

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Contratación de Personal Asistencial y Presupuesto en la Unidad
Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto - 2020**

Presentada por:

Doris Consuelo Sánchez Mori

Asesor:

Dr. Juan Carlos Valenzuela Condori

Para optar al Grado Académico
de Maestro en Administración
con mención en Gestión Pública

Línea de investigación: Gestión Pública

Lima, Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Máter del Magisterio Nacional"



ESCUELA DE POSGRADO WALTER PEÑALOZA RAMELLA
DIRECCIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dra. Irma REYES BLÁCIDO, Dr. Ruben José MORA SANTIAGO, Mg. Daniel Ramón CHIRINOS ARMAS y Dr. Juan Carlos VALENZUELA CONDORI;

De conformidad al Reglamento para Optar al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN** aprobado mediante la Resolución N° 2690-2017-R-UNE del 31 de agosto del 2017.

La candidata al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**, con mención en **GESTIÓN PÚBLICA**.

Doña **Doris Consuelo SÁNCHEZ MORI**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **CONTRATACIÓN DE PERSONAL ASISTENCIAL Y PRESUPUESTO EN LA UNIDAD EJECUTORA N° 405 HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS, LORETO - 2020**;

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formuladas por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de Sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Aprobado en deciseite (17) muy Buena.

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en Lima a los tres días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno.

.....
Dra. Irma REYES BLÁCIDO
Presidente del Jurado

.....
Dr. Ruben José MORA SANTIAGO
Jurado

.....
Mg. Daniel Ramón CHIRINOS ARMAS
Jurado

.....
Dr. Juan Carlos VALENZUELA CONDORI
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional



ESCUELA DE POSGRADO

Comisión Permanente de Grados

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 0099-2023-CPG-EP-UNE

El presidente de la Comisión Permanente de Grados de la Escuela de Posgrado

Hace Constar que:

La tesis titulada: *Contratación de Personal Asistencial y Presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto - 2020*, de Doris Consuelo SÁNCHEZ MORI, ha sido sometido, en su versión final, al software Turnitin y obtuvo un porcentaje del 17% de similitud con otras fuentes verificables, lo cual garantiza su originalidad e integridad académica. Asimismo; se comprobó la existencia de la constancia del corrector de estilo de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

La Molina, 10 de febrero de 2023

Dr. Juan Carlos VALENZUELA CONDORI
Asesor

DNI N° 07687394



Dr. José Eusebio CAMPOS DÁVILA
Presidente
Comisión Permanente de Grados de EPG
DNI N° 06272478

Doris Consuelo SÁNCHEZ MORI
Autor

DNI N° 05387738



Contratación de Personal Asistencial y Presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405
Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto - 2020

Tesis

Presentada por

Doris Consuelo SÁNCHEZ MORI

asesor

Juan Carlos VALENZUELA CONDORI

Para optar al Grado Académico
de Maestro en Administración
con mención en Gestión Pública

Página: 1 de 42 Número de palabras: 9559

Buscar

Versión solo texto del informe

Alta resolución

Activado

Jueves, 9 de febrero de 2023

17:45
9/02/2023

Dr. Juan Carlos VALENZUELA CONDORI

Asesor

DNI N° 07687394

Dr. José Eusebio CAMPOS DÁVILA
Presidente

Comisión Permanente de Grados de EPG
DNI N° 06272478

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	repositorio.uclv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	docplayer.es	1 %

Dedicatoria

A mis familiares por haber confiado y haberme apoyado en todo el proceso de aprendizaje y crecimiento profesional.

Reconocimiento

A la universidad y a mis docentes por haberme instruido todo lo necesario para continuar como un profesional de bien.

Tabla de contenidos

Caratula.....	i
Acta de sustentación	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I Planteamiento del problema	13
1.1 Determinación del problema	13
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Importancia y alcances de la investigación.....	16
1.4.1 Importancia	16
1.4.2 Alcances	16
1.5 Limitaciones del estudio	16
Capítulo II Marco teórico	18
2.1 Antecedentes del estudio.....	18

2.1.1 Antecedentes nacionales	18
2.1.2 Antecedentes internacionales	20
2.2 Bases teóricas	22
2.2.1 Variable 1: Contratación de personal	22
2.2.1.1 Concepto	22
2.2.1.2 Evaluación de la contratación de personal asistencial	23
2.2.2 Variable 2: Presupuesto.....	25
2.2.2.1 Concepto.....	25
2.2.2.2 Importancia del presupuesto	26
2.2.2.3 Tipos de presupuestos.....	27
2.2.2.4 Características del presupuesto.....	27
2.2.2.5 Evaluación del presupuesto	28
2.3 Definición de términos básicos	30
Capítulo III Hipótesis y variables	33
3.1 Hipótesis.....	33
3.1.1 Hipótesis general	33
3.1.2 Hipótesis específicas	33
3.2 Variables	34
3.2.1 Variable 1: Contratación de personal	34
3.2.2 Variable 2: Presupuesto.....	34
3.3 Operativización de las variables	35
Capítulo IV Metodología.....	36
4.1 Enfoque de la investigación	36
4.2 Tipo de investigación	36
4.3 Diseño de la investigación	37

4.4	Población y muestra	38
4.4.1	Población.....	38
4.4.2	Muestra.....	38
4.4.3	Muestreo.....	39
4.5	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	39
4.5.1	Técnicas.....	39
4.5.2	Instrumentos.....	39
4.6	Tratamiento estadístico	39
	Capítulo V Resultados.....	40
5.1	Validez y confiabilidad de los instrumentos	40
5.1.1	Validez	40
5.1.2	Confiabilidad.....	40
5.2	Presentación y análisis de los resultados.....	41
5.3	Discusión de los resultados	46
	Conclusiones.....	49
	Recomendaciones	50
	Referencias	51
	Apéndices	56
	Apéndice A. Matriz de consistencia	57
	Apéndice B. Cuestionario sobre contratación de personal	59
	Apéndice C. Cuestionario sobre presupuesto	62

Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	35
Tabla 2 Confiabilidad de los cuestionarios.....	41
Tabla 3 Confiabilidad de los cuestionarios.....	41
Tabla 4 Relación de contratación en su fase de convocatoria con el presupuesto	42
Tabla 5 Relación de contratación en su fase de evaluación con el presupuesto.....	43
Tabla 6 Relación de contratación en su fase de decisión con el presupuesto.....	44
Tabla 7 Relación de contratación de personal asistencial con el presupuesto.....	45

Lista de figuras

Figura 1 Diseño de investigación	37
--	----

Resumen

La presente investigación ha tenido por objetivo el poder determinar la relación de la contratación de personal asistencial y el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020, para ello, la investigación ha sido realizada basándose en un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal y un nivel relacional. La muestra se encontró conformada por un total de 183 trabajadores asistenciales de la unidad ejecutora. Los instrumentos empleados para la recolección de los datos fueron los cuestionarios. Como principales resultados se encontraron que todas las dimensiones de la variable contratación de personal, se relacionan significativamente con el presupuesto. De esta manera, se concluye que: existe una relación positiva y significativa a nivel de 0,613 con una probabilidad de error de 0,000 la relación de la contratación de personal asistencial y el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

Palabras clave: contratación de personal asistencial y presupuesto

Abstract

The objective of this research has been to be able to determine the relationship between the hiring of healthcare personnel and the budget in the Executing Unit No. 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto - 2020, for this, the research has been carried out based on an approach quantitative, with a type of applied research, non-experimental design, cross-sectional and relational level. The sample was made up of a total of 183 care workers from the executing unit. The instruments used for data collection were questionnaires. As the main results, it was found that all the dimensions of the personnel hiring variable are significantly related to the budget. In this way, it is concluded that: there is a positive and significant relationship at a level of 0.613 with a probability of error of 0.000 the relationship between the hiring of healthcare personnel and the budget in the Executing Unit No. 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto - 2020.

Keywords: recruitment of healthcare personnel and budget

Introducción

Esta investigación versa acerca de la contratación de personal asistencial y el presupuesto que viene siendo manejado por la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Rosa Gema de Yurimaguas. De esta manera el objetivo postulado es el de determinar la relación de la contratación de personal asistencial y el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

Esta investigación se encuentra estructurada en base a 5 capítulos, mismos que son mencionados a continuación:

En el Capítulo I: Aquí se presenta la información relacionada al escenario y problema que se desea investigar, así como los objetivos, e importancia y limitaciones del estudio.

En el Capítulo II: Se encuentra conformado por los antecedentes de estudio, así como las bases teóricas que fundamentan las variables y las respectivas definiciones de términos básicos.

En el Capítulo III: En este capítulo se presentan las hipótesis de la investigación, así como las variables y sus respectivas operacionalizaciones.

En el Capítulo IV: Capítulo correspondiente a la metodología, en la que se habla acerca del enfoque del trabajo, tipo, diseño y nivel de investigación, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos y el tratamiento estadístico de las variables.

En el Capítulo V: Resultados, aquí se presentan los hallazgos efectuados en torno a los objetivos establecidos.

Se culmina con las discusiones. Adicional a ello, se encuentra un apartado para las conclusiones y recomendaciones finales del trabajo.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Determinación del problema

El mundo se encuentra actualmente atravesando por un problema global y es que el coronavirus, agarró desprevenido a todos los países. El COVID-19 o nuevo coronavirus, es una enfermedad infecciosa que afecta el sistema respiratorio de la persona, y que se mantuvo como desconocida hasta diciembre del 2019, fecha en la que se detectaron los primeros casos en un mercado de Wuhan en China. Debido a la alta tasa de propagación, así como a la facilidad de la transmisión es que el nuevo coronavirus ha conllevado a diversas organizaciones de salud de todo el mundo a emprender una carrera contra el estado de sus propias infraestructuras y grado de preparación (Organización Mundial de la Salud, 2020)

La aparición de esta enfermedad ha conllevado a que muchas organizaciones de salud se queden sin personal, y muchas otras inicien procesos de contratación masivas a fin de poder cubrir las plazas vacantes y el Perú no es la excepción. El Perú fue el primer país en Latinoamérica en tomar medidas preventivas contra esta pandemia, sin embargo, al mes de septiembre del 2020, se cuenta con más de 700 mil casos conformados con COVID-19 y un total de 30710 fallecidos (Ministerio de Salud, 2020). Estas cifras han posicionado al

Perú como el quinto país con una mayor cantidad de casos confirmados de coronavirus, siendo sobrepasado por países como Estados Unidos con 6588181 casos, India con 4566726 casos, Brasil con 4239763 y Rusia con 1051874 casos confirmados (Orús, 2020).

En relación a esta crisis en el país y el mundo, el estado peruano habilitó por medio de una serie de decretos de urgencia, entre ellos los decretos 025, 026 y 032-2020 acciones que guardan relación con la actividad presupuestal 5006269: Prevención, control, diagnóstico y tratamiento de coronavirus (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020b). Dentro de estas medidas tomadas por el estado, se han tomado iniciativas para incrementar la contratación de personal asistencial

Es así que la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto en su proceso de cumplimiento al llamado de atención realizada por el estado es que ha iniciado una serie de actividades encaminadas a fomentar la contratación de personal asistencial para cubrir la actual demanda que se presenta, sin embargo es en este escenario en el que se ha comenzado a evidenciar problemas y dificultades para poder cubrir las obligaciones presupuestales ligadas con el pago de personal, y es que, con la contratación de una mayor cantidad de trabajadores asistenciales, el presupuesto ha comenzado a verse afectado en el sentido de carecer de fondos para poder cubrir de manera efectiva todos los compromisos.

De esta manera, en la presente investigación se busca abarcar este escenario, pretendiendo encontrar una relación o asociación entre las variables, a fin de poder establecer medidas que permitan corregir los problemas y continuar con la operatividad que la Unidad Ejecutora y los usuarios requieren.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

PG: ¿Cómo la contratación de personal asistencial se relaciona con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cómo la contratación en su fase de convocatoria se relaciona con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020?

PE2: ¿Cómo la contratación en su fase de evaluación se relaciona con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020?

PE3: ¿Cómo la contratación en su fase de decisión se relaciona con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

OG: Determinar la relación de la contratación de personal asistencial y el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Establecer la relación de la contratación en su fase de convocatoria con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

OE2: Identificar la relación de la contratación en su fase de evaluación con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

OE3: Establecer la relación de la contratación en su fase de decisión con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

1.4 Importancia y alcances de la investigación

1.4.1 Importancia

La investigación resulta ser de suma importancia debido a que se enmarca en el análisis del manejo de los recursos públicos del estado, además de la efectividad en cuanto a la contratación de personal frente al escenario actual por la que se encuentra atravesando el mundo. Al identificar las deficiencias, será posible afrontarlas con estrategias viables que mejoren el trabajo y finalmente el uso de los recursos, así como la entrega de los beneficios a los usuarios correspondientes.

1.4.2 Alcances

La investigación abordará únicamente los temas relacionados con la contratación de personal asistencial, así como el presupuesto de la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

1.5 Limitaciones del estudio

La investigación se realizó en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, evaluando únicamente los fenómenos presentados durante el periodo 2020,

teniendo como variables a la contratación de personal asistencias, así como al presupuesto de la mencionada entidad.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes nacionales

Gavilano (2018) en su tesis *Implementación del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura de acuerdo a la ley de servicio civil* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura. Piura, Perú. Objetivo: Proponer mejoras en el proceso de reclutamiento y selección del personal de acuerdo a la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional de Piura. De tipo: Básica aplicada. Muestra: 20 Trabajadores. Instrumentos: Documentación bibliográfica y la entrevista. Resultado: Un 10% de los encuestados no están de acuerdo en que la selección del personal administrativo se ajusta a la normatividad, un 30% está de acuerdo y el 60% restante está totalmente de acuerdo. Conclusión: La Universidad Nacional de Piura sigue normando los procesos de selección a través de los D.L N° 276 y D.L N° 1057, tal como lo muestra la resolución del último concurso público realizado en dicha institución.

Quijano & Silva (2016) En su tesis *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa - Chiclayo 2016*. (Tesis de pregrado), Universidad Señor de Sipan. Chiclayo, Perú. Objetivo: Determinar la relación

de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa. De tipo: cuantitativo. Muestra: 50 personas. Instrumento: cuestionario. Resultado: La experiencia es muy importante porque el trabajador puede ofrecer un mayor desempeño laboral, lo que genera mayor confianza con los clientes y superiores. Conclusión: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa transportes CIVA posee un nivel alto sin embargo existen deficiencias en algunos trabajadores siendo esto la consecuencia de un inadecuado proceso de selección y contratación de personal.

Ahumada (2019) En su tesis *Selección del personal y el desarrollo organizacional de la Oficina Nacional de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú. Objetivo: Determinar la relación entre la selección de personal y el desarrollo organizacional de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego. De tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional. Muestra: 120 trabajadores. Instrumento: Cuestionario. Resultado: Existe una correlación lineal positiva entre la dimensión selección inicial y desarrollo organizacional. Conclusión: Existe una correlación significativa entre la dimensión selección sustantiva del personal y la variable desarrollo organizacional

Yuca (2017) En su tesis *La programación presupuestal y su relación con la ejecución Financiera de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios año 2016*, (Tesis de pregrado). Universidad Andina del cusco. Puerto Maldonado, Perú. Objetivo: Determinar la relación que existe entre la programación presupuestal y su relación con la ejecución Financiera de la Dirección Regional de Agricultura. De tipo: No experimental de diseño correlacional. Muestra: 64 participantes. Instrumento: Cuestionario. Resultado: Si existe correlación significativa entre la Programación Presupuestal y Ejecución Financiera. Concluye: Existe una relación positiva y significativa

entre ambas variables por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.856 por lo que se confirma una eficiente programación presupuestal que repercute en la Ejecución Financiera

Quinteros (2019) En su tesis *Proceso de ejecución presupuestaria y la calidad de gasto en una unidad ejecutora de una entidad del estado Lima 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Objetivo: Determinar la relación entre el proceso de ejecución presupuestaria y la calidad de gasto en la Contraloría General de la República. De tipo: Básico. Muestra: 80 personas. Instrumento: cuestionario. Resultado: Un 65% de los encuestados están en total acuerdo en que existe una relación directa entre el proceso de ejecución presupuestaria y la calidad de gasto en una unidad ejecutora de una entidad del estado Lima 2019, un 27, 5 están de acuerdo y un 7, 5 en desacuerdo. Conclusión: Existe una relación directa entre la certificación de crédito presupuestaria y la calidad de gasto en la Unidad Ejecutora de la Contraloría General de la República.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Navarrate (2015) En su tesis: *Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad en las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil*, (Tesis de pregrado) Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. Objetivo: Establecer un modelo de selección y reclutamiento eficiente para involucrar capital humano. De tipo: Descriptiva. Muestra: 100 personas. Instrumento: Cuestionario. Resultado: La selección de personal capacitado es muy importante, ya que si la persona no está capacitada puede generar o agravar conflictos en la organización y producción de su centro de labores. Concluye: Si el trabajador tiene más experiencia este será más eficiente y confiable para sus superiores o clientes, en cambio si se tiene poca o nula experiencia la desconfianza será mayor.

Hernandes (2017) En su tesis *Procesos de reclutamiento y selección de personal de las empresas que contratan deportados de Los Estados Unidos de América que entran al país por vía aérea*. (Tesis de pregrado) Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción, Guatemala. Objetivo: Verificar si las empresas que contratan a retornados de los Estados Unidos de América reclutan de forma especial a los deportados de dicho país. De tipo: Descriptiva. Muestra: 5 empresas involucradas en el apoyo a personas deportadas. Instrumento: El cuestionario. Resultado: Gracias a que el porcentaje de los migrantes va en aumento, muchas instituciones y profesionales están cada vez más interesados en ayudarlos a hallar trabajo. Concluye: Es necesario la creación y elaboración de un manual de reclutamiento y selección de personal inclusivo para guatemaltecos deportados.

Chávez (2015) En su tesis *Propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección del personal dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de Quito*. (Tesis de pregrado) Universidad Central de Ecuador. Quito, Ecuador. Objetivo: Proponer el mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección del personal Dirección de Administración de Recursos Humanos de la secretaria del Agua, de la ciudad de Quito, que permita mejorar su gestión y se efectúe de forma eficiente. De tipo: descriptivo. Muestra: 10 trabajadores. Instrumento: Cuestionario. Resultado: Un 70% de los encuestados opinan que el personal de reclutamiento no tiene una capacitación previa para efectuar sus labores. Conclusión: Existe un total desinterés por parte de las autoridades en dar seguimiento o en mejorar los procesos de selección de personal para la secretaría del agua.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Variable 1: Contratación de personal*

2.2.1.1 Concepto

Que una entidad sea exitosa requiere enormemente de una buena selección de personal para que cumplan eficientemente las tareas que dicha organización necesita para su buen funcionamiento. De ese mismo modo, las Instituciones deben saber en dónde buscar a las personas que aseguren su buen funcionamiento. La entidad incapaz de seleccionar un buen personal simplemente no tendrá éxito. (Mochón, 2010)

Ministerio de Seguridad Pública (s.f.) la selección del personal es realizada por los miembros de recursos humanos de una institución, esta tiene como objetivo escoger a posibles trabajadores que cumplan ciertos requisitos que fueron establecidos previamente para poder laborar, cabe resaltar que la selección de personal es una etapa previa a la contratación. Una vez que los ejecutivos logran congregar a un grupo de solicitantes mediante un proceso de reclutamiento, Necesitan saber si los pasantes tienen lo necesario para poder trabajar en su institución y si podrán realizar las labores a las que serán asignados. Si más dos o más pasantes reúnen lo dos requisitos previamente mencionados, los directivos deben determinar cuál es el pasante más apto para laborar. Este proceso es muy importante porque ayuda a conocer las fortalezas y debilidades de cada candidato, así como sus competencias, capacidades y limitantes. Lo que se quiere encontrar es a la mejor persona para laborar en un sector determinado. La contratación del personal es la forma de formalizar la relación entre empleado y empleador, puede ser un proceso relativamente simple, pero también puede ser muy complicado si se consideran todas las acciones legales que pueden ser omitidas. Antes de empezar una relación laboral con un empleado, es de suma importancia saber todos aspectos legales que conlleva su contrato.

Ortega, y otros (2010) La contratación laboral se puede abordar desde dos perspectivas distintas: La primera que es de carácter dinámico o sea es la reflexión que se tiene sobre el itinerario procedimental, mientras que la segunda perspectiva es estática que da a conocer todas las modalidades del contrato laboral.

2.2.1.2 Evaluación de la contratación de personal asistencial

La evaluación de la variable contratación de personal asistencial se llevará a cabo mediante lo inferido en el Decreto de Urgencia N° 029-2020 y a la Ley de Contrataciones del Estado (Ley N° 30225) de los que se infiere que el proceso de contratación se encuentra dada por 3 fases, siendo estas la convocatoria, evaluación y la decisión, mismas que se presentan a continuación:

Convocatoria. Es el proceso por medio del cual, la institución u organización pone en manifiesto a la población trabajadora, la disponibilidad de contratar a un individuo para cumplir con funciones, puestos o plazas dentro de la entidad. La convocatoria se realiza por diferentes medios, y termina con la recepción de los curriculum vitae (CV) de los postulantes. Los indicadores a tener en consideración son:

Publicación de plazas. Es aquella actividad en la que la institución da a conocer a la comunidad laboral la necesidad de personal, brindando información del puesto o plaza que se desee cubrir. Al momento de realizar la publicación, se debe de expresar cuales son las competencias, conocimientos y destrezas que se requiere para poder cubrir la plaza presentada.

Remisión de curriculum vitae. Tal y como su nombre lo indica, corresponde al proceso por medio del cual los postulantes que consideran poseer las actitudes y aptitudes requeridas, remiten sus CV a la entidad para el desarrollo de la siguiente etapa o fase.

Evaluación. En este proceso se lleva a cabo el análisis, filtro y evaluación de todos los CV que han sido remitidos por los postulantes, además, se realiza el proceso de entrevista de aquellos cuyos curriculumns son aprobados. De esta manera, los indicadores a tener en cuenta son:

Análisis de curriculum. Etapa en la que se efectúa el filtrado de los CV en base a las especificaciones y requerimientos presentados por el área usuaria que ha solicitado personal. Aquí se evalúa si el postulante, cuenta con lo solicitado, contrastando la información dispuesta en su documento para mayor seguridad.

Entrevista. Etapa cuyo propósito es el de evaluar personalmente a los postulantes cuyos CV fueron aprobados, a fin de tener un contacto más cercano que facilite determinar si el personal es apto o no para cubrir la plaza que se ha dispuesto.

Decisión. Proceso en el que, posterior a la evaluación de los CV y de los postulantes, se establece cual trabajado es el más idóneo para cubrir la plaza que ha sido dispuesta, con lo que se da pase a la celebración del contrato y finalmente el inicio de las actividades laborales. Los indicadores a tener en consideración son:

Publicación de resultados. Actividad por medio de la cual, se da a conocer a la población y a todos los postulantes, el resultado y datos de los ganadores para las plazas dispuestas, esto como medida de transparencia exigida por el estado.

Suscripción de contrato. Actividad en la que la institución u organización que ha realizado todo el proceso de contratación, suscribe conjuntamente con el o los ganadores un contrato de trabajo, con el que se establece la conformidad de la relación entre ambas partes y se delimitan las funciones, responsabilidades y derechos del trabajador.

Inicio de labores. Etapa en la que se induce al trabajador y dispone para su inicio en el puesto o plaza que se ha ganado. Es importante resaltar que aquí es imprescindible instruir al trabajador nuevo a las actividades que realizará antes de iniciar sus labores.

2.2.2 Variable 2: Presupuesto

2.2.2.1 Concepto

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2020) se constituye como un instrumento empleado en la gestión realizada por el estado, con el propósito de generar resultados y beneficios para la población, por medio de la prestación de diferentes servicios, cumpliendo con las metas establecidas en base a principios como la equidad, eficacia y eficiencia por las diferentes entidades públicas. El presupuesto establece el límite del gasto que será empleado durante el periodo fiscal, así como los diferentes ingresos que financian dichos gastos en cada una de las entidades.

Según Díaz, Parra y López (2012) citados por Nora (2018) describen al presupuesto como un instrumento de vital importancia para la administración, porque con su uso se pueden definir metas a lograr, esto demuestra cuanto liderazgo existe entre los directivos y el compromiso de todos los miembros de la organización, todo lo anteriormente dicho tiene como objetivo: incrementar el valor de la institución (p. 12).

Vicente (2018) En simples palabras, un presupuesto es una herramienta con la que se planifica, coordina y controla las funciones presentan en términos cuantitativos las actividades que pretenden ser llevadas a cabo en un futuro, con el objetivo de manejar de una forma más eficiente el patrimonio de la organización, de ese modo se pueden lograr las metas previamente trazadas. Además, es un plan de acción destinado a cumplir una meta, la cual debe ser expresada en valores financieros. También debe ser cumplida en un tiempo determinado bajo condiciones previamente establecidas.

Rincón (2015) El presupuesto es un estudio metódico que se encarga de examinar el futuro y el presente de cualquier tipo de proceso productivo y financiero de toda entidad, controlando la entrada y salida de los recursos, siendo estos: el dinero, los equipos, el capital humano, el tiempo, las locaciones entre otros. El presupuesto tiene que arrojar

indicadores financieros sobre la cantidad y el precio de cada uno de los recursos necesarios para desarrollar un producto, sin dejar de lado el proceso productivo, además de los datos específicos sobre su fiabilidad y utilidad deseada. El presupuesto estudia, comprende y calcula el ingreso de los recursos, los costes y las etapas por las que debe pasar el proceso productivo, sin dejar de lado al tiempo de venta. El presupuesto es el punto de inicio para comprender de qué forma se desarrollará el proceso productivo. Además, es muy importante destacar a todos los elementos que se deben tomar en cuenta para desarrollar la ruta logística, productiva, el control financiero y económico según las predicciones de las limitaciones comprendidas. Se debe tomar en cuenta como limitaciones: a la producción, los clientes, los precios, los materiales, los empleados, la calidad del servicio, el tiempo, y otros elementos. El presupuesto puede ayudar a prevenir y resolver problemas financieros.

Constanza, Parra y López, (2017) Dependiendo del autor la definición de presupuesto puede variar, pero hay algo en lo que todos los autores coinciden y es que el presupuesto es una forma de anticiparse a los hechos mediante una rigurosa planeación y utilización de cifras para crear información confiable.

2.2.2.2 Importancia del presupuesto

Constanza, Parra y López, (2017) El presupuesto es una útil herramienta de administración que facilita a las entidades enfrentarse a las situaciones de incertidumbre de la situación económica, política, social, etc., además de esto ayuda a evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de una institución y también permite criticar la gestión de los gerentes, administradores, contadores, etc. de la misma. Otro dato importante es que con el presupuesto se pueden ejecutar trabajos en equipo ya que para su realización se necesita de expertos en diversos temas.

2.2.2.3 Tipos de presupuestos

Cárdenas (2017) Según Cárdenas (2017) existen 5 distintos tipos de presupuestos y estos son:

Presupuesto de Operación: Se caracteriza por distribuir el presupuesto en las diferentes áreas de la organización.

Presupuesto financiero: Este presupuesto se usa para conocer o hacer predicciones de las ganancias y de los egresos de cualquier entidad, además es de gran ayuda para hacer proyecciones del flujo monetario, porque solo de esta manera se podrá administrar eficientemente los recursos de la institución.

Presupuesto de inversiones permanentes o presupuesto de capital: A este presupuesto se le debe aumentar el presupuesto financiero y de operación, para justificar las inversiones con análisis y evaluaciones de las mismas. Esta herramienta forma parte importante del presupuesto maestro, ya que incluye todos los proyectos de inversión, además de proyectos aprobados.

Presupuesto base cero: Este presupuesto consiste en evaluar todos los gastos e inversiones de la empresa desde cero, como si de la primera operación de la compañía se tratase, para el correcto uso de este presupuesto se debe realizar un estudio de costo-beneficio asignándose los resultados a los recursos disponibles.

Presupuesto maestro: Este presupuesto deberá cumplir con todas las proyecciones en un tiempo preestablecido, este puede ser expresado en trimestres, semestres o años, al ser realizado en un tiempo límite tan grande las cifras deberán ser flexibles.

2.2.2.4 Características del presupuesto

Según Cárdenas (2017) el presupuesto posee 3 características las cuales son:

De formulación: Dependiendo de las actividades a las que se dedica la entidad, sus partes deberán estar divididas en secciones o campos según las distintas responsabilidades que exista en la institución, esto se hace con el objetivo de que cada área tenga destinado un presupuesto específico.

De presentación. Tiene que ser coherente con las reglas, políticas contables y hacer referencia al tiempo, mercado, oferta, demanda, ciclo económico, destinatario, público, precio, etc.

De aplicación. Aun y cuando exista variación de los precios de productos en el mercado, el presupuesto de la organización deberá ser trabajado de manera objetiva y flexible

2.2.2.5 Evaluación del presupuesto

La evaluación de la variable presupuesto se llevará a cabo mediante lo estipulado por el Ministerio de Economía y Finanzas (2016) debido a que estipula que el presupuesto dentro de un contexto público, es el cálculo que se realiza de manera anticipada acerca de los gastos que se prevén incurrir para un periodo siguiente en el que se encuentran. De esta manera, bajo el contexto establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas, se toma en consideración que la evaluación de la variable se llevará a cabo en base a las siguientes dimensiones:

Tipo de presupuesto. Corresponde a la clasificación del presupuesto en función al tiempo en el que se presentan, siendo estos el presupuesto inicial de apertura (PIA) y el presupuesto institucional modificado (PIM). Estos aspectos serán presentados a continuación:

Presupuesto Institucional de Apertura (PIA). Corresponde al presupuesto inicial de la organización que fue aprobada por el respectivo titular en base a los créditos

presupuestables que se encuentran enmarcados en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público para el año o periodo fiscal correspondiente.

Presupuesto Institucional Modificado (PIM). Constituye el presupuesto final que presenta la organización o institución pública como resultado de una serie de modificaciones de carácter presupuestales, ya sea en su nivel institucional, o bien a un nivel programático, mismas que se efectúan durante el transcurso del periodo fiscal.

Presupuesto actualizado de la entidad pública a consecuencia de las modificaciones

Procesos de ejecución. Constituyen las etapas concatenadas tomadas en consideración para la evaluación de la ejecución presupuestal. Estas son el devengado, girado y pagado, cada uno de los cuales, son descritos a continuación:

Devengado. Se constituye como el reconocimiento del valor económico de la obligación a ser pagada, como resultado de la presencia de gastos con carácter de compromiso, previamente registrados. Esta primera fase es formalizada a través del área o gerencia correspondiente de la institución pública o unidad ejecutora, misma que lo realiza como medida de confirmación y aceptación de haber recepcionado de manera correcta y satisfactoria los bienes o servicios solicitados.

Girado. Proceso o fase en la que se toma a bien los gastos y se dispone por medio de la emisión de un cheque, transferencia electrónica o una carta de orden, el pago de las obligaciones devengadas, mismas que han de ser correctamente formalizadas y registradas. Cabe recalcar que el giro del pago puede ser de forma parcial o total.

Pagado. Proceso final en la que se hace efectiva el cobro del cheque que ha sido emitida, la carta de orden o bien la transferencia electrónica. Este proceso es sustentado a través del debido cargo en la cuenta de banco correspondiente.

2.3 Definición de términos básicos

Análisis de curriculum. Etapa en la que se efectúa el filtrado de los CV en base a las especificaciones y requerimientos presentados por el área usuaria que ha solicitado personal. Aquí se evalúa si el postulante, cuenta con lo solicitado, contrastando la información dispuesta en su documento para mayor seguridad (D.U. N° 029-2020 - Ley N° 30225).

Devengado. Se constituye como el reconocimiento del valor económico de la obligación a ser pagada, como resultado de la presencia de gastos con carácter de compromiso, previamente registrados. Esta primera fase es formalizada a través del área o gerencia correspondiente de la institución pública o unidad ejecutora, misma que lo realiza como medida de confirmación y aceptación de haber recepcionado de manera correcta y satisfactoria los bienes o servicios solicitados (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016).

Entrevista. Etapa cuyo propósito es el de evaluar personalmente a los postulantes cuyos CV fueron aprobados, a fin de tener un contacto más cercano que facilite determinar si el personal es apto o no para cubrir la plaza que se ha dispuesto. (D.U. N° 029-2020 - Ley N° 30225).

Girado. Proceso o fase en la que se toma a bien los gastos y se dispone por medio de la emisión de un cheque, transferencia electrónica o una carta de orden, el pago de las obligaciones devengadas, mismas que han de ser correctamente formalizadas y registradas. Cabe recalcar que el giro del pago puede ser de forma parcial o total (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016).

Inicio de labores. Etapa en la que se induce al trabajador y dispone para su inicio en el puesto o plaza que se ha ganado. Es importante resaltar que aquí es imprescindible instruir al trabajador nuevo a las actividades que realizará antes de iniciar sus labores.

Pagado. Proceso final en la que se hace efectiva el cobro del cheque que ha sido emitida, la carta de orden o bien la transferencia electrónica. Este proceso es sustentado a través del debido cargo en la cuenta de banco correspondiente (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016).

Presupuesto Institucional de Apertura (PIA). Corresponde al presupuesto inicial de la organización que fue aprobada por el respectivo titular en base a los créditos presupuestables que se encuentran enmarcados en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público para el año o periodo fiscal correspondiente (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016).

Presupuesto Institucional Modificado (PIM). Constituye el presupuesto final que presenta la organización o institución pública como resultado de una serie de modificaciones de carácter presupuestales, ya sea en su nivel institucional, o bien a un nivel programático, mismas que se efectúan durante el transcurso del periodo fiscal (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016).

Publicación de plazas. Es aquella actividad en la que la institución da a conocer a la comunidad laboral la necesidad de personal, brindando información del puesto o plaza que se desee cubrir. Al momento de realizar la publicación, se debe de expresar cuales son las competencias, conocimientos y destrezas que se requiere para poder cubrir la plaza presentada (D.U. N° 029-2020 - Ley N° 30225).

Publicación de resultados. Actividad por medio de la cual, se da a conocer a la población y a todos los postulantes, el resultado y datos de los ganadores para las plazas dispuestas, esto como medida de transparencia exigida por el estado (D.U. N° 029-2020 - Ley N° 30225).

Remisión de curriculum vitae. Tal y como su nombre lo indica, corresponde al proceso por medio del cual los postulantes que consideran poseer las actitudes y aptitudes

requeridas, remiten sus CV a la entidad para el desarrollo de la siguiente etapa o fase.

(D.U. N° 029-2020 - Ley N° 30225).

Suscripción de contrato. Actividad en la que la institución u organización que ha realizado todo el proceso de contratación, suscribe conjuntamente con el o los ganadores un contrato de trabajo, con el que se establece la conformidad de la relación entre ambas partes y se delimitan las funciones, responsabilidades y derechos del trabajador (D.U. N° 029-2020 - Ley N° 30225).

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis general*

Hi: La contratación de personal asistencial se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

HE1: La contratación en su fase de convocatoria se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

HE2: La contratación en su fase de evaluación se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

HE3: La contratación en su fase de decisión se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

3.2 Variables

3.2.1 Variable 1: Contratación de personal

3.2.2 Variable 2: Presupuesto

3.3 Operativización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición
Contratación de personal	Ortega, y otros (2010) La contratación laboral se puede abordar desde dos perspectivas distintas: La primera que es de carácter dinámico o sea es la reflexión que se tiene sobre el itinerario procedimental, mientras que la segunda perspectiva es estática que da a conocer todas las modalidades del contrato laboral.	La evaluación de la variable se llevará a cabo mediante el proceso de contratación de personal, siendo estos la convocatoria, evaluación y decisión.	Convocatoria	Publicación de plazas	1-2	Ordinal
			Evaluación	Remisión de curriculum vitae	3-4	
				Análisis de curriculum	5-6	
				Entrevista	7-8	
Publicación de resultados	9-10					
Suscripción de contrato	11-12	Decisión	Inicio de labores	13-14		
Presupuesto	Ministerio de Economía y Finanzas (2020) se constituye como un instrumento empleado en la gestión realizada por el estado, con el propósito de generar resultados y beneficios para la población, por medio de la prestación de diferentes servicios, cumpliendo con las metas establecidas en base a principios como la equidad, eficacia y eficiencia por las diferentes entidades públicas.		La evaluación de la variable se encuentra dada por su tipología y los proceso para ejecución presupuestal.	Tipos de presupuestos	Presupuesto Institucional de Apertura (PIA)	1-2
		Presupuesto Institucional Modificado (PIM)			3-4	
		Devengado			5-6	
		Girado			7-8	
		Procesos		Pagado	9-10	

Capítulo IV

Metodología

4.1 Enfoque de la investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, esto debido a que, tal y como lo señala Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) en una investigación bajo este tipo de enfoque, se hace uso de procedimientos estadísticos con el propósito de corroborar y comprobar las hipótesis que han sido formuladas por el investigador. Es en este sentido que, en este estudio lo que se pretende es comprobar bajo un estadístico de prueba, si la hipótesis formulada es correcta o no.

4.2 Tipo de investigación

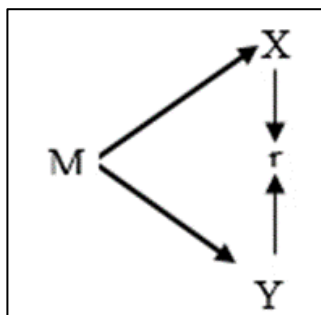
La investigación es de tipo aplicada conocida también como tecnológica, esto como resultado de que se ha buscado entregar solución a un problema observado en la realidad objeto de estudio, además de que, para poder cumplir con este propósito, se hizo uso de teorías, investigaciones y conocimiento existente de las variables analizadas (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018).

4.3 Diseño de la investigación

Esta investigación corresponde a un diseño no experimental, de corte transversal y de un nivel relacional, esto pues, debido a que Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) establecen que, un estudio es no experimental, cuando no se llevan a cabo actividades cuyo propósito es el de manipular las variables y la realidad en la que se presentan; por otro lado, es de corte transversal debido a que la investigación ha sido desarrollada en un solo periodo de tiempo; finalmente, es de nivel relacional debido a que se ha buscado demostrar la relación entre las variables que han sido analizadas. En tal sentido, y en base a todo lo explicado, el esquema de este tipo de investigación es el siguiente:

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

M = Trabajadores asistenciales

X= Contratación de personal

Y= Presupuesto

r = Relación

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población

Estuvo conformada por la totalidad de trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, mismos que ascienden a un total de 349 trabajadores para el 2020, según registros de planilla de la misma unidad ejecutora.

4.4.2 Muestra

Debido a que se cuenta con una población amplia, la muestra estuvo conformada por 183 trabajadores mismos que fueron establecidos en base a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N	:	Población	=	349
Z	:	Nivel de confianza	=	1.96
p	:	Probabilidad de Ocurrencia	=	0.50
q	:	Constante	=	0.50
E	:	Error Máximo	=	0.05
n	:	Muestra	=	¿?

Reemplazando se obtiene lo siguiente:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (349)}{0.05^2 (349-1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{3.842 (0.25) (349)}{0.003 (348) + 3.842 (0.25)}$$

$$n = \frac{335.18}{0.870 + 0.9604}$$

$$n = \frac{335.18}{1.830}$$

$$n = 183$$

4.4.3 Muestreo

En esta investigación la muestra fue trabajada en base a un muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que a partir de la población se obtuvo una muestra más pequeña y significativa por medio de una formula probabilística, es decir, una fórmula que permite entregar la misma posibilidad de ser seleccionados, a cualquier individuo de la población analizada.

4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.5.1 Técnicas

Para la elaboración de este trabajo, la técnica empleada para ambas variables ha sido la encuesta, debido a la facilidad que brinda para para recabar información de una gran cantidad de individuos al mismo tiempo.

4.5.2 Instrumentos

Los instrumentos para la recolección de los datos para el presente trabajo han sido los cuestionarios, mismos que fueron estructurados en base a una escala de tipo Likert, además, el primer cuestionario consto de un total de 14 interrogantes, mientras que el segundo cuestionario consta de un total de 10 preguntas.

4.6 Tratamiento estadístico

Para el desarrollo de la presente investigación, los objetivos fueron desarrollados mediante estadísticos inferenciales, es decir, a través de pruebas estadísticas con las que se buscó responder a las hipótesis formuladas. Además, es preciso indicar que dichas relaciones fueron ejecutadas en el programa SPSS en su versión 24.

Capítulo V

Resultados

5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

5.1.1 Validez

La validación de los instrumentos se llevó a cabo en base a la experticia de profesionales en el campo de las variables que han sido tratadas. Este método o forma de validar se conoce como validación por juicio de expertos, y consiste en que un grupo de 3 profesionales revisen los instrumentos conjuntamente con la teoría a fin de poder entregar confiabilidad y establecer que es apto para su aplicación.

5.1.2 Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo en base una prueba piloto aplicada a 30 trabajadores, gracias a lo cual, se obtuvo la prueba de Alfa de Cronbach con el que se entregó fiabilidad a los instrumentos tal y como se muestra en la tabla 2:

Tabla 2*Confiabilidad de los cuestionarios*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Contratación de personal	,814	14
Presupuesto	,917	10

Fuente. Procesamiento de datos en SPSS-V24

Interpretación: Según la tabla 2, se puede observar que tanto el cuestionario de la variable contratación de personal (de 14 interrogantes), como el cuestionario de la variable presupuesto (de 10 interrogantes) son confiables debido a que el valor del Alfa de Cronbach obtenido para ambos casos, son superiores a 0,750, motivo por el cual, se procedió con la aplicación sobre la muestra de estudio.

5.2 Presentación y análisis de los resultados

Previo a los objetivos específicos, se procedió a aplicar la prueba de distribución de resultados con el propósito de estipular la prueba correcta para la presente investigación puede ser evidenciado en la tabla 3:

Tabla 3*Confiabilidad de los cuestionarios*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Convocatoria	,160	183	,000
Evaluación	,154	183	,000
Decisión	,155	183	,000
Contratación de personal	,135	183	,000
Presupuesto	,190	183	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En base a la prueba de Kolmogorov-Smirnov (aplicada debido a que la muestra es superior a 50 casos) es que se establece que ninguna de las dimensiones y variables que serán sometidas a relación se encuentran normalmente distribuidas, motivo por el cual, para poder responder a los objetivos establecidos, en la presente investigación se desarrollaron los objetivos con la prueba Rho de Spearman, tal y como se muestran a continuación.

Relación de la contratación en su fase de convocatoria con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

Tabla 4

Relación de contratación en su fase de convocatoria con el presupuesto

		Convocatoria	Presupuesto
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	183	183
Presupuesto	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	183	183

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

Interpretación: En base a la tabla 4, se puede aceptar con un margen de error del 0,000 que la contratación de personal asistencia en su dimensión de convocatoria se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas. De igual manera, se establece que la relación es positiva debido a que el coeficiente de correlación de 0,615 es mayor que 0 y próximo a la unidad.

De esta manera, se acepta la hipótesis de investigación específica que se ha formulado en torno a la primera dimensión de la variable 1 y la variable general segunda.

Relación de la contratación en su fase de evaluación con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

Tabla 5

Relación de contratación en su fase de evaluación con el presupuesto

		Evaluación Presupuesto	
Rho de Spearman Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	183	183
Presupuesto	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	183	183

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

Interpretación: En base a la tabla 5, se puede aceptar con un margen de error del 0,000 que la contratación de personal asistencia en su dimensión de evaluación se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas. De igual manera, se establece que la relación es positiva debido a que el coeficiente de correlación de 0,619 es mayor que 0 y próximo a la unidad. De esta manera, se acepta la hipótesis de investigación específica que se ha formulado en torno a la segunda dimensión de la variable 1 y la variable general segunda.

**Relación de la contratación en su fase de decisión con el presupuesto en la
Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.**

Tabla 6

Relación de contratación en su fase de decisión con el presupuesto

			Decisión	Presupuesto
Rho de Spearman	Decisión	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	183	183
	Presupuesto	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

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

Interpretación: En base a la tabla 6, se puede aceptar con un margen de error del 0,000 que la contratación de personal asistencia en su dimensión de convocatoria se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas. De igual manera, se establece que la relación es positiva debido a que el coeficiente de correlación de 0,582 es mayor que 0 y próximo a la unidad. De esta manera, se acepta la hipótesis de investigación específica que se ha formulado en torno a la tercera dimensión de la variable 1 y la variable general segunda.

**Relación de la contratación de personal asistencial y el presupuesto en la
Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.**

Tabla 7

Relación de contratación de personal asistencial con el presupuesto

			Contratación de personal	Presupuesto
Rho de	Contratación de	Coeficiente de	1,000	,613**
Spearman	personal	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	183	183
	Presupuesto	Coeficiente de	,613**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

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

Interpretación: En base a la tabla 7, se puede aceptar con un margen de error del 0,000 que la contratación de personal asistencia en su dimensión de convocatoria se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas. De igual manera, se establece que la relación es positiva debido a que el coeficiente de correlación de 0,613 es mayor que 0 y próximo a la unidad. De esta manera, se acepta la hipótesis de investigación general que se ha formulado en torno a las variables investigadas,

Esto demuestra que, debido a la presencia de problemas y deficiencias en torno a la variable de contratación de personal conllevan a generar problemas en cuanto al presupuesto de la Unidad Ejecutora, por lo que, si se mejora la situación del problema en torno a la variable 1, se mejorará también la variable 2.

5.3 Discusión de los resultados

En cualquier entidad pública, el primer paso o etapa para llevar a cabo una contratación de un bien o servicio, parte por la realización de una convocatoria, esto según lo dispuesto en la Ley de Contrataciones del Estado (Ley N° 30225) publicada en el 2014 todo esto en relación a una serie de leyes y normas adicionales como el de la normativa de contratación para personal CAS u otra modalidad contractual. Es en este contexto que, como primer objetivo específico de esta investigación, se ha tenido la necesidad de buscar establecer la relación de la contratación en su fase de convocatoria con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto. Para poder desarrollar este objetivo, primero se partió con la construcción de un cuestionario para ambas variables, estos cuestionarios fueron divididos por indicadores y dimensiones, de los cuales, se tomó solo la primera dimensión de la variable 1, con ello, se obtuvo una sumatoria o ponderado que al ser comparado con la sumatoria de la variable 2, fue posible establecer la relación entre los elementos, esto por medio de la prueba Rho de Spearman, empleada para resultados que carecen de una distribución normal. Es a partir de ello que se ha establecido que existe relación entre los elementos analizados con una probabilidad de error de 0,000 y con una fuerza de asociación media de 0,615. Estos resultados fueron producto de haber establecido deficiencias en cuanto al proceso de convocatoria, por lo que podría guardar cierta similitud con el trabajo de Hernandez (2017) debido a que este autor, termina su investigación recomendando la elaboración o implementación de un manual de reclutamiento.

Cómo segundo objetivo específico, se buscó identificar la relación de la contratación en su fase de evaluación con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020, para ello y al igual que con el primer objetivo, se procedió a sacar una sumatoria de los resultados de la encuesta acerca de la

segunda dimensión de la primera variable, con ello y luego de haber procesado los datos por medio de la prueba de Rho de Spearman para variables que carecen de una distribución normal, se estableció y aceptó la existencia de una relación entre los elementos con una probabilidad de error de 0,000. Por otro lado la relación fue positiva media a nivel de 0,619. Es así que se ha establecido que los problemas o deficiencias presentadas en torno al proceso de evaluación de la contratación de personal, conlleva finalmente a la generación de problemas sobre la variable presupuesto. Sin duda alguna, el ejecutar un inadecuado proceso de evaluación del personal que postula a un puesto o plaza, genera a futuros problemas para la organización, y ello se evidencia en la investigación realizada por Quijano & Silva (2016) quienes mencionan justamente que como resultado de un inadecuado proceso de selección y contratación de personal los trabajadores tienden a tener deficiencias en sus actividades.

El tercer objetivo establecido para esta investigación buscó establecer la relación de la contratación en su fase de decisión con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020 y al igual que con los objetivos anteriores, se procedió con la tabulación de los datos y posterior comparación por medio del software SPSS en su versión 24, y a través de la prueba de Rho de Spearman, se estableció que con una probabilidad de error de 0,000 existe relación entre la fase de decisión y el presupuesto de la Unidad Ejecutora N° 405. De esta manera se llegó a establecer que el llevar a cabo una decisión inadecuada para la contratación del personal, conlleva finalmente a afectar al presupuesto que se ha designado para el año fiscal. De esta manera, se concuerda con el resultado estadístico obtenido por Ahumada (2019) toda vez que se ha establecido una relación positiva y significativa entre las variables analizadas.

Finalmente, el objetivo general de la investigación, fue el de determinar la relación de la contratación de personal asistencial y el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405

Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020, para ello, se tomaron los resultados generales de ambas variables y se los procesaron en el software SPSS, obteniendo primero la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov con el propósito de establecer la prueba correspondiente de correlación, llegándose a ejecutar esta acción finalmente bajo la prueba de Rho de Spearman. Los resultados finalmente arrojaron una relación significativa con una probabilidad del 0,000, además de una asociación positiva con un coeficiente de correlación de 0,613. De esta manera, la investigación coincide con los resultados y conclusiones efectuadas por Ahumada (2019) debido a que en ambos casos se establecieron relaciones positivas y significativas.

Conclusiones

1. Se encontró una relación significativa a nivel de 0,000 (según valor p) entre la contratación en su fase de convocatoria con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020, esto como resultado de haber evidenciado que gran parte del personal ha calificado como deficiente el proceso de contratación dentro de su fase de convocatoria lo que a su vez conllevó a que se presenten deficiencias en cuanto a la ejecución del presupuesto.
2. Se estableció una relación significativa a nivel de 0,000 entre la contratación en su fase de evaluación con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020, lo que demuestra que, como resultado de una inadecuada evaluación de los participantes se malgasta el presupuesto que ha sido asignado a la unidad ejecutora.
3. Se encontró una relación significativa a nivel de 0,000 entre la contratación en su fase de decisión con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020, llegándose a establecer que en muchos casos, las personas que han sido contratadas para cubrir el puesto, no precisamente son las más idóneas, por lo que el presupuesto no llega a ser destinado y distribuido de manera correcta.
4. Se concluye finalmente que existe una relación positiva y significativa a nivel de 0,613 con una probabilidad de error de 0,000 la relación de la contratación de personal asistencial y el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.

Recomendaciones

A futuros investigadores

1. Llevar a cabo una investigación centralizada en el estudio de la normativa y procesos que se realizan en las actividades de convocatoria a fin de poder profundizar y determinar las causas que originan los problemas
2. Efectuar un estudio que evalúe la capacitación y preparación del personal encargado de llevar a cabo la evaluación de los prospectos para cubrir una determinada plaza.
3. Llevar a cabo una evaluación del proceso de contratación y de inducción dentro del puesto de trabajo, a fin de ver la preparación que se entrega al personal previo al inicio de las actividades.
4. Implementar un manual de procesos de contratación de personal asistencial y administrativo dentro de la Unidad Ejecutora.

Referencias

- Ahumada, R. (2019). *Selección del personal y el desarrollo organizacional de la Oficina Nacional de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2016*. Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega , Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4067/TESIS_MAESTR.GEST.CTRL.GUBERN_RUTH%20MARIA%20AHUMADA%20MENDOZA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Cárdenas, R. (2017). *Presupuestos teoría y práctica* (2a ed.). Mexico, Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://rashellrivas.files.wordpress.com/2017/04/cardenas-y- napoles-raul-andres-presupuestos-teoria-y-practica-2ed-1-1.pdf>
- Chávez, A. (2015). *Propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección del personal dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de Quito*. Tesis de pregrado, Universidad Central de Ecuador , Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7440/3/T-UCE-0003-AP014-2015.pdf>
- Constanza, M., Parra , R., & López, L. (2017). *Presupuestos enfoque para planeación financiera* (1a ed.). Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56798275/Presupuesto_libro.pdf?1529017576=&response-content-disposition=attachment%3B+filename%3DPresupuesto_libro.pdf&Expires=1600037607&Signature=YUa0oeE7KFJk6iDxVX1IPHS1BR219001PS3oAT8W0thGGFjQkUAZ6paTNC4pMwTgDlIZG

Decreto de Urgencia N° 029-2020. (19 de marzo de 2020). *Dictan medidas*

complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana. Obtenido de Diario El Peruano:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/dictan-medidas-complementarias-destinadas-al-financiamiento-decreto-de-urgencia-n-029-2020-1865087-1/>

Gavilano, 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.* Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1688/ADM-GAV-VIL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernandes, R. (2017). *Procesos de reclutamiento y seleccion de personal de las empresas que contratan deportados de Los Estados Unidos de America que entran al pais por via aérea.* Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/01/01/Hernandez-Rocio.pdf>

Ley N° 30225. (8 de julio de 2014). *Ley de Contrataciones del Estado.* Obtenido de Congreso del Perú: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/44BEA7868EA7E14905257E2F005EF81E/\\$FILE/Ley_30225.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/44BEA7868EA7E14905257E2F005EF81E/$FILE/Ley_30225.pdf)

Ministerio de Economía y Finanzas. (2016). *Glosario de Presupuesto Público.* Obtenido de MEF.gob: <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-5902>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). *Presupuesto Público.* Obtenido de MEF.gob: <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-publico-sp-18162>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2020b). *Materia Presupuestal*. Obtenido de MEF:

<https://www.mef.gob.pe/es/informacion-presupuestal-covid-19/preguntas-frecuentes-covid-19/materia-presupuestal>

Ministerio de Salud. (septiembre de 2020). *Sala situacional COVID-19*. Obtenido de

MINSA: https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp

Ministerio de Seguridad Pública. (s.f.). *Ministerio de Seguridad Pública*. Obtenido de

https://www.transparencia.gob.sv/system/documents/documents/000/013/049/original/PROCESO_DE_RECLUTAMIENTO.pdf?1500360501

Mochón. (2010). *Administración enfoque por competencias con casos latinoamericanos*.

Mexico: Alfaomega. Obtenido de <https://a-15.1fichier.com/c524456472?inline>

Navarrate, D. (2015). *Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su*

impacto en la productividad en las empresas de seguridad de la ciudad de

Guayaquil. Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Obtenido de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8950/1/TESIS%20DIANA%20NAVARRETE%2029-07-2015%20final%20M.P.pdf>

Nora, S. (2018). *Formulación de presupuestos: Presupuesto maestro*. Ambato, Ecuador:

Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de

<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/presupuesto.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la*

investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (5ta ed.).

Ediciones de la U.

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad*

por coronavirus (COVID-19). Obtenido de WHO:

<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Ortega, J., García, M., Goerlich, J., Henández, A., López, M., & López, E. (2010).

Contratación laboral y tipos de contratos: Criterios jurisprudenciales (1a ed.). Lex nova. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=v2EY4DOqGc4C&pg=PA418&dq=contratacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjtg47Us-frAhX7G7kGHsQ6AEwCXoECAkQAg#v=onepage&q=contratacion&f=false>

Orús, A. (septiembre de 2020). *Número de casos confirmados de coronavirus en el mundo a fecha de 11 de septiembre de 2020, por país*. Obtenido de Es.tatista:

<https://es.statista.com/estadisticas/1091192/paises-afectados-por-el-coronavirus-de-wuhan-segun-los-casos-confirmados/>

Quijano, A., & Silva, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa - Chiclayo 2016*. Tesis de pregrado,

Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2291/Tesis%20de%20Quijano%20Guevara%20y%20Silva%20P%C3%A9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quinteros, J. (2019). *Proceso de ejecución presupuestaria y la calidad de gasto en una unidad ejecutora de una entidad del estado, Lima 2019*. Tesis de pregrado ,

Universidad San Ignacio de Loyola , Lima, Perú. Obtenido de

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9655/1/2019_Omonte-Usurin.pdf

Rincón, C. (2015). *Presupuestos Empresariales*. Bogotá, Colombia, Colombia: Ecoe Ediciones. Obtenido de [https://www.ecoediciones.com/wp-](https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/08/Presupuestos-empresariales-1ra-edici%C3%B3n.pdf)

[content/uploads/2015/08/Presupuestos-empresariales-1ra-edici%C3%B3n.pdf](https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/08/Presupuestos-empresariales-1ra-edici%C3%B3n.pdf)

Vicente, C. (2018). Los presupuestos sus objetivos e importancia. *Cultural Unilibre*, 73-

84. Obtenido de

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/3981/33

50/

Yuca, R. (2017). *La programación presupuestal y su relación con la ejecución*

FINANCIERA de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios año

2016. Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco, Puerto Maldonado, Perú.

Obtenido de

http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1103/3/Roxana_Tesis_bachiller_2

017.pdf

Apéndices

Apéndice A. Matriz de consistencia

Contratación de Personal Asistencial y Presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto - 2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
Pregunta general ¿Cómo la contratación de personal asistencial se relaciona con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020? Preguntas Específicas 1: ¿Cómo la contratación en su fase de convocatoria se relaciona con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de	Objetivo General Determinar la relación de la contratación de personal asistencial y el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020. Objetivos Específicos 1: Establecer la relación de la contratación en su fase de convocatoria con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de	Hipótesis general Hi: La contratación de personal asistencial se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020. Hipótesis Específicas 1: La contratación en su fase de convocatoria se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital	Contratación de personal	Convocatoria	Publicación de plazas
					Remisión de curriculum vitae
				Evaluación	Análisis de curriculum
					Entrevista
			Presupuesto	Decisión	Publicación de resultados
					Suscripción de contrato
					Inicio de labores
				Tipos de presupuesto	Presupuesto Institucional de Apertura (PIA)
					Presupuesto Institucional

Yurimaguas, Loreto – 2020?	Yurimaguas, Loreto – 2020.	Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.			Modificado (PIM)
2: ¿Cómo la contratación en su fase de evaluación se relaciona con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020?	2: Identificar la relación de la contratación en su fase de evaluación con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.	2: La contratación en su fase de evaluación se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.			Devengado
3: ¿Cómo la contratación en su fase de decisión se relaciona con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020?	3: Establecer la relación de la contratación en su fase de decisión con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.	3: La contratación en su fase de decisión se relaciona significativamente con el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020.		Procesos	Girado
					Pagado

Apéndice B. Cuestionario sobre contratación de personal

Parte 1

Datos generales:

Edad:

Sexo: M () F ()

Muy buenos días/tardes sr(a), por medio de la presente permítame hacerle llegar mi más cordial saludo y al mismo tiempo solicitarle apoyo en el llenado del presente instrumento, mismo que tiene por finalidad el determinar la relación de la contratación de personal asistencial y el presupuesto en la Unidad Ejecutora N° 405 Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto – 2020. Para ello, se le solicita participar de manera objetiva y clara, respondiendo a cada una de las interrogantes en base a la respuesta que mejor se adecue a esta. Tenga en consideración que, las respuestas se encuentran enumeradas del 1 al 5, donde 1 equivale a un Totalmente en desacuerdo, 2 a un En desacuerdo, 3 a un Indiferente, 4 a un De acuerdo y 5 equivale a un Totalmente de acuerdo.

Convocatoria		Opciones de respuesta				
N°	Publicación de plazas	1	2	3	4	5
01	Las publicaciones de plazas para personal asistencial siempre han sido presentadas en medios de acceso general.					
02	La información de las plazas siempre ha establecido de manera clara en las publicaciones.					
N°	Remisión de curriculum vitae	1	2	3	4	5
03	Los medios empleados para enviar los CV son de uso general para los participantes.					

04	El envío de los CV se realiza sin mayor problema.					
Evaluación		Opciones de respuesta				
N°	Análisis de curriculum	1	2	3	4	5
05	Considero que la unidad ejecutora ha realizado un adecuado proceso de revisión y análisis de mi CV.					
06	El personal encargado de hacer la evaluación de los CV siempre verifica que los datos dispuestos sean correctos.					
N°	Entrevista	1	2	3	4	5
07	Las entrevistas son desarrolladas de manera oportuna, clara y transparente.					
08	Las entrevistas realizadas por la UE han buscado establecer las competencias de la persona para cubrir la plaza o puesto.					
Decisión		Opciones de respuesta				
N°	Publicación de resultados	1	2	3	4	5
09	La UE siempre cumple con proporcionar de manera oportuna los resultados del proceso de contratación realizado.					
10	Los canales por donde publica los resultados de la contratación son claros y sencillos de encontrar.					
N°	Suscripción de contrato	1	2	3	4	5
11	El contrato que he firmado establece de manera clara las funciones que tengo y no tengo que realizar.					

12	La UE formaliza la relación contractual en el día y fecha acordada con los trabajadores.					
N°	Inicio de labores	1	2	3	4	5
13	Previo al inicio de las labores, todo trabajador ha sido adecuadamente inducido.					
14	La UE me ha brindado la capacitación correspondiente para poder iniciar con las actividades laborales.					

Apéndice C. Cuestionario sobre presupuesto

Parte 2

Por favor, sírvase responder a las preguntas teniendo en consideración que, las respuestas se encuentran enumeradas del 1 al 5, donde 1 equivale a un Totalmente en desacuerdo, 2 a un En desacuerdo, 3 a un Indiferente, 4 a un De acuerdo y 5 equivale a un Totalmente de acuerdo.

Tipos de presupuestos		Opciones de respuesta				
N°	Presupuesto Institucional de Apertura (PIA)	1	2	3	4	5
01	El presupuesto inicial se encuentra acorde con las necesidades y actividades de la unidad.					
02	El presupuesto inicial por lo general es acertado con los gastos efectuados al final del periodo.					
N°	Presupuesto Institucional Modificado (PIM)	1	2	3	4	5
03	El PIM no dista mucho del PIA.					
04	El PIM de la Unidad Ejecutora se encuentra debidamente estructurado y fundamentado.					
Procesos		Opciones de respuesta				
N°	Devengado	1	2	3	4	5
05	Durante el tiempo que me encuentre laborando no he escuchado que existan problemas para reconocer el pago del personal.					
06	La unidad lleva un registro detallado y certero de las obligaciones salariales que tiene con sus trabajadores.					

N°	Girado	1	2	3	4	5
07	El presupuesto para el pago del personal se presenta siempre de manera puntual.					
08	El presupuesto contempla el pago del personal que es girado cuando se autoriza.					
N°	Pagado	1	2	3	4	5
09	La unidad ejecutora cumple con el pago oportuno de los sueldos de todo el personal.					
10	Los pagos que se efectúan se realizan por medio de comprobantes de pago.					

!!!Gracias por su participación!!!