo a la distribución de los indicadores de estudio, los cuales son dicotómicos o de opción múltiple.

En la presente investigación se aplicó un cuestionario de actitudes con las alternativas: nunca, a veces y siempre, con un total de veinte interrogantes enfocadas en las variables, dimensiones e indicadores materia de estudio.

Santos (2017) comenta que la confiabilidad, también llamada precisión, corresponde al grado con que las puntuaciones de una medición se encuentran exentas de confusión de la medida. Es decir, al repetir el sondeo en condiciones constantes estas deberían ser parecidas.

Respecto al método que fue aplicado para la obtención de resultados, el mismo estuvo basado en un conjunto de secuencias, siendo así, se procedió a utilizar una hoja de cálculo de Excel para vaciar los datos obtenidos del cuestionario y con la aplicación de IBM SPSS versión 23, se obtuvo los resultados, los cuales se presentaron en tabla de frecuencias.

### **3.5 Procedimientos**

Para la aplicación del cuestionario en la comuna castellana, se ha procedido a solicitar el permiso respectivo al alcalde de la entidad, y a sus funcionarios que forman parte de la población encuestada. Asimismo, se ha establecido detalladamente las formas que se relacionan con las fuentes y su ubicación. Del mismo modo, se ha trabajado el instrumento para operacionalizar variables y todo lo necesario y disponible de acuerdo a los alcances de la investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En el procesamiento de datos recolectados se ha empleado tablas estadísticas usadas para la distribución de datos de indicadores en filas, tomando como referencia los distintos valores obtenidos de la muestra (EcuRed 2017).

### **3.7 Aspectos éticos**

Es necesario indicar que la presente investigación ha sido realizada con absoluta responsabilidad, por lo cual doy fe de su originalidad. Asimismo, es necesario referir que he referenciado los aportes de cada uno de los investigadores tomados en cuenta para el desarrollo del informe de investigación, responsabilizándome por el contenido de la presente investigación en su totalidad.



#### IV. RESULTADOS

Se muestran los resultados obtenidos del instrumento aplicado al grupo de estudio, realizado mediante tablas graficadas según baremo de la tabla 1.

**Tabla 1. Baremo general de variables**

Nivel	Rango
Alto	27- 40
Medio	14- 26
Bajo	0-13

Fuente: Cuestionario estructurado y validado por expertos.  
Fecha: mayo 2020

#### Objetivo 1:

**Identificar el nivel de los instrumentos de gestión administrativa en la municipalidad distrital de Castilla, Piura.**

**Tabla 2. Análisis de Instrumentos de gestión administrativa y dimensiones**

Niveles	Reglamento de Organización y Funciones		Manual de Organización y Funciones		Cuadro de Asignación de Personal		Presupuesto Analítico de Personal	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	4	10	7	18	6	15	8	20
Medio	29	73	31	78	28	70	27	68
Bajo	7	18	2	5	6	15	5	13
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio  
Fecha: mayo 2020

La Tabla 2, determina en sus resultados que los funcionarios municipales del distrito de Castilla, respecto a las dimensiones, como son: ROF, MOF, CAP, PAP, las evalúan en el nivel medio o regular. Es decir, se evidencia claramente

que ese 73% del ROF, 78% del MOF, 70% del CAP y 68% del PAP nos muestra que los funcionarios encuentran que los instrumentos de gestión presentan deficiencias. Asimismo, se aprecia, que respecto al ROF, un 18%, al MOF un 5%, al CAP un 15% y al PAP un 13% de funcionarios encuestados, consideran a dichas dimensiones en un nivel bajo o deficiente, mientras que el 10% para el ROF, 18% del MOF, 15% para el CAP y el 20% del PAP consideran que dichas dimensiones se encuentran en un nivel alto y no presentan problema alguno.

**Tabla 3. Análisis de la variable: Instrumentos de gestión administrativa.**

NIVEL	F	%	Estadísticos
Alto	7	18	X= 22.35
Medio	31	78	S= 6.18
Bajo	2	5	CV= 28%
TOTAL	40	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio  
Fecha: mayo 2020

De la Tabla 3, se aprecia que el nivel de la variable Instrumentos de gestión administrativa, evidencia de manera objetiva que el 78% de funcionarios la califica en el nivel medio, coligiéndose de los resultados que los funcionarios padecen dificultades con dicha variable, por lo que resulta necesario mejorar de manera urgente dentro de la gestión municipal. Asimismo, el puntaje promedio alcanzado, en percepción del grupo de referencia es de 22.35 puntos. A su vez, se observa que los datos numéricos que se han desarrollado son próximos al valor promedio, y es de 6.18 puntos. Respecto a la valoración de los datos de estudio, se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 28%.

**Objetivo 2:**

**Evaluar la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura.**

**Tabla 4: Análisis de la Contratación de personal y sus dimensiones**

Niveles	Contratación en Régimen Laboral Público		Contratación en Régimen Laboral Privado		Contratación Administrativa de Servicios		Contratación Civil	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	Alto	5	13	4	10	5	13	1
Medio	34	85	34	85	30	75	36	90
Bajo	1	3	2	5	5	13	3	8
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: mayo 2020.

De la tabla 4, se aprecia de los resultados que los funcionarios de la entidad castellana respecto a las dimensiones de estudio, como son: Contratación en el régimen público en un 85%, contratación en el régimen laboral privado en un 85%, contratación administrativa de servicios en un 75% y la contratación civil en un 90%, la evalúan en el nivel medio o regular. Es decir, consideran que dichas formas de contratación presentan deficiencias pasibles de mejoras. Asimismo, el 3%, 5%, 13% y 8% de los funcionarios respecto a cada una de las dimensiones de estudio respectivamente, las consideran en un nivel bajo o deficiente, mientras que el 13%, 10%, 13% y 3% de los funcionarios encuestados respecto a la dimensiones de estudio, consideran que cada dimensión se encuentra en un nivel alto no necesitando mejora alguna.

**Tabla 5. Análisis de la variable. Contratación de Personal**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	6	15	X= 22.425
Medio	34	85	S= 4.294691
Bajo	0	0	CV= 19%
TOTAL	40	100	

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: mayo 2020

La Tabla 5, evidencia que el 85% de funcionarios encuestados la califica

en un nivel medio. Determinándose con los resultados las dificultades que padecen los funcionarios respecto a la contratación de personal evidenciándose de manera objetiva que se necesita una mejora urgente dentro de la gestión municipal. Asimismo, el puntaje promedio alcanzado, en percepción del grupo de referencia es de 22.43 puntos. A su vez, se observa que los datos numéricos que se han desarrollado son próximos al valor promedio, y es de 4.29 puntos. Respecto a la valoración de los datos de estudio, se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 19%.

### Objetivo 3:

Establecer el grado de relación que existe entre los instrumentos de gestión administrativa y la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura.

**Tabla 6. Correlación de Pearson**

		<b>Instrumentos de gestión administrativa</b>	<b>Contratación de personal</b>
<b>Instrumentos de gestión administrativa</b>	Correlación de Pearson	1	,681**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40
<b>Contratación de personal</b>	Correlación de Pearson	,681**	1
	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede evidenciar de la Correlación de Pearson, que es positiva moderada ya que es igual a 0,681 y está muy cerca de 1; por lo tanto es significativa, puesto que el Sig. (bilateral) es menor a 0,05.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se ha cumplido con detallar cada resultado en mérito a sus dimensiones de estudio. Asimismo, es necesario precisar que se ha determinado el nivel de cada variable procediéndose a comparar los resultados con los trabajos previos, las teorías y la literatura científica en el contexto actual.

En la tabla 1 se aprecia el baremo general de variables, mientras que en la tabla 2, se evidencia claramente que los funcionarios encuestados en un 73% respecto al ROF, un 78% respecto al MOF, un 70% del CAP y un 68% del PAP consideran que los instrumentos de gestión se encuentran en un nivel regular, advirtiéndose que la estructura orgánica del ROF no siempre es adecuada para el correcto desempeño de los servidores de la entidad municipal, asimismo, las funciones generales y específicas señaladas en el mismo, no siempre son conducentes para el logro los objetivos institucionales. Del mismo modo, respecto al MOF se advierte que los servidores de la comuna castellana no siempre desempeñan sus funciones a nivel de cargo y de acuerdo a los requisitos mínimos del mismo, por lo que es evidente que dicho instrumento de gestión tampoco se encuentra articulado con la realidad del actual gobierno municipal. Respecto a la dimensión CAP, se aprecia que la asignación de cargos según el perfil profesional de los servidores y cargos clasificados contemplados en dicho instrumento es deficiente, pues se realiza sin respetar lo señalado por el CAP actual de la entidad municipal.. Por último, respecto a la dimensión PAP, se evidencia que dicho instrumento de gestión no se encuentra articulado con el CAP, por ende las plazas de los servidores no siempre cuentan con cobertura presupuestal.

En la Tabla 3, se corrobora de manera objetiva los resultados evidenciados anteriormente a nivel dimensional, apreciándose de la variable denominada Instrumentos de gestión administrativa, que el 78% de los funcionarios consideran a la misma en el nivel medio o regular, y el 18% en un alto nivel y el otro 5% en un bajo nivel. Coligiéndose de ello, que existen una

serie de deficiencias que padecen los instrumentos de gestión administrativa y son percibidas por los funcionarios de la entidad municipal del distrito de Castilla. Y ello se debe, a que dichos documentos no han sido actualizados oportunamente, por lo que el ROF, MOF, CAP y PAP se encuentran desarticulados entre sí, no coadyuvando para nada en el logro de una gestión administrativa de calidad.

En este sentido, resulta necesario tener presente que las investigaciones realizadas por Cárdenas (2015), Dávila (2016) y Castañeda & Vásquez (2016) respecto a la primera variable de estudio, evidencia que los instrumentos de gestión desempeñan una función preponderante en la organización de cualquier entidad, por ende, si tales documentos son obsoletos y están desarticulados, no va a permitir contar con una gestión administrativa de acuerdo a los desafíos planificados por la entidad y por ende el fracaso de la gestión municipal resultará inevitable.

Del mismo modo, es importante tener presente lo referido por Chiavenato con su “Teoría general de la administración” y Barnard con su “Teoría de la cooperación y organización”, pues cualquier organismo para desarrollar sus actividades necesita planificarse, organizarse, dirigirse y controlarse, que son estrategias elementales de cualquier institución. Asimismo, debe coexistir la cooperación y organización debidamente armonizadas para lograr el equilibrio institucional, donde los intereses como organización se encuentren por encima de intereses particulares. En tal sentido, es pertinente precisar que los instrumentos de gestión son herramientas fundamentales para lograr una gestión administrativa de calidad, ya que va a permitir la operatividad funcional en todo el nivel de gobierno, aunado a ello, debe tenerse presente que las organizaciones están expuestas a constantes cambios, por lo que deben ser adaptables a las circunstancias y problemáticas que se presentan en el camino (Palestino, 2018).

En la tabla 4, se aprecia que respecto a las dimensiones: Contratación en el régimen laboral público y en régimen laboral privado en un 85%, contratación administrativa de servicios en un 75% y contratación civil en un 90%, los

funcionarios de la comuna castellana las evalúan con un nivel medio o regular. Es decir, se evidencia que las dimensiones estudiadas presentan deficiencias, pues dentro de la contratación de personal al amparo del régimen público, tanto los servidores nombrados, contratados y funcionarios de confianza, desconocen en nivel regular, el papel que desarrollan los instrumentos de gestión dentro de la comuna municipal. Del mismo modo, respecto a la contratación de personal al amparo del régimen privado prescrito por la Ley N° 27972, permite que los obreros puedan ser contratados bajo la modalidad del presente régimen, sin embargo, se advierte de los resultados que en la comuna castellana no siempre se respeta esta modalidad de contratación de personal para cumplir dichas funciones, pese a estar señalado por Ley. Asimismo, se contrata personal obrero más por la necesidad del servicio que por la disponibilidad del cargo señalada en los instrumentos de gestión municipal.

Por otro lado, es necesario precisar, que otra de las dimensiones de investigación es la contratación administrativa de servicios, que es una forma de contratar trabajadores pero de carácter especial, utilizado por las entidades públicas, evidenciándose de manera categórica que el personal contratado bajo dicha modalidad laboral en la actual gestión municipal no se siempre se realiza de manera articulada con los cargos establecidos en el CAP, ni tampoco cuenta con cobertura presupuestal de acuerdo a lo indicado por el PAP institucional. Por último, en la contratación civil de personal se advierte que se contrata locadores de servicio sin respetar los instrumentos de gestión municipal, y a muchos de ellos, se les desnaturaliza sus contratos, por lo que accionan ante el órgano jurisdiccional y terminan siendo repuestos judicialmente. De lo antes expuesto, se aprecia desarticulación entre la contratación de trabajadores y las herramientas de gestión institucional, lo que genera sobredimensionamiento de trabajadores en las diversas oficinas administrativas de la entidad municipal castellana.

La Tabla 5, muestra los resultados respecto a la contratación de personal como variable de investigación, apreciándose que un 85% de funcionarios, la califica en nivel medio o regular, y el 15% en nivel alto, coligiéndose de los

resultados que los funcionarios tienen dificultades con el personal que se contrata, ello debido a que existen áreas en que no son necesarios pero están asignados, y en otras áreas no están debidamente preparados para desempeñar las competencias encargadas. Asimismo, se advierte de que el sobredimensionamiento de personal se debe a la mala contratación del mismo, pues se ha realizado sin respetar la estructura orgánica señalada en el ROF, el perfil precisado en el MOF, los cargos señalados en el CAP y el presupuesto señalado en el PAP. Aunado a ello, existe personal contratado como locadores de servicio con desnaturalización contractual que han interpuesto acciones judiciales y han sido reincorporados por el órgano jurisdiccional mientras que otros actualmente vienen laborando provisionalmente en la entidad municipal con medidas cautelares innovativas mientras no se resuelva la pretensión principal.

En mérito a la contratación de personal traemos a colación las investigaciones realizadas por Murillo (2015), Javier (2017) y Beltrán (2013), quienes concluyen que se contrata trabajadores sin evaluar lo señalado por los instrumentos de gestión, generando un desorden en la contratación de personal y el equilibrio presupuestario, asimismo se evidencia desnaturalización contractual producto de la contratación inadecuada de personal y excesiva de locadores de servicio, los que en muchas oportunidades no cuentan con el perfil profesional pertinente para desempeñar funciones de manera adecuada.

Por ende, Penrose (1959) con su “teoría de los recursos y capacidades”, otorga la oportunidad de realizar una evaluación interna de los puntos importantes al interior de la entidad, para así identificar las fortalezas y debilidades institucionales, que posteriormente, mediante la preparación continúa desarrollará capacidades que permitirán conseguir resultados sostenibles. Dicha teoría nos da la posibilidad de que la gestión administrativa dentro de la comuna municipal de Castilla, pueda ser mejorada en el corto plazo, y para ello, los recursos humanos deben estar acorde a las circunstancias y de acuerdo a las modalidades de contratación establecidas en la Ley Orgánica de Municipalidades, que como teoría de estudio nos ha brindado la posibilidad de poder conocer que la contratación de servidores públicos municipales se sujeta a



las modalidades generales de contratación laboral reconocidas por Ley, debiendo tener presente que la modalidad de contratación va a depender del cargo u oficio que desempeña el trabajador dentro de la institución municipal. Aunado a ello, se debe tener presente que la contratación de personal es un proceso de selección de trabajadores que deben ser los indicados para realizar el trabajo correcto en la organización contratante (Kumari & Malhotra, 2013).

Asimismo, se debe tener presente lo señalado por Drucker (1985) en su “teoría de las funciones de la administración”, quien argumenta que los gerentes de empresas o instituciones públicas son los encargados de determinar los objetivos de la entidad, debiendo proporcionar y organizar recursos para alcanzar los fines, motivando a los colaboradores con preparación constante, advirtiéndose de lo señalado anteriormente que es sumamente necesario que la contratación de personal de cualquier entidad, debe ser contratado según la necesidad de la entidad y la disponibilidad de presupuesto del cargo, aunado a ello, es importante que el personal se encuentre preparado para desempeñar las funciones asignadas, y ello implica contratar personal dentro de los parámetros de lo señalado en los instrumentos de gestión municipal, coligiéndose que si a los trabajadores no se contrata de acuerdo a los perfiles, y aunado a ello, carecen de capacitación para el desempeño de funciones, no se lograrán los objetivos institucionales, y ello provocará el fracaso de la gestión municipal.

En la tabla 6, se evidencia que la Correlación de Pearson, es positiva moderada ya que es igual a 0,681 estando cerca de 1; por lo que es significativa, dado que el Sig. (bilateral) es menor a 0,05, por lo tanto, se desvirtúa la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, los instrumentos de gestión administrativa se relacionan significativamente con la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura, por lo que resulta evidente que ambas variables dentro de la gestión municipal castellana desempeñan un rol importante para lograr el desarrollo de la gestión administrativa de la entidad municipal, siendo necesario tener presente que el fortalecimiento institucional se logrará con el compromiso de trabajadores nombrados, contratados, funcionarios de confianza y concejo municipal.

## **VI. CONCLUSIONES.**

1. Se ha identificado el nivel de los instrumentos de gestión administrativa en la municipalidad distrital de Castilla, y los funcionarios ediles en un 78% los califican en un nivel medio o regular , advirtiéndose de los resultados que se evidencia dificultad en dicha dimensión, por lo tanto, debe ser mejorada.
2. Se ha evaluado la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, y sus funcionarios en un 85%, la califican en el nivel medio o regular, advirtiéndose de los resultados que se evidencia dificultad en dicha dimensión por lo tanto debe ser mejorada.
3. Se ha establecido el grado de relación que existe entre los instrumentos de gestión administrativa y la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura, determinándose que la correlación de Pearson es positiva moderada, puesto que es igual a 0.681 estando cerca de 1; siendo así, es significativa, dado que el Sig. (Bilateral) es menor que 0,05.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere al consejo municipal del distrito de Castilla, Piura, conformado por su al alcalde, regidores que se debe proceder a la reestructuración de los instrumentos de gestión municipal de acuerdo al marco legal vigente, pues necesario y urgente que dichos documentos se encuentren articulados entre sí, para el correcto funcionamiento de la gestión municipal.
2. Se recomienda a la gerencia municipal de la comuna castellana que se debe realizar contratación de personal respetando los lineamientos de los instrumentos de gestión administrativa, ello implica respetar la estructura orgánica institucional para evitar el sobredimensionamiento de personal.
3. Se propone a la actual gestión municipal, iniciar un proceso de articulación entre funcionarios de confianza y el personal administrativo nombrado y contratado, el que debe estar constantemente capacitándose de acuerdo a las nuevas tendencias de la gestión pública.

## VIII. REFERENCIAS

- Abad, M. (2017). Características cruciales para una herramienta de gestión de proyectos genial. Organización de Trabajo y Productividad. Madrid, España.
- Arráiza, E. (2016). Manual de gestión municipal. Centro de Investigaciones Municipales. Konrad Adenauer Stiftung.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017). Informe de Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Recuperado de <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012). El Servicio Civil Peruano. Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma. <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>.
- Barnard, Ch. (1938). *The Functions of the Executive*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W9BsFQf834wC&oi=fnd&pg=PA3&dq=The+functions+of+the+executive+barnard&ots=oQyuA4tDKJ&sig=T3TgWhMZP68RtG\\_0fDLdObYr8fs#v=onepage&q=The%20functions%20of%20the%20executive%20barnard&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W9BsFQf834wC&oi=fnd&pg=PA3&dq=The+functions+of+the+executive+barnard&ots=oQyuA4tDKJ&sig=T3TgWhMZP68RtG_0fDLdObYr8fs#v=onepage&q=The%20functions%20of%20the%20executive%20barnard&f=false)
- Beltrán, P. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado. Tesis maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cárdenas, I. (2015). El Manual de Organización y Funciones y el Rendimiento Laboral del Personal Operativo de la empresa Olpi Ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Tesis de título profesional. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

Castro-Pozo, H. (2015). Ley Orgánica de Municipalidades. Concordada y comentada. Tercera Edición Actualizada. Ubi Lex Asesores S.A.C.

Castañeda, Y. & Vásquez, J (2016). La Gestión Administrativa y su Relación con el Nivel de Satisfacción de los Estudiantes en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.2015. Tesis Título Profesional. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Perú.

Dávila, J. (2016) Efectividad de las Herramientas de Gestión para Mejorar el Servicio al Usuario en el Área de la Sub Gerencia de Obras Públicas y Convenios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Tesis Título Profesional. Universidad Señor de Sipan.Perú.

Chiavenato, I. (2009). O capital humano das organizações. Copyright © 2009 por Elsevier Editora Ltda; Rio de Janeiro, Brasil. ISBN: 978-85-352-3318-6. 9na Edición.

Chiavenato, I. (2004) Introducao á Teoría Geral da Administracao.Copyright © 2004, por Elsevier Editora Ltda. ISBN: 85-352-1348-1. 7ma Edición.

Decreto Legislativo N° 1057, (2008). Decreto Legislativo que regula la Contratación Administrativa de Servicios. Normas Legales. El Peruano. Lima, 28 de junio de 2008.Recuperado de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01057.pdf>

Decreto Legislativo N° 276, (2018).Ley de Bases de la Carrera Pública y de Remuneraciones del Sector Público. Plataforma digital única del Estado Peruano. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>.

Decreto Legislativo N° 728, (1991). Ley de Fomento del Empleo Público. Diario Oficial el Peruano. Lima, 08 de noviembre de 1991.

Decreto Supremo N° 043-2004-PCM,(2004) Aprueban lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP de las Entidades de la Administración Pública. Normas Legales. El Peruano. Lima, 18 de junio de 2004. Recuperado de [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_per\\_ds043-2004.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_ds043-2004.pdf).

Decreto Supremo N° 004-2013-PCM.(2013). Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Normas Legales. El Peruano. Lima, 09 de enero de 2013. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357174/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>.

Decreto Supremo N° 054-2018-PCM.(2018). Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado. Normas Legales. El Peruano. Lima, 17 de mayo de 2018.

Drucker, P. (1985). The Practice of Management. Recuperado de <https://www.amazon.es/Practice-Management-Peter-F-Drucker/dp/0060878975>.

EcuRed (2017). Recuperado de [https://www.ecured.cu/Procesamiento\\_de\\_datos](https://www.ecured.cu/Procesamiento_de_datos)

Espinosa, R & Tigse, S. (2012).Manual de Reclutamiento, Selección e Inducción por Competencias para el Personal Administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito. Tesis título profesional. Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito. Ecuador.

Farro, J. (2018). Gestión administrativa y contrataciones del Estado del personal de la subgerencia de logística de la Zona Registral IX Lima, 2016. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

García, L. (2010). Administración Moderna de la Gestión Pública Institucional. Colegio de Contadores Públicos de Lima, Primera Edición-Lima, Perú.

Hernández, R., Fernández,C., Baptista.,M. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill Education. 6ta Edición. Recuperado de [http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf?fbclid=IwAR04mJ13XTAdneNzvHAWl7YIjpsvT2JheufsBJ\\_uEzkoKJrEAH\\_0sFU5Qlg](http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf?fbclid=IwAR04mJ13XTAdneNzvHAWl7YIjpsvT2JheufsBJ_uEzkoKJrEAH_0sFU5Qlg)

Hernández, R., Fernández,C., Baptista.,M. (2010). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill Education. 5ta Edición. Recuperado de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Informe Técnico N° 910-2019-SERVIR (2019). Autoridad Nacional del Servicio Civil. Lima, 20 de junio de 2019. Recuperado de [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2019/IT\\_910-2019-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_910-2019-SERVIR-GPGSC.pdf).

Informe Técnico N° 458 -2019- SERVIR/GPGSC (2019). Autoridad Nacional del Servicio Civil. Lima, 22 de marzo de 2019. Recuperado de [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2019/IT\\_458-2019-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_458-2019-SERVIR-GPGSC.pdf)

Informe Técnico N° 414-2019-SERVIR/GPGSC, (2019). Autoridad Nacional del Servicio Civil. Lima, 13 de marzo de 2019. Recuperado de

[https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2019/IT\\_414-2019-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_414-2019-SERVIR-GPGSC.pdf)

Informe Técnico N° 162 -2017-SERVIR/GPGSC (2017). Autoridad Nacional del Servicio Civil. Lima, 27 de febrero de 2017. Recuperado de [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2017/IT\\_162-2017-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2017/IT_162-2017-SERVIR-GPGSC.pdf)

Informe Técnico N° 1410-2016-SERVIR. Autoridad Nacional del Servicio Civil. Lima, 26 de julio de 2016. Recuperado de [https://storage.servir.gob.pe//normatividad/Informes\\_Legales/2016/IT\\_1410-2016-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe//normatividad/Informes_Legales/2016/IT_1410-2016-SERVIR-GPGSC.pdf)

Instituto de Estudios Peruanos, (2014). Administración Municipal. Página Web: [www.iep.org.pe](http://www.iep.org.pe).

Javier, C. (2017). La Contratación de Personal y su Influencia en el Equilibrio Presupuestal de las Municipalidades Provinciales del Perú: Caso Municipalidad Provincial De Pacasmayo - San Pedro De Lloc, 2016. Tesis título profesional. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú.

Jiménez, R. (2012). La designación y remoción de funcionarios en cargos de confianza de la Administración Pública. Lima: Temas de Gestión pública y Actualidad. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/6360740CF1ACAF0C05257E2F006B4788/\\$FILE/revges\\_1437.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6360740CF1ACAF0C05257E2F006B4788/$FILE/revges_1437.pdf)

Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2020). Management. A global innovative and entrepreneurial perspective. Fifteenth edition.. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=YnbgDwAAQBAJ&pg=PT264&lpg=P>



[T264&dq=Administration:+A+global+and+business+perspective.+Kontz&source=bl&ots=IYbJShkXld&sig=](#)

Kumari, N., & Malhotra, R. (2013). A Study of the Recruitment and Selection process: SMC Global. ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research, 3(2), 244-254.

Ley N° 30057 (2013). Ley del Servicio Civil. Normas Legales El Peruano. Lima, 04 de julio de 2013. Recuperado de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2030057.pdf>.

Ley N° 27972, (1993), Ley Orgánica de Municipalidades Diario Oficial el Peruano. Lima 27 de mayo de 1993.

Mendoza, A. (2017), Artículo Científico. Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>.

Mendoza-Zamora,Walter., García-Ponce, T., Delgado-Chávez,M., Barreiro-Cedeño,I (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Revista Científica. Dominio de las Ciencias. Recuperado de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015). Decreto Legislativo N° 295.Código Civil. Décimo sexta edición, marzo 2015. <http://spij.minjus.gob.pe/notificacion/guias/CODIGO-CIVIL.pdf>

Municipio al día. (2016).Cuándo se modifica el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP). Presidencia del Consejo de Ministros. Recuperado de

[https://municipioaldia.com/consultasfrecuentes/consulta\\_frecuente\\_9009660](https://municipioaldia.com/consultasfrecuentes/consulta_frecuente_9009660)

Murillo, P. (2015). Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados “Mecamaxx” del cantón los Bancos provincia de Pichincha. Tesis de título profesional. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Uniandes. Ecuador.

Nunja, J. (2017). Marco Jurídico que regula la Carrera Pública (SERVIR). Meritocracia en el Estado. Actualidad Gubernamental Primera Edición. Perú. Instituto Pacifico.

Palestino, P. (2018). Evolución de la administración y la teoría administrativa. Instituto Tecnológico de Orizaba. Tecnológico Nacional de Mexico. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-administracion/>.

Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G y Orizano, L. (2015). Metodología de la investigación – Guía para elaborar un proyecto en salud y educación. Lima, Perú. Editorial San Marcos

Penrose, E. (1959). The Theory of the Growth of the Firm. Brasil Blackwell, London.

Robbins & Coulter (2009). Management, 10th edition, by Stephen P. Robbins and Mary Coulter, published by Pearson Education, Inc., publishing as PRENTICE HALL, INC., Copyright © 2009. All rights reserved.

Sáenz, M. (2016). Los Instrumentos de Gestión y la Descentralización de Funciones Agrarias en el Programa de Gobierno Regional de Lima Metropolitana. 2015. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú.

- Santos, G. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla. Tesis de título profesional. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México. <https://www.fcm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Soto, C. (2018). Manual Técnico de la Gestión Municipal en el Perú. Tomo I Primera Edición. Perú. Instituto de Fomento Municipal y Regional. INFOM.
- Suller, N. (2008). Instrumentos de Gestión Municipal. Centro Cultural de Derechos Humanos y Medio Ambiente. Recuperado de <http://ce cudha.blogspot.com/2008/03/instrumentosdegestionmunicipal.html>)
- Vera, M. (2017). Elaboración de Documentos de Gestión. Primera Edición. Perú. Actualidad Gubernamental. Editorial Instituto Pacífico S.A.C.

## **ANEXOS**

**Anexo1: Declaratoria de autenticidad (autor)**

## **Anexo 2: Declaratoria de autenticidad (asesor)**

## Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

### OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
<b>VARIABLE 1: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Son documentos normativos que reglamentan la operatividad administrativa para el óptimo funcionamiento de las instituciones públicas dentro de su esfera en la que ejercen competencias.	Se enfoca en establecer el nivel que tiene cada documento de gestión para que la institución municipal funcione conforme a los cánones establecidos por Ley.	-Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	-Estructura Orgánica.  -Funciones Generales  -Funciones Específicas	0= Nunca 1= A veces 2= Siempre	TÉCNICA : ENCUESTA  INSTRUMENTO: CUESTIONARIO
			-Manual de Organización y Funciones (MOF)	-Función Específica del Cargo.  -Requisitos Mínimos del Cargo		
			-Cuadro de Asignación de Personal (CAP)	-Cargos Clasificados.  -Asignación de Cargos		
			Presupuesto Analítico de Personal	-Cobertura de Plazas.		
<b>VARIABLE 2: CONTRATACIÓN DE PERSONAL</b>	Es una institución jurídica en la que intervienen tanto el empleador como el trabajador asumiendo obligaciones mutuas, pues mientras el	Se enfoca en señalar que la modalidad de contratación de los servidores y funcionarios en los gobiernos municipales, se sujeta al régimen público, al régimen privado, a la contratación	Régimen Laboral Público (D.L 276)	-Servidores Nombrados  -Servidores Contratados  -Funcionarios de Confianza		
			Régimen Laboral Privado (D.L 728)	-Obreros		
	trabajador se obliga a desarrollar el trabajo encomendado, el empleador se obliga a reconocer un salario como contraprestación por la labor realizada.	administrativa de servicios y a la contratación civil de locadores de servicio.	Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	-Servidores CAS		
			Contratación Civil	-Locadores de Servicio.  -Repuestos Judiciales		

## Anexo 4: Instrumento de recolección de datos



### Cuestionario sobre instrumentos de gestión administrativa y la contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla.

Estimado(a) Participante

El presente cuestionario es el elemento que forma parte del proyecto de investigación por lo cual los resultados de la presente coadyuvaran al mejor desempeño del servicio que brindamos. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

Marque con una X frente a cada pregunta el número de la alternativa de su preferencia	0 = Nunca
	1= A veces
	2= Siempre

N°	Items	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
<b>Dimensión 1: Reglamento de Organización y Funciones (ROF)</b>				
1	¿El ROF institucional vigente se articula con la realidad actual de la gestión municipal?			
2	¿La estructura orgánica vigente establecida en el ROF es adecuada para el correcto desempeño de funciones del personal municipal?			
3	¿El personal contratado se encuentra distribuido de acuerdo a la estructura orgánica del ROF institucional?			
4	¿Las funciones generales establecidas en el ROF institucional vigente son conducentes para lograr los objetivos de la actual gestión municipal?.			
5	¿Las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas del ROF institucional vigente son conducentes para alcanzar los objetivos de la actual gestión municipal?			

<b>Dimensión 2 : Manual de Organización y Funciones (MOF)</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
6	¿El MOF institucional vigente se encuentra articulado con la realidad de la actual gestión municipal?			
7	¿El personal contratado por la entidad municipal desempeña las funciones específicas a nivel de cargo de acuerdo al MOF institucional vigente?			
8	¿Los funcionarios de confianza de la entidad municipal desempeñan las funciones específicas a nivel de cargo de acuerdo al MOF institucional vigente?			
9	¿El personal contratado por la entidad municipal cumple con los requisitos mínimos del cargo establecidos por el MOF institucional vigente?			
10	¿Los funcionarios de confianza de la actual gestión municipal cumplen con los requisitos mínimos del cargo establecidos por el MOF institucional vigente?			
<b>Dimensión 3 : Cuadro de Asignación de Personal (CAP)</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
11	¿Los cargos clasificados en el CAP están articulados con la actual estructura orgánica institucional establecida en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF)?			
12	¿La contratación de personal y designación de funcionarios de confianza de la actual gestión municipal se realiza respetando los cargos clasificados en el CAP institucional vigente?			
13	¿Las asignación de cargos de confianza se realiza respetando el perfil del puesto establecido por el actual Manual de Organización y Funciones?			
14	¿El CAP institucional se encuentra articulado con la realidad actual de la gestión municipal?			
15	¿El CAP institucional actual se encuentra articulado con los otros instrumentos de gestión como son el ROF, MOF y PAP?			



<b>Dimensión 4 : Presupuesto Analítico de Personal (PAP)</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
16	¿El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la actual gestión municipal se encuentra articulado con el Cuadro de Asignación de Personal institucional?			
17	¿El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se encuentra articulado con el actual Reglamento de Organización y Funciones (ROF)?			
18	¿El personal contratado y de confianza de la actual gestión municipal cuenta con cobertura presupuestal de remuneraciones de acuerdo al Presupuesto Analítico de Personal (PAP)?			
19	¿El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se encuentra articulado con la realidad actual de la gestión municipal?			
20	¿Ud. Como funcionario conoce el rol que desempeña este documento de gestión administrativa?			

<b>N°</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles</b>		
	<b>Variable 2: Contratación de Personal</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>Dimensión 1: Contratación en Régimen Laboral Público</b>				
21	¿Los servidores nombrados conocen el rol que cumplen los instrumentos de gestión administrativa?			
22	¿Los servidores contratados al amparo de la ley de la carrera pública conocen sobre el rol que desempeñan los instrumentos de gestión administrativa?			
23	¿Los funcionarios de confianza designados al amparo de la ley de la carrera pública conocen el rol que desempeñan los instrumentos de gestión administrativa?			
24	¿Los cargos de confianza ocupados dentro de la actual gestión municipal se encuentran debidamente articulados con el ROF, MOF, CAP y PAP?			

25	¿Debería actualizarse los instrumentos de gestión administrativa que amparan la contratación de personal dentro de la entidad municipal?			
----	--	--	--	--

<b>Dimensión 2: Contratación en Régimen Laboral Privado</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
26	¿La contratación de personal obrero que contrata la entidad municipal solo es bajo el régimen privado?			
27	¿La entidad municipal contrata personal que se desempeña como policía municipal y serenazgo mediante esta modalidad contractual?			
28	¿Existe consistencia entre el personal obrero contratado por la entidad municipal y los cargos previstos en el CAP institucional vigente?			
29	¿La contratación de personal que realiza la entidad municipal mediante esta modalidad contractual se realiza respetando los lineamientos establecidos en el ROF, MOF, CAP y PAP?			
30	¿El personal municipal contratado bajo este régimen se realiza más que por la disponibilidad del cargo por la necesidad del servicio?			
<b>Dimensión 3: Contratación Administrativa de Servicios</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
31	¿Considera usted que su área cuenta con la disponibilidad presupuestal necesaria para la contratación de servidores mediante dicha modalidad contractual.			
32	¿El personal contratado por la entidad municipal bajo dicho régimen laboral se encuentra contemplado en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP)?			
33	¿El personal contratado conoce la estructura interna municipal para cumplir con sus funciones a cabalidad?			
34	¿La contratación de personal municipal se realiza teniendo en cuenta la disponibilidad del cargo a nivel de Cuadro de Asignación de Personal?			

35	¿Considera usted que la necesidad de servicio es más importante que la disponibilidad del cargo?			
----	--	--	--	--

<b>Dimensión 4: Contratación Civil</b>		<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
36	¿La entidad municipal contrata locadores de servicios para que desarrollen actividades institucionales?			
37	¿La contratación de locadores de servicio se realiza de manera articulada con los instrumentos de gestión municipal?			
38	¿Los locadores de servicio contratados por vuestra entidad municipal cuentan con disponibilidad presupuestal necesaria para el pago de sus retribuciones?			
39	¿Los locadores de servicio de vuestra entidad municipal interponen acciones judiciales cuando se deja de contratarlos?			
40	¿La entidad municipal cuenta con disponibilidad presupuestal para el pago de retribuciones de repuestos judiciales reincorporados por desnaturalización contractual?			

## Anexo 5: Validez del instrumento

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carmen Elvira Calderón Cienfuegos, identificada con DNI N° 03369778, grado académico de Magister en Administración con mención en Gerencia Gubernamental, desempeñándome actualmente como Asistente Administrativo de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Castilla, expreso que por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de Instrumentos de gestión administrativa y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad, firmo la presente en el mes de mayo del 2020



Lic. CARMEN ELVIRA CALDERÓN CIENFUEGOS  
Reg. GLAD N° 14385

---

Carmen Elvira Calderón Cienfuegos

DNI N° 03369778

email: [elvira\\_1973\\_20@hotmail.com](mailto:elvira_1973_20@hotmail.com)

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carmen Elvira Calderón Cienfuegos, identificada con DNI N° 03369778, grado académico de Magister en Administración con mención en Gerencia Gubernamental, desempeñándome actualmente como Asistente Administrativo de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Castilla, expreso que por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de Contratación de personal, y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

  
 LIC. CARMEN ELVIRA CALDERÓN CIENFUEGOS  
 Reg. C. J. A. D. N° 42015

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad, firmo la presente en el mes de mayo del 2020



LC CARMEN ELVIRA CALDERÓN CIENFUEGOS  
Reg. CIAD N° 1409

---

Carmen Elvira Calderón Cienfuegos  
DNI N° 03369778  
email: [elvira\\_1973/20@hotmail.com](mailto:elvira_1973/20@hotmail.com)

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Severin Augusto Fahsbender Cespedes, identificado con DNI N° 02644838, grad académico de Magister en Ingeniería Ambiental y Seguridad Industrial, desempeñándom actualmente como... *DOCENTE UCV* expreso que por medio de la presente dej constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario d Instrumentos de gestión administrativa y luego de hacer las observaciones pertinente: puedo formular las siguientes apreciaciones:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

  
 Severin Fahsbender Cespedes  
 DNI: 02644838



El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad, firmo la presente en el mes de mayo del 2020



---


Severin Augusto Fahsbender Cespedes  
DNI N° 02644838  
email:sfahsben@hotmail.com

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

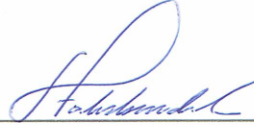
Yo, Severin Augusto Fahsbender Cespedes, identificado con DNI N° 02644838, grado académico de Magister en Ingeniería Ambiental y Seguridad Industrial, desempeñándome actualmente como...DOCENTE UCV expreso que por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de Contratación de personal, y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

  
 Severin Fahsbender Cespedes  
 DNI: 02644838

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad, firmo la presente en el mes de mayo del 2020



---

Severin Augusto Fahsbender Cespedes  
DNI N° 02644838  
email: sfahsben@hotmail.com

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ermis Augusto Castro More, identificado con DNI N° 02622953, grado académico de Magister en Ingeniería Ambiental y Seguridad Industrial, desempeñándome actualmente como Jefe de la Dirección Zonal de la Producción de Paita (DIZOPRO PAITA), expreso que por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de Instrumentos de gestión administrativa y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

  
**Ermis Augusto Castro More**  
 MGTR. INGENIERIA AMBIENTAL  
 Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
 INGENIERO INDUSTRIAL  
 Reg. CIP N° 29285

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad, firmo la presente en el mes de mayo del 2020

**Ermis Augusto Castro More**  
MGTR. INGENIERIA AMBIENTAL  
Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
INGENIERO INDUSTRIAL  
Reg. CIP N° 25285

email: [ermis54@hotmail.com](mailto:ermis54@hotmail.com)

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ermis Augusto Castro More, identificado con DNI N° 02622953, grado académico de Magister en Ingeniería Ambiental y Seguridad Industrial, desempeñándome actualmente como Jefe de la Dirección Zonal de la Producción de Paita (DIZOPRO PAITA), expreso que por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de Contratación del personal, y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

  
**Ermis Augusto Castro More**  
 MGTR. INGENIERIA AMBIENTAL  
 Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
 INGENIERO INDUSTRIAL  
 Reg. CIP N° 2411

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad, firmo la presente en el mes de mayo del 2020

**Ermis Augusto Castro More**  
MGR. INGENIERIA AMBIENTAL  
Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
INGENIERO INDUSTRIAL  
Reg. CIP N° 29285

email: [ermis54@hotmail.com](mailto:ermis54@hotmail.com)

## Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

### Confiabilidad del Cuestionario sobre Instrumentos de gestión administrativa y la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Castilla.

La Confiabilidad de los 20 ítems del cuestionario, considerando las dos variables en estudio: Instrumentos de gestión administrativa y la contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Castilla, en las 20 encuestas realizadas.

Así, se obtuvo que la confiabilidad de acuerdo a la aplicación del Coeficiente del Alfa de Cronbach, que es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, y cuya denominación Alfa fue realizada por Cronbach en 1951, aunque sus orígenes se encuentran en los trabajos de Hoyt (1941) y de Guttman (1945).

En el presente trabajo resultó 0,844 de acuerdo a su nivel en la escala para este fin, alcanzó el calificativo de "excelente confiabilidad", dotándola de la garantía estadística de todos sus componentes mencionados.

Tal es así que el movimiento interno, o la exclusión de alguno de los 20 ítems, no altera en absoluto el resultado de la confiabilidad, siendo coherente y consistente este elemento estadístico.

**Tabla 1. Resumen de Procesamiento de casos**

	Ítems	Nº	%
Casos	Valido	20	100%
	Excluido	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: Microsoft Excel 2010./  
Adaptado por el autor



**Tabla 2. Estadísticas de Fiabilidad**

Alfa Cronbach	Alfa Cronbach basada en elementos estandarizados	N de Elementos
0,844	0,844	20
Total		

Fuente: Microsoft Excel 2010/  
Adaptado por el autor

### 1. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

**Tabla 3. Confiabilidad**

$\alpha$	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	0,844
k	Numero de items del instrumento	40
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los items	20,7
$S_T^2$	Varianza total del instrumento	116,7

Fuente: Metodología dela investigación. Hernández, Fernández y Bastidas (2006),

Un instrumento confiable significa que si aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

Según Hernández, Fernández y Bastidas (2006), la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en su aplicación repetida a un mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

ENCUESTADOS	ITEMS																																								SUMA			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
E1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	0	1	1	0	2	1	0	0	1	0	29			
E2	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	28		
E3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	62	
E4	1	1	1	0	1	0	1	2	2	2	1	1	0	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	55	
E5	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	33	
E6	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	0	1	1	2	2	2	2	1	1	0	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	55
E7	0	1	1	2	2	1	1	0	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	0	1	2	2	2	1	1	2	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	51		
E8	0	1	1	0	0	0	1	2	0	1	1	0	0	2	2	1	1	0	0	0	2	1	1	2	2	0	0	0	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	0	0	0	33		
E9	2	0	0	1	1	0	2	2	0	0	1	0	2	2	1	1	2	2	0	0	1	1	2	2	0	1	2	1	0	1	1	0	0	1	1	2	1	2	1	2	1	1	40	
E10	0	1	1	0	0	1	1	0	2	1	1	0	0	2	1	0	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	2	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	31	
E11	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	0	0	2	2	0	0	2	2	1	1	0	0	1	1	1	1	2	2	2	0	0	2	1	0	0	1	1	1	1	1	45	
E12	0	1	1	2	2	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	2	2	2	1	1	1	0	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	39	
E13	0	0	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	0	0	0	0	1	1	2	2	0	0	0	0	1	1	2	2	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	29	
E14	0	0	0	2	0	1	1	2	0	0	0	1	1	1	0	2	2	0	0	1	1	2	2	0	0	1	1	1	2	2	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	32	
E15	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	2	2	2	1	0	0	0	24		
E16	1	0	0	0	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	2	2	2	2	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	2	1	1	1	1	1	31		
E17	1	2	2	2	2	1	1	1	2	0	0	1	2	2	2	1	1	0	2	2	2	1	1	1	0	1	1	2	2	2	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	46	
E18	2	2	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	2	2	2	2	0	1	1	2	2	0	1	1	2	2	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	37
E19	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	2	1	1	0	0	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	51	
E20	0	1	0	0	1	1	2	1	0	0	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	51	
VARIANZAS	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0,4			
SUMATORIA DE VARIANZAS	20,675																																											
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	116,69																																											

## Anexo 7: Autorización de la entidad



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
**CASTILLA**

### “AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

El que suscribe, alcalde de la Municipalidad Distrital de Castilla expide la siguiente:

#### AUTORIZACIÓN

A Carlos Alberto López Meza, estudiante del programa académico de maestría en gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Piura, para que realice en esta sede del trabajo de investigación titulado “Instrumentos de gestión administrativa y contratación de personal en la Municipalidad Distrital de Castilla”, a quién se le debe ofrecer todas las facilidades del caso.

Se expide la presente a petición de la parte interesada para los fines correspondientes.

Castilla, 10 de junio del 2020

  
Abg. JOSÉ E. AGUILAR SILVA  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA