



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Instrumentos de gestión y su relación con la contratación de  
personal, Municipalidad provincial de Julcán - 2020.**

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

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

**Domínguez Honores, Solansh Teresa (ORCID: 0000-0001-7516-1288)**

**ASESOR:**

**Dr. Terrones Marreros, Mario Andrés (ORCID: 0000-0001-7841-9977)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma y Modernización del Estado**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser el que me guío y me dio la luz que necesitaba para iniciar y culminar mis estudios de la maestría y seguir alcanzando mis sueños.

A mi familia, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

**Autora.**

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

A la Universidad César Vallejo, por permitirme, a través de las enseñanzas y experiencias profesionales aprendidas en las aulas académicas, alcanzar el grado de Maestro en Gestión Pública.

A los Docentes por su paciencia y consejos impartidos durante la elaboración de mi tesis.

Mi profundo agradecimiento al alcalde de la Municipalidad Provincial de Julcán, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de la entidad edil.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS .....	52
Anexo 01: Declaratoria de Originalidad del Autor.....	53
Anexo 02: Declaración de autenticidad del asesor.....	54
Anexo 03: Autorización de Publicación en Repositorio Institucional .....	55
Anexo 04: Matriz de consistencia.....	56
Anexo 05: Operacionalización de variables.....	59
Anexo 06: Cuestionario instrumentos de gestión .....	63
Anexo 07: Cuestionario contratación de personal .....	65
Anexo 08: Validación de juicio de expertos .....	67
Anexo 09: validación de Aiken .....	85
Anexo 10: Confiabilidad instrumentos de gestión.....	87

Anexo 11: Confiabilidad contratación de personal .....	89
Anexo 12: Autorización municipalidad provincial de Julcan .....	91
Anexo 13: Evidencias fotográficas .....	92

## Índice de tablas

Tabla 1. Criterios de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach.....	23
Tabla 2. Nivel de frecuencia y porcentaje de la ejecución de los instrumentos de gestión.....	25
Tabla 3. Niveles de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de los instrumentos de gestión.....	25
Tabla 4. Nivel de frecuencia y porcentaje en la contratación de personal.....	26
Tabla 5. Niveles de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de los instrumentos de gestión.....	27
Tabla 6. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicado a las puntuaciones de las variables instrumentos de gestión y contratación de personal.....	28
Tabla 7. Correlación entre los instrumentos de gestión y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcan.....	29
Tabla 8. Correlación entre las dimensiones de la variable instrumentos de gestión y la variable contratación de personal.....	30
Tabla 9. Correlación entre la variable instrumento de gestión y las dimensiones de la contratación de personal.....	32

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general “Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán, 2020”, haciendo una recopilación de antecedentes, teorías, normas y conceptos sobre nuestro tema de investigación, con un tipo de investigación no experimental, cuantitativo, de diseño correlacional de corte transversal, aplicando un cuestionario válido y confiable a una muestra de 82 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Julcán; se realizó la presentación de los resultados obtenidos por medio de tablas y figuras estadísticas, por medio del programa Microsoft Excel, y el software SPSS. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, identificando una distribución no normal, seleccionando Spearman, obteniendo como resultado, que existe un índice de relación de 0.861\* con una significancia de 0.000, comprobando nuestra hipótesis de investigación, concluyendo de que existe una relación muy alta y significativa entre los instrumentos de gestión y la contratación de personal.

Palabras clave: Instrumentos de gestión, contratación de personal, municipalidad.

## **Abstract**

The general objective of this research was "To determine the relationship that exists between management instruments and the hiring of personnel, Julcán Provincial Municipality, 2020", making a compilation of background, theories, norms and concepts on our research topic, with a type of research non-experimental, quantitative, of cross-sectional correlational design, applying a valid and reliable questionnaire to a sample of 82 officials of the Provincial Municipality of Julcan; the results obtained were presented by means of tables and figures statistics, by means of the Microsoft Excel program, and the SPSS software. The Kolmogorov-Smirnov test was used, identifying a non-normal distribution, selecting Spearman, obtaining as a result that there is a relationship index of 0.861 \* with a significance of 0.000, checking our research hypothesis, concluding that there is a very strong relationship. high and significant between the management instruments and the hiring of personnel.

Keywords: Management instruments, personnel hiring, municipality.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la gestión sobre contrataciones del estado, el año 2000, muchas entidades estatales en España desconocían la norma, procedimientos, requisitos, produciendo una inseguridad jurídica en las Contrataciones Públicas. Los legisladores españoles decidieron excluirlas a las entidades públicas y las directivas europeas, ocasionando que el Reino de España fuera sancionado por tres veces. Por ello crearon lineamientos, criterios correctos con las instituciones contratantes regulándolas. Como medidas correctivas aplicaron instrumentos de gestión para cumplir con la norma de contratación pública (Arroyo, 2013).

Un mercado económico funciona internamente, cuando las políticas de Contratación pública son eficientes, porque genera crecimiento del trabajo, empresas eficientes y competitivas. Es decir, usan sistemas de compras y contratos de personal eficientes. Del mismo modo, debe contar con los instrumentos de gestión y procedimientos transparentes, justos, no discriminatorios, donde los postores puedan defender sus derechos ante los tribunales (La Unión Europea, 1996).

Las instituciones con personería jurídica realizan contrataciones de profesionales, para los programas de Educación, Ciencias, Derechos Humanos, Ciencias Sociales y Comunicación. Los profesionales adquieren vínculo bajo contrato laboral (UNESCO, 2017).

Para la realización de sus fines, se contrata personal, con las salvaguardas jurídicas, beneficios laborales, teniendo en cuenta el perfil, competencias profesionales, responsabilidades, funciones, sanciones, seguros laborales, conducta ética y moral que debe cumplir el servidor contratado (ONU, 2012).

En América Latina, cada país tiene su propia legislación; en Argentina la Ley 14.656 relacionada al empleo municipal, en sus artículos del 1 al 121º, implican ingreso, prohibiciones, derechos,

estabilidad, remuneración, responsabilidad, funciones, carrera profesional y ascensos, bajo la modalidad de Locación de Servicios. (La Central General de Trabajo, 2018). En Chile, La Ley N° 18883, del artículo 15 al 21 abarca los requisitos de ingreso, cargos, puestos, funciones, responsabilidad, sanciones, normas éticas y remuneraciones (La Biblioteca Central Nacional, 2016). En Ecuador, se publicó normas en materia laboral y contractual de funcionarios y servidores Públicos (El Segundo Suplemento del Registro Oficial No.294, 2016). En Perú, las modalidades laborales para ingresar al sector público, son variadas y algunos entes, tienen su régimen especial la cual es aplicada a diversos sectores públicos como es Educación, salud, sector agrario, etc.

Nuestra realidad local, específicamente en la Municipalidad provincial de Julcán, no escapa a esta problemática, teniendo la comuna el nivel de gobierno local, cuyo fin primordial es brindar servicio a su población dentro de su competencia y jurisdicción. Y bajo los principios de eficacia, eficiencia, oportunidad y equidad, que establece la Ley N° 27972. La situación problemática observada en la comuna radica como primer punto la desactualización de la documentación que viabiliza la gestión, como son MOF, ROF y CAP, cuya situación es hasta la actualidad, perjudicando una normal sistematización y orden, al utilizar estos documentos de gestión. También se observa que, al no existir funciones asignadas y actualizadas, con el transcurso del tiempo han variado, agregado o quitado funciones específicas. dependiendo de la normativa vigente. Así mismo el MOF, es un instrumento que ha sido derogado, es decir su uso ya no está en vigencia, sin embargo, lo siguen usando, generando desorden, y duplicidad de funciones; siendo el instrumento a usar, el Manual de perfil de puesto. Otra problemática observada es la falta de actualización, del organigrama, al no existir puestos y áreas requeridas, las contrataciones del personal se hacen como, locadores de servicio.

La Justificación Teórica de nuestra indagación se fundamentó, porque se revisó diversas fuentes que proporcionaron ideas, teorías, propuestas y conclusiones, que permitieron, la verificación, aceptación o rechazo de la investigación, así como el aporte teórico para otros estudios. La Justificación Práctica; se fundamenta porque nuestra indagación luego del análisis y procesamiento de datos, servirá para proponer medidas de solución a la problemática, y a la toma de decisiones más acertadas, así como aporte a futuras investigaciones. La Justificación Social, esta investigación se fundamenta a partir de no contar con instrumentos de gestión debidamente actualizadas, así como la normativa y modalidades para la contratación de personal que aplican y la necesidad de actualizar los instrumentos de gestión y la normativa para contratar personal, y al asignarles sus puestos, funciones al personal contratado en la comuna. La Justificación Metodológica. Se sustenta en que la investigación permitirá la producción de nuevos instrumentos de indagación, diseños de investigación y su aplicación de los métodos científicos a partir de la realidad problemática planteada.

La realidad problemática observada, motivó el planteamiento del problema: ¿En qué medida los instrumentos de gestión se relacionan con la contratación de personal - Municipalidad provincial de Julcán 2020? Como objetivo general, Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán, 2020, objetivos específicos; O<sub>1</sub>. Determinar la relación que existe entre el manual de perfil de puestos y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán, 2020. O<sub>2</sub>. Determinar la relación que existe entre el reglamento de organización y funciones y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán, 2020. O<sub>3</sub>. Determinar la relación que existe entre el cuadro de asignación de personal y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán, 2020. O<sub>4</sub>. Determinar la relación que existe entre el presupuesto analítico de personal y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán, 2020. Como hipótesis de investigación: H<sub>i</sub>. Existe

relación significativa entre los instrumentos de gestión y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán, 2020; H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre los instrumentos de gestión y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente encontramos base teórica que sustenta nuestra indagación tal es el caso de:

En Bolivia, Chávez (2019) realizó su investigación sobre un paradigma, con fines de perfeccionar las competencias de la gestión institucional, valorando el desarrollo del profesional. Luego de la sistematización y análisis de resultados, los requisitos de formación y experiencia de los cargos de ASFI (Manual de Descripción de Puestos) relacionando los niveles salariales de cada cargo y las diferencias entre niveles, con el fin de identificar inconsistencias, concluyó: La rotación de personal a otras áreas ha evitado la consolidación del desarrollo organizacional de los planes de las áreas, debido a que son cambiados a otras áreas o jefaturas, por la máxima autoridad de la institución sin criterio técnico. La capacitación técnica, ética y moral de sus funcionarios, deben estar libre de todo compromiso político y eviten emitir normas internas que les favorezca. Que la asignación de personal y/o rotación de personal y la cantidad de altas y dada de baja se ha elevado a un nivel muy alto alcanzando un 46%. Las diferencias entre niveles remunerativos no son llamativas para los trabajadores públicos, decidiendo mantenerse en sus puestos, o cargos antes de buscar ascensos, valorando que la remuneración no recompensa, teniendo en cuenta que, al asumir un puesto de mayor jerarquía, contrae mayor responsabilidad. El cargo de Asistente Gerencial, cuenta con una remuneración mayor de un Supervisor/Analista, siendo que un 59% del personal, realiza trabajos en las Áreas de Supervisión, mientras que el Asistente Gerencial, realiza funciones de secretario, observando que la remuneración no es congruente con el grado de responsabilidad. El personal de consultoría o de línea tienen más acceso a capacitación que los propios servidores interinos. El organigrama no muestra una organización diferente a la de las jefaturas de división o unidad.

En México, Estrada (2017) realizó estudio sobre la confianza y la profesión de carrera de los trabajadores estatales. También sobre los aspectos teóricos, prácticos y jurídicos en la administración pública; para la cual analizó La Ley de Servicio Profesional, la Profesionalización, el análisis jurídico y administrativo. Pero la falta de experiencia de la aplicación de la profesión de carrera, no permitió llegar a definitivas conclusiones, evidenciándose que: Las evaluaciones dejan serias dudas, sin embargo, permiten identificar las competencias profesionales del personal que postula a un cargo público. Existe nivel regular de las evaluaciones, porque no permiten identificar habilidades de los postores a trabajos en el sector público, siendo importante cambiar las evaluaciones, ya que impiden realizar eficientemente la selección de los futuros empleados estatales. Las normas de contrato, no regulan con eficiencia el proceso de diagnóstico y eficiencia en la labor de los empleados estatales de carrera, ya que se observó serias deficiencia e irregularidades en su aplicación. Existen déficit en las plazas, es decir hay una insuficiencia, para los trabajadores cuyas aspiraciones son su ascenso y desarrollo de su carrera profesional, dentro del sector estatal. Que el 82.0% de las instituciones públicas, realizan un nivel regular las publicaciones de plazas vacantes para ingresar al sector público por no estar obligados por norma, existiendo ineficiencia en los procedimientos de contratación de personal, que garanticen una convocatoria abierta y con igualdad de condiciones para postulantes. Existe una cobertura mínima de servidores públicos, que tienen opción de ingresar al servicio de profesionalización. No existe un listado o control de los cargos o puestos para ingresar al sistema de carrera pública. El procedimiento de selección de personal comprende: Prueba de conocimientos, revisión de currículum, experiencia laboral, prueba de habilidades, entrevista. Existen descontento por la falta de claridad en los procesos de contrato ya que los resultados de las evaluaciones de los postulantes, no se han hecho públicas resaltando esto en la convocatoria del 2013, ya que los postores y luego ganadores se le permite su inclusión a la carrera pública. Pero lo que se ha

evidenciado en los últimos periodos es que hay ausencia de convocatorias, por el contrario, se realizaron despidos masivos e injustificados de muchos de los trabajadores públicos.

En Ecuador, Hidalgo (2017) realizó estudio sobre la inhabilidad para contratar como funcionarios estatales a sus parientes de primer grado de afinidad hasta cuarto de sanguinidad. El estudioso concluyó su investigación en: Las prohibiciones para contratar personal que tenga relación de afinidad y sanguinidad no transgrede ningún derecho, tampoco no contradice el principio de No discriminación e igualdad, porque ante todo está la contracautela del estado. El derecho de defensa debe estar garantizado. La ley reprime la participación del servidor público haciendo diferencias en cuanto al grado de injerencia y poder real debido al cargo que tiene. La normatividad ecuatoriana restringe la participación personal o servidor de carrera y de confianza en cargos claves, debido al puesto que ostenta, podría tener injerencia en las decisiones por el nivel de influencia que podría ejercer, su puesto. La no existencia de normas claras de hasta cuánto se restrinja los derechos de un funcionario servidor público ante su actuar o accionar en ejercicio de su cargo.

En México, Rodríguez (2018) el estudioso indagó sobre la profesionalización y la mejora de la gestión pública; y cómo estas variables, logran cambios eficaces, eficientes, aplicando la meritocracia, calidad, competitividad, la aplicación de la ley en una organización. Ha habido intento a través de la aplicación de estrategias y políticas públicas en los diferentes estamentos gubernamentales, para mejorar la profesionalización. De ahí su interés de realizar esta investigación en una municipalidad; llegando a las siguientes conclusiones: El 80% del total de empleados de la municipalidad de Tlalmanalco, son personal de confianza y solo el 9,94% son servidores responsables de alguna área administrativa en la que se realizó el análisis del perfil académico y profesional, demostrando que se sigue trabajando con esquemas tradicionales, y

que se continúa contratando personal sin priorizar la contratación objetiva de personal debidamente preparado y sin el perfil para el cargo estratégico de la administración pública. Solo un 8.43% del personal contratado en la municipalidad de Tlalmanalco, que equivale a 28 servidores, de un total de 332 trabajadores cuenta con estudios superiores, demostrando que el personal contratado en la comuna de Tlalmanalco se encuentra integrado por personas con poco estudio. El 38.55% de servidores de La comuna, equivalente a 128 servidores públicos cuentan solo con estudios secundarios de un total de 332; demostrando que aquí no se ha tenido en cuenta el perfil profesional, al momento de seleccionar y contratar personal para la función pública dentro de la municipalidad. La comuna de Tlalmanalco en su periodo 2013- 2015, no se tomó en cuenta ningún tipo de perfil profesional para ocupar un cargo, ya que el 80% de trabajadores eran ciudadanos sin experiencia. En municipios pequeños no se busca personal que cumplan con perfiles profesionales para el puesto, lo que desencadena en que el trabajo sea deficiente, generando problemas de nepotismo y corrupción.

A nivel nacional se ha encontrado investigadores que dan sustento a nuestra investigación como son de:

En Piura, López (2020) realizó su estudio sobre los instrumentos de gestión y la contratación de personal, y cómo estas variables facilitan y viabilizan gestión administrativa en una comuna distrital. El investigador luego de ejecutar su indagación concluyó: El 78% de los encuestados, integrado por trabajadores de todas las áreas la califican de regular, a la gestión administrativa de la comuna. Lo que evidencia que existe problemática en esta dimensión, en consecuencia, debe ser mejorada. Al ser evaluada un 85% de trabajadores de la comuna dan una calificación de regular el proceso de contrato del personal, evidenciándose en los resultados que la dimensión muestra dificultades, en consecuencia, ésta debe ser mejorada. Se ha verificado la relación de significación entre las



variables instrumentos de gestión y el contrato de servidores en la comuna. Entre los instrumentos que gestionan la administración y la dimensión los funcionarios ediles, han mostrado dificultades entre ellas, y que necesitan mejorar. El contrato de personal y la dimensión funcionarios, también demuestran que existe dificultades entre ellas, demostrándose que requieren ser mejoradas. Se evidencia que existe relación entre contrato de personal y los instrumentos que viabilizan la administración.

En Lima, Ahumada (2019), su estudio consistió en el análisis de la relación de selección de personal y el desarrollo organizacional, ejecutado, en Ministerio de Agricultura. El problema de investigación estuvo basado sobre los procesos para seleccionar personal y el progreso de la organización. Su objetivo principal de investigación fue: Establecer la existencia de la relación entre proceso para seleccionar trabajadores y el progreso de la organización del área de Recursos Humanos. La investigación concluyó en: Según Spearman de 0.669, se ha logrado establecer la existencia de relación de procesos para seleccionar trabajadores y progreso de la organización, mostrando un resultado moderado. Se ha logrado determinar una relación entre dimensión proceso para seleccionar trabajadores del proceso inicial del personal y la variable progreso organizacional, mostrando un resultado moderado. Se ha demostrado la relación de la dimensión proceso de seleccionar sustantivamente del personal y la variable progreso de la organización, mostrando un resultado moderado. Se ha determinado que existe relación de proceso de selección eventual del postor y la variable progreso de la organización obteniendo resultado moderado.

En Piura, Gavillano (2018) la investigación se desarrolló sobre la Selección de nuevo personal en función a La ley de Servicio Civil. Se planteó como objetivo general de investigación: Proponer mejoras en la elección de nuevo personal en función según la Ley del Servicio Civil. También se buscó: estudiar el procedimiento de contratar y

seleccionar personal de las leyes laborales N° 276 y N° 1057 y Establecer las disfuncionalidades del proceso de elección mediante el Régimen Laboral N° 276 y N° 1057. El investigador concluyó: La selección del nuevo personal se realiza en función a la vigente normatividad, donde el 60% de empleados expresan que están totalmente de acuerdo, estableciendo que la mayoría de empleados afirman que el proceso de selección se ajusta a las normas vigentes mediante el los D.L N° 276 y D.L N° 1057. El 40% de los trabajadores, muestra estar de acuerdo que existen deficiencias técnicas en el proceso elección del nuevo personal. Mientras un 50% de encuestados se muestran totalmente de acuerdo, evidenciando que la mayoría de trabajadores afirman que la entrevista hecha por el jefe de personal se realiza según las características del cargo a ocupar. El 45% de encuestados se muestran totalmente de acuerdo, lo que significa que la mayoría afirman que los resultados de las evaluaciones son publicados en la página web institucional. Un 45% del personal encuestado se muestra totalmente de acuerdo que los ganadores de los concursos públicos deben pasar por un programa de inducción. La investigación muestra que la institución universitaria, no se adapta a los lineamientos del nuevo régimen laboral, proponiendo mejorar la elección del nuevo personal elegido mediante esta Ley.

En Lima, Manco (2018) la investigación se realizó en un hospital Público, su estudio fue sobre los procesos de convocatoria y rendimiento laboral. La problemática investigada se basó sobre la elección y rendimiento de personal. Estableciendo su objetivo de indagación Establecer la existencia de la relación de elección de nuevos servidores y rendimiento laboral. La investigación concluyó en: El 44% del personal encuestado, califica proceso de convocatoria y elección de nuevos servidores en un nivel "alto". Un 42% califica el proceso de convocatoria en nivel medio, es decir un mayor porcentaje considera que existe deficiencias en la convocatoria. El 48% del personal encuestado muestra que el proceso de elección está en nivel

alto, es decir que existe deficiencias en elección de servidores. El rendimiento laboral el 42% encuestados, la califica en un nivel “alto”. Esto demuestra la existencia de una relación directa entre el proceso de convocatoria y rendimiento laboral.

En Puno, Ancasi (2017) el estudio se realizó en la comuna Distrital de Macarí, está investigación describió la forma como se realizó el procedimiento de elección de nuevo personal y el rendimiento en el trabajo, concluyendo: El procedimiento de elección de nuevo personal para la comuna se ha realizado ineficientemente. Como segunda conclusión tenemos que: El desempeño que tienen los trabajadores de la municipalidad, muestran deficiencias debido a que solo algunos de sus funcionarios dan una imagen digna y de confianza en su cargo que desempeñan, y que solo algunos trabajadores muestran disposición para cambiar la forma que vienen desarrollando su labor, y que solo la mitad de sus trabajadores llegan a las metas de trabajo para el presente periodo laboral, otras de sus conclusiones fueron; propuso lineamientos para poder realizar selección de trabajadores, cuyo objeto fue lograr mejoras en su desempeño laboral. Que hay ineficiencia en los procesos de selección y reclutamiento de personal, y que repercuten negativamente en el desempeño del puesto o área donde han desarrollado su función.

Para definir la primera variable de estudio, se recurrió a diversos autores e instituciones, pero antes de definir Instrumentos de gestión, debemos desglosar qué se entiende por gestión; deriva del griego gestio, que se refiere a la administración de recursos, en una organización privada o pública, para lograr objetivos planteados por la misma entidad, para el mejoramiento de sus resultados. Así mismo define a instrumentos de gestión como: Documentos que sirven para fortalecer y mejorar los procesos, manejar los datos y tomar decisiones certeras. Pero estos instrumentos no pueden ser estáticos, sino que deben ser cambiadas por los gestores, lo que significa que

dentro de la organización se debe diferenciar, las áreas, gerencias, sectores o departamentos y dentro de cada una de ellas se debe aplicar estos instrumentos para gestionarlos de manera separada y coordinarlo con las demás áreas (Raffino, 2020). Los instrumentos de gestión son: Documentos de gestión, que contiene las normas y los lineamientos que reglamentan la viabilidad de la organización. Siendo estos documentos el CAP, el ROF, MOF (Guzmán, 2016). Los instrumentos de gestión son un grupo de documentación técnica, normativa, para la regularización y organización de los aspectos de gestión interna, reguladas internamente por la normativa administrativa en la que ejercen sus competencias (Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2012).

El Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, en su artículo 43°, define al ROF, como Documentos técnico Normativo que permite la gestión de la organización y funcionamiento del ente público. A la vez ésta, contiene responsabilidades y obligaciones de los servidores y funcionarios, así como los vínculos de dependencia (El Peruano, 2018). El ROF, se divide en secciones y títulos: La sección conformada por las disposiciones generales, Órganos de primer y segundo nivel organizacional y la segunda sección, tiene los títulos desde el tercer nivel organizacional para adelante, sus funciones específicas y su unidad a la cual depende. Del mismo modo establece los requisitos para la publicación de los Reglamentos de Organización y Funciones (ROF) en su portal Web, según lo dispuesto en el artículo 52.1 del D.S N° 054-2018-PCM, mediante la cual se da a conocer a todas las instituciones públicas, estos requisitos que debe cumplir este documento de gestión, es decir para poder realizar la publicación del ROF o sus modificaciones. Para que esto se regularice las Instituciones Públicas, deben solicitar expresamente por oficio la publicación de la Norma que aprueba el ROF o su modificatoria, según el caso en la separata de Normas Legales de El Peruano y sus anexos o en el portal Web (El Peruano, s.f). El ROF es un instrumento técnico normativo en base a la realidad actual para la gestión institucional

para formalizar la estructura orgánica de la entidad, conteniendo una estructura organizacional, así como las funciones generales y específicas (Salas, 2010).

La Municipalidad Provincial de Julcán, publicó su ROF, a través de la ordenanza municipal. Tal como lo facultado o lo avala la Ley N° 27972, y D.S N° 043-2000.PCM, que establecen y aprueban los lineamientos para elaborar, aprobar el ROF, del mismo modo, la Ley de la Modernidad del Estado, Ley N° 27658. Éste, es aplicado en todas las Unidades de la Municipalidad Provincia de Julcán (MPJ, 2015). El Manual de Perfil de Puestos (MPP) es un instrumento que explica estructuradamente todos los perfiles de los puestos del ente público, elaborado a partir del ROF y el informe de dimensionamiento (PCM, 2016). La Directiva N° 001-2016- SERVIR/GDSRH, aprueban las normas para el diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puestos. Así mismo Ley N° 30057, emite su mandato para la aprobación del MPP, por cada ente estatal, este documento contiene la descripción estructurada de todas las características de cada cargo. Es necesario precisar que este instrumento de gestión reemplazó al MOF (El Peruano, 2016). El documento de gestión MPP, aún no está publicado en el portal de Transparencia, por encontrarse en proceso de cambio o tránsito hacia la Ley N° 30057. Esta situación se asemeja a muchas entidades públicas donde dicha ley aún no se aplica, siendo el caso de los gobiernos locales (PCM, 2021).

El Cuadro de Asignación de Personal (CAP) debe estar dotado de presupuesto para considerar las remuneraciones del personal contratado, así mismo se verifica que es la plaza prevista en el presupuesto institucional (Díaz, 2012). El Presupuesto Analítico de Personal (PAP), es un: Instrumento de gestión que establece los gastos de planillas y obligaciones sociales para con sus servidores, en base al CAP, la remuneración aprobada y la escala salarial y demás beneficios que surgen en el ámbito público (Municipalidad Provincial de Ferreñafe, s.f).

La Contratación de personal, es la fase de selección, reclutamiento, y la modalidad de contratación del candidato designado para el área solicitante, basado en ajustes legales (Zaragoza, s.f.).

Las dimensiones de la variable Contratación de Personal son: Selección, modalidad y legalidad. La selección, es la capacidad que implica escoger al candidato o trabajador en base al requerimiento del área solicitante, mediante una publicación se realiza la captación, basándose en el manual de funciones, con presupuesto asignado por la necesidad para el cumplimiento de los objetivos dentro de la entidad. Es decir, son todas las acciones, que se ejecutan para lograr el cometido, en este caso es, elegir una persona idóneas que cumpla los requisitos propios del puesto y que debe poseer el ganador (Bembibre, 2010). La modalidad de contratación del personal, es la forma en que se dividen los grupos en referencia a las normas laboral, con las que son contratados (Cofide, s.f.). La Legalidad laboral son: Las normas que establecen las entidades públicas y privadas para mantener buenas prácticas para una adecuada convivencia social e institucional (Naranjo, 2011).

La Normativa y Las Modalidades de contrato de Personal, que rigen las contrataciones de personal en el sector público es variada y ellos están supeditado a la modalidad en que es contratado el futuro servidor público para efectos de la investigación que nos convoca como es el caso de contratación de personal para un gobierno local se advierte que está supeditada a:

La Ley N° 27972, en el artículo 194°, 195° numeral 4 y artículo 196° numeral de la Constitución Política del Estado y modificada por las Leyes de Reforma Constitucional, Leyes N° 27680 y Ley N° 28607 y el artículo 37° de la Ley N° 27972, expresa que los Servidores y empleados Municipales se rigen por las normas del régimen de la administración pública, y según las reglas señaladas en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento D.S N° 005-90 – Reglamento de

la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N° 728 y demás normas conexas y vigentes. El Decreto Legislativo N° 1057; es un régimen especial para contratar personal para la función pública en diferentes sectores, siendo una de ella los gobiernos regionales. Esta normativa tiene como finalidad garantizar un proceso que respete el acceso al cargo con igualdad de oportunidad, con condiciones adecuadas para ejercer la función pública. El contrato administrativo de servicios, es reconocida como CAS, que viene a ser una modalidad especial del derecho administrativo y privativa que cuenta el estado para incluir persona en los diferentes sectores del Estado. Siendo la norma reguladora el Decreto Legislativo 1057, esta norma legaliza los contratos de los servicios de consultoría o de asesoría. Las que tienen las características que deben desarrollarse de manera autónoma, es decir la función laboral debe realizarse fuera del establecimiento o centros de trabajo del ente Público (Geovictoria, 2020).

La ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene como finalidad establecer un régimen único y exclusivo de prestación de servicios de profesionales que entrarán al sistema público. Rigen a aquellos servidores que están a cargo de su gestión de sus potestades; con la finalidad que las instituciones públicas alcancen grados de eficiencia y eficacia, capaces de brindar servicios de calidad, mediante la mejora de la prestación del servicio, implicando un mejor servicio civil. Los principios que rigen esta norma son el interés general, eficacia y eficiencia, igualdad de oportunidades, méritos, provisión presupuestaria, transparencia, legalidad y especialidad normativa, entre otras. Una de sus aplicaciones es dentro de los gobiernos locales (ipderecho, 2021).

El articulado N° 1, dentro de su ámbito de aplicación están los gobiernos locales, es decir las municipalidades a nivel nacional, la cual permite la contratación de profesionales bajo esta normatividad (PCM, 2015). Se han publicado aprobaciones de contratos laborales

en modalidades de régimen especial, que han permitido el ingreso de personal o servidores a las comunas, por la cual su ingreso ha quedado legalizado (El Peruano, 2017).

La normativa está siendo aplicada debido al proceso de descentralización, se realizó este estudio con el objetivo de proveer información para apoyar la gestión de las municipalidades a nivel nacional, este informe contiene datos sobre: Planificación, finanzas, recursos humanos; TIC, servicios sociales, limpieza pública desarrollo económico, infraestructura cultural, deportiva, seguridad ciudadana; gestión del riesgo de desastres, maquinaria pesada y conservación del ambiente, y contratación de personal. El este informe establece tipos de instrumentos de gestión, que se aplican de acuerdo a sus necesidades y posibilidades económicas. Determina que un 99.9% de comunas cuentan por lo menos con un instrumento de gestión, que un 88,2% cuentan con ROF y que un 85,6% tienen un MOF. Así mismo otro instrumento de gestión es el TUPA, determinando que la mayoría cuenta con dicho instrumento, pero desactualizado y el 27,3% de los municipios en Lima no tienen TUPA (INEI, 2018).

La aplicación de estas normativas se evidencio en una municipalidad de Chiclayo, donde se evidencia que existe deficiencia en la administración interna, su estructura orgánica, ya que difiere de la realidad y sus necesidades, dificultando que alcancen sus objetivos institucionales. Si bien sus documentos de gestión están habilitados en su página web, solo se aplica de manera parcial. Administrativamente sus niveles jerárquicos gerencias y sub gerencias, figuran en la línea de autoridad, se advierten en el ROF, las funciones de cada uno, sin embargo, esto se realiza de manera parcial, ya que los funcionarios y servidores optan o prefieren coordinar con alcaldía, lo que ocasiona cuello de botella, no están eficientemente diseñados los tramos de control. Así mismo los recursos económicos existentes no están asignados de acuerdo a la necesidad de cada área, sino que es determinada por órdenes



superiores, disponiendo grandes cantidades de dinero solo para obras públicas, descuidando los demás servicios públicos. A la vez él advierte dificultades en la asignación de las funciones de los servidores públicos una vez que ha sido contratados ya que se realiza a criterio del alcalde y de la gerencia de Recursos Humanos y en la designación de funcionarios, sin tener en cuenta el MOF, ocasionando duplicidad de funciones, a la vez se asignan sin tener en cuenta el nivel de especialización y complejidad de las funciones que deben realizar los servidores municipales (Mego, 2011).

Es importante expresar que, siendo la sociedad peruana, respetuosa del estado de derecho, y el respeto irrestricto de las normas vigentes que se aplican en cada estamento del estado y que le dan legalidad al ingreso de cada empleado a cualquiera de los órganos gubernamentales y que se encuentra supervisados y regulados por instituciones autónomas y reconocidas constitucionalmente para garantizar el respeto de los derechos laborales de los servidores públicos.

### III. METODOLÓGIA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación.

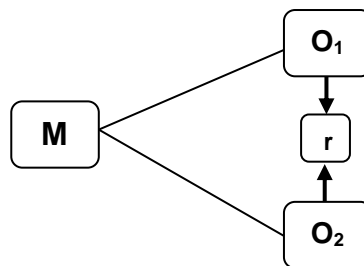
La investigación no experimental, es la búsqueda de un tema específico de manera experimental y ordenada, donde el indagador, no cuenta con la inspección sobre las variables de estudio, por el motivo de ya han ocurrido por lo que no puede ser manipuladas (Hernández, 2018).

El tipo de investigación según su finalidad, de nuestra investigación es aplicada, porque busca utilizar los conocimientos adquiridos, requiriendo de un marco teórico, según el enfoque es cuantitativa porque se evidenció los efectos en gráficos y tablas estadísticas (Muñoz, 2015).

##### Diseño de investigación

Se trabajó con un diseño correlacional, porque su objeto es establecer si existe o no relación de las variables de estudio.

Esquema:



Donde:

M : Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Julcán.

O<sub>1</sub> : Observación del Instrumentos de gestión

O<sub>2</sub> : Observación de la Contratación de personal

r : Relación de causalidad de las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Instrumentos de gestión.

#### **Definición Conceptual**

Los instrumentos de gestión son un grupo de documentación técnica, normativa, para la regularización y organización de los aspectos de gestión interna, los cuales están respaldadas por la normativa administrativa dentro de la esfera en la que se ejercen sus competencias (Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2012).

#### **Definición Operacional**

Es medir cuantitativamente la variable instrumentos de gestión, usando un determinado instrumento, que permite la observación y apreciación que tengan los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Julcán según las dimensiones, técnica, normativa, y gestión orgánica.

#### **Indicadores**

Según la dimensión Manual de perfil y puestos contiene a los siguientes indicadores, articulación actual, función específica del puesto, requerimientos mínimos para el puesto, para la dimensión reglamento de organización y funciones contiene a los siguientes indicadores, realidad actual, estructura orgánica, funciones generales, funciones específicas, según la dimensión cuadro de asignación de personal a los indicadores, cargo de clasificados, designación de funcionarios, asignación de cargos y la articulación de instrumentos, según la dimensión presupuesto analítico de personal, a los indicadores presupuesto para servicios específicos, disponibilidad presupuestal, cumplimiento de metas y sub programas y actividades.

**Escala:** Ordinal.

**Variable 2:** Contratación de personal.

### **Definición Conceptual**

La contratación de personal es la fase de selección, reclutamiento, y la modalidad de contratación del candidato designado para el área solicitante, basado en ajustes legales (Zaragoza, s.f.).

### **Definición Operacional**

Es medir cuantitativamente usando un determinado instrumento previamente escogido la contratación de personal, según la observación y apreciación que tenga los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Julcán, según las dimensiones, selección, modalidad y legalidad.

### **Indicadores**

Según la dimensión selección contiene a los siguientes indicadores, requerimiento, publicación, manual de funciones, presupuesto y necesidad, según la dimensión modalidad a los indicadores régimen laboral asignación de funciones, integración y cumplimiento de objetivos, según la dimensión legalidad con los indicadores reglamento, criterios, normas de trabajo, normas de calidad y operaciones.

**Escala:** Ordinal.

## **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **Población.**

La población está constituida por 104 funcionarios administrativos de la municipalidad provincial de Julcán, 2020.

### **Criterios de selección**

**Inclusión.** – Son los funcionarios que tengan conocimientos sobre el funcionamiento de los instrumentos de gestión y la contratación de personal en las diferentes modalidades.

**Exclusión.** – Funcionarios que estén con licencia médica por covid 19, o que no tengan conocimientos sobre las modalidades de contratación de personal

### **Muestra**

Determinación de muestra a través del cálculo de proporciones con población finita o de tamaño conocido con la siguiente fórmula:

Datos:  $Z=1.70$  = 95% (Nivel de confianza)  
 $p=0.5$  (Probabilidad a favor)  
 $q=0.5$  (Probabilidad en contra)  
 $D=0.05$  (Probabilidad de error)  
 $N=104$  (Número de elementos de la población)

$$\text{Fórmula: } n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)D^2 + Z^2pq} = 82.01 = 82$$

Por lo tanto, la muestra será determinada por 82 funcionarios administrativos de la municipalidad provincial de Julcán, 2020.

### **Muestreo**

El muestreo probabilístico aleatorio simple que es un método complementario para seleccionar los participantes de la muestra.

### **Unidad de análisis:**

Funcionario Administrativo de la Municipalidad Provincial de Julcán, 2020.

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

### **Técnicas.**

Nos basamos en enfoques, estudios concadenados a nuestra indagación científica, en la cual utilizamos la encuesta, la que contuvo diversas preguntas, con la finalidad de reconocer e identificar cuáles son las opiniones con respecto al fenómeno estudiado.

## **Instrumentos**

En nuestro estudio se usó el cuestionario, la que contuvo diversas preguntas concatenadas a las variables de estudio, contando con una escala para identificar la percepción de los encuestados.

## **Validez**

La validación, estuvo sometida al método denominado juicio de expertos, establecida por el asesor de nuestra indagación científica, en la que se tomó en cuenta las sugerencias vertidas por los profesionales que fueron designados, quienes presentan experiencia en gestión pública, siendo el procedimiento de valoración de ítems. Ésta estuvo validado por 3 expertos:

- Ms. José Hildebrando Martos Acevedo
- Ms. Mirella Stany Castillo Mendoza
- Ms. Griselda Trinidad Rafael Calderón.

De la puntuación emitida por los expertos se empleó como prueba de Razón de Validez la prueba de V de Aiken, permitiendo establecer la validez de contenido en los siguientes criterios: pertinencia, relevancia y claridad. El Coeficiente de V de Aiken, éste ayuda a calcular validez de contenido.

Para la variable instrumentos de gestión obtuvo que el cuestionario es válido según Aiken (Ver anexo 05).

La variable contratación de personal obtuvo que el cuestionario es válido según Aiken (Ver anexo 05).

## **Confiabilidad**

Se formuló en base al método de alfa de Cronbach, que midió la confiabilidad arrojando un coeficiente de confiabilidad de 0 a 1, en donde el resultado que más se acerque a 0 la confiabilidad es nula y 1 la confiabilidad del instrumento es máxima, determinando que los instrumentos muestran confiabilidad para ser usados.

**Tabla 1**

*Criterios de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach*

<b>Valores de Alfa de Cronbach</b>	<b>Interpretación</b>
<b>0.90 – 1.00</b>	Se califica como muy satisfactoria
<b>0.80 – 0.89</b>	Se califica como adecuada
<b>0.70 – 0.79</b>	Se califica como moderada
<b>0.60 – 0.69</b>	Se califica como baja
<b>0.50 – 0.59</b>	Se califica como muy baja
<b>&lt;0.50</b>	Se califica como no confiable

La prueba piloto se realizó a 15 funcionarios tomando en cuenta la variable instrumentos de gestión la cual arrojó una confiabilidad de: 0.749 lo que corresponde a una calificación de confiabilidad moderada. (Ver anexo 06)

Para la variable contratación de personal arrojó una confiabilidad de: 0.841 lo que corresponde a una calificación de confiabilidad adecuada (Ver anexo 07)

### **3.5. Procedimientos**

Es la forma utilizada para la recolección de datos y/o información según diseño de nuestra investigación, y determinado el tamaño de nuestra muestra, recopilar datos referente a los hechos de nuestra investigación la cual se relaciona directamente con nuestro problema e hipótesis, recolectando análisis de antecedentes relacionados a nuestras variables, así mismo se investigó nuevas ideas, definiciones, otra fuente de datos fue a través de los cuestionarios que se aplicaron a los funcionarios de la entidad en estudio, los cuales respondieron en base a una escala tipo Likert, los datos recolectados serán analizados y se midió la confiabilidad mediante la Prueba estadística de Alfa de Cronbach, utilizando el software

estadístico de SPSS V.25 y se hura una representación de los resultados en gráficos y tablas estadísticas.

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

Para la elaboración de tablas de frecuencia y porcentaje de datos se utilizará el software de Microsoft Excel, junto a gráficos de barras con su respectivo análisis para la estadística descriptiva.

Con referente a la estadística inferencial, para la contratación de hipótesis se usó el software estadístico de SPSS V.25 que nos permitió observar el índice de relación estadística verificando primero que prueba estadística se utilizara dependiendo de su distribución que podría ser paramétrica o no paramétrica el grado de significancia se determinado si es menor a  $P < 0.05$ ; se aplicara una prueba de normalidad en base al tamaño de muestra que al ser mayor a 50 se utilizara Kolmogorov-Smirnov con la que se ha determinado la distribución de los datos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se guardará la opinión e información que cada funcionario administrativo participante en la recolección de datos, bajo un estricto criterio de confiabilidad, la investigación fue explicada a detenimiento para que puedan entender los beneficios de responder con transparencia.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Nivel de frecuencia y porcentaje de la ejecución de los instrumentos de gestión*

Instrumentos de Gestión	F	%
Deficiente	7	8.5
Regular	52	63.4
Eficiente	23	28.0
Total	82	100

Fuente. Base de datos de instrumentos de gestión

Los resultados que muestra la tabla 2, se puede observar que el 63.4% que corresponde a 52 encuestados los cuales perciben al nivel ejecución de los instrumentos de gestión regular, el 28% que corresponde a 23 encuestado la percibe en un nivel ejecución eficiente, y el 8.5% que corresponde a 7 encuestados la percibe en un nivel ejecución deficiente.

**Tabla 3**

*Niveles de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de los instrumentos de gestión*

Instrumentos de Gestión	Manual de perfil y puestos (MPP)		Reglamento de organización y funciones (ROF)		Cuadro de asignación de personal (CAP)		Presupuesto analítico de personal (PAP)	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	7	8.5	6	7.3	10	12.2	9	11.0
Regular	49	59.8	68	82.9	44	53.7	51	62.2
Eficiente	26	31.7	8	9.8	28	34.1	22	26.8
Total	38	100	38	100	38	100	38	100

Fuente. Base de datos de instrumentos de gestión

La tabla 3 muestra los siguientes resultados:

Para la dimensión manual de perfil y puestos (MPP), los encuestados la perciben en un nivel ejecución predominantemente regular con un 59.8% el 31.7.8% lo percibe a un nivel de ejecución eficiente, y el 8.5% en un nivel de ejecución deficiente.

Para la dimensión Reglamento de Organización y Funciones (ROF), los encuestados la perciben en un nivel ejecución predominantemente regular con un 82.9% el 9.8% lo percibe a un nivel de ejecución eficiente, y el 7.3% en un nivel de ejecución deficiente.

Para la dimensión de presupuesto analítico del personal (PAP), los encuestados la perciben en un nivel ejecución predominantemente regular con un 62.2% el 26.8% lo percibe a un nivel de ejecución eficiente, y el 11% en un nivel de ejecución deficiente.

Para la dimensión cuadro de asignación del personal (CAP), los encuestados la perciben en un nivel ejecución predominantemente regular con un 53.7% el 34.1% lo percibe a un nivel de ejecución eficiente, y el 12.2% en un nivel de ejecución deficiente.

**Tabla 4**

*Nivel de frecuencia y porcentaje en la contratación de personal*

<b>Contratación de personal</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Deficiente</b>	5	6.1
<b>Regular</b>	50	61.0
<b>Eficiente</b>	27	32.9
<b>Total</b>	82	100

Fuente. Base de datos de contratación de personal

En la tabla 4, se puede observar que de acuerdo a la percepción de los encuestados la contratación del personal muestra nivel regular con un 61% correspondiente a 50 encuestados, un 32.9% correspondiente a 27 encuestados percibe la contratación de personal en un nivel eficiente, y el 6.1% que corresponde a 5 encuestados en un nivel deficiente.

**Tabla 5**

*Niveles de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la contratación de personal*

Contratación de personal	Selección		Modalidad		Legalidad	
	F	%	F	%	F	%
<b>Deficiente</b>	6	7.3	8	9.8	5	6.1
<b>Regular</b>	45	54.9	43	52.4	57	69.5
<b>Eficiente</b>	31	37.8	31	37.8	20	24.4
<b>Total</b>	38	100	38	100	38	100

Fuente. Base de datos de instrumentos de gestión

La tabla 5 muestra los siguientes resultados:

Para la dimensión selección, se puede observar que según los encuestados está en un nivel regular con un 54.9%, el 37.8% percibe a la selección en un nivel eficiente, y el 7.3% la percibe en un nivel deficiente.

Para la dimensión legalidad, se puede observar que según los encuestados está en un nivel regular con un 69.5%, el 24.4% percibe a la legalidad en un nivel eficiente, y el 6.1% la percibe en un nivel deficiente.

Para la dimensión modalidad, se puede observar que según los encuestados está en un nivel regular con un 52.5%, el 37.8% percibe a la modalidad en un nivel eficiente, y el 9.8% la percibe en un nivel deficiente.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicado a las puntuaciones de las variables instrumentos de gestión y contratación de personal*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	,109	82	,017
MANUAL DE PERFIL Y PUESTOS (MPP)	,144	82	,000
REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF)	,134	82	,001
CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP)	,124	82	,003
PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL (PAP)	,172	82	,000
CONTRATACIÓN DE PERSONAL	,175	82	,000
SELECCIÓN	,176	82	,000
MODALIDAD	,150	82	,000
LEGALIDAD	,138	82	,001

Los resultados que muestra la tabla 6, evidencia una distribución de significancia menor al 5%, de  $p > 0.05$ , por ende, presenta una distribución no normal para las variables y dimensiones de estudio, por ende, se procede a utilizar la prueba no paramétrica para el contraste de las hipótesis de investigación y específicas.

## Pruebas de Hipótesis

**Tabla 7**

*Correlación entre los instrumentos de gestión y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán.*

		CONTRATACIÓN DE PERSONAL
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	Coeficiente de correlación	,861**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82

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

Visto la significancia mostrada en la tabla 7, es menor al del nivel de significancia estándar ( $p < ,01$ ). Ello implica, se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, verificando que existe una muy alta relación significativa, entre los instrumentos gestión y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r = ,861^{**}$ ). Es decir, a mayor eficiencia de los instrumentos de gestión, mayor es la eficiencia en la contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia de instrumentos de gestión, menor es la eficiencia de contratación de personal en la entidad estudio.

**Tabla 8**

Correlación entre las dimensiones de la variable instrumentos de gestión y la variable contratación de personal.

		CONTRATACIÓN DE PERSONAL	
MANUAL DE PERFIL DE PUESTOS (MPP)	Coeficiente de correlación	,735**	
	Sig. (bilateral)		,000
	N		82
REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF)	Coeficiente de correlación	,462**	
	Sig. (bilateral)		,000
	N		82
CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP)	Coeficiente de correlación	,784**	
	Sig. (bilateral)		,000
	N		82
PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL (PAP)	Coeficiente de correlación	,861**	
	Sig. (bilateral)		,000
	N		82

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

Visto la significancia mostrada por la tabla 8, es menor al del nivel de significancia estándar ( $p < ,01$ ). Ello implica, se aceptan las hipótesis específicas:

Se verifica que existe una alta relación significativa, entre el manual de perfil de puesto y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r = ,735^{**}$ ). Es decir, a mayor eficiencia del manual de perfil de puestos, mayor es la eficiencia en la contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia del manual de perfil de puestos, menor es la eficiencia de contratación de personal en la entidad estudio.

Se verifica la existencia de moderada relación significativa, del reglamento de organización y funciones y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,462^{**}$ ). Es decir, a mayor eficiencia del reglamento de organización y funciones, mayor es la eficiencia en la contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia del reglamento de organización y funciones, menor es la eficiencia de contratación de personal en la entidad estudio.

Se verifica que existe una alta relación significativa, entre el cuadro de asignación de personal y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,784^{**}$ ). Es decir, a mayor eficiencia del cuadro de asignación de personal, mayor es la eficiencia en la contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia del cuadro de asignación de personal, menor es la eficiencia de contratación de personal en la entidad estudio.

Se verifica la existencia de una muy alta relación significativa, del presupuesto analítico de personal y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,861^{**}$ ). Es decir, a mayor eficiencia del presupuesto analítico de personal, mayor es la eficiencia en la contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia del presupuesto analítico de personal, menor es la eficiencia de contratación de personal en la entidad estudio.

**Tabla 9**

*Correlación entre la variable instrumentos de gestión y las dimensiones de la variable contratación de personal*

		INSTRUMENTOS DE GESTIÓN
SELECCIÓN	Coeficiente de correlación	,819**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82
MODALIDAD	Coeficiente de correlación	,845**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82
LEGALIDAD	Coeficiente de correlación	,743**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	82

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

Visto la significancia mostrada en la tabla 9, es menor al del nivel de significancia estándar ( $p < ,01$ ). Ello implica, se aceptan las hipótesis específicas:

Se verifica que existe una muy alta relación significativa, de los instrumentos de gestión y la selección de contratación de personal de la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r = ,819^{**}$ ). Es decir, a mayor eficiencia de las herramientas de gestión, mayor es la eficiencia en la selección de contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia de las herramientas de gestión, menor es la eficiencia de selección de contratación de personal en la entidad estudio.

Se verifica que existe una muy alta relación significativa, entre los instrumentos de gestión y la modalidad contratación de personal en la



municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,845^{**}$ ). Es decir, a mayor eficiencia de los instrumentos de gestión, mayor es la eficiencia en la modalidad de contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia de las herramientas de gestión, menor es la eficiencia en la modalidad de contratación de personal en la entidad estudio.

Se verifica la existencia de una alta relación significativa, de los instrumentos de gestión y la legalidad de contratación de personal en municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,743^{**}$ ). Es decir, a mayor eficiencia de las herramientas de gestión, mayor es la eficiencia en la legalidad de contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia de las herramientas de gestión, menor es la eficiencia en la legalidad de contratación de personal en la entidad estudio.

## V. DISCUSIÓN

La discusión es el resultado de haber analizado procesado, interpretado y relacionado cada una de las variables con sus respectivas dimensiones de estudio con los trabajos previos de investigación, ideas, aportes de los diferentes autores, instituciones, e investigadores cuyos estudios, guardaron estrecha relación con nuestra indagación y dieron respaldo y rigor científica a la misma.

Tabla 2, analizado los datos arrojan como resultados que el 63.4% que corresponde a 52 encuestados, es decir mayoritariamente perciben al nivel ejecución de los instrumentos de gestión regular. Estos resultados tienen relación con el estudio que llegó a las siguientes conclusiones. El 78% los servidores de la comuna le dan un nivel regular a la gestión administrativa, demostrando que esta dimensión evidencia deficiencias, necesitando mejorarse, afirmando la existencia de una relación de gestión administrativa y el contrato de trabajadores. Entonces se concluye que, a mayor eficiencia de las herramientas de gestión, mayor es la eficiencia de contrato de personal o a menor eficiencia de las herramientas de gestión, menor eficiencia de contrato de personal (López, 2020).

Tabla 3, muestra como resultados que la dimensión manual de perfil y puestos (MPP), los encuestados la perciben en un nivel ejecución predominantemente regular con un 59.8%; este resultado se relaciona con el estudio que llegó a las conclusiones: El 59 % del personal que realiza trabajo en las Áreas de Supervisión, mientras que el Asistente Gerencial realiza funciones de secretario, observando que la remuneración no es congruente con el grado de responsabilidad (Chávez, 2019, p.78). Demostrando que ambos estudios coinciden en sus resultados, siendo predominantemente el nivel regular del manejo del instrumento de gestión MPP.

Para la dimensión ROF, los encuestados arrojan que existe un nivel ejecución predominantemente regular con un 82.9%, estos resultados guardan relación con el estudio que concluyó que: El análisis

comparativo, los requisitos de formación y experiencia de los cargos, con los niveles salariales de cada cargo muestran irregularidades. Existe incongruencia entre cargos y los niveles salariales. Demostrando que existe predominio regular con los instrumentos de gestión en ambos estudios (Chávez, 2019, p.74).

Para la dimensión de presupuesto analítico del personal (PAP), según los resultados obtenidos arrojan que, existe un nivel ejecución predominantemente regular con un 62.2%. Este resultado se relaciona con lo que concluyó que: Los servidores públicos prefieren mantenerse en sus cargos antes de buscar una promoción porque las diferencias entre niveles remunerativos no son llamativas para los trabajadores públicos, mostrando porcentaje elevado de trabajadores que deciden mantenerse en sus puestos, o cargos antes de buscar ascensos, valorando que la remuneración no recompensa, teniendo en cuenta que, al asumir un puesto de mayor jerarquía, contrae mayor responsabilidad. Ambos estudios muestran una ejecución regular del instrumento PAP (Chávez, 2019, p.86).

Para la dimensión cuadro de asignación del personal (CAP), los resultados muestran que los encuestados perciben un nivel ejecución predominantemente regular con un 53.7%, este resultado guarda relación con el estudio que concluyó que en la gestión 2010 en el área de Asesoría se produjo una rotación de personal dadas de alta y de baja con un nivel elevado, el nivel más alto de rotación fue en la gestión, alcanzando un 46%. Es decir, muestran deficiencias en la asignación de personal (Chávez, 2019)

En la tabla 4, arroja resultados que manifiesta la percepción de trabajadores sobre el contrato de personal muestra un nivel regular con un 61% que corresponde a 50 encuestados. Este resultado se relaciona con el estudio que concluyó que el 82.0% de las instituciones públicas, realizan en un nivel regular las publicaciones de plazas vacantes para ingresar al sector público por no estar obligados por norma, existiendo ineficiencia en los procedimientos de contratación de personal, que

garanticen una convocatoria abierta y con igualdad de condiciones para postulantes (Estrada, 2017, p.47).

Tabla 5, luego de procesados los datos se verificó que respecto a la dimensión selección, se pudo observar que según los encuestados está en un nivel regular con un 54.9%; estos resultados se relaciona con el estudio que concluyó que existe nivel regular de las evaluaciones, porque no permiten identificar habilidades de los postores a trabajos en el sector público, siendo importante cambiar las evaluaciones, que impiden realizar una eficiente selección de los futuros empleados estatales (Estrada, 2017). También guarda relación con el estudio de que concluyó en la existencia de una relación significativa de selección de trabajadores y desarrollo de organizacional, de acuerdo a la correlación de Spearman de 0.669, obtenido un resultado moderado (Ahumada, 2019).

Para la dimensión legalidad, se puede observar que según los encuestados existe una percepción en un nivel regular con un 69.5%, estos resultados analizados sobre la dimensión legalidad, tiene relación con los estudios que afirman que La Ley del Servicio Profesional de Carrera, es la que determina los criterios y requisitos para las Convocatorias públicas, de los cargos dentro del sector público, con la finalidad que los trabajadores de confianza ingresen a laborar, cumpliendo los requisitos del cargo, con las garantías legales. Demostrando que instrumento de gestión con relación a la selección del personal, está enmarcada dentro de la legalidad (Estrada, 2017).

Para la dimensión modalidad, obtuvo como resultados según los encuestados está en un nivel regular con un 52.5%. Este resultado guarda relación con los resultados del estudio que expresa que los procedimientos de selección de trabajadores se realizan en función a la normatividad vigente, donde el 60% de empleados están totalmente de acuerdo, es decir que la mayoría de empleados afirman que el proceso de selección se ajusta a las normas vigentes mediante los D.L N° 276 y D.L N° 1057. Que un 40% de los trabajadores, muestra estar de acuerdo

que existen deficiencias técnicas en el procedimiento de convocatoria y selección de personal (Gavilano, 2018).

La tabla 7, al ser analizada nos arroja resultados demostrando la existencia de una relación entre los instrumentos de gestión y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, ( $r=,861^{**}$ ). Estos resultados se relacionan con el estudio concluyó que se ha logrado determinar una correlación significativa entre la dimensión selección inicial del personal y la variable desarrollo organizacional, de acuerdo a la correlación de Spearman de 0.676, se obtiene resultado moderado. Que se ha determinado la existencia de una correlación significativa de la dimensión selección sustantiva del personal y la variable desarrollo organizacional, de acuerdo a la correlación de Spearman de 0.655, teniendo un resultado moderado. Se ha determinado que existe correlación significativa de la dimensión selección contingente del postor y la variable desarrollo organizacional, de acuerdo a la correlación de Spearman de 0.6541, obteniendo resultado moderado. (Ahumada, 2019, p.83). Entonces podemos afirmar que, a mayor eficiencia de los instrumentos de gestión, mayor es la eficiencia en la contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia de instrumentos de gestión, menor es la eficiencia de contratación de personal en la entidad estudio.

Tabla 8, arroja como resultados la existencia de una correlación entre las dimensiones de la variable instrumentos de gestión y la contratación de personal. Verificando que existe correlación directa y alta entre el manual de perfil de puesto y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,735^{**}$ ). Este resultado se relaciona con los estudios que concluyeron que el 80% del total de empleados de la municipalidad de Tlalmanalco, son personal de confianza y solo el 9,94, % son servidores responsables de alguna área administrativa en la que se realizó el análisis del perfil académico y profesional, demostrando que se sigue trabajando con esquemas tradicionales, y que se continúa contratando personal sin priorizar la contratación objetiva de personal debidamente preparado y sin el perfil

para el cargo estratégico de la administración pública (Rodríguez, 2018, p.66). Demostrando que, a mayor eficiencia del manual de perfil de puestos, mayor es la eficiencia en la contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia del manual de perfil de puestos, menor es la eficiencia de contratación de personal en la entidad estudio.

Se ha verificado la existencia de una correlación directa y moderada, entre el reglamento de organización y funciones y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,462^{**}$ ). Este resultado se relaciona con los estudios que concluyeron: El 38.55 % de servidores de la comuna, equivalente a 128 servidores públicos cuentan solo con estudios secundarios de un total de 332 empleados; demostrando que aquí no se ha tenido en cuenta el perfil profesional, al momento de seleccionar y contratar personal para la función pública dentro de la municipalidad (Rodríguez, 2018, p.128). Entonces podemos afirmar que, a mayor eficiencia del reglamento de organización y funciones, mayor es la eficiencia en la contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia del reglamento de organización y funciones, menor es la eficiencia de contratación de personal en la entidad de estudio.

Se ha verificado la existencia de una correlación directa y alta, entre el cuadro de asignación de personal y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,784^{**}$ ). Este resultado guarda relación con el estudio que concluyó que la comuna de Tlalmanalco en el periodo 2013 - 2015, no tomó en cuenta el perfil profesional para ocupar un cargo, ya que el 80% de trabajadores eran ciudadanos sin experiencia y que los municipios pequeños no buscan personal que cuenten con perfil profesional para el puesto, desencadenando trabajos deficientes y generando nepotismo y corrupción (Rodríguez, 2018, pp.126-129). Entonces podemos afirmar que, a mayor eficiencia del cuadro de asignación de personal, mayor es la eficiencia en la contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia del cuadro de asignación de personal, menor es la eficiencia de contratación de personal en la entidad de estudio.

Se ha verificado la existencia de una correlación directa y muy alta, entre presupuesto analítico de personal y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,861^{**}$ ). Estos resultados se relacionan con el estudio que concluyó su estudio en: Al ser evaluada la contratación de personal en la comuna de Castilla, y sus funcionarios en un 85%, la califican en un nivel medio o regular, evidenciándose que los resultados muestran dificultades en esta dimensión, en consecuencia, debe ser mejorada (López, 2020) Entonces se afirma que, a mayor eficiencia del presupuesto analítico de personal, mayor es la eficiencia en la contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia del presupuesto analítico de personal, menor es la eficiencia de contratación de personal en la entidad estudio.

Tabla 9, para demostrar la relación entre la variable instrumentos de gestión y las dimensiones de la contratación de personal, los resultados han arrojados la existencia de una correlación directa y muy alta, entre la variable instrumento de gestión y las dimensiones de la variable contratación de personal, en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,819^{**}$ ). Verificando la correlación directa y muy alta, entre los instrumentos de gestión y la selección de contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020. Estos resultados se relacionan con el estudio que concluyó que el nivel de los instrumentos de gestión administrativa en el municipio distrital de Castilla, los funcionarios ediles en un 78% los califican en nivel medio o regular, demostrando que esta dimensión evidencia problemática, requiriendo ser mejorada, demostrando la existencia de una relación entre los instrumentos de gestión administrativa y la contratación de personal en la comuna de Castilla (López, 2020, p.27). Entonces se afirma que, a mayor eficiencia de las herramientas de gestión, mayor es la eficiencia en la selección de contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia de las herramientas de gestión, menor es la eficiencia de selección de contratación de personal en la entidad estudio.

Se ha verificado la existencia de una correlación directa y muy alta, entre los instrumentos de gestión y la modalidad de contratación de

personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,845^{**}$ ). Estos resultados guardan relación con el estudio cuya investigación concluyó en que el 50% del total de encuestados se muestran totalmente de acuerdo, que la entrevista está en base al perfil del cargo que se convoca, es decir se evidencia que la mayoría de trabajadores afirman que la entrevista hecha por el jefe de personal se realiza según el perfil del puesto a cubrir. Que el 45% de los trabajadores encuestados se muestran totalmente de acuerdo, lo que significa que la mayoría afirman que los resultados de las evaluaciones son publicados en la página web institucional. Que un 45% del personal encuestado muestra totalmente de acuerdo que los ganadores de los concursos públicos deben pasar por un programa de inducción. Que la investigación muestra que la institución universitaria, aún no se adapta a los lineamientos del nuevo régimen laboral D.L N° 30057, Ley del Servicio Civil y que se propone mejoras en el proceso de reclutamiento y selección del personal de esta Ley (Gavillano, 2018, p.14). Entonces podemos afirmar que, a mayor eficiencia de los instrumentos de gestión, mayor es la eficiencia en la modalidad de contratación de personal en la entidad de estudio. O a menor eficiencia de las herramientas de gestión, menor es la eficiencia en la modalidad de contratación de personal en la entidad estudio.

Se ha verificado la existencia de una correlación directa y alta, entre los instrumentos de gestión y la legalidad de contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020, ( $r=,743^{**}$ ). Estos resultados se relacionan con quienes publicaron su Reglamento de Organización y funciones mediante ordenanza municipal, avalados por La Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y el D.S N° 043-2000.PCM, que establecen y aprueban los lineamientos para elaborar, los instrumentos de gestión (MPJ, 2015).

La directiva N° 001-2016- SERVIR/GDSRH, se aprueban las normas para el diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puestos. como lo establece la Ley SERVIR. Así mismo coincide con las ideas vertidas que afirman que la modalidad de contratación del personal, están supeditadas a la legalidad, normativa y modalidades de



contrato laboral, basadas en las leyes que los Servidores y empleados Municipales, se rigen por las normas de la administración pública, y las reglas señaladas en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento D.S N° 005-90 – Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N° 728 y demás normas conexas y vigentes. La Ley 1057 y Ley N° 30057 (El Peruano, 2016). Entonces podemos afirmar que, a mayor eficiencia de las herramientas de gestión, mayor es la eficiencia en la legalidad de contratación de personal en la entidad estudio. O a menor eficiencia de las herramientas de gestión, menor es la eficiencia en la legalidad de contratación de personal en la entidad estudio (cofide, s.f.),

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una muy alta relación significativa ( $r=,861^{**}$ ), entre los instrumentos gestión y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020.
2. Se determinó que existe una alta relación significativa ( $r=,735^{**}$ ), entre el manual de perfil de puesto y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020.
3. Se determinó que existe una moderada relación significativa ( $r=,462^{**}$ ), entre el reglamento de organización y funciones y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020.
4. Se determinó que existe una alta relación significativa ( $r=,784^{**}$ ), entre el cuadro de asignación de personal y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020.
5. Se determinó que existe una muy alta relación significativa ( $r=,861^{**}$ ), entre el presupuesto analítico de personal y la contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020.
6. Se determinó que existe una muy alta relación significativa ( $r=,819^{**}$ ), entre los instrumentos de gestión y la selección de contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020.
7. Se determinó que existe una muy alta relación significativa ( $r=,845^{**}$ ), entre los instrumentos de gestión y la modalidad de contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020.
8. Se determinó que existe una alta relación significativa ( $r=,743^{**}$ ), entre los instrumentos de gestión y la legalidad de contratación de personal en la municipalidad provincial de Julcán, 2020.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al señor Alcalde de la Municipalidad Provincial de Julcán, realizar la elaboración, y publicación de sus instrumentos de gestión, conforme lo estipula la Ley Orgánica de Municipalidades y en su portal WEB y en plazo según la ley vigente.
2. Al jefe de Recursos Humanos recomendamos, contar con el Manual de Perfil de Puestos, actualizado, para evitar la duplicidad de funciones, manteniendo establecidos claramente las funciones específicas de cada puesto.
3. Al responsable de La Oficina de Planificación Municipal, recomendamos mantener actualizado el Reglamento de Organización y Funciones, basada en la realidad actual, y conteniendo la estructura orgánica y las funciones generales y específicas
4. Al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, recomendamos mantener el Cuadro de Asignación de Personal actualizado, la misma que debe contener la clasificación de los cargos, la designación de funcionarios y la asignación de cargos, así como la debida articulación de los instrumentos.
5. Al jefe de La Oficina de Recursos Humanos, recomendamos mantener el instrumento Presupuesto Analítico de Personal, debidamente estableciendo los presupuestos para los servicios específicos, la disponibilidad presupuestal, las metas a cumplir, los sub programas y actividades.
6. Al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, recomendamos que los procedimientos de selección y contratación de personal, sea abierto, público y basado en la meritocracia, evitando, favorecer por cuestiones partidaria y afinidad; basados en la Normatividad de contratos laboral vigente.

## REFERENCIAS

- Ahumada, R. (2019) Selección de Personal y el Desarrollo Organizacional de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016. Recuperado de [file:///C:/Users/Equipo/Downloads/TESIS\\_MAEST.GEST.CTRL.GUBERN\\_RUTH%20MARIA%20AHUMADA%20MENDOZA.pdf](file:///C:/Users/Equipo/Downloads/TESIS_MAEST.GEST.CTRL.GUBERN_RUTH%20MARIA%20AHUMADA%20MENDOZA.pdf)
- ANCCASI, R. (2017) Procesos de Selección de Personal y su Incidencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Macari. Recuperado de [file:///C:/Users/Equipo/Downloads/Anccasi\\_Chullo\\_Ruth\\_Mad\\_eleine.pdf](file:///C:/Users/Equipo/Downloads/Anccasi_Chullo_Ruth_Mad_eleine.pdf)
- Arroyo, A. (2013). El ámbito subjetivo en la normativa española de contratación del sector público: las fundaciones y las cámaras de comercio. [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/126528/TE\\_SIS%20DOCU%20FINAL%20SEPTIEMBRE.pdf?sequence=1&isAllowed=yç](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/126528/TE_SIS%20DOCU%20FINAL%20SEPTIEMBRE.pdf?sequence=1&isAllowed=yç)
- Banco Central de Reserva (2019), Presupuesto analítico de personal (PAP). Recuperado de: <https://www.bcrp.gob.pe/transparencia/planeamiento-y-organizacion/instrumentos-de-gestion/presupuesto-analitico-de-personal-pap.html#:~:text=Definici%C3%B3n%3A%20Los%20PAP%20son%20documentos,de%20cada%20Programa%20Presupuestario%2C%20previamente>
- Bembibre, C. (2010), definición de selección. Recuperado de: <https://www.definicionabc.com/general/seleccion.php>

BCN (2016) Ley N° 18883. Título II: De la Carrera Funcionaria. Biblioteca Nacional de Chile. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30256>

CGT (2018) Ley 14.656 - Régimen Marco de Empleado Municipal. Recuperado de: <http://federacionmunicipal.com.ar/ley-14-656-regimen-marco-de-empleado-municipal/>

Chávez, M. (2019) Gestión de Recursos Humanos para Promover la Eficacia Institucional en las Entidades de Regulación caso: Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI – Propuesta Modelo de Gestión de Recursos Humanos. Recuperado el 25 de mayo, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/628/2/TE-263.pdf>

Cofide. (s.f.) .Conoce los diferentes tipos de contratación. Recuperado de: <https://www.cofide.mx/blog/conoce-los-diferentes-tipos-de-contratacion>

Díaz, A. (2012). ¿Sabes que es un CAP? Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/nortenciogua/2012/11/27/sabes-qu-es-un-cap/>

Díaz, L. (2016). Formalización laboral, estrategias. Recuperado de: [http://www.sintraelecol.org/images/stories/notas2016/1ESTRA\\_TEGIASPARALAFORMALIZACIONLABORAL.pdf](http://www.sintraelecol.org/images/stories/notas2016/1ESTRA_TEGIASPARALAFORMALIZACIONLABORAL.pdf)

El Peruano. (2017, 19 de diciembre) Aprueban contratos de servicios personales a plazo indeterminado, para que desarrollen servicios permanentes como personal estable de la Municipalidad. RESOLUCIÓN DE GERENCIAL MUNICIPAL N° 542-2017-MP-CFF-SL/GM/G. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban->

[contratos-de-servicios-personales-a-plazo-indetermi-  
resolucion-no-542-2017-mp-cff-slgmg-1568599-1/](#)

Estrada, M. (2017). El servidor público de confianza y el servicio profesional de carrera. Marco teórico, práctico y jurídico en el ámbito de la administración pública federal. Recuperado el 22 de mayo de 2021, de

[http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68140/TE\\_SIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68140/TE_SIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fernández, O. (2013), Planificar, organizar, liderar y controlar o el arte de gestionar nuestro despacho. Recuperado de:

<https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/gestion-del-despacho-blogs/blog-manual-interno-de-gestion/planificar-organizar-liderar-y-controlar-o-el-arte-de-gestionar-nuestros-despachos-2013-09-12/>

Gavillano, J. (2018) Implementación del Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura de acuerdo a la Ley de Servicio Civil. Perú. Recuperado de

<file:///C:/Users/Equipo/Downloads/ADM-GAV-VIL-2018.pdf>

GeoVictoria. (2020). Decreto legislativo 1057: todo sobre el régimen especial CAS , recuperado de <https://www.geovictoria.com/pe/decreto-legislativo-1057/>

Guzmán, C. (12 de setiembre, 2016). Los Instrumentos de Gestión. Derecho Administrativo. Blog de Christian Guzmán Napurí, conteniendo artículos y comentarios sobre temas de relevancia doctrinaria y práctica sobre Derecho Público, Administración Pública, Ciencia Política y Economía. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/christianguzmannapuri/2016/09/12/los-instrumentos-de-gestion/>

- Hidalgo, A. (2017). La participación de los funcionarios públicos como contratistas en entidades públicas distintas a aquella en que prestan sus servicios. Recuperado el 22 de mayo del 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5564/1/T2250-MDE-Hidalgo-La%20participacion.pdf>
- INEI (2018, diciembre, 20) Indicadores de Gestión Municipal 2018. Lima. Perú. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones digitales/Est/Lib1636/libro.pdf>
- Ipderechos (2021) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Recuperado de Ipdderechos (2021) Ley del Servicio Civil Ley N° 30057. Recuperado de <https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil-ley-30057-actualizada/#:~:text=La%20finalidad%20de%20la%20presente,las%20personas%20que%20lo%20integran.>
- López, C. (2020) Instrumentos de gestión administrativa y contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51697/Lopez\\_MCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51697/Lopez_MCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Manco, C. (2018) Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica. Perú. Recuperado de [file:///C:/Users/Equipo/Downloads/Manco\\_CCS.pdf](file:///C:/Users/Equipo/Downloads/Manco_CCS.pdf)
- Mego, O. (2011) Propuesta de un Sistema de Gestión de Calidad para la Mejora del Servicio en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, Lambayeque, 2011. Recuperado de <http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4821/TESIS%20DOCTORAL%20->

[%20ONESIMO%20MEGO%20NU%C3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Municipalidad Provincial de Ferreñafe. (s.f.). El Presupuesto Analítico de Personal. Recuperado de <http://www.muniferrenafe.gob.pe/index.php/municipalidad/84-tupa.pdf>

MPJ. (2015) Reglamento de Organización de y Funciones. Julcan. Perú. Recuperado el 26 de mayo, 2021, de <http://munijulcan.gob.pe/wp-content/uploads/ROF2015-2018.pdf>

Naranjo, F. (2011), Legalidad, trabajo del gobierno y la Iniciativa Privada. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Legalidad-trabajo-del-gobierno-y-la-Iniciativa-Privada-20110922-0126.html>

Neyra, J. (2020). Fase de actos preparatorios en las contrataciones de bienes y servicios y el gasto público en el Registro Nacional de Identidad y Estado Civil (tesis de doctorado). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4/0919/Neyra\\_VJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4/0919/Neyra_VJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Núñez, M. (2019), La importancia del manual de organización y funciones. Recuperado de: <https://churakuyweb.wixsite.com/churakuy/post/la-importancia-del-manual-de-organizaci%C3%B3n-y-funciones>

ONU. (2012). Condiciones Generales de Contratación para la Prestación de Servicios Únicamente. Recuperado de [https://www.un.org/Depts/ptd/sites/www.un.org.Depts.ptd/files/files/attachment/page/pdf/general\\_condition\\_services\\_spanish.pdf](https://www.un.org/Depts/ptd/sites/www.un.org.Depts.ptd/files/files/attachment/page/pdf/general_condition_services_spanish.pdf)



El Peruano. (21 de marzo, 2016). Aprueban la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos - MPP”. RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA.N° 052-2016-SERVIR-PE. Recuperado el 26 de mayo, 2021, de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-n-001-2016-servirgdsrh-normas-para-resolucion-no-052-2016-servirpe-1359971-1/>

EL PERUANO. (2018) Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado Decreto Supremo N° 054-2018-PCM. Presidencia del Consejo de Ministros. Normas Legales. Perú. Recuperado el 26 de mayo, 2021, de <http://sc.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2018/06/DS-N-054-2018-PCM.pdf>

El Peruano. (s.f). Requisitos para la Publicación de los Reglamentos de Organización y Funciones ( ROF ) en el Portal WEB del Diario Oficial El Peruano. Recuperado el 26 de mayo, 2021, de <https://elperuano.pe/GestionOP/ROF.html>

PCM. (10 de febrero, 2021). Manual de Perfiles de Puestos (MPP) - (Aviso de Sinceramiento). Recuperado el 26 de mayo, 2021, de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2021/02/Aviso-de-Sinceramiento-II2.pdf>

PCM. (2016). Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH. Normas para la Gestión del Proceso de Diseños de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos-MPP. Recuperado el 26 de mayo del 2021, de <http://www.muniate.gob.pe/ate/files/documentosPlaneamiento>

[Organizacion/RIT/MANUAL DE PERFILES DE PUESTOS MPP.pdf](#)

- PCM. (2015) .Ley del Servicio Civil Ley N° 30057. Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CONSIDERANDO. Recuperado de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>
- Raffino, E. (2020, 26 de mayo). Qué es gestión. Argentina. Revista del CLAD Reforma y Democracia. Recuperado el 26 de mayo del 2021 de <https://concepto.de/gestion/>
- Rodríguez, K. (2018). Profesionalización de funcionarios públicos en los municipios. Recuperado el 22 de mayo 2021 de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/94726/tesis-final-para-disco.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salas, M. (2010), Reglamento de organización y funciones – ROF. Recuperado de:  
<http://salasmacchiavello.blogspot.com/2010/10/reglamento-de-organizacion-y-funciones.html>
- UNESCO (2017) Principales requisitos para la adquisición de bienes, obras y la contratación de servicios Profesionales. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/unesco/procurement/>
- Ruíz, I. (s,f) Estructura Organizativa en un Ayuntamiento y Estudio Retributivo del Personal. Recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/57404/Ines%20Ruiz%20TFC.pdf?sequence=1>

Segundo Suplemento del Registro Oficial No.294 (2010, 06 de octubre) Última  
Reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial  
5,19-IV-2017. Recuperado de  
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diccionario/LA2\\_OCT\\_DIJU\\_LOSEP.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diccionario/LA2_OCT_DIJU_LOSEP.pdf)


Vare, E. (2017) Gestión Municipal y Desarrollo Local en el distrito de Supe,  
2017. Huacho. Perú.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/232/TFCS-02-22.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Unión Europea (1996, 27 de noviembre) Libro Verde La Contratación Pública  
en la Unión Europea: Reflexiones para el futuro. Recuperado  
de [https://europa.eu/documents/comm/green\\_papers/pdf/com-96-583\\_es.pdf](https://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com-96-583_es.pdf)

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

## **ANEXOS**

**Anexo 04: Matriz de consistencia**

PLAN DE INVESTIGACION			METODOLOGÍA					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	HIPÓTESIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TIPO DE ESTUDIO	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD
¿En qué medida los instrumentos de gestión se relacionan con la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán, 2020?	Como objetivo general, Determinar la relación que existe entre los instrumentos de gestión y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcan, 2020, objetivos específicos; O1. Determinar la	López (2020), investigó en Piura sobre las variables instrumentos de gestión y la contratación de personal y su relación de influencia, luego del procesamiento y análisis de los instrumentos aplicados concluyó sus indagaciones en: Que entre los instrumentos de gestión administrativa y la dimensión los funcionarios ediles, han mostrado dificultades entre ellas, y que necesitan mejorar. Que la contratación de personal y la dimensión funcionarios, también demuestran que existe dificultades entre ellas, lo que requiere que se mejoren. Que existe relación entre contratación personal y los	Instrumentos de gestión	Manual de perfil y puestos  Reglamento de organización y funciones  Cuadro de asignación de personal  Presupuest o analítico de personal	Como hipótesis de investigación: H1. Existe relación significativa entre los instrumentos de gestión y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcan, 2020; H0. No existe relación significativa entre los instrumentos de gestión y la	<b>Técnicas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>La encuesta.</li> </ul> <b>Instrumentos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuestionario referido al instrumento de gestión.</li> <li>Cuestionario referido a la contratación de personal</li> </ul>	No experimental  Diseño correlacional de corte transversal  Esquema: 	<b>Validez:</b>  De contenido Se llevará a cabo mediante la valoración de los ítems por parte de un grupo de tres expertos conocedores del tema de gestión pública.  <b>Confiability:</b>  Referido al nivel en que su reiterada

	<p>relación que existe entre el manual de organización y funciones y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcan, 2020. O2. Determinar la relación que existe entre el reglamento de organización y funciones y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcan, 2020. O3. Determinar la relación que existe entre el cuadro de asignación de personal y la contratación</p>	<p>instrumentos de gestión administrativa. (López, 2020, p.6), Ahumada (2019), la investigación se desarrolló en Lima, capital, cuyas variables de estudio fueron La gestión de recursos humanos y la selección de personal y el desarrollo organizacional (Ahumada, 2019, p.6). El estudio luego del análisis de sus datos de sus instrumentos aplicados, concluyo en: La selección de personal y el desarrollo organizacional muestran una significativa correlación. Que la selección inicial de personal y el desarrollo organizacional muestra relación significativa. Que la selección sustantiva de personal y desarrollo organizacional, tienen una relación directa significativa. La selección contingente de personal y el desarrollo organizacional, muestran una relación significativa. (Ahumada, 2019, p.83).</p>	<p>Contratación de personal</p>	<p>Selección  Modalidad  Legalidad</p>	<p>contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcan, 2020.</p>		<p>aplicación a un sujeto y/ objeto similar va a generar los mismos resultados. Puede oscilar entre 0 y 1, siendo que un coeficiente de 0 (cero) equivale a una confiabilidad nula y 1 (uno) equivale a una confiabilidad máxima. Para ello se manejó la prueba estadística de fiabilidad Coeficiente Alfa de Cronbach y, posteriormente, se procesaron los datos en el SPSS v25.</p>
--	--	--	---------------------------------	--	--	--	---

	de personal, Municipalidad provincial de Julcan, 2020. O4. Determinar la relación que existe entre el presupuesto analítico de personal y la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcan, 2020.							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 05: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Intervalo
Variable 1: Instrumentos de Gestión	Según el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico (2012), Los instrumentos de gestión son un grupo de documentación técnica, normativa, para la regularización y organización de los aspectos de gestión interna, los cuales están respaldadas por la normativa administrativa dentro de la esfera en la que ejercen sus competencias.	Medición mediante un instrumento seleccionado para medir cuantitativamente la variable instrumentos de gestión, según la observación y apreciación que tenga los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Julca según las dimensiones, técnica, normativa, y gestión orgánica.	Manual de Perfil y Puestos (MPP)	Articulación actual Función específica del puesto Requerimientos mínimos para el puesto	Ordinal
			Reglamento de organización y funciones (ROF)	Realidad actual Estructura orgánica Funciones generales Funciones <b>específicas</b>	
			Cuadro de asignación de personal (CAP)	Cargo de clasificados Designación de funcionarios Asignación de cargos	



				Articulación de instrumentos	
			Presupuesto analítico de personal (PAP)	Presupuesto para servicios específicos Disponibilidad presupuestal Cumplimiento de metas Sub programas Actividades	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Intervalo
Variable 2: Contratación de personal	Zaragoza (s.f.), La contratación de personal es la fase de selección, reclutamiento, y la modalidad de contratación del candidato designado para el área solicitante, basado en ajustes legales.	Medición mediante un instrumento seleccionado para medir cuantitativamente el gobierno electrónico, según la observación y apreciación que tenga los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Julcan, según las dimensiones, selección, modalidad y legalidad.	Selección	Requerimiento Publicación Manual de funciones Presupuesto Necesidad	Ordinal
			Modalidad	Régimen Laboral Asignación de funciones Integración Cumplimiento de objetivos	
			Legalidad	Reglamento Criterios Normas de trabajo Normas de calidad	

				Operaciones	
--	--	--	--	-------------	--

## Anexo 06: Cuestionario instrumentos de gestión

Estimado participante: El nivel de utilización de instrumentos de gestión, en la Municipalidad de Provincial de Julcan, para lo cual solicitamos su colaboración en el cuestionario es anónimo y confidencial.

Instrucción: Sus respuestas anónimas sólo servirán para los efectos del presente trabajo de investigación. Siempre (S)= 5; Casi Siempre (CS) = 4; A veces (AV)= 3; Casi Nunca (CN) = 2; Nunca (N) = 1;

ÍTEMS O PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	S	CS	AV	CN	N
<b>MANUAL DE PERFIL DE PUESTOS</b>					
1. Los instrumentos vigentes se encuentran articulados con la realidad actual de la gestión municipal.					
2. El personal contratado por la entidad municipal desempeña funciones específicas de acuerdo al manual de perfil de puesto o el que haga sus veces.					
3. Los funcionarios de confianza logran cumplir con los requisitos que requiere el cargo designado					
4. Los servidores administrativos de la entidad cumple con los requisitos mínimos que el perfil de la unidad requiere.					
5. Se actualiza el instrumento de gestión de acuerdo a lo que establece la normativa.					
<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES.</b>					
6. El ROF, describe los requerimientos necesarios de la Municipalidad Provincial de Julcan.					
7. La estructura orgánica es idónea para el correcto desempeño de las funciones del personal.					
8. La distribución del personal está basada en la estructura orgánica del ROF					
9. Las funciones descritas en el ROF conducen un eficaz y eficiente logro de objetivos institucionales.					

10. Las funciones específicas que cumple cada área están conducidas para el logro de objetivos municipales.					
<b>CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL</b>					
11. Los cargos clasificados están articulados en base a la estructura orgánica.					
12. La contratación de personal y la designación del personal de confianza esta realizado en base a la clasificación de cargos especificados en el CAP.					
13. Los funcionarios designados por confianza está delimitada y respeta los parámetros del manual de perfil de puestos.					
14. El CAP está relacionado y cumple con las perspectivas de la realidad municipal.					
15. El CAP está articulado y coincide con los demás instrumentos de gestión para la contratación de personal.					
<b>PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL</b>					
16. El presupuesto analítico esta relaciona con el cuadro de asignación de personal					
17. El PAP se encuentra articulado con el ROF.					
18. Las remuneraciones están correctamente presupuestas para cubrir los sueldos de todo el personal y los funcionarios de confianza.					
19. El presupuesto fue planificado en base a la realidad institucional.					
20. Los funcionarios y personal conocen el rol y funcionamiento del presupuesto analítico de personal.					

## Anexo 07: Cuestionario contratación de personal

Estimado participante: El nivel contratación de personal, en la Municipalidad de Provincial de Julcan, para lo cual solicitamos su colaboración en el cuestionario es anónimo y confidencial.

Instrucción: Sus respuestas anónimas sólo servirán para los efectos del presente trabajo de investigación. Siempre (S)= 5; Casi Siempre (CS) = 4; A veces (AV)= 3; Casi Nunca (CN) = 2; Nunca (N) = 1;

ÍTEMS O PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	S	CS	AV	CN	N
<b>SELECCIÓN</b>					
1. Se establecen parámetros de requerimientos específicos en base a los instrumentos de gestión.					
2. Se publican los procesos para la contratación de personal indicando de manera adecuada los cronogramas y en donde se presentan los expedientes.					
3. El proceso de selección de personal está justificada por los manual de funciones o el que haga sus veces.					
4. Se tiene el presupuesto asegurado para la selección de personal.					
5. El presupuesto establecido es suficiente y está basado en un estudio de las funciones específicas.					
6. La contratación de personal es realizada por necesidad de servicio.					
7. La necesidad de contratación de personal es en base a los requerimientos específicos.					
<b>MODALIDAD</b>					
8. La contratación de personal son realizados tomando en cuenta los regímenes laborales que establece la norma.					
9. La asignación de funciones del personal contratado está basada en los instrumentos de gestión.					
10. El personal asignado a la estructura interna municipal y cumple adecuadamente sus funciones.					
11. Se realizan procedimientos de integración para que el personal a					

cargo pueda hacer procesos colaborativos y de inducción.					
12. Los funcionarios contratados cumplen con los objetivos institucionales.					
13. La contratación de personal cumple con lo planteado en el presupuesto analítico de personal.					
<b>LEGALIDAD</b>					
14. La contratación de personal está cumple con los especificado en el reglamento de organización y funciones.					
15. Los criterios de construcción de instrumentos de gestión están basados en normas y decretos legislativos laborales.					
16. Se cumplen con los beneficios establecidos por las normas laborales.					
17. Ha sido contratado para realizar una determinada función, pero realiza otras funciones para las cuales no has sido contratado.					
18. Has sido contratado para ocupar un determinado puesto y área, pero ha sido cambiado hacia otra.					
19. Consideras que la modalidad o ley laboral, con la cual has sido contratado, te favorece.					
20. Consideras que, en el área o las actividades que realiza está generando duplicidad de funciones.					

## Anexo 08: Validación de juicio de expertos

### CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: MANUAL DE PERFIL DE PUESTOS</b>							
1	Los instrumentos vigentes se encuentran articulados con la realidad actual de la gestión municipal.	X		X		X		
2	El personal contratado por la entidad municipal desempeña funciones específicas de acuerdo al manual de perfil de puesto o el que haga sus veces.	X		X		X		
3	Los funcionarios de confianza logran cumplir con los requisitos que requiere el cargo designado	X		X		X		
4	Los servidores administrativos de la entidad cumple con los requisitos mínimos que el perfil de la unidad requiere.	X		X		X		
5	Se actualiza el instrumento de gestión de acuerdo a lo que establece la normativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: REGLAMENTO DE ORGANIZACION Y FUNCIONES</b>							
6	El ROF, describe los requerimientos necesarios de la Municipalidad Provincial de Julcan.	X		X		X		
7	La estructura orgánica es idónea para el correcto desempeño de las funciones del personal.	X		X		X		
8	La distribución del personal está basada en la estructura orgánica del ROF	X		X		X		
9	Las funciones descritas en el ROF conducen un eficaz y eficiente logro de objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Las funciones específicas que cumple cada área están conducidas para el logro de objetivos municipales.	X		X		X		
	<b>CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL</b>							
11	Los cargos clasificados están articulados en base a la estructura orgánica.	X		X		X		
12	La contratación de personal y la designación del personal de confianza esta realizado en base a la clasificación de cargos especificados en el CAP.	X		X		X		
13	Los funcionarios designados por confianza está delimitada y respeta los parámetros del manual de perfil de puestos.	X		X		X		
14	El CAP está relacionado y cumple con las perspectivas de la	X		X		X		



	realidad municipal.						
15	El CAP está articulado y coincide con los demás instrumentos de gestión para la contratación de personal.	X		X		X	
	<b>PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL</b>						
16	El presupuesto analítico esta relaciona con el cuadro de asignación de personal	X		X		X	
17	El PAP se encuentra articulado con el ROF.	X		X		X	
18	Las remuneraciones están correctamente presupuestas para cubrir los sueldos de todo el personal y los funcionarios de confianza.	X		X		X	
19	El presupuesto fue planificado en base a la realidad institucional.	X		X		X	
20	Los funcionarios y personal conocen el rol y funcionamiento del presupuesto analítico de personal.	X		X		X	

<sup>4</sup>Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones y variable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. José Hildebrando Martos Acevedo       DNI: 43568786

Código Orcid: 0000-0001-6689-7760   Especialidad del validador: Contabilidad Pública

Trujillo Mayo del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Ms. José Hildebrando Martos Acevedo  
DNI: 43568786  
Orcid: 0000-0001-6689-7760

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN</b>								
1	Se establecen parámetros de requerimientos específicos en base a los instrumentos de gestión.	X		X		X		
2	Se publican los procesos para la contratación de personal indicando de manera adecuada los cronogramas y en donde se presentan los expedientes.	X		X		X		
3	El proceso de selección de personal está justificada por los manual de funciones o el que haga sus veces.	X		X		X		
4	Se tiene el presupuesto asegurado para la selección de personal.	X		X		X		
5	El presupuesto establecido es suficiente y está basado en un estudio de las funciones específicas.	X		X		X		
6	La contratación de personal es realizada por necesidad de servicio.	X		X		X		
7	La necesidad de contratación de personal es en base a los requerimientos específicos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MODALIDAD</b>								
8	La contratación de personal son realizados tomando en cuenta los regímenes laborales que establece la norma.	X		X		X		
9	La asignación de funciones del personal contratado está basada en los instrumentos de gestión.	X		X		X		
10	El personal asignado a la estructura interna municipal y cumple adecuadamente sus funciones.	X		X		X		
11	Se realizan procedimientos de integración para que el personal a cargo pueda hacer procesos colaborativos y de inducción.	X		X		X		
12	Los funcionarios contratados cumplen con los objetivos institucionales.	X		X		X		
13	La contratación de personal cumple con lo planteado en el presupuesto analítico de personal.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: LEGALIDAD</b>								
14	La contratación de personal está cumple con los especificado en el reglamento de organización y funciones.	X		X		X		
15	Los criterios de construcción de instrumentos de gestión están basados en normas y decretos legislativos laborales.	X		X		X		

16	Se cumplen con los beneficios establecidos por las normas laborales.	X		X		X		
17	17. Ha sido contratado para realizar una determinada función, pero realiza otras funciones para las cuales no has sido contratado.	X		X		X		
18	18. Has sido contratado para ocupar un determinado puesto y área, pero ha sido cambiado hacia otra.	X		X		X		
19	19. Consideras que la modalidad o ley laboral, con la cual has sido contratado, te favorece.	X		X		X		
20	20. Consideras que, en el área o las actividades que realiza está generando duplicidad de funciones.	X		X		X		

<sup>4</sup>Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. José Hildebrando Martos Acevedo   DNI: 43568786

Código Orcid: 0000-0001-6689-7760   Especialidad del validador: Contabilidad Pública

Trujillo Mayo del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Ms. José Hildebrando Martos Acevedo

DNI: 43568786

Orcid: 0000-0001-6689-7760

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: MANUAL DE PERFIL DE PUESTOS</b>							
1	Los instrumentos vigentes se encuentran articulados con la realidad actual de la gestión municipal.	X		X		X		
2	El personal contratado por la entidad municipal desempeña funciones específicas de acuerdo al manual de perfil de puesto o el que haga sus veces.	X		X		X		
3	Los funcionarios de confianza logran cumplir con los requisitos que requiere el cargo designado	X		X		X		
4	Los servidores administrativos de la entidad cumple con los requisitos mínimos que el perfil de la unidad requiere.	X		X		X		
5	Se actualiza el instrumento de gestión de acuerdo a lo que establece la normativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES</b>							
6	El ROF, describe los requerimientos necesarios de la Municipalidad Provincial de Julcan.	X		X		X		
7	La estructura orgánica es idónea para el correcto desempeño de las funciones del personal.	X		X		X		
8	La distribución del personal está basada en la estructura orgánica del ROF	X		X		X		
9	Las funciones descritas en el ROF conducen un eficaz y eficiente logro de objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Las funciones específicas que cumple cada área están conducidas para el logro de objetivos municipales.	X		X		X		
	<b>CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL</b>							
11	Los cargos clasificados están articulados en base a la estructura orgánica.	X		X		X		
12	La contratación de personal y la designación del personal de confianza esta realizado en base a la clasificación de cargos especificados en el CAP.	X		X		X		
13	Los funcionarios designados por confianza está delimitada y respeta los parámetros del manual de perfil de puestos.	X		X		X		
14	El CAP está relacionado y cumple con las perspectivas de la	X		X		X		

	realidad municipal.						
15	El CAP está articulado y coincide con los demás instrumentos de gestión para la contratación de personal.	X		X		X	
	<b>PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL</b>						
16	El presupuesto analítico esta relaciona con el cuadro de asignación de personal	X		X		X	
17	El PAP se encuentra articulado con el ROF.	X		X		X	
18	Las remuneraciones están correctamente presupuestas para cubrir los sueldos de todo el personal y los funcionarios de confianza.	X		X		X	
19	El presupuesto fue planificado en base a la realidad institucional.	X		X		X	
20	Los funcionarios y personal conocen el rol y funcionamiento del presupuesto analítico de personal.	X		X		X	

<sup>4</sup>Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones y variable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. Mirella Stany Castillo Mendoza       DNI: 18030269

Código Orcid: 0000-0003-4106-0424 Especialidad del validador: Abogada

Trujillo Mayo del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mirella Castillo Mendoza  
ABOGADA  
REG. CALL N° 10280

**Ms. Mirella Stany Castillo Mendoza**

**DNI: 18030269**

**Orcid: 0000-0003-4106-0424**



**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: MANUAL DE PERFIL DE PUESTOS</b>							
1	Los instrumentos vigentes se encuentran articulados con la realidad actual de la gestión municipal.	X		X		X		
2	El personal contratado por la entidad municipal desempeña funciones específicas de acuerdo al manual de perfil de puesto o el que haga sus veces.	X		X		X		
3	Los funcionarios de confianza logran cumplir con los requisitos que requiere el cargo designado	X		X		X		
4	Los servidores administrativos de la entidad cumple con los requisitos mínimos que el perfil de la unidad requiere.	X		X		X		
5	Se actualiza el instrumento de gestión de acuerdo a lo que establece la normativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES</b>							
6	El ROF, describe los requerimientos necesarios de la Municipalidad Provincial de Julcan.	X		X		X		
7	La estructura orgánica es idónea para el correcto desempeño de las funciones del personal.	X		X		X		
8	La distribución del personal está basada en la estructura orgánica del ROF	X		X		X		
9	Las funciones descritas en el ROF conducen un eficaz y eficiente logro de objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Las funciones específicas que cumple cada área están conducidas para el logro de objetivos municipales.	X		X		X		
	<b>CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL</b>							
11	Los cargos clasificados están articulados en base a la estructura orgánica.	X		X		X		
12	La contratación de personal y la designación del personal de confianza esta realizado en base a la clasificación de cargos especificados en el CAP.	X		X		X		
13	Los funcionarios designados por confianza está delimitada y respeta los parámetros del manual de perfil de puestos.	X		X		X		
14	El CAP está relacionado y cumple con las perspectivas de la	X		X		X		

	realidad municipal.						
15	El CAP está articulado y coincide con los demás instrumentos de gestión para la contratación de personal.	X		X		X	
	<b>PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL</b>						
16	El presupuesto analítico esta relaciona con el cuadro de asignación de personal	X		X		X	
17	El PAP se encuentra articulado con el ROF.	X		X		X	
18	Las remuneraciones están correctamente presupuestas para cubrir los sueldos de todo el personal y los funcionarios de confianza.	X		X		X	
19	El presupuesto fue planificado en base a la realidad institucional.	X		X		X	
20	Los funcionarios y personal conocen el rol y funcionamiento del presupuesto analítico de personal.	X		X		X	

<sup>4</sup>Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. Mirella Stany Castillo Mendoza DNI: 18030269

Código Orcid: 0000-0003-4106-0424 Especialidad del validador: Abogada

Trujillo Mayo del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mirella Stany Castillo Mendoza  
ABOGADA  
REG. CALL N° 10289

**Ms. Mirella Stany Castillo Mendoza**

**DNI: 18030269**

**Orcid: 0000-0003-4106-0424**

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: MANUAL DE PERFIL DE PUESTOS</b>							
1	Los instrumentos vigentes se encuentran articulados con la realidad actual de la gestión municipal.	X		X		X		
2	El personal contratado por la entidad municipal desempeña funciones específicas de acuerdo al manual de perfil de puesto o el que haga sus veces.	X		X		X		
3	Los funcionarios de confianza logran cumplir con los requisitos que requiere el cargo designado	X		X		X		
4	Los servidores administrativos de la entidad cumple con los requisitos mínimos que el perfil de la unidad requiere.	X		X		X		
5	Se actualiza el instrumento de gestión de acuerdo a lo que establece la normativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES</b>							
6	El ROF, describe los requerimientos necesarios de la Municipalidad Provincial de Julcan.	X		X		X		
7	La estructura orgánica es idónea para el correcto desempeño de las funciones del personal.	X		X		X		
8	La distribución del personal está basada en la estructura orgánica del ROF	X		X		X		
9	Las funciones descritas en el ROF conducen un eficaz y eficiente logro de objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Las funciones específicas que cumple cada área están conducidas para el logro de objetivos municipales.	X		X		X		
	<b>CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL</b>							
11	Los cargos clasificados están articulados en base a la estructura orgánica.	X		X		X		
12	La contratación de personal y la designación del personal de confianza esta realizado en base a la clasificación de cargos especificados en el CAP.	X		X		X		
13	Los funcionarios designados por confianza está delimitada y respeta los parámetros del manual de perfil de puestos.	X		X		X		
14	El CAP está relacionado y cumple con las perspectivas de la	X		X		X		

	realidad municipal.						
15	El CAP está articulado y coincide con los demás instrumentos de gestión para la contratación de personal.	X		X		X	
<b>PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL</b>							
16	El presupuesto analítico esta relaciona con el cuadro de asignación de personal	X		X		X	
17	El PAP se encuentra articulado con el ROF.	X		X		X	
18	Las remuneraciones están correctamente presupuestas para cubrir los sueldos de todo el personal y los funcionarios de confianza.	X		X		X	
19	El presupuesto fue planificado en base a la realidad institucional.	X		X		X	
20	Los funcionarios y personal conocen el rol y funcionamiento del presupuesto analítico de personal.	X		X		X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

<sup>4</sup>Observaciones (preclear si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones y variable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. Griselda Trinidad Rafael Calderón    DNI: 18135719

Código Orcid: 0000-0003-1618-0037 Especialidad del validador: Ing. Industrial

Trujillo Mayo del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Ms. Griselda Trinidad Rafael Calderón  
DNI: 18135719  
Orcid: 0000-0003-1618-0037

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN</b>							
1	Se establecen parámetros de requerimientos específicos en base a los instrumentos de gestión.	X		X		X		
2	Se publican los procesos para la contratación de personal indicando de manera adecuada los cronogramas y en donde se presentan los expedientes.	X		X		X		
3	El proceso de selección de personal está justificada por los manual de funciones o el que haga sus veces.	X		X		X		
4	Se tiene el presupuesto asegurado para la selección de personal.	X		X		X		
5	El presupuesto establecido es suficiente y está basado en un estudio de las funciones específicas.	X		X		X		
6	La contratación de personal es realizada por necesidad de servicio.	X		X		X		
7	La necesidad de contratación de personal es en base a los requerimientos específicos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: MODALIDAD</b>							
8	La contratación de personal son realizados tomando en cuenta los regímenes laborales que establece la norma.	X		X		X		
9	La asignación de funciones del personal contratado está basada en los instrumentos de gestión.	X		X		X		
10	El personal asignado a la estructura interna municipal y cumple adecuadamente sus funciones.	X		X		X		
11	Se realizan procedimientos de integración para que el personal a cargo pueda hacer procesos colaborativos y de inducción.	X		X		X		
12	Los funcionarios contratados cumplen con los objetivos institucionales.	X		X		X		
13	La contratación de personal cumple con lo planteado en el presupuesto analítico de personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: LEGALIDAD</b>							
14	La contratación de personal está cumple con los especificado en el reglamento de organización y funciones.	X		X		X		
15	Los criterios de construcción de instrumentos de gestión están basados en normas y decretos legislativos laborales.	X		X		X		

16	Se cumplen con los beneficios establecidos por las normas laborales.	X		X		X	
17	17. Ha sido contratado para realizar una determinada función, pero realiza otras funciones para las cuales no has sido contratado.	X		X		X	
18	18. Has sido contratado para ocupar un determinado puesto y área, pero ha sido cambiado hacia otra.	X		X		X	
19	19. Consideras que la modalidad o ley laboral, con la cual has sido contratado, te favorece.	X		X		X	
20	20. Consideras que, en el área o las actividades que realiza está generando duplicidad de funciones.	X		X		X	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

<sup>4</sup>Observaciones (preclarar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ms. Griselda Trinidad Rafael Calderón DNI: 18135719

Código Orcid: 0000-0003-1618-0037 Especialidad del validador: Ing. Industrial

Trujillo Mayo del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Ms. Griselda Trinidad Rafael Calderón

DNI: 18135719

Orcid: 0000-0003-1618-0037

## Anexo 09: validación de Aiken

n°	enunciado / items	Aiken item	Decisión aiken
item1	1. Los instrumentos vigentes se encuentran articulados con la realidad actual de la gestión municipal.	1.0	valido
item2	2. El personal contratado por la entidad municipal desempeña funciones específicas de acuerdo al manual de perfil de puesto o el que haga sus veces.	1.0	valido
item3	3. Los funcionarios de confianza logran cumplir con los requisitos que requiere el cargo designado	1.0	valido
item4	4. Los servidores administrativos de la entidad cumple con los requisitos mínimos que el perfil de la unidad requiere.	1.0	valido
item5	5. Se actualiza el instrumento de gestión de acuerdo a lo que establece la normativa.	1.0	valido
item6	6. El ROF, describe los requerimientos necesarios de la Municipalidad Provincial de Julcan.	1.0	valido
item7	7. La estructura orgánica es idónea para el correcto desempeño de las funciones del personal.	1.0	valido
item8	8. La distribución del personal está basada en la estructura orgánica del ROF	1.0	valido
item9	9. Las funciones descritas en el ROF conducen un eficaz y eficiente logro de objetivos institucionales.	1.0	valido
item10	10. Las funciones específicas que cumple cada área están conducidas para el logro de objetivos municipales.	1.0	valido
item11	11. Los cargos clasificados están articulados en base a la estructura orgánica.	1.0	valido
item12	12. La contratación de personal y la designación del personal de confianza esta realizado en base a la clasificación de cargos especificados en el CAP.	1.0	valido
item13	13. Los funcionarios designados por confianza está delimitada y respeta los parámetros del manual de perfil de puestos.	1.0	valido
item14	14. El CAP está relacionado y cumple con las perspectivas de la realidad municipal.	1.0	valido
item15	15. El CAP está articulado y coincide con los demás instrumentos de gestión para la contratación de personal.	1.0	valido
item16	16. El presupuesto analítico esta relaciona con el cuadro de asignación de personal	1.0	valido
item17	17. El PAP se encuentra articulado con el ROF.	1.0	valido
item18	18. Las remuneraciones están correctamente presupuestas para cubrir los sueldos de todo el personal y los funcionarios de confianza.	1.0	valido
item19	19. El presupuesto fue planificado en base a la realidad institucional.	1.0	valido
item20	20. Los funcionarios y personal conocen el rol y funcionamiento del presupuesto analítico de personal.	1.0	valido
<b>V AIKEN INSTRUMENTO INSTRUMENTOS DE GESTIÓN</b>		<b>1.0</b>	<b>valido</b>

n°	enunciado / items	Aiken item	Decisión aiken
item1	1. Se establecen parámetros de requerimientos específicos en base a los instrumentos de gestión.	1.0	valido
item2	2. Se publican los procesos para la contratación de personal indicando de manera adecuada los cronogramas y en donde se presentan los expedientes.	1.0	valido
item3	3. El proceso de selección de personal está justificada por los manual de funciones o el que haga sus veces.	1.0	valido
item4	4. Se tiene el presupuesto asegurado para la selección de personal.	1.0	valido
item5	5. El presupuesto establecido es suficiente y está basado en un estudio de las funciones específicas.	1.0	valido
item6	6. La contratación de personal es realizada por necesidad de servicio.	1.0	valido
item7	7. La necesidad de contratación de personal es en base a los requerimientos específicos.	1.0	valido
item8	8. La contratación de personal son realizados tomando en cuenta los regímenes laborales que establece la norma.	1.0	valido
item9	9. La asignación de funciones del personal contratado está basada en los instrumentos de gestión.	1.0	valido
item10	10. El personal asignado a la estructura interna municipal y cumple adecuadamente sus funciones.	1.0	valido
item11	11. Se realizan procedimientos de integración para que el personal a cargo pueda hacer procesos colaborativos y de inducción.	1.0	valido
item12	12. Los funcionarios contratados cumplen con los objetivos institucionales.	1.0	valido
item13	13. La contratación de personal cumple con lo planteado en el presupuesto analítico de personal.	1.0	valido
item14	14. La contratación de personal está cumple con los especificado en el reglamento de organización y funciones.	1.0	valido
item15	15. Los criterios de construcción de instrumentos de gestión están basados en normas y decretos legislativos laborales.	1.0	valido
item16	16. Se cumplen con los beneficios establecidos por las normas laborales.	1.0	valido
item17	17. Ha sido contratado para realizar una determinada función, pero realiza otras funciones para las cuales no has sido contratado.	1.0	valido
item18	18. Has sido contratado para ocupar un determinado puesto y área, pero ha sido cambiado hacia otra.	1.0	valido
item19	19. Consideras que la modalidad o ley laboral, con la cual has sido contratado, te favorece.	1.0	valido
item20	20. Consideras que, en el área o las actividades que realiza está generando duplicidad de funciones.	1.0	valido
<b>V AIKEN INSTRUMENTO</b>		<b>1.0</b>	<b>valido</b>

## Anexo 10: Confiabilidad instrumentos de gestión

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	25

ÍTEMS O PREGUNTAS	ALFA DE CRONBACH
<b>MANUAL DE PERFIL DE PUESTOS</b>	0.706
1. Los instrumentos vigentes se encuentran articulados con la realidad actual de la gestión municipal.	0.737
2. El personal contratado por la entidad municipal desempeña funciones específicas de acuerdo al manual de perfil de puesto o el que haga sus veces.	0.754
3. Los funcionarios de confianza logran cumplir con los requisitos que requiere el cargo designado	0.739
4. Los servidores administrativos de la entidad cumple con los requisitos mínimos que el perfil de la unidad requiere.	0.735
5. Se actualiza el instrumento de gestión de acuerdo a lo que establece la normativa.	0.748
<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES.</b>	0.743
6. El ROF, describe los requerimientos necesarios de la Municipalidad Provincial de Julcan.	0.753
7. La estructura orgánica es idónea para el correcto desempeño de las funciones del personal.	0.743
8. La distribución del personal está basada en la estructura orgánica del ROF	0.747
9. Las funciones descritas en el ROF conducen un eficaz y eficiente logro de objetivos institucionales.	0.739
10. Las funciones específicas que cumple cada área están conducidas para el logro de objetivos municipales.	0.759
<b>CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL</b>	0.726
11. Los cargos clasificados están articulados en base a la estructura orgánica.	0.736
12. La contratación de personal y la designación del personal de confianza esta realizado en base a la clasificación de cargos especificados en el CAP.	0.752
13. Los funcionarios designados por confianza está delimitada y respeta los parámetros del manual de perfil de puestos.	0.748
14. El CAP está relacionado y cumple con las perspectivas de la realidad municipal.	0.742
15. El CAP está articulado y coincide con los demás instrumentos de gestión para la contratación de personal.	0.750
<b>PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL</b>	0.724

16. El presupuesto analítico esta relaciona con el cuadro de asignación de personal	0.743
17. El PAP se encuentra articulado con el ROF.	0.769
18. Las remuneraciones están correctamente presupuestas para cubrir los sueldos de todo el personal y los funcionarios de confianza.	0.733
19. El presupuesto fue planificado en base a la realidad institucional.	0.755
20. Los funcionarios y personal conocen el rol y funcionamiento del presupuesto analítico de personal.	0.734

## Anexo 11: Confiabilidad contratación de personal

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	24

ÍTEMS O PREGUNTAS	ALFA DE CRONBACH
<b>SELECCIÓN</b>	0.809
1. Se establecen parámetros de requerimientos específicos en base a los instrumentos de gestión.	0.834
2. Se publican los procesos para la contratación de personal indicando de manera adecuada los cronogramas y en donde se presentan los expedientes.	0.843
3. El proceso de selección de personal está justificada por los manual de funciones o el que haga sus veces.	0.831
4. Se tiene el presupuesto asegurado para la selección de personal.	0.836
5. El presupuesto establecido es suficiente y está basado en un estudio de las funciones específicas.	0.842
6. La contratación de personal es realizada por necesidad de servicio.	0.841
7. La necesidad de contratación de personal es en base a los requerimientos específicos.	0.838
<b>MODALIDAD</b>	0.809
8. La contratación de personal son realizados tomando en cuenta los regímenes laborales que establece la norma.	0.834
9. La asignación de funciones del personal contratado está basada en los instrumentos de gestión.	0.843
10. El personal asignado a la estructura interna municipal y cumple adecuadamente sus funciones.	0.831
11. Se realizan procedimientos de integración para que el personal a cargo pueda hacer procesos colaborativos y de inducción.	0.836
12. Los funcionarios contratados cumplen con los objetivos institucionales.	0.842
13. La contratación de personal cumple con lo planteado en el presupuesto analítico de personal.	0.839
<b>LEGALIDAD</b>	0.811
14. La contratación de personal está cumple con los especificado en el reglamento de organización y funciones.	0.834
15. Los criterios de construcción de instrumentos de gestión están basados en normas y decretos legislativos laborales.	0.843
16. Se cumplen con los beneficios establecidos por las normas laborales.	0.831

17. Ha sido contratado para realizar una determinada función, pero realiza otras funciones para las cuales no has sido contratado.	0.836
18. Has sido contratado para ocupar un determinado puesto y área, pero ha sido cambiado hacia otra.	0.842
19. Consideras que la modalidad o ley laboral, con la cual has sido contratado, te favorece.	0.841
20. Consideras que, en el área o las actividades que realiza está generando duplicidad de funciones.	0.841

## Anexo 12: Autorización municipalidad provincial de Jucán

	<b>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUCÁN</b> <i>Creada por Ley 29264 del 09 de Junio de 1990</i> <b>REGION LA LIBERTAD</b>	
<small>"AÑO DEL ACENTENARILO DEL PERÚ DE AÑOS DE INDEPENDENCIA"</small>		
<small>Jucán, 11 de junio del 2021.</small>		
<b>CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DE INVESTIGACIÓN</b>		
<p>Sra. Solansh Teresa Dominguez Honores. Tesis para obtener el título profesional de Magister en Gestión Pública.</p>		
<p><u>Presente.</u> – Estimada Sra.</p>		
<p>Vista la solicitud que presento a la Municipalidad Provincial de Jucán con fecha 07 de junio de 2021, señalando que desea aplicar instrumentos de medición para la recolección de información, con el fin de completar el capítulo establecido en su tesis de investigación titulada como "Instrumentos de gestión y su relación con la contratación de personal, Municipalidad provincial de Jucán – 2020", y así optar el título profesional de Magister en Gestión Pública.</p>		
<p>Otorgo el permiso para la realización de las actividades de recolección de información en las áreas de su competencia en coordinación con el responsable bajo la condición que nos haga llegar sus propuestas de mejora para la gestión.</p>		
<p>Atentamente,</p>		
 <small>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUCÁN Mery Domínguez Burgos Leavante GERENTE</small>		

César Vallejo Nro. 100 Jucán[www.munijucan.gob.pe](http://www.munijucan.gob.pe)  
[gerencia\\_mpj@munijucan.gob.pe](mailto:gerencia_mpj@munijucan.gob.pe)



### Anexo 13: Evidencias fotográficas

