



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora
009-VII Dirección Territorial Policial Lima, Lima 2019

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

AUTORA:

Br. Karen Zadit Lujan Piñas (ORCID: 0000-0001-8373-1877)

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modernización del Estado

Lima – Perú

2020

Dedicatoria:

A Dios, quien me acompaña y bendice mi camino.

A mi Familia por ser mi motivo e inspiración.

A mi Asesor por sus enseñanzas, apoyo y comprensión.

Agradecimiento:

Agradezco de manera especial a los profesores de la Maestría en Gestión Pública por guiarnos con sus excelentes enseñanzas.

PÁGINA DEL JURADO



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): LUJAN PIÑAS, KAREN ZADIT

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 009-VII DIRECCIÓN TERRITORIAL POLICIAL LIMA, LIMA 2019

Fecha: 22 de enero de 2020

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. José Mercedes Valqui Oxolon

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Arturo Melgar Begazo

Firma: 

VOCAL: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Estilo APA

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

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Karen Zadit Lujan Piñas DNI N° 71341524, estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, presento mi trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirección Territorial Policial Lima, Lima 2019”, en xx folios para la obtención del grado académico de Maestría en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima 17 de diciembre del 2019



Karen Zadit Lujan Piñas

DNI N° 71341524

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; en cumplimiento con las disposiciones establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo; pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirección Territorial Policial Lima, Lima 2019”, con la finalidad de obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

La investigación está dividida en siete (7) capítulos:

- I. Introducción. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema justificación y objetivos de la investigación.
- II. Método. Se menciona el diseño de investigación cualitativa; matriz de categorización apriorista, teniendo como recolección de datos la entrevista.
- III. Resultados. En esta parte se mencionan los objetivos específicos relacionados a las subcategorías de la presente investigación.
- IV. Discusión. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.
- V. Conclusiones. Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.
- VI. Recomendaciones. Se precisan las mejoras que deberá desarrollar la institución en cada una de las áreas involucradas de la presente investigación.
- VII. Referencias. Se consigna todos los autores de la investigación.

Esperando cumplir con los requisitos necesarios, pongo a disposición la presente tesis para su evaluación respectiva, de acuerdo a vuestro dictamen profesional.

Índice

	<i>Pág.</i>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de la investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población y muestra	19
2.4. Técnicas e instrumentos	19
2.5. Método de análisis de datos	22
2.6. Aspectos éticos	23
III. Resultados	24
3.1. Descripción de la variable gestión del talento humano.	24
3.2. Descripción de la variable ejecución presupuestal	28
IV. Discusión	33
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones	37
VII. Referencias	38
Anexos	41

Índice de tablas

Tabla 1	Dimensiones de la variable 1 gestión del talento humano.	18
Tabla 2	Dimensiones de la variable 2 ejecución presupuestal.	18
Tabla 3	Jurados expertos.	21
Tabla 4	Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables.	21
Tabla 5	Frecuencias y porcentajes de los niveles de la gestión del talento humano.	24
Tabla 6	Frecuencias y porcentajes de la admisión de personas.	25
Tabla 7	Frecuencias y porcentajes del desarrollo de personas.	26
Tabla 8	Frecuencias y porcentajes de los niveles de la compensación de personas.	27
Tabla 9	Frecuencias y porcentajes de la ejecución presupuestal.	28
Tabla 10	Coefficiente de correlación entre la Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, 2019.	29
Tabla 11	Coefficiente de correlación entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.	30
Tabla 12	Coefficiente de correlación entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.	31
Tabla 13	Coefficiente de correlación entre la compensación de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019	32

Índice de figuras

Figura 1	Frecuencias y porcentajes de los niveles de la Gestión del talento humano.	24
Figura 2	Frecuencias y porcentajes de la admisión de personas.	25
Figura 3	Frecuencias y porcentajes del desarrollo de personas.	26
Figura 4	Frecuencias y porcentajes de los niveles de la compensación de personas.	27
Figura 5	Frecuencias y porcentajes de la ejecución presupuestal.	28

Resumen

El presente estudio titulado “Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirección Territorial Policial Lima, Lima 2019”, tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la Ejecución Presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, el método empleado fue el método hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 70 trabajadores, la muestra fue la totalidad de la población. La técnica empleada para recolectar los datos e información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario, debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Se llegó a la siguiente conclusión al contrastar la hipótesis general; existe relación entre la gestión de talento humano y la ejecución presupuestal en la UE: 009 VII DIRTEPOL LIMA. En cuanto al nivel de correlación el valor de $R_{oh} = ,559$, el cual indica que existe una correlación positiva media entre las variables y el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$ (altamente significativo). Se puede concluir en que si existe relación entre la Gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA y que si se da la debida importancia a la situación actual tanto de la Gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora, a partir de la percepción de los mismos integrantes y reconocimiento de los niveles en los que se encuentra esta asociación y complementariedad de las dos variables; se podría tomar decisiones para mejorar la gestión y los procesos dentro de la institución.

Es por ello que se llevó a cabo la presente investigación a fin de mejorar los procesos administrativos en la Unidad Ejecutora; sobre todo para cumplir con las metas y expectativas impuestas por nuestro Sector Interior y así llegar a los últimos meses de cada año con elevados porcentajes de ejecución presupuestal y una buena administración de recursos financieros (herramienta administrativa del Ministerio de Economía y Finanzas).

Palabras claves: Gestión del Talento Humano, Ejecución Presupuestal, Unidad Ejecutora: 009- VII Dirección Territorial Policial Lima.

Abstract

The present study entitled “Human talent management and budget execution in the Executing Unit 009-VII Police Territorial Directorate Lima, Lima 2019”, had as a general objective to determine the relationship between Human Talent Management and Budget Execution in the Executing Unit 009 -VII DIRTEPOL LIMA, the method used was the hypothetical deductive method, the type of investigation was basic of a descriptive correlational level and a quantitative approach with a non-experimental transversal design. The population was made up of 70 workers, the sample was the entire population. The technique used to collect the data and information was a survey and the data collection instruments was the questionnaire, duly validated through expert judgments and their reliability determined through the Cronbach Alpha reliability statistic.

The following conclusion was reached by contrasting the general hypothesis; There is a relationship between human talent management and budget execution in the EU: 009 VII DIRTEPOL LIMA. Regarding the level of correlation, the value of $R_{oh} = .559$, which indicates that there is a positive average correlation between the variables and the level of bilateral significance $p = 0.000 < 0.05$ (highly significant). It can be concluded that if there is a relationship between Human Talent Management and budget execution in the Executing Unit 009-VII DIRTEPOL LIMA and that due importance is given to the current situation of both Human Talent Management and budget execution in the Executing Unit, based on the perception of the same members and recognition of the levels in which this association is found and the complementarity of the two variables; decisions could be made to improve management and processes within the institution.

That is why the present investigation was carried out in order to improve the administrative processes in the Executing Unit; especially to meet the goals and expectations imposed by our Internal Sector and thus reach the last months of each year with high percentages of budget execution and good administration of financial resources (administrative tool of the Ministry of Economy and Finance).

Keywords: Human Talent Management, Budget Execution, Executing Unit: 009-VII Police Territorial Directorate Lima.

I. Introducción

En la revista MBA & Educación Ejecutiva (2017) se mencionó que Suiza lidera el top en relación al cómo los países vienen realizando sus enfoques en relación a la gestión del talento humano, ya que dicho país genera estrategias que le permiten retener dichos talentos, ello sustentado en su economía estable y atractiva, además de las políticas adecuadas en regulación de los mercados y medidas efectivas. En segundo lugar, de dicha escala se encuentra Singapur que se enfoca en generar espacios atractivos para dichas características, además de brindar mejores perspectivas de desarrollo y crecimiento sumado a ello una constante innovación en dicho campo. Seguidamente se halla Reino Unido, del cual se rescata que en relación al aspecto de habilidades del conocimiento desde una perspectiva globalizada se encuentra en el segundo lugar, más aún tiene aspectos que resarcir como lo es respecto a la formación técnica-profesional en su entorno, ya que en función de dicho parámetro ha ocupado el puesto 33 de dicha evaluación.

Respecto de la realidad latinoamericana, se tiene el caso de Chile, que en relación a las mediciones mencionadas líneas arriba, ocupa un nada desmerecido puesto 34, con lo cual se encuentra en el top en la región con relación a sus parámetros de crecimiento económico, estabilidad comercial, y con ello la producción científica que lo ubica considerablemente como generador de conocimientos, entre otros que lo hace un atractivo para la inmigración regional, en especial para talentos foráneos, ya que además el ritmo de vida posee un estándar muy atractivo, lo cual suma como un fuerte atractor para los talentos.

Respecto a la realidad peruana, se tiene los datos agenciados por la universidad Esan (2017) que expuso que hay dos rubros para el talento que se han venido desarrollando: (i) temas de punta como gestión estratégica que las empresas transnacionales afincadas en el suelo patrio y aunadas a otras empresas nacionales han adaptado dicha influencia de forma positiva, pero siempre bajo el enfoque de productividad que marca la pauta de toda transnacional y con cierto sesgo de acuerdo a los regímenes locales y la realidad productiva además de las características del personal nativo. Los mecanismos de gestión adaptados a protocolos de trabajo efectivo que abarcan aspectos que van desde tendencias de manejo de personal hasta la gestión de formas de pago y manejo de planillas. Además, hay que recalcar

que los cambios acaecidos se han desarrollado paulatinamente y muchos de ellos aún se encuentran en plena adaptación.

Respecto a la percepción de asuntos relacionados con la gestión de talento humano en la mayor parte de la administración pública; específicamente en la UE: 009-VII Dirtepol Lima, es deficiente debido a la mala distribución de los colaboradores, falta de formación en algunos casos, falta de capacitación, falta de incentivos y en algunos casos desinterés por parte del personal nombrado, ello se evidencia en la baja producción de la ejecución presupuestal; por lo que actualmente la ejecutora no muestra el avance ideal; siendo así un valor muy importante que debe existir en toda organización la adecuada distribución de los colaboradores y la capacitación constante; asimismo el interés denodado por parte de los colaboradores por aportar lo mejor de ellos hacia la organización.

Se han encontrado trabajos e investigaciones tanto a nivel internacional como local, tal como se detalla a seguidamente:

El trabajo de Dota y Samaniego (2015), se enfocó en el rol que desarrollan las instituciones cooperativas de manejo de créditos-ahorros en un contexto de la región de Cuenca, Ecuador. Se determinó que existió una serie de deficiencias en relación a la incorporación de un personal ideal para las labores en dicho estamento, efecto de una gestión deficitaria que solo evaluó rasgos superficiales del proceso selectivo; hecho que se tuvo que subsanar a fin de enfocarse en los individuos y sus talentos como capital preciado valorado en sus experiencias, capacidades, habilidades y conocimientos previos a fin de revertir todo este bagaje en productividad efectiva sea hacia la gerencia o a la interactividad con los usuarios, a fin de lograr desempeños óptimos y de calidad. A partir de dicha perspectiva se tuvo en cuenta que debe tenerse en cuenta las competencias de cada individuo para potenciar su talento en función de los objetivos de la institución a fin de optimizar procesos, desarrollar mecanismos de administración más eficientes y un entorno colaborativo entre todos los componentes de la misma. Por lo anteriormente mencionado recomiendan que los talentos de cada integrante deberán interrelacionarse con sus competencias bajo un esquema gerencial a fin de elevar el desempeño para lo cual se deberá: (a) la gerencia del talento humano sustentada en las competencias individuales se enfocará en condicionar el capital humano en la vertiente de negocios a fin de capitalizar las capacidades y, (b) para detectar los talentos

se deberá procurar realizar un previo diagnóstico de la situación o contexto por parte del departamento del talento humano a fin de articular las necesidades del directorio con las cualidades del personal y potenciarlas a fin de optimizar procesos, involucrar componentes y asegurar el desarrollo.

La investigación realizada por Alava y Gómez (2016) en Guayaquil, Ecuador sobre el desempeño laboral y el talento humano, desde una perspectiva administrativa, determinaron relevantes datos tales como la insatisfacción del personal en relación a la percepción salarial, reconocimientos y demás. De acuerdo a la información proporcionada en registros administrativos, por la institución en estudio sobre sus personal y específicamente de sus jefes departamentales representadas; se evidencia un alto nivel de insatisfacción entorno a la escala salarial, ascensos, prestaciones y reconocimientos. Conclusiones: (1) Con respecto al objetivo específico en el que se desea instaurar los Subsistemas de Talento Humano de acuerdo a las teorías programadas, se concluye que este se efectuó a cabalidad, en efecto, las teorías con respecto a la administración del recurso humano o manejo de personal, manifiestan que éstas provienen de una época muy antigua, en donde se muestra distintos modelos de gestión. Siendo el aspecto más significativo a destacar, es que todas estas teorías han ido prosperando en el tiempo, porque anteriormente las personas eran consideradas un recurso dentro de la organización, paulatinamente esa denominación se modifica y actualmente se denomina Talento Humano. (2) Plantear estructura organizacional de la Institución Pública en estudio, se concluye que la Estructura Institucional de la misma, está sujeta a resoluciones internas, las cuales tiene bien claro lo que corresponde la Coordinación Zonal 8, de acuerdo a la planificación del Senplades. Adicionalmente se debe indicar que el hecho de pertenecer al estado, depende mucho de las leyes que decreta el gobierno de turno, éstas puedan ser nuevas o reformas a las existentes, entre ellas se encuentra la Ley Orgánica de Servidores Públicos. (3) Los resultados obtenidos revelan un mayor porcentaje de inconformidad por parte de los servidores, en cuanto a los subsistemas del talento humano, lo cual está influyendo en sus labores asignadas, tales como: selección de personal, capacitación y compensaciones.

El trabajo de tipo no experimental y transversal desarrollado por Vélez (2017) en relación a las finanzas del estado en Nuevo León, México, determinó la vinculación existente entre los sistemas de gestión estatal y el presupuesto asignado basado en los programas

desarrollados respecto al nivel de desempeño, resultados, estableciendo que no existe una diáfana vinculación. Se discutió los programas de presupuesto estatales, indicadores y clasificadores de gastos, mecanismos de toma de decisiones desde las instancias superiores, líneas de trabajo, y de todo ello en base a lo hallado se determinó que aún el modelo no está estructurado, debido a una escasa institucionalización programática que les permita contar con personal calificado, con enfoques multidisciplinarios, protocolos de evaluación de procesos, planes de subsanación y de evaluación.

Cardona, Alzate y Lora (2018) en un trabajo desarrollado en Colombia respecto a la gestión del talento, identificaron algunos posibles estadios para evaluar el desarrollo de las instituciones que manejen dicho perfil: (a) Programas elementales que desarrolla la institución; (b) acciones intermedias y efecto de defensiva de protocolos empresariales; (c) desarrollo del programa y reactividad legal de la sociedad y/o mercado; (d) logro de estándares de excelencia en base a la capacidad proactiva supeditado a la presión política o social, (e) ausencia de desarrollo, o estadio incipiente. Finalmente acotaron que muchas instituciones se desarrollan al margen de lo legal y las convenciones, transgrediendo los marcos normativos, o desentendiéndose de las obligaciones para con sus empleados; lo cual resulta en un predicamento para dichas instituciones en función de elevar los estándares de competitividad y globalización.

La investigación desarrollada por López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) sobre procesos de valuación del talento en los nosocomios cubanos, determinó que existen tres elementos propios del talento: selección, desarrollo y retención de los talentos adecuados para una institución. De los anteriormente mencionados, el de la retención es de capital importancia para dichos investigadores, ya que le dan una ponderación estratégica para aspectos delicados tales como la sostenibilidad de la institución ya que los consideran como pilares estratégicos de la funcionalidad de la misma. En segunda instancia establecieron que los adecuados criterios de selección en base a predictores e indicadores adecuados al perfil del establecimiento juega un papel certero ya que permite el análisis de posibles candidatos idóneos o si es que hubiese la necesidad de una adecuación de los mismos a los regímenes con los cuales se desenvuelven las actividades, ya que este rubro da la permisibilidad de potenciar las características de un talento en capacidad elevada, sin omitir criterios cognitivos, así como la solidificación de valores, la cultura y otros aspectos de la personalidad

requeridos para un personal humanísticamente ideal. Los investigadores hacen hincapié en los aspectos del cimiento de los valores ya que en su realidad se ha venido dando una deficiencia de dicho aspecto que ha generado exhortos negativos respecto a los talentos jóvenes que se incorporan a los nosocomios y que desestiman en cierta manera el rol que deben de cumplir y su responsabilidad ante la sociedad, a fin de mejorar la calidad de su desempeño.

Gallegos (2017) realizó un trabajo sobre las estrategias del talento en Riobamba, Ecuador, determinando que algunas instituciones a pesar de contar con protocolos y manuales para la evaluación e incorporación de nuevos talentos, no se valían de los mismos para tal efecto, lo cual derivaba en la generación de conflictos y caos al interior de una institución tal como desorganización e ineficacia. Por otro lado, al entrevistar al personal, el mismo refirió que no hubieron recibido capacitación o instrucción alguna sobre el protocolo de acciones a seguir, es más se carecía de un plan de actividades definido y, si es que en el caso hubiesen recibido alguna instrucción la misma ha sido de carácter informal sin bases para retroalimentar procesos y un completo desconocimiento del cuerpo administrativo de dichos sucesos; por lo cual se concluyó que sobre todo lo acontecido se sentaron las bases para un proceso deficiente de administración de los recursos institucionales.

Rojas (2018), en el trabajo intitulado Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Saludo Sagrado Corazón de Jesús-Lima, determinó que el Minsa no contó con los recursos necesarios para contratar un personal que pueda ejercer gestión de talento humano, por tal motivo, existen problemas comunes que se han notado en el Puesto de Salud elegido para la presente investigación; estos problemas en su mayoría son: falta de personal, clima laboral tóxico, ausentismo laboral, desmotivación del trabajador, falta de comunicación y trabajo en equipo. Se observa también que, en el Puesto de salud SCJ, la encargada de gestión del talento humano, no realiza actividades del puesto que se le encomendó, debido a la falta de conocimiento de las funciones del cargo, lo que perjudica en el desempeño laboral de los trabajadores, lo ideal debería ser contratar a un personal que cuente con las habilidades y destrezas para el puesto, de esta manera se podría mejorar el trabajo en equipo para obtener un usuario satisfecho. Al respecto concluyó que (a) existió relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral entre los trabajadores del puesto de salud; (b) Existió relación entre gestión del talento y la calidad del

desempeño laboral en los trabajadores y; (c) existió una relación entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Valentín (2017) realizó una investigación sobre Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, hallando que ocurrieron una serie de errores de gestión tales como: cefalización, falta de empoderamiento, ausencia de desarrollo personal, nulidad en ascensos o promociones, entre otros. En base a sus observaciones pudo cuantificar el rango de influencia de la capacidad del trabajador y su nexos con la gestión del talento con un valor estimado de Rho de Spearman de ,8154 que se tradujo como altamente significativo. También se halló que cerca del 50% del personal se halla en un nivel regular respecto al talento por lo cual su desempeño colinda en los mismos márgenes. Por otro lado, el nivel obtenido para el rubro de capacitaciones se vinculó directamente con el desempeño en el campo laboral (44%) ya que la mayoría percibió que dicho proceso fue deficitario en su esencia. También los desempeños cuantificados fueron de regulares a deficientes por parte de los participantes, y el nivel de desempeño fue regular también. Por último, con relación a los incentivos laborales casi un 45% de los encuestados consideró que es muy bajo este aspecto lo cual se revierte significativamente en su accionar en el campo laboral.

El trabajo de investigación desarrollado por Yuca (2017) en el departamento de Madre de Dios sobre la programación de presupuestos y su vinculación con su puesta en marcha, halló que existió una muy deficiente materia de programación presupuestal lo que derivó como consecuencia en una crucial incompatibilidad financiera cuando el presupuesto se puso en ejecución generando confrontación directa con los propuesto por el plan operativo de la institución que había sido aprobado previamente. Se recalcó acerca de la importancia de la ejecución financiera en los organismos del estado, la toma de decisiones que se derivan de las mismas y la problemática que tiende a solucionarse con un adecuado plan presupuestario y con ello tener mecanismos de control adecuados para el control del gasto de los dineros públicos y no crear controversias o visos de corrupción, todo ello en función de la efectividad el control del estado sobre los estamentos públicos y la gestión estratégica de asignación del presupuesto y ejecución de proyectos. Se dio a conocer una serie de deficiencias en relación a los organismos públicos de la región en cuestión en relación al aspecto financiero, que es

un hecho crucial para la gestión de los organismos públicos, la carencia de un trabajo de tecnicismo por parte del estado en cuestión de las capacitaciones de los servidores públicos a fin de dar un mejor acometido al aspecto financiero, además de la ausencia de mecanismos de dirección interna que coadyuven a solucionar deficiencias manifiestas, que como se ha podido evidenciar no es una situación novedosa, sino que se arrastra desde hace ya un periodo de tiempo considerable. A manera de conclusión se puso de manifiesto la vinculación estrecha entre el programa del presupuesto y su efectividad sobre la ejecución de los proyectos en dicha región, tomando como base el valor arrojado por el coeficiente de correlación de Pearson que dio un valor de ,856 que vino a confirmar la expuesta deficiencia, señalándose como una medida correctiva condicionar a una formación continua a los involucrados en el manejo financiero a fin de optimizar procesos y atenuar los desvaríos presupuestarios.

Sobre el proceso presupuestario y su vinculación en la gestión en el espacio público, es el trabajo desarrollado por Ayapi (2017) en el distrito de Monzón, departamento de Huánuco, en el cual se halló que a pesar de que el municipio local cuenta con un marco normativo presupuestario generado directamente del gobierno central, en el cual se detalla a los participantes a los que se incluye la población que obligatoriamente deberá estar involucrada, así como los trabajadores de la propia comuna. En función de la investigación el objetivo se centró en el nivel en cómo influencia los mecanismos del presupuesto en la gestión de la comuna; para lo cual se asumió como dimensiones de trabajo aspectos como la organización y planificación, y sobre dicha base la opinión de los trabajadores como entes participativos directos del proceso. Se concluyó que todos los procesos previos de planificación del presupuesto a trabajar van a influir directamente de forma significativa sobre el mecanismo de gestión a ejecutarse, ya que se sostuvo que un 88% de los trabajadores encuestados coincidió en que el presupuesto es un punto fundamental para la ejecución de las actividades y con ello poder cumplir con las funciones asignadas a fin de asegurar la calidad del servicio prestado.

Asencios (2017), en el trabajo sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016, halló la existencia de una vinculación entre el desempeño de las funciones y el mecanismo de gestión del talento, todo ello valorado estadísticamente empleando el coeficiente de Rho de Spearman que arrojó valores de ,642

para los procesos que realizan el equipo administrativo al momento de gestionar sus talentos lo que se traduce en un moderado desempeño de labores. Se concluyó que la vinculación entre los efectos mencionados si ocurrió entre el talento humano y el nivel del desempeño en el campo laboral.

Rojas y Vilchez (2018) desarrollaron una investigación sobre Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima, hallando que en su evaluación de la gestión del talento se determinó que el estamento encargado de cumplir con dicho propósito no ha cumplido con realizar las funciones asignadas. También se observó que, en el Puesto de salud SCJ, la encargada de gestión del talento humano, no realiza actividades del puesto que se le encomendó, debido a la falta de conocimiento de las funciones del cargo, lo que perjudica en el desempeño laboral de los trabajadores, lo ideal debería ser contratar a un personal que cuente con las habilidades y destrezas para el puesto, de esta manera se podría mejorar el trabajo en equipo para obtener un usuario satisfecho. Al final concluyeron que el desempeño de los trabajadores se vinculó directamente con la gestión del talento y además esto mismo se dio en relación con la calidad del trabajo y el talento, así como el nivel de desempeño que cada trabajador desarrolla en su área correspondiente.

Para James, Storer, Freeman y Gilbert (2015) la gestión mencionada se refiere a un mecanismo constante que le permite a una determinada organización contar de forma constante con el personal idóneo para los diversos estamentos que la conforman, a fin de poder suplir cada una de las necesidades de función que se requieran. Se considera que en la actualidad el rubro de planificación de recursos humanos tiene un gran desafío, debido al auge del desarrollo y perfeccionamiento de posibles candidatos, así como los estándares de competitividad en el mercado, y otras variables conexas como la realidad socioeconómica, el grado de tecnificación, disponibilidad de mano de obra idónea, entre otros. Dichos autores sostuvieron que existen procedimientos para planificar la gestión de talento humano tales como: (1) Reclutar: permite un proceso selectivo de individuos con la cualificación en función de los requerimientos de actividades y obligaciones posibles a desarrollarse para un determinado puesto o sección. Para hacer efectivo este proceso deberá valerse de fuentes de reclutamiento, que a mayor diversidad mejores posibilidades de selección adecuada, lo cual puede darse hacia dentro de la organización o con participación externa. (2). Seleccionar: es

un proceso que involucra una toma de decisiones recíproca, ya que no solo estará la decisión por parte de una institución, sino que también cuenta y sobre manera la predisposición del sujeto a anexar o candidato idóneo, ya que personal altamente calificado escasea y en muchos casos cuando el mismo es requerido por su experticia por muchas organizaciones, juega un papel crucial la oferta brindada y beneficios posibles que mejorarían la propuesta. (3) Sociabilización, que se orienta a facilitar a los nuevos componentes de la institución toda la información requerida y adecuada que necesitan para ejercer sus labores, bajo un entorno agradable. Con motivo de facilitar la información cuentan aspectos tales como: los regímenes de trabajo, horarios, fines, objetivos, misión, visión, procesos, servicios, entre otros aspectos. Un detalle especial es la explicación de las políticas de la organización, así como el grado de involucramiento de los componentes desde su puesto a la organización y con ello generar el grado de identificación y articulación en el entorno laboral. (4) Capacitar, es un rubro que permite el despliegue de mejores capacidades y el explotar el talento en base al desarrollo de la performance del trabajador anexado, ya que dichos programas se orientan a desarrollar las cualidades del trabajo desarrollado, elevando el estándar. (5) Evaluar periódicamente los desempeños y metas logradas y en la medida de lo posible corregir o ajustar protocolos de desempeños a fin de mejorar los servicios. (6) Motivación. (7) Liderazgo. (8) Equipos de trabajo. (9) control efectivo.

Por otro lado, el IMF Bissness School se refirió a la gestión del talento como la agrupación de pautas procedimentales que son generadas por el área de recursos humanos y que se planifican, estructuran, desarrollan y evalúan con la finalidad de mejorar y retener a los talentos de una institución u organización. Históricamente se dice que este proceso se originó en la década de los 20'S del siglo pasado y cuya influencia ha ido en franco aumento ya que resultó ser trascendental para la función empresarial ya que percibieron positivamente que su aplicación orientaba el éxito de los negocios propuestos que era producto de las habilidades de sus componentes ejecutores o empleados. Para el IMF son considerados como procesos clave en relación a la gestión del talento: (1) proceso de planeamiento del rubro de los recursos humanos, teniendo en cuenta las estrategias proyectivas los planes de incorporación y mecanismos de retención de los talentos. (2) Reclutar, atraer y contratar talentos basado en la metodología employer branding que genera estrategias efectivas con dicho fin. (3) Incorporación de los nuevos elementos para pasar a formar parte de la plana productiva de la entidad. (4) Estrategias, planes y procesos orientados a lograr las metas

propuestas. (5) Evaluación, de carácter global o de 360° que es una herramienta que permite cuantificar el nivel de desempeño de los elementos de la organización. (6) Liderazgo efectivo, que se desarrolla en función de la mejora sustancial de la calidad de las habilidades de los participantes o generar criterios de liderazgo en función de las capacidades. (7) Profesionalización, para la consecución de objetivos personales, mejora cualitativa de los funcionarios. (8) Reconocimiento, que permite la motivación de los componentes con la finalidad de modificar conductas y con ello coadyuvar a la mejora sustancial de la organización. (9) Competitividad, a través de conductas que permitan identificar y afianzar empleados con éxito en su desempeño. (10) Retener de los talentos más idóneos para la institución y con ello las estrategias de brindar entornos de trabajo más atractivos. Para ello una empresa debe de tener presente una cultura de retención de talentos.

Chiavenato (2009) sostuvo que la gestión de talento son las políticas y procedimientos requeridos para orientar los procesos administrativos que englobe una multiplicidad de hechos que van desde las formas de reclutamiento, formación, capacitación, integración, ascensos, evaluaciones y retención. Al respecto mencionó que todo administrador efectivo debe considerarse como un gerente de recursos humanos ya que es un elemento vital en los aspectos anteriormente mencionados. Por ello menciona que los mecanismos de administración de dichos recursos comprometen planteamientos integrados por lo cual el área de recursos humanos es la indicada para la edificación de los talentos que la organización requiere, a fin de capitalizar dichos recursos, ya que los talentos es el capital que determina el éxito de la organización. Por otro lado, asumen que en relación a la gestión del talento posee como objetivos: (a) auxiliar y coadyuvar a la organización a la consolidación de los objetivos y el desarrollo de la misión; (b) facilitar mecanismos de competitividad; (c) brindar un proceso selectivo de personal idóneo.

Chávez (2016) sostuvo, respecto de la gestión de talento, que es el rubro que orienta la materialización de los objetivos fundamentales de una organización, en base a los siguientes objetivos: (a) brindar el auxilio respectivo para que una organización logre su misión y concrete objetivos. (b) Generar rangos de competitividad organizacional. (c) Brindar mecanismos de selección del personal más idóneo y que además posea una manifiesta motivación a realizar los fines asignados. (d) Busca mecanismos que permitan una mayor identificación de los miembros con la organización y con ello buscar la satisfacción.

(e) Mantener y desarrollar en la medida de lo posible mejores estándares de desempeño. (f) Administrar y gerenciar posibles modificaciones o cambios. (g) Brindar un marco de políticas de trabajo claras y mecanismos éticos adecuados. (h) Tener un carácter de sinergia siempre. (i) vincular los trabajos individuales y en equipo. (j) Premiar las capacidades y retribuir aspectos destacados de los trabajadores. (k) Evaluación continua del nivel de desempeño.

Según lo manifestado por Chávez (2016) los mecanismos relacionados a la gestión del talento son: (1) Planificación, aspecto que tiene que ver con la formulación y ejecución de planes estratégicos institucionales de forma conjunta, bajo un enfoque holístico y de carácter sistémico, en un determinado tiempo y en función de las necesidades de la organización. (2) Reclutar al personal más adecuado para una determinada tarea específica, para lo cual se deberá de valor de aspectos de mercadeo de oportunidades de carácter atractivo a fin de captar talentos cuyo perfil sea el más adecuado a los fines y pertinencias de la organización. (4) Molde laboral, que es producto de la planeación y organización, que tuvo en cuenta la distribución de actividades, el sesgo de cada estamento, los protocolos de funciones, así como los manuales respectivos en los cuales se establecen y delimitan los parámetros de cada miembro, sin dejar de lado la flexibilidad y adecuación posible en función de las necesidades y posibles necesidades futuras de tareas que de acuerdo al nivel de complejidad sean requeridos. (5) Seguimiento o administración del desarrollo del talento en la organización, de acuerdo al puesto o función que ha venido desarrollando, todo ello con la finalidad de generar un escalafón que permita a los componentes en base a su esfuerzo y experticia ubicarse en puestos de mayor jerarquía conforme sea dado su desempeño. (6) Evaluar de forma sistemática el nivel de desempeño de los componentes, así como mecanismos para ejercer un monitoreo adecuado de los procesos y actividades. (7) Gratificaciones y recompensas, ya que los individuos se desempeñan muchas veces en función de las retribuciones y beneficios y esperan cierta reciprocidad por parte de la entidad para la cual prestan sus servicios en relación a los trabajos desarrollados. (8) Remuneraciones y otras formas de pago, así como recompensas producto del grado de desempeño de los trabajadores en las funciones asignadas. (9) Incentivos continuos con la finalidad de poder sacar el máximo provecho de las cualidades de los empleados a fin de que den su mejor desempeño y cumplan desafíos dentro de la organización. (10) Otorgar remuneraciones completas por los servicios prestados y no porciones de la misma ya que ello genera cierta o mucha desavenencia en el grupo laboral. (11) Capacitaciones acordes con la tarea y función

asignada, a fin de preparar al individuo en su nivel competencial y con su esfuerzo aunado al plus de la capacitación mejore sustancialmente su rendimiento e incremente el ritmo de su productividad. (12) Retención de los mejores cuadros y con ello captación de los más idóneos en función de los fines y objetivos de la organización; por ello se deberá gestar toda una serie de planes y estrategias que permitan tener una motivación constante dentro de la organización a fin de satisfacer las expectativas de dicho personal y asegurar su óptimo desempeño.

Para la variable de ejecución presupuestal se considera la teoría formulada a partir de las definiciones de Núñez (2015), que en su ensayo titulado Evolución Histórica de los presupuestos, donde se explica la definición de presupuesto como una herramienta de proyección que contienen datos cuantitativos y cualitativos, para coadyuvar en el desarrollo de una organización dentro de un determinado periodo. Asimismo, nos indica que los compendios teóricos y prácticos como instrumentos de planificación y control se encumbran en los finales del siglo XVIII, en el Parlamento Británico, en donde se mostraban datos sobre de gastos del gobierno tanto en la ejecución y control. A inicios del siglo XIX, en Francia se acogió una metodología para presupuestar el gasto del sector público. Algo similar en el tiempo ocurrió en los Estados Unidos donde se instituyó un muy juicioso control de los gastos públicos, para certificar las actividades estatales. En 1930 se lleva a cabo por primera vez un Simposio Internacional para la determinación de los principios básicos del sistema presupuestario. Posteriormente, se fueron instaurando el sistema presupuestario en diversos países del mundo, llegando a ser un éxito en cada uno de ellos, debido a los buenos manejos de dinero como resultados.

Sablich (2012), en su obra sobre el Derecho Financiero explicó sobre la evolución del sistema presupuestario en el Perú e indicó que el mismo se desarrolló en seis etapas que se inició en el año 1823 con la creación la primera Constitución Política. Durante su desarrollo se evidenciaron muchas fallas y problemas debido a la inexperiencia de quienes manejaban este sistema presupuestario en aquella época, así como cuadros de corrupción como os ocurridos durante la época dorada del guano y el salitre. Más de un siglo después, en 1979, en la última etapa la asamblea constituyente dedicó un capítulo al presupuesto, en el cual se destacó lo siguiente: (a) el sector educativo debería de contar con no menos de un 20% del presupuesto nacional; (b) el mecanismo de generación del canon sería de uso exclusivo para las regiones; (c) el presupuesto nacional deberá ser aprobado por el congreso a fin de que sea

empleado por el ejecutivo; para ello se dictaron una serie de medidas que son las que sigue el sector público en relación al gasto presupuestario; (d) normar el gasto y el equilibrio de las finanzas del sector público; (e) mecanismos legales para delimitar el endeudamiento de carácter internacional; (f) que sea el Congreso de la República la entidad encargada de discutir y aprobar el presupuesto nacional en cada periodo legislativo bajo el parámetro de las leyes 28112, 28411, 27972 y 27783 que norman todo el proceso.

La Escuela de Gobierno (2018), en su artículo sobre el proceso presupuestario del Sector Público del año 2018, indicó que el presupuesto del sector público es una herramienta de gestión estatal con la cual el gobierno central asigna recursos del sector público a entidades estatales basado en la prioridad de los requerimientos de la población (bienes y servicios); el cual es conducido por el Sistema Nacional de Presupuesto en cinco fases: (1) Programación: En esta fase se tasan los ingresos con los que se contara y se implantan las necesidades del gasto. (2) Formulación: Se prevalece el gasto y se registra en una estructura utilitaria programática. (3) Aprobación: es admitida por el Congreso de la Republica por medio de una norma la cual contiene el límite del gasto a efectuarse durante un año fiscal. (4) Ejecución: una vez aprobado el límite presupuestario y definido su accionar, el mismo se orienta en función de las carencias y necesidades de la población y son las que tiene prioridad cuando se derivan a los presupuestos institucionales 5. Evaluación: consiste en realizar los mecanismos de control de resultados obtenidos e investigar las posibles variaciones físicas y financieras que hubiesen ocurrido.

De acuerdo con el Decreto Legislativo N°1440 (2018) se estableció que el Sistema Nacional del Presupuesto Público viene a ser el acúmulo o agrupación de entidades públicas y/o empresariales que cuentan con financiamiento parcial o total derivado de los fondos públicos que, bajo la batuta de una entidad rectora, ejecuta los diversos pasos del proceso presupuestario supeditado a su vez con mecanismos del control de los mismos, todo ello regulado y normado en protocolos establecidos. Se asume como entidad rectora al ministerio de economía y finanzas (MEF) quien determina que sea la Dirección Nacional de Presupuesto Público (DNPP) el ente de mayor jerarquía que norma y direcciona toda la materia presupuestaria del estado. Las fases que dicha entidad deberá desarrollar son: (a) Programación multianual presupuestaria, que se encarga de determinar los objetivos institucionales, los estimados de ingresos, mecanismos de previsión de gastos). (b)

Formulación del presupuesto, que determina la meta presupuestaria, determina los tipos de gastos, fuentes de financiamiento de proyectos de inversión, entre otros. (c) Aprobación del presupuesto, de acuerdo con los requerimientos de los diversos estamentos que comprende el estado que van desde aquellos que comprenden al gobierno central hasta llegar a los gobiernos locales. (d) Ejecución del presupuesto en toda su magnitud y de acuerdo al plan programático, así como posibles modificaciones circunstanciales del mismo.

El presente trabajo de investigación busca forjar y/o ahondar estudios relacionado con la gestión de talento humano y su nexa con la ejecución presupuestal; y con los resultados conseguidos se buscó ser referenciada y además aplicada en otras instituciones del estado, que permitan la mejora del manejo de gestión de talentos humanos en entidades del estado similares, siempre a favor del manejo del sistema presupuestario.

Para efectos del presente trabajo de investigación se ha visto por conveniente generar la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y la ejecución presupuestal? Para ello se ha asumido como objetivo “Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la ejecución presupuestal”, empleando para ello un diseño de investigación de corte correlacional bajo un enfoque cuantitativo, de sesgo no experimental y de diseño transversal.

Con todo lo expuesto líneas arriba se puede desprender que, en el Perú la aplicación del talento humano; específicamente en la administración pública, no es tan efectivo como en otras organizaciones particulares; por ende, con el presente trabajo de investigación se desea analizar la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal.

En este contexto, el presente estudio planteó como Problema General lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la Gestión de Talento Humano y la Ejecución Presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, 2019?; y como Problemas Específicos los que a continuación se detallan:

- a. ¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019?
- b. ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019?

- c. ¿Cuál es la relación entre la compensación de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019?

Asimismo, se planteó como Objetivo General lo siguiente: Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la Ejecución Presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, 2019; y como Objetivos Específicos los que a continuación se detallan:

- a. Determinar la relación entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.
- b. Determinar la relación entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.
- c. Determinar la relación entre la compensación de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.

Por último, se planteó como Hipótesis General lo siguiente: Existe relación entre la Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, 2019; y como Hipótesis Específicos lo siguiente:

- a. Existe relación entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.
- b. Existe relación entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.
- c. Existe relación entre la compensación de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo

El estudio considera realizado fue un tipo de investigación básica, ya que no tiene intenciones aplicativas inmediatas, pues solo buscó desarrollar y ahondar sobre los conocimientos científicos existente acerca del contexto actual de las variables planteadas. Al respecto Tamayo (2005), mencionó que este tipo de investigación también se la conoce como teórica, o fundamental, ya que no propone o genera un viso de solución inmediata porque el objetivo de la misma es la mejora cualitativa y cuantitativa del conocimiento que ya se tiene sobre un hecho específico y solo se orienta a reconocer leyes y principios definidos.

Enfoque

La presente investigación se condujo bajo un enfoque de tipo cuantitativo ya que valió del uso de herramientas estadísticas y la cuantificación numérica como base instrumental de investigación. Según Hernández, Fernández y Sampieri (2014), la propuesta cuantitativa se enmarca bajo el paradigma positivista cuyo sustento se articula a procesos y datos generados por investigaciones realizadas con antelación sobre hechos o fenómenos similares, todo ello con la finalidad de determinar patrones de procesos que se generan al interior de una población en un tiempo y espacio dado.

Diseño

El estudio fue asumido y desarrollado en el planteamiento no experimental ya que las variables no han sido manipuladas de forma alguna por el investigador durante el desarrollo del proceso investigativo. Respecto a este punto Hernández *et al.* (2014) explicaron que el proceso no experimental es independiente de manipulación de alguna variable, ya que se enfoca en el análisis de hechos en su real dimensión tal y como han ocurrido del cual se extrae la data correspondiente para un análisis sin ninguna intencionalidad de distorsión por parte del investigador. También se puede agregar que el proceso desarrollado fue de corte transeccional ya que toda la data se ha recopilado en un único espacio de tiempo.

Nivel

Se ha trabajado y desarrollado el nivel descriptivo-correlacional ya que se ha detallado y especificado cada variable en su dimensión y contexto y con ello se estableció un procedimiento para verificar algún nexo o relación existente entre las mismas sea la misma de tipo directa o inversa a fin de poder cuantificar el grado o nivel de dicha vinculación. Se sabe que los estudios correlacionales permiten establecer el grado o nivel de dependencia que pudiesen ocurrir entre dos variables o más, al evaluar una población o muestra de la cual se extrae la información relevante para dicho proceso.

Método

En la presente investigación se aplicó la metodología hipotética-deductiva por la razón de los diversos procesos cuyo punto de partida son las hipótesis que se han generado que al ser corroboradas permiten confrontar la realidad inmediata y generar el valor respectivo para la interpretación de la misma. Respecto a este punto Rojas (2004) concibió dicha metodología como idónea para poder delimitar conceptos fundamentales y con ello delimitar el campo a estudiarse, estableciéndose con ello mecanismos que permitan pasar de aspectos generales y someros a detalles específicos y relevantes, con cuyo análisis se enfoca de una forma más asertiva a la realidad inmediata, motivo por el cual dicho autor lo recomienda como el mecanismo de rigor para la comprobación de las hipótesis de base empírica generadas por el quehacer científico.

2.2. Operacionalización de variables

La operacionalización es un proceso por medio del cual el investigador expone en detalle la definición de las variables en función a factores rigurosamente medibles a los que se denominan como indicadores que bajo dicho planteamiento se genera la adecuación de los conceptos hipotéticos a unidades de medición.

Gestión del Talento Humano (V1); para James, Stoner, Freeman, Gilbert (2015) se refiere al mecanismo ideal que le permite a una determinada organización contar de forma constante con el personal idóneo para los diversos estamentos que la conforman, a fin de poder suplir cada una de las necesidades de función que se requieran.

Ejecución Presupuestal (V2); Para Núñez (2015) la presente variable es una herramienta de proyección que contienen datos cuantitativos y cualitativos, para coadyuvar en el desarrollo de una organización dentro de un determinado periodo.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Nº de Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Admisión de personas	Reclutamiento Selección Inducción	De 1 hasta 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Eficiente 75 - 80 Regular 69 – 74 Deficiente 63 - 68
Desarrollo de Personas	Capacitación Perfil de habilidades Relaciones	De 7 hasta 12		
Compensación de Personas	Remuneración Motivación Planes de carrera	De 13 hasta 16		

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Ejecución Presupuestal

Dimensiones	Indicadores	Nº de Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Programación	Estimación de ingresos. Previsión del gasto.	De 17 hasta 21	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Eficiente 126 - 135 Regular
Formulación	Metas presupuestales. Formulación de los gastos y F.F	De 22 hasta 26	Casi Siempre (4) Siempre (5)	116 – 125 Deficiente 106 - 115
Aprobación	Presupuesto Institucional Aprobado – PIA.	De 27 hasta 31		
Ejecución	Ejecución de ingresos y gastos. Calendarios de compromisos.	De 32 hasta 36		
Evaluación y control	Evaluación de variaciones físicas y financieras	De 37 hasta 43		

2.3. Población y muestra

Población

Para Hernández *et al.* (2014) se concibió el universo o población como el acúmulo de cuanto caso posible es coincidente con las particularidades o caracteres que presentan la unidad de análisis o de los elementos de análisis, los que son propios de una determinada área de trabajo sobre el cual se ha desarrollado la investigación. En razón del presente estudio, se tuvo que la población está conformada por el personal del rubro administrativo perteneciente al área de Logística de la VII Dirección Territorial Policial de Lima, siendo un total de 70 trabajadores.

Muestra

Hernández (2014), nos explica que la Muestra es un subgrupo de la población a estudiar, sobre el cual se recopilan información, la muestra tiene que especificarse y delimitarse con anticipación y con exactitud, además de que debe ser característico de la población. El presente estudio tuvo como muestra a 70 individuos, que fueron la totalidad de la población correspondiente al Área de Logística de la VII Dirección Territorial Policial Lima (Dirtepol, Lima).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Bernal (2010), explicó que existen una gran multiplicidad de herramientas y técnicas para la colecta de la data a nivel del trabajo de campo durante el desarrollo de un proceso investigativo, las cuales deben ser concordantes con el tipo y metodología planteada y que desea desarrollar el investigador.

Técnica

Hernández *et al.* (2014), explicó que la encuesta es la técnica para poder recabar información relevante y pertinente que gravita en el registro ordenado, de validez y confiabilidad de actuaciones y contextos visibles, por medio de una agrupación de clases y subclases. En la presente investigación se aplicó para la recolección de datos la encuesta como técnica idónea.

Instrumento

Hernández *et al.* (2014) pusieron de manifiesto que las pruebas, las escalas, formularios, listas de cotejo, entre otros, son tácticas que emplea el investigador a manera de instrumentos con la finalidad de registrar y recabar la data informativa relacionada con la o las variables que ha definido en su planteamiento investigativo.

Ficha técnica de instrumentos sobre la Gestión del Talento Humano.

Nombre del instrumento	:	Encuesta sobre Gestión de Talento Humano.
Autor y año	:	Lujan Piñas Karen, 2019.
Universo de estudio	:	UE: 009 VII Dirección Territorial Policial Lima.
Nivel de confianza	:	0.98
Margen de error	:	0.02
Tamaño muestral	:	70
Tipo de técnica	:	Encuesta.
Tipo de instrumento	:	Cuestionario.
Fecha de trabajo de campo	:	2019
Escala de medición	:	Ordinal.
Tiempo utilizado	:	10 minutos.

Ficha técnica de instrumentos sobre Ejecución Presupuestal

Nombre del instrumento	:	Encuesta sobre Ejecución Presupuestal.
Autor y año	:	Lujan Piñas Karen, 2019.
Universo de estudio	:	UE: 009 VII Dirección Territorial Policial Lima.
Nivel de confianza	:	0.98
Margen de error	:	0.02
Tamaño muestral	:	70
Tipo de técnica	:	Encuesta.
Tipo de instrumento	:	Cuestionario.
Fecha de trabajo de campo	:	2019
Escala de medición	:	Ordinal.
Tiempo utilizado	:	10 minutos

Validez

Hernández *et al.* (2014), explicaron que la validez es la categoría en la que una herramienta es capaz de reflejar un espectro determinado de aquello que es lo que se desea medir. En el presente trabajo de investigación para el proceso de validación se ha tenido en razón de causa una serie de requerimientos tales como pertinencia, relevancia y claridad para cada uno de los componentes propuestos en los instrumentos.

Tabla 3.

Juicio de expertos

Experto	Grado académico	Aplicabilidad
Dr. José Mercedes Valqui Oxolon	Doctor	Aplicable
Dr. Felipe Guizado Oscoco	Doctor	Aplicable
Dr. Juan Romelio Mejía Montenegro	Magister	Aplicable

Confiabilidad

Hernández *et al.* (2014) formuló que la confiabilidad es una herramienta basada en el cálculo numérico que permite dar a conocer que al ser aplicado de forma reiterada al mismo espectro poblacional o muestral, siempre van a generar resultados equivalentes sin generar controversias en el tiempo. A fin de poder certificar el nivel de confiabilidad de la encuesta propuesta, se procedió a ejecutar un piloto a doce individuos que tenían rasgos equivalentes a la población definida a fin de recabar datos que posteriormente se evaluaron con el estadístico del alfa de Cronbach valiéndose del apoyo del software estadístico SPSS en su versión 25 de la firma IBM. Los resultados obtenidos se muestran detalladamente en la tabla 4.

Tabla 4

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión del talento humano	0,984	20
Ejecución Presupuestal	0,984	20

Fuente: Spss v.25

En la tabla se pudo observar que las variables de estudio generaron una fiabilidad elevada, de conformidad al procesamiento de datos en la tabla de coeficiente de confiabilidad,

motivo por el cual se puede confirmar que los instrumentos propuestos para medir las variables son altamente confiables.

2.5. Procedimiento

Para iniciar la presente investigación se evaluó cual sería el lugar y la población adecuada, escogiéndose para tal fin a la Unidad Ejecutora 009 Dirección Territorial Policial Lima y como muestra se tomó a la totalidad de los trabajadores; ya que esta Unidad Ejecutora es de pequeña conformación. Como prueba piloto se escogió a individuos de la unidad ejecutora 002 de la Dirección de Economía y Finanzas de la PNP. Cabe agregar que ambas unidades ejecutoras pertenecen al pliego del Mininter y tienen procedimientos administrativos, logísticos y otros en común. Para conocer las falencias y/o debilidades de cada una de estas ejecutoras, tanto prueba piloto como población y muestra en sí, se tomó una encuesta en ambas ejecutoras a cada uno de sus trabajadores y así obtener datos precisos para el posterior análisis, utilizando el software estadístico SPSS en su versión 25.0.

2.6. Método de análisis de datos

Hernández *et al.* (2014) señalaron que una vez que la información se haya juntado, trasladado a una matriz, acopiado en un registro y subsanado los errores, el estudioso comienza a examinarlos. Actualmente, el estudio cuantitativo de las informaciones se ejecuta un en ordenador, por lo que la interpretación de los efectos se centraliza en los métodos de análisis cuantitativo y no en los procedimientos de cálculo. El enfoque cuantitativo se utiliza en procedimientos de método científico y en estadística, como un instrumento para el tratamiento analítico de la data y con ello la generación de resultados.

El proceso de validación se efectuó por medio del mecanismo de juicio de expertos, los que tuvieron a bien en realizar el análisis teniendo en cuenta criterios como la conveniencia, preeminencia y claridad en relación con cada uno de los reactivos propuestos en los cuestionarios. Por otro lado, el análisis de fiabilidad se ejecutó facilitado por el estadístico alfa de Cronbach, ya que el cuestionario diseñado y sus reactivos en particular fueron elaborados teniendo en cuenta la escala politomica u ordinal.

Una vez terminado y valorado los procesos anteriores, con lo cual se obtuvo el criterio de confiabilidad; fue aplicado a setenta (70) individuos de la unidad de servicio público de

la 009-VII Dirtepol, Lima con un tiempo estimado de 10 minutos para el desarrollo de la encuesta.

Para finalizar la investigación descriptiva de la estadística, se demostrará los resultados con las tablas y gráficas respectivas; para ello se asumió los niveles de rango que oscilaron en tres grupos: deficiente, regular y deficiente. Posteriormente, se realizó la constrastación o validación de las hipótesis de trabajo valiéndose de la prueba estadística del Rho de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

El proceso y mecanismo de indagación ha respetado con los juicios y estándares determinados de acuerdo a criterios éticos que toda investigación de rigor requiere. Entre dichos aspectos se ha tenido en cuenta el respeto sobre la autoría de los referentes bibliográficos, por ello se hizo mención de los datos de cada uno de los autores, así como la procedencia de los mismos. Por otro lado, también se respetó la identidad de cada uno de los participantes en la toma de data. El parafraseo de los referentes bibliográficos se respetaron en sus estándares como lo son la autoría, procedencia, fecha de publicación y otros.

III. Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la Gestión del talento humano

Gestión del talento humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	11,4	11,4	11,4
	Regular	45	64,3	64,3	75,7
	Eficiente	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

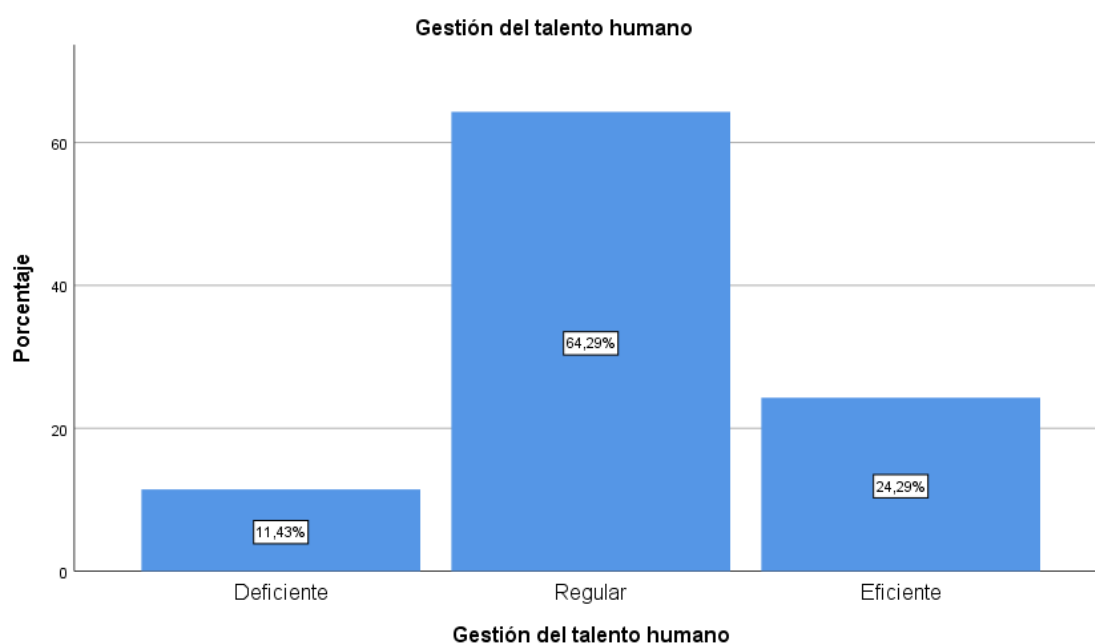


Figura 1. Frecuencias y porcentajes de los niveles de la Gestión del talento humano

Según los datos proporcionados por la tabla 5 y figura 1 se percibió que el 64,29% de los colaboradores denoto que la gestión del talento humano es percibida de forma regular, mientras que el 24,29% de los mismos percibió que se encuentra en un nivel eficiente y solo 11,43% indicó que el mismo criterio se encontró en un nivel deficiente, para los individuos encuestados en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol-Lima, 2019.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de la admisión de personas

Admisión de personas						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Deficiente	19	27,1	27,1	27,1	
	Regular	40	57,1	57,1	84,3	
	Eficiente	11	15,7	15,7	100,0	
	Total	70	100,0	100,0		

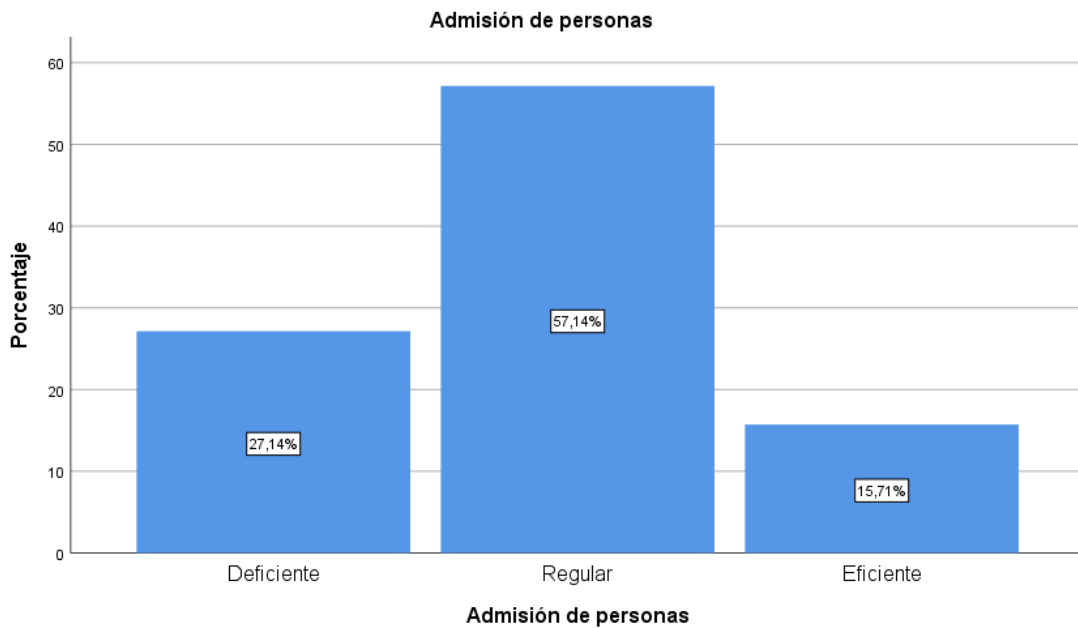


Figura 2. Frecuencias y porcentajes de la admisión de personas

Según los datos proporcionados por la tabla 6 y figura 2 se percibió que el 57,14% de los colaboradores denoto que la admisión de personas es percibida de forma regular, mientras que el 15,71% de los mismos percibió que se encuentra en un nivel eficiente y solo 27,14% indicó que el mismo criterio se encontró en un nivel deficiente, para los individuos encuestados en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol-Lima, 2019.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes del desarrollo de personas

Desarrollo de personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	10,0	10,0	10,0
	Regular	50	71,4	71,4	81,4
	Eficiente	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

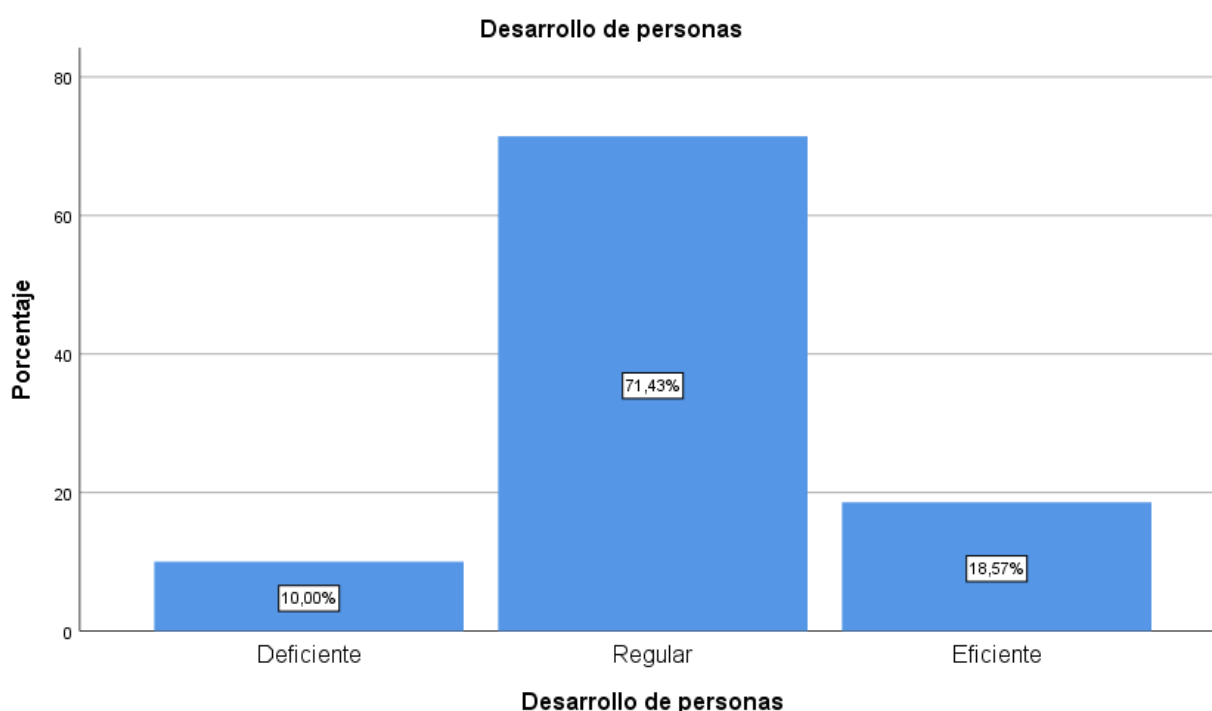


Figura 3. Frecuencias y porcentajes del desarrollo de personas

Según los datos proporcionados por la tabla 8 y figura 3 se percibió que el 71,73% de los colaboradores denoto que el desarrollo de las personas es percibida de forma regular, mientras que el 18,57% de los mismos percibió que se encuentra en un nivel eficiente y solo 10% indicó que el mismo criterio se encontró en un nivel deficiente, para los individuos encuestados en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol-Lima, 2019.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la compensación de personas

Compensación de personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	15,7	15,7	15,7
	Regular	35	50,0	50,0	65,7
	Eficiente	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

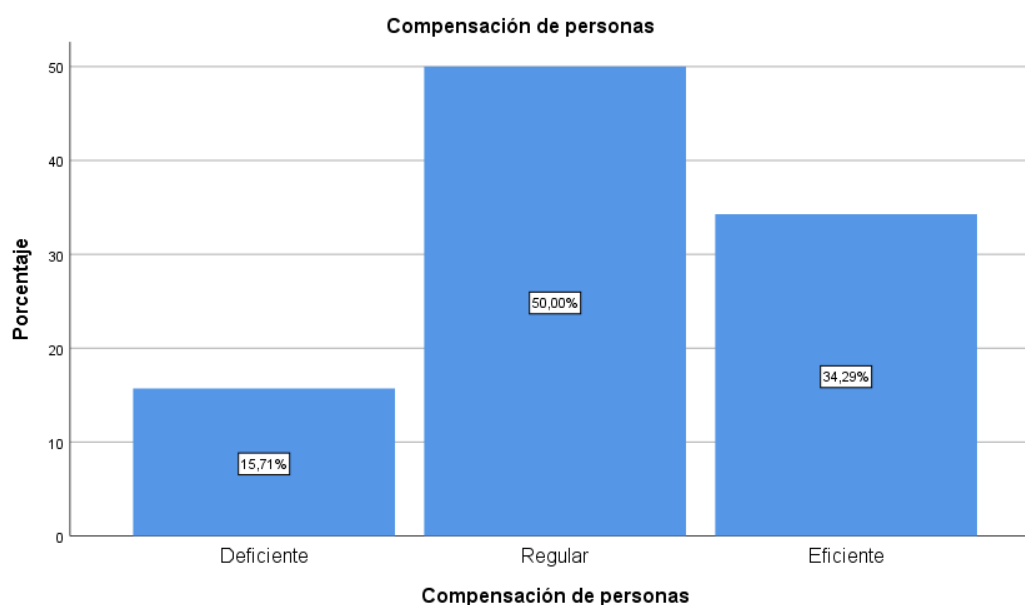


Figura 4. Frecuencias y porcentajes de los niveles de la compensación de personas

Según los datos proporcionados por la tabla 9 y figura 4 se percibió que el 50% de los colaboradores denoto que la compensación de las personas es percibida de forma regular, mientras que el 34,29% de los mismos percibió que se encuentra en un nivel eficiente y solo 15,71% indicó que el mismo criterio se encontró en un nivel deficiente, para los individuos encuestados en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol-Lima, 2019.

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de la ejecución presupuestal

Ejecución presupuestal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	5,7	5,7	5,7
	Regular	46	65,7	65,7	71,4
	Eficiente	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

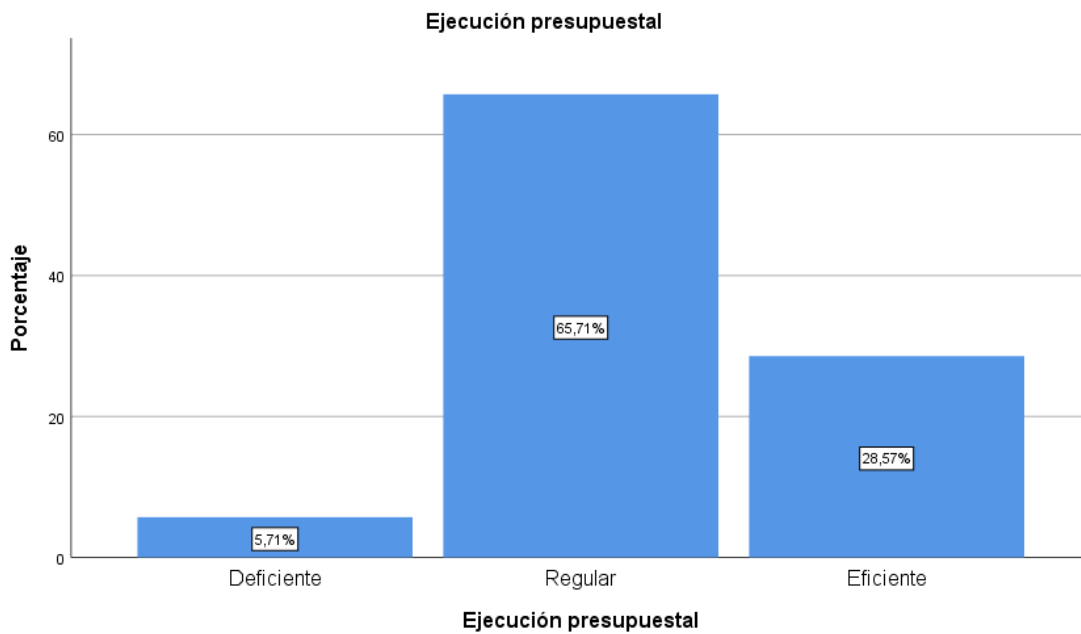


Figura 5. Frecuencias y porcentajes de la ejecución presupuestal

Según los datos proporcionados por la tabla 5 y figura 1 se percibió que el 65,71% de los colaboradores denoto que la ejecución presupuestal es percibida de forma regular, mientras que el 28,57% de los mismos percibió que se encuentra en un nivel eficiente y solo 5,71% indicó que el mismo criterio se encontró en un nivel deficiente, para los individuos encuestados en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol-Lima, 2019.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho. No Existe relación entre la Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, 2019

H1. Existe relación entre la Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, 2019

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 10

Coeficiente de correlación entre la Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, 2019.

			Correlaciones	
			Gestión del talento humano	Ejecución presupuestal
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Ejecución presupuestal	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

De acuerdo con las cifras suministradas por la prueba no paramétrica, se obtuvo un valor de ,582 ($p=0.000<0.05$) empleando el coeficiente Rho de Spearman, lo que se tradujo en la verificación de una correlación de tipo positiva media entre las variables estudiadas, razón que sustenta el rechazo de la hipótesis nula y la validación de la alterna, motivo por el cual se ha concluido que sí ha ocurrido relación entre las variables propuestas de gestión del talento humano y ejecución presupuestal a nivel de la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima, 2019.

Hipótesis Específica 1

Ho. No existe relación entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.

H1. Existe relación entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 11

Coeficiente de correlación entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.

Correlaciones				
			Ejecución presupuestal	Admisión de personas
Rho de Spearman	Ejecución presupuestal	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Admisión de personas	Coeficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

De acuerdo con las cifras suministradas por la prueba no paramétrica, se obtuvo un valor de ,426 ($p=0.000<0.05$) empleando el coeficiente Rho de Spearman, lo que se tradujo en la verificación de una correlación de tipo positiva media entre las variables estudiadas, razón que sustenta el rechazo de la hipótesis nula y la validación de la alterna, motivo por el cual se ha concluido que sí ha ocurrido relación entre las variables propuestas de admisión de personas y ejecución presupuestal a nivel de la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima, 2019.

Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019

H1. Existe relación entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 12

Coeficiente de correlación entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.

Correlaciones				
			Ejecución presupuestal	Desarrollo de personas
Rho de Spearman	Ejecución presupuestal	Coeficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Desarrollo de personas	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

De acuerdo con las cifras suministradas por la prueba no paramétrica, se obtuvo un valor de ,631 ($p=0.000<0.05$) empleando el coeficiente Rho de Spearman, lo que se tradujo en la verificación de una correlación de tipo positiva media entre las variables estudiadas, razón que sustenta el rechazo de la hipótesis nula y la validación de la alterna, motivo por el cual se ha concluido que sí ha ocurrido relación entre las variables propuestas para el desarrollo de personas y ejecución presupuestal a nivel de la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima, 2019.

Hipótesis específica 3

Ho. No existe relación entre la compensación de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019

H1. Existe relación entre la compensación de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 13

Coeficiente de correlación entre la compensación de personas y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.

Correlaciones				
			Ejecución presupuestal	Compensación de personas
Rho de Spearman	Ejecución presupuestal	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Compensación de personas	Coeficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

De acuerdo con las cifras suministradas por la prueba no paramétrica, se obtuvo un valor de ,559 ($p=0.000<0.05$) empleando el coeficiente Rho de Spearman, lo que se tradujo en la verificación de una correlación de tipo positiva media entre las variables estudiadas, razón que sustenta el rechazo de la hipótesis nula y la validación de la alterna, motivo por el cual se ha concluido que sí ha ocurrido relación entre las variables propuestas de compensación de personas y ejecución presupuestal a nivel de la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima, 2019.

IV. Discusión

Luego de procesados los datos e interpretados los resultados se obtiene que para la hipótesis general el valor obtenido de ,582 ($p=0.000<0.05$) con el coeficiente Rho de Spearman, se concluyó que sí se dio una correlación de tipo positiva media entre las variables gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima. Dicho resultado es comparable a lo hallado por Rojas y Vilchez (2018), quienes trabajando en una unidad de salud pública investigaron el sector de gestión del talento en dicha institución, hallando que la misma no cumplía con los planes y protocolos propios de dicho estamento, ello debido a un serio desconocimiento de los roles y funciones que les son asignados; aspecto que se derivaba en una deficitaria atención y desempeño del personal, ya que los mismos manifestaron que no estaban capacitados para ciertas tareas y que la institución, a pesar de los reclamos, era totalmente ajena a los requerimientos; y todo ello generaba serias falencias en su acometido de acción. Además, dicho autor señaló que no realiza actividades del puesto que se le encomendó, debido a la falta de conocimiento de las funciones del cargo, lo que perjudica en el desempeño laboral de los trabajadores, lo ideal debería ser contratar a un personal que cuente con las habilidades y destrezas para el puesto, de esta manera se podría mejorar el trabajo en equipo para obtener un usuario satisfecho. Por otro lado, Asencios (2017) estudió similares parámetros obteniendo una correlación positiva moderada ($Rho = 0.642, p = 0.000$), muy similar a lo referenciado por el presente trabajo, concluyendo que el personal tuvo un desempeño moderado debido a que la unidad de gestión del talento no pudo realizar los roles asignados, siendo todo ello traducido en ciertas falencias de acción de los involucrados.

Para la primera hipótesis específica el valor del Rho Spearman de ,426 ($p=0.000<0.05$) indicó que existió correlación positiva baja entre las variables admisión de personas concluyéndose que ocurrió una vinculación entre las variables manifestadas en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima. Dichos resultados guardan semejanza con los expuestos por Ayapi (2017), Universidad de Huánuco, quien ha estudiado a la Municipalidad Distrital de Monzón en el marco de las normas presupuestales que establece el Gobierno y ha desarrollado un sistema de participación en su proceso presupuestario que no solo incluye la participación de la población, sino también de los trabajadores de la misma comuna. La programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal influye significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Monzón 2016, ello

demostrado porque el 88% de trabajadores encuestados sostiene que cuenta con recursos para poder cumplir su labor, permitiendo ello que la misma cantidad porcentual opine respecto a que los recursos son garantía en la ejecución de sus funciones.

Respecto de la segunda hipótesis específica el valor obtenido de coeficiente de Spearman de ,631 ($p=0.000<0.05$) confirmó que si hay un vínculo existente entre aspectos relacionados al desarrollo de personas que labora en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima y la ejecución del presupuesto asignado, aspecto que es percibido de forma positiva media según el estadístico analizado. Dicho referente se asemeja a lo detallado por Gallegos (2017) quien estudió variables similares en el mecanismo de gestión de un hotel, donde pudo establecer que dicho establecimiento en ningún momento realizó un proceso de selección de personal idóneo por lo cual los proceso generaron caos interno y un grado de desorganización considerable. Dicho investigador halló que los empleados eran nulos respecto a alguna posible capacitación y que solo se les había suministrado cierto manual de funciones mas no se les detalló los pormenores de las labores a ejercer y aunado a ello el proceso de gestión del establecimiento carecía de protocolos de evaluación convenientes para poder certificar los procesos. Por otro lado, Yuca (2017) estudió una entidad estatal que trabaja con financiamiento del estado y posee teóricamente mecanismos de gestión adecuados, así como planes operativos definidos; no lograban cumplir con el acometido de la gestión del presupuesto asignado y su ejecución tangible, ya que determinó la existencia de vínculo entre la programación financiera del presupuesto y los mecanismos directivos ejercidos, más la percepción de los involucrados detalló que aún posee ciertas falencias que pueden ser subsanadas si es que se contara con mecanismos de evaluación pertinentes.

Finalmente, para la tercera hipótesis específica el valor obtenido de coeficiente de Spearman de ,559 ($p=0.000<0.05$) confirmó que si hay un vínculo entre aspectos relacionados a la compensación del personal que labora en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima y la ejecución del presupuesto asignado, aspecto que es percibido de forma positiva media según el estadístico analizado. Dicho dato se asemeja a lo validado por Valentín (2017) quien pudo exponer que la influencia en la gestión del talento se involucraba directamente con la eficiencia del personal en una institución de salud, estimando que la percepción de rasgos deficitarios en la misma era producto de mecanismos de gestión deficientes, que involucraban aspectos negativos como falta de empoderamiento, gobierno

deficiente, ejecución presupuestaria con falencias, entre otros aspectos. Todo lo anterior lo conllevó a generar una serie de observaciones tales como que el nivel de desempeño en los diversos estamentos se relacionaba estrechamente con los mecanismos de gestión del talento, validando sus observaciones en base a un 49,69% de la muestra que percibía que era regular dicho proceso en su institución.

V. Conclusiones

Primera

Existe vinculación entre las variables referentes a la gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima 2019, ya que se obtuvo un valor de correlación de ,559 ($p=0.000<0.05$) para Rho Spearman, que confirmó la existencia de una correlación de tipo positiva media entre las variables mencionadas.

Segunda

Existe vinculación entre las variables referentes a la admisión de personas y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima 2019, ya que se obtuvo un valor de correlación de ,426 ($p=0.000<0.05$) para Rho Spearman, que confirmó la existencia de una correlación de tipo positiva media entre las variables mencionadas.

Tercera

Existe vinculación entre las variables referentes al desarrollo de personas y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima 2019, ya que se obtuvo un valor de correlación de ,631 ($p=0.000<0.05$) para Rho Spearman, que confirmó la existencia de una correlación de tipo positiva media entre las variables mencionadas.

Cuarta

Existe vinculación entre las variables referentes a la compensación de personas y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirtepol Lima 2019, ya que se obtuvo un valor de correlación de ,559 ($p=0.000<0.05$) para Rho Spearman, que confirmó la existencia de una correlación de tipo positiva media entre las variables mencionadas.

VI. Recomendaciones

Primera

A los directivos y autoridades considerar la importancia de la situación actual tanto de la Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad, a partir de la percepción de los mismos integrantes y conocer los niveles en los que se encuentra la asociación y complementariedad de estas dos categorías en este contexto; a fin de poder tomar decisiones para mejorar la gestión y los procesos dentro de la institución.

Segunda

A los colegas y trabajadores participar de la gestión del talento humano a partir de sus opiniones y solicitando actividades de integración, a fin de realizar sus actividades de mejor manera y por consiguiente ser más eficientes en la ejecución presupuestal en la Unidad.

Tercera

A los investigadores profundizar estudios sobre estas dos variables dada la necesidad de encontrar de manera real el estado de las mismas en un determinado contexto y la posibilidad de tener mejor elementos de juicio para generar medidas correctivas adecuadas y por consiguiente la mejora de la calidad en cuanto a la gestión administrativa y elevar el estándar de la institución.

Cuarta

A las autoridades de la institución se les recomienda ejecutar mecanismos de gestión pertinentes orientados a las mejoras en cuanto a la gestión del talento humano ya que la presente investigación ha puesto de manifiesto que dicho aspecto se encuentra en un nivel regular. Por lo tanto, el personal requiere de un mejor manejo por parte de los encargados de asuntos relacionados con recursos humanos; si ello fuese efectivo, permitirá un mecanismo de ejecución presupuestal más eficiente y pertinente a las necesidades de todos sus componentes.

VII. Referencias

- Alava & Gomez. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.*
- Asencios. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima 2016 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.*
- Ayapi. (2017). *El proceso presupuestario y la Gestión Publica en la Municipalidad Distrital de Monzón 2016 (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Huánuco Perú.*
- Bernal. (2010). *Metodología de la Investigación, Colombia, Editorial Printed in Colombia.*
- Cardona, Alzate, & Lora. (2018). *Estrategias para la Gestión del talento Humano en las asociaciones de yuqueros adscritas al Colfeyuca en Sucre, Colombia. Rev. investig. desarro. innov. 9(1), 9-18.*
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano, México, Editorial Mc Graw Hill Educación.*
- Dota & Samaniego. (2015). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias: Caso de aplicación cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo, periodo 2014. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca, Cuenca Ecuador.*
- Gallegos. (2017). *Estrategia de Gestión de Talento Humano en el Hotel Mansión Santa Isabella den la ciudad de Riobamba (Tesis de pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba Ecuador.*
- Hernandez. (2014). *Metodología de la Investigación, México, Editorial Mc Graw Hill Educación.*
- La Escuela de Gobierno. (2018).
- Lopez, Díaz, Segredo, & Pomares. (2017). *Evaluación de la Gestión de Talento Humano en Entorno hospitalario cubano.*

- MBA & Educación Educativa. (16 de 01 de 2017). AMERICAECONOMIA.COM. Recuperado el 13 de 05 de 2019, de "Los países que mejor gestionan el talento a nivel global": <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-paises-que-mejor-gestionan-el-talento-nivel-global>
- MEF. (2018). *Proceso Presupuestario del Sector Público 2018*.
- Núñez. (2015). *Evolución Histórica de los presupuestos, México, Editorial CIDE*.
- PCM-PERÚ. (2018). *Decreto Legislativo N° 1440*.
- Rojas. (2004). *El sistema presupuestario en el Perú, Perú, Editorial CEPAL*.
- Rojas. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Saludo Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018*(Tesis de maestría). Universidad Norbert Wiener, Lima Perú.
- Rojas, & Vilchez. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018*” (Tesis de maestría). Universidad Norbert Wiener, Lima Perú.
- Sablich. (2012). *Derecho Financiero, Perú, Editorial Consultores EIRL*.
- School - IMF Bissness. (2016). *10 procesos claves en la gestión del talento*. (U. d. Nebrija, Productor).
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Recuperado el 13 de Mayo de 2019, de <https://gestion.pe/fotogalerias/wef-empresas-aprender-organizaciones-voluntarias-266101>.
- Ley Servir. (2014).
- Storner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2015). *Administración, México, Editorial Prentice Hall Hispanoamérica SA*.
- Tamayo. (2005). *El proceso de la Investigación Científica, México, Editorial LIMUSA SA*.
- Universidad ESAN. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. Recuperado el 13 de Mayo de 2019, de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>

- Valentín. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016 (Tesis de pregrado)*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima Perú.
- Vallejo. (2016). *Gestión del talento Humano, Ecuador, Editorial la Caracola Editores*.
- Vélez. (2017). *Finanzas públicas y modelo de presupuesto basado en resultados y sistema de evaluación del desempeño en las entidades federativas mexicanas (Tesis de pregrado)*. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Yuca. (2017). *La programación presupuestal y su relación con la ejecución financiera de la Dirección Regional Agricultura de Madre de Dios, año 2016 (Tesis de pregrado)*. Universidad Andina del Cusco, Puerto Maldonado Perú.

ANEXOS

Matriz de Consistencia							
Título: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 009-VII DIRECCIÓN TERRITORIAL POLICIAL LIMA, LIMA 2019”							
Autor: KAREN ZADIT LUJAN PIÑAS							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿CUÁL ES LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 009 VII DIRTEPOL LIMA? Problemas Específicos: - ¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal? - ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal? - ¿Cuál es la relación entre la compensación de personas y la ejecución presupuestal?	Objetivo general: DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN LA UE: 009 VII DIRTEPOL LIMA. Objetivos específicos: - Determinar la relación entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal. - Determinar la relación entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal. - Determinar la relación entre la compensación de personas y la ejecución presupuestal.	Hipótesis general: EXISTE RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN LA UE: 009 VII DIRTEPOL LIMA. Hipótesis específicas: - Existe relación entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal. - Existe relación entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal. - Existe relación entre la compensación de personas y la ejecución presupuestal.	Variable 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			- Admisión de personas - Desarrollo de personas. - Compensación de personas.	- Reclutamiento - Selección - Inducción - Capacitación - Perfil de habilidades - Relaciones - Remuneración - Motivación de planes de carrera.	De 1 hasta 6 De 7 hasta 12 De 13 hasta 16	Cuestionario de encuesta.	Eficiente (158 – 215) Regular (100 – 157) Deficiente (42 – 99)
			Variable 2: EJECUCIÓN PRESUPUESTAL			Dimensiones	Indicadores
			- Programación - Formulación - Aprobación - Ejecución - Evaluación y control	- Estimación de ingresos. - Previsión del gasto. - Metas presupuestales. - Formulación de los gastos. - Presupuesto Institucional Aprobado – PIA. - Ejecución de ingresos y gastos. - Calendarios de compromisos. - Evaluación de variaciones físicas y financieras.	De 17 hasta 21 De 22 hasta 26 De 27 hasta 31 De 32 hasta 36 De 37 hasta 43	Cuestionario de encuesta.	Eficiente (158 – 215) Regular (100 – 157) Deficiente (42 – 99)
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Descriptivo - Correlacional. Diseño: No experimental. Método: Hipotético - deductivo.	Población: Los trabajadores de la UE N° 009-VII DIRTEPOL LIMA. Tipo de muestreo: Aleatorio simple. Tamaño de muestra: Aproximadamente 70 personas.	Variable 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Técnicas: recolección de datos Instrumentos: encuesta Autor: Lujan Piñas Karen Año: 2019 Monitoreo: 10 min Ámbito de Aplicación: UE: 009 VII Dirección Territorial Policial Lima. Forma de Administración: Cuestionario Variable 2: EJECUCIÓN PRESUPUESTAL Técnicas: recolección de datos Instrumentos: encuesta Autor: Lujan Piñas Karen Año: 2019 Monitoreo: 10 min Ámbito de Aplicación: UE: 009 VII Dirección Territorial Policial Lima. Forma de Administración: Cuestionario		DESCRIPTIVA: Para finalizar la investigación descriptiva de la estadística, se demostrará los resultados con gráficos y tablas, para ello se cotejara los niveles de rangos que son deficiente, regular y deficiente; luego de ello se procederá a la constatación de las hipótesis mediante Rho de Spearman, después de ello se comprobará y analizará los resultados del presente estudio. INFERENCIAL: El análisis inferencial se realizó mediante la prueba Chi cuadrado. Su objetivo general del estudio con respecto al mapa de procesos, el flujo de información y el control de procesos fue que la empresa minimice los riesgos en los procesos internos, sus recursos y los eventos externos, otorgando un mejor servicio y seguridad a sus clientes			

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): MG. JUAN ROMELIO MEJIA MONTENEGRO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría** con mención en **Gestión Pública** de la UCV, en la sede **Lima Norte**, promoción **2018**, aula **718B**, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirección Territorial Policial Lima 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Karen Zadić LUJAN PIÑAS
D.N.I: 71341524

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión del Talento Humano

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 412), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que la gestión de talento humano es un procedimiento permanente que pretende mantener a la organización provista del personal indicado, en los puestos convenientes, cuando estos se necesitan.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Admisión de personas

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 415), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que la admisión de personas es el proceso de planificar, reclutar, seleccionar e inducir personal nuevo a una organización. Es desarrollar a un grupo de candidatos para un empleo; acorde con el plan de recursos humanos y las necesidades de la organización. Las organizaciones identifican las cualidades de cada candidato para decidir si lo contrata o no; y por último informan de todos los aspectos importantes de la organización al personal nuevo.

Dimensión 2: Desarrollo de personas

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 428), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que el desarrollo de personas es un proceso de desarrollo de habilidades necesarias en el personal, que tiene como finalidad el mantener y/o mejorar el desempeño laboral de cada persona en la organización.

Dimensión 3: Evaluación de desempeño y remuneración de personas

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 433), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que la compensación de personas es un proceso de recolección de información diaria en cuanto al desenvolvimiento y/o desempeño de la persona en una organización; así como el conocimiento de sus anhelos profesionales y remunerativas.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Admisión de personas	Planificación Reclutamiento Selección Inducción	Del 1 hasta el 6	Eficiente (75 – 80) Regular (69 – 74) Deficiente (63 – 68)
	Capacitación Perfil de habilidades Relaciones	Del 7 hasta el 12	Eficiente (75 – 80) Regular (69 – 74) Deficiente (63 – 68)
Desarrollo de personas	Remuneración Motivación Planes de carrera	Del 13 hasta el 16	Eficiente (75 – 80) Regular (69 – 74) Deficiente (63 – 68)
Evaluación de desempeño y remuneración de personas			

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS							
1	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, reclutan personal nuevo con los conocimientos y habilidades necesarios.	✓		✓		✓		
2	Considera usted, que la designación de un puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del requerimiento del área usuaria.	✓		✓		✓		
3	Considera usted, que los comités que evalúan la admisión de personal son los adecuados y aplican los procedimientos definidos al seleccionar un personal idóneo.	✓		✓		✓		
4	Considera usted, que las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son los adecuados.	✓		✓		✓		
5	Considera usted, que las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales.	✓		✓		✓		
6	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009 - VII DIRTEPOL LIMA se realizan inducciones adecuadas al nuevo personal (puesto de trabajo, funciones, relaciones interpersonales y las expectativas de desarrollo).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted, que el personal administrativo de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento, formación académica y experiencia laboral. (Aptitud)	✓		✓		✓		
8	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA se le capacita continuamente para un buen desempeño laboral y para la obtención de resultados óptimos.	✓		✓		✓		
9	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA las capacitaciones brindadas son las adecuadas para el desarrollo óptimo de las funciones del personal administrativo	✓		✓		✓		
10	Considera usted que las oficinas dependientes del Área de Logística de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, cumplen con sus funciones propias y/o asignadas.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que las funciones del puesto que realiza el personal administrativo de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, lo hace con compromiso y voluntad.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que el personal administrativo de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se encuentra comprometido e identificado con su Institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y REMUNERACIÓN DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera usted que cuenta con un jefe asertivo, que se le capacita de acuerdo a sus necesidades, que se le brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y	✓		✓		✓		

	seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)						
14	Considera usted que cuenta con un jefe que le inspira confianza y que se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva)	✓	✓	✓			
15	Considera usted que su jefe le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para ejecutar sus funciones. (computadora, útiles de escritorio, otros)	✓	✓	✓			
16	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009 -VII DIRTEPOL LIMA, existe reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades (motivación intrínseca)	✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): POUEDE SER APLICADO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JUAN RONELIO MEJIA MONTENEGRO DNI: 09436189

Especialidad del validador: DERECHO EMPRESARIAL

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Ejecución Presupuestal

Núñez (2015), en su ensayo titulado "Evolución Histórica de los presupuestos", explica que la definición de **presupuesto** es una herramienta de proyección que contienen datos cuantitativos y cualitativos, para coadyuvar en el desarrollo de una organización dentro de un determinado periodo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Programación Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la programación presupuestaria es una fase en el cual se asignan presupuestos a cada Pliego Presupuestario, tiene carácter vinculante el primer año. El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Presupuesto Público asigna el presupuesto en función a los ingresos de todas las fuentes de financiamiento, reglas fiscales, prioridades de políticas de gobierno, criterios específicos de programación, entre otros.

Dimensión 2: Formulación Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la formulación es la desagregación del primer año de la Asignación Presupuestaria Multianual en todos los niveles de los clasificadores presupuestales; en esta fase se establece las metas y se señalan las cadenas de gasto y las concernientes fuentes de financiamiento.

Dimensión 3: Aprobación Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la aprobación comprende los créditos presupuestarios aprobados a los pliegos del Gobierno Nacional representativos a los poderes del Estado: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. También comprende la aprobación de los créditos presupuestarios de los pliegos en los niveles de Gobierno Regional y Gobierno Local.

Dimensión 4: Ejecución Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la ejecución se inicia el 1 de enero y culmina el 31 de diciembre de cada año fiscal; en esta etapa se aprecian los ingresos públicos y se atienden las necesidades de gasto, de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en las Leyes Anuales del Presupuesto del Sector Público y sus modificaciones.

Dimensión 5: Evaluación y Control Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la evaluación y ejecución presupuestaria es un análisis sistemático e incesante del desempeño en la gestión del presupuesto y en el logro de los resultados prioritarios y objetivos estratégicos institucionales; tiene el propósito de contribuir a la calidad del gasto público mediante seguimientos y las evaluaciones. Las recomendaciones y conclusiones derivadas de esta herramienta deberán ser consideradas en el proceso presupuestario.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Programación Presupuestaria	Estimación de ingresos. Previsión del gasto.	Del 1 hasta el 5	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Formulación Presupuestaria	Metas presupuestales. Formulación de los gastos.	Del 6 hasta el 10	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Aprobación Presupuestaria	Presupuesto Institucional Aprobado - PIA	Del 11 hasta el 15	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Ejecución Presupuestaria	Ejecución de ingresos y gastos. Calendarios de compromisos.	Del 16 hasta el 20	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Evaluación y Control Presupuestaria	Evaluación de variaciones físicas y financieras	Del 21 hasta el 27	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se realiza una adecuada programación de presupuesto	✓		✓		✓		
2	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se comunica oportunamente la aprobación del POI y PAC al área de abastecimiento	✓		✓		✓		
3	Considera usted que en la programación del presupuesto, se ha previsto los gastos en bienes y servicios de acuerdo a la escala de prioridades según los objetivos de la Institución	✓		✓		✓		
4	Considera usted que las oficinas dependientes del área de logística de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, trabajan en coordinación la ejecución del presupuesto	✓		✓		✓		
5	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA se cumplen con lo establecido en las normas y directrices para la correcta ejecución del presupuesto	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: FORMULACIÓN PRESUPUESTARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera usted que la estructura funcional del presupuesto asignado a la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, refleja los objetivos de la Institución	✓		✓		✓		
7	Considera usted que la Oficina de Programación cumple con elaborar en forma oportuna la aprobación del PAC	✓		✓		✓		
8	Considera usted que todos los procedimientos de selección incluidos en el PAC, se encuentran debidamente certificados	✓		✓		✓		
9	Considera usted que las certificaciones presupuestales se modifican según la necesidad de la Institución	✓		✓		✓		
10	Considera usted que participa en la toma de decisiones para la determinación de las necesidades del presupuesto de la Institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: APROBACIÓN PRESUPUESTARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera usted que los recursos presupuestales asignados por el Tesoro Público son suficientes para atender las necesidades de la Institución	✓		✓		✓		

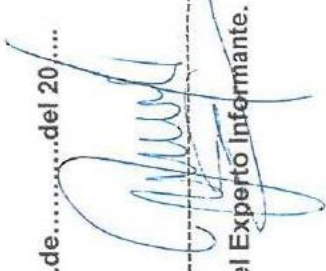
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg:** **JUAN PONCELO MEJIA MONTENEGRO** **DNI:** **09436189**

Especialidad del validador: **DERECHO EMPRESARIAL**

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

.....de.....del 20.....


Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DR. Felipe GUIZADO OSICO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría** con mención en **Gestión Pública** de la UCV, en la sede **Lima Norte**, promoción **2018**, aula **718B**, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirección Territorial Policial Lima 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Karen Zadi LUJAN PIÑAS
D.N.I: 71341524

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión del Talento Humano

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 412), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que la gestión de talento humano es un procedimiento permanente que pretende mantener a la organización provista del personal indicado, en los puestos convenientes, cuando estos se necesitan.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Admisión de personas

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 415), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que la admisión de personas es el proceso de planificar, reclutar, seleccionar e inducir personal nuevo a una organización. Es desarrollar a un grupo de candidatos para un empleo; acorde con el plan de recursos humanos y las necesidades de la organización. Las organizaciones identifican las cualidades de cada candidato para decidir si lo contrata o no; y por último informan de todos los aspectos importantes de la organización al personal nuevo.

Dimensión 2: Desarrollo de personas

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 428), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que el desarrollo de personas es un proceso de desarrollo de habilidades necesarias en el personal, que tiene como finalidad el mantener y/o mejorar el desempeño laboral de cada persona en la organización.

Dimensión 3: Evaluación de desempeño y remuneración de personas

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 433), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que la compensación de personas es un proceso de recolección de información diaria en cuanto al desenvolvimiento y/o desempeño de la persona en una organización; así como el conocimiento de sus anhelos profesionales y remunerativas.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Admisión de personas	Planificación Reclutamiento Selección Inducción	Del 1 hasta el 6	Eficiente (75 – 80) Regular (69 – 74) Deficiente (63 – 68)
	Capacitación Perfil de habilidades Relaciones	Del 7 hasta el 12	Eficiente (75 – 80) Regular (69 – 74) Deficiente (63 – 68)
Desarrollo de personas	Remuneración Motivación Planes de carrera	Del 13 hasta el 16	Eficiente (75 – 80) Regular (69 – 74) Deficiente (63 – 68)
Evaluación de desempeño y remuneración de personas			

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS							
1	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, reclutan personal nuevo con los conocimientos y habilidades necesarios.	✓		✓		✓		
2	Considera usted, que la designación de un puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del requerimiento del área usuaria.	✓		✓		✓		
3	Considera usted, que los comités que evalúan la admisión de personal son los adecuados y aplican los procedimientos definidos al seleccionar un personal idóneo.	✓		✓		✓		
4	Considera usted, que las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son los adecuados.	✓		✓		✓		
5	Considera usted, que las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales.	✓		✓		✓		
6	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009 - VII DIRTEPOL LIMA se realizan inducciones adecuadas al nuevo personal (puesto de trabajo, funciones, relaciones interpersonales y las expectativas de desarrollo).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted, que el personal administrativo de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento, formación académica y experiencia laboral. (Aptitud)	✓		✓		✓		
8	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA se le capacita continuamente para un buen desempeño laboral y para la obtención de resultados óptimos.	✓		✓		✓		
9	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA las capacitaciones brindadas son las adecuadas para el desarrollo óptimo de las funciones del personal administrativo	✓		✓		✓		
10	Considera usted que las oficinas dependientes del Área de Logística de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, cumplen con sus funciones propias y/o asignadas.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que las funciones del puesto que realiza el personal administrativo de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, lo hace con compromiso y voluntad.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que el personal administrativo de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se encuentra comprometido e identificado con su Institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y REMUNERACIÓN DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera usted que cuenta con un jefe asertivo, que se le capacita de acuerdo a sus necesidades, que se le brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y	✓		✓		✓		

	seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)								
14	Considera usted que cuenta con un jefe que le inspira confianza y que se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva)	✓		✓			✓		
15	Considera usted que su jefe le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para ejecutar sus funciones. (computadora, útiles de escritorio, otros)	✓		✓			✓		
16	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009 -VII DIRTEPOL LIMA, existe reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades (motivación intrínseca)	✓		✓			✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Genaro Osorio Felipe DNI: 31169357

Especialidad del validador: Psicólogo Metodólogo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

09 de 11 del 2019

 Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Ejecución Presupuestal

Núñez (2015), en su ensayo titulado "Evolución Histórica de los presupuestos", explica que la definición de **presupuesto** es una herramienta de proyección que contienen datos cuantitativos y cualitativos, para coadyuvar en el desarrollo de una organización dentro de un determinado periodo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Programación Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la programación presupuestaria es una fase en el cual se asignan presupuestos a cada Pliego Presupuestario, tiene carácter vinculante el primer año. El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Presupuesto Público asigna el presupuesto en función a los ingresos de todas las fuentes de financiamiento, reglas fiscales, prioridades de políticas de gobierno, criterios específicos de programación, entre otros.

Dimensión 2: Formulación Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la formulación es la desagregación del primer año de la Asignación Presupuestaria Multianual en todos los niveles de los clasificadores presupuestales; en esta fase se establece las metas y se señalan las cadenas de gasto y las concernientes fuentes de financiamiento.

Dimensión 3: Aprobación Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la aprobación comprende los créditos presupuestarios aprobados a los pliegos del Gobierno Nacional representativos a los poderes del Estado: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. También comprende la aprobación de los créditos presupuestarios de los pliegos en los niveles de Gobierno Regional y Gobierno Local.

Dimensión 4: Ejecución Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la ejecución se inicia el 1 de enero y culmina el 31 de diciembre de cada año fiscal; en esta etapa se aprecian los ingresos públicos y se atienden las necesidades de gasto, de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en las Leyes Anuales del Presupuesto del Sector Público y sus modificaciones.

Dimensión 5: Evaluación y Control Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la evaluación y ejecución presupuestaria es un análisis sistemático e incesante del desempeño en la gestión del presupuesto y en el logro de los resultados prioritarios y objetivos estratégicos institucionales; tiene el propósito de contribuir a la calidad del gasto público mediante seguimientos y las evaluaciones. Las recomendaciones y conclusiones derivadas de esta herramienta deberán ser consideradas en el proceso presupuestario.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Programación Presupuestaria	Estimación de ingresos. Previsión del gasto.	Del 1 hasta el 5	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Formulación Presupuestaria	Metas presupuestales. Formulación de los gastos.	Del 6 hasta el 10	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Aprobación Presupuestaria	Presupuesto Institucional Aprobado - PIA	Del 11 hasta el 15	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Ejecución Presupuestaria	Ejecución de ingresos y gastos. Calendarios de compromisos.	Del 16 hasta el 20	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Evaluación y Control Presupuestaria	Evaluación de variaciones físicas y financieras	Del 21 hasta el 27	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA							
1	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se realiza una adecuada programación de presupuesto	✓		✓		✓		
2	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se comunica oportunamente la aprobación del POI y PAC al área de abastecimiento	✓		✓		✓		
3	Considera usted que en la programación del presupuesto, se ha previsto los gastos en bienes y servicios de acuerdo a la escala de prioridades según los objetivos de la Institución	✓		✓		✓		
4	Considera usted que las oficinas dependientes del área de logística de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, trabajan en coordinación la ejecución del presupuesto	✓		✓		✓		
5	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA se cumplen con lo establecido en las normas y directrices para la correcta ejecución del presupuesto	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: FORMULACIÓN PRESUPUESTARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera usted que la estructura funcional del presupuesto asignado a la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, refleja los objetivos de la Institución	✓		✓		✓		
7	Considera usted que la Oficina de Programación cumple con elaborar en forma oportuna la aprobación del PAC	✓		✓		✓		
8	Considera usted que todos los procedimientos de selección incluidos en el PAC, se encuentran debidamente certificados	✓		✓		✓		
9	Considera usted que las certificaciones presupuestales se modifican según la necesidad de la Institución	✓		✓		✓		
10	Considera usted que participa en la toma de decisiones para la determinación de las necesidades del presupuesto de la Institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: APROBACIÓN PRESUPUESTARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera usted que los recursos presupuestales asignados por el Tesoro Público son suficientes para atender las necesidades de la Institución	✓		✓		✓		

12	Considera usted que los recursos de proyectos de inversión son certificados y aprobados adecuadamente	✓					✓			
13	Considera usted que la Sección de Procesos de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, cumple oportunamente y adecuadamente con la ejecución del PAC aprobado	✓					✓			
14	Considera usted que el devengado mide el porcentaje de ejecución del gasto en la Entidad	✓					✓			
15	Considera usted que se cumple con devengar oportunamente los bienes y servicios ejecutados y que dentro de las fechas programadas se paga a los proveedores	✓					✓			
	DIMENSIÓN 4: EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera usted que los gastos van de acuerdo a los créditos presupuestales asignados a la Institución	✓					✓			
17	Considera usted que los compromisos de la institución se efectúan en base a los créditos presupuestarios aprobados y a la programación de compromiso anual (PCA)	✓					✓			
18	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA le informan con relación al inicio y culminación de la ejecución presupuestal del correspondiente Año Fiscal	✓					✓			
19	Considera usted que las modificaciones presupuestarias en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA permiten el cumplimiento de las metas, de acuerdo a la oportunidad de su ejecución y según su priorización	✓					✓			
20	Considera usted que las modificaciones presupuestarias se realizan a solicitud del Departamento de Presupuesto de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA	✓					✓			
	DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN Y CONTROL PRESUPUESTARIA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Considera usted que participa en la evaluación física y presupuestal de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA	✓					✓			
22	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA se realiza el análisis de las evaluaciones trimestrales de las metas físicas y financieros	✓					✓			
23	Considera usted que el avance de la ejecución presupuestal esta en relación al avance físico	✓					✓			
24	Considera usted que el nivel de eficiencia y eficacia logrado según el POI, concuerda con la ejecución presupuestaria.	✓					✓			
25	Considera usted que la eficacia de la ejecución presupuestaria, guarda relación con el cumplimiento de metas de la Entidad	✓					✓			
26	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA se adoptan medidas correctivas a fin de mejorar la gestión presupuestaria institucional	✓					✓			
27	Considera usted que las recomendaciones emitidas en los diferentes informes de evaluación, son atendidas por las áreas involucradas	✓					✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DR. JOSÉ MERCEDES VALQUI OXOLON.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría** con mención en **Gestión Pública** de la UCV, en la sede **Lima Norte**, promoción **2018**, aula **718B**, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

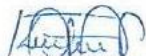
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirección Territorial Policial Lima 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Karen Zadit LUJAN PIÑAS
D.N.I: 71341524

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión del Talento Humano

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 412), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que la gestión de talento humano es un procedimiento permanente que pretende mantener a la organización provista del personal indicado, en los puestos convenientes, cuando estos se necesitan.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Admisión de personas

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 415), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que la admisión de personas es el proceso de planificar, reclutar, seleccionar e inducir personal nuevo a una organización. Es desarrollar a un grupo de candidatos para un empleo; acorde con el plan de recursos humanos y las necesidades de la organización. Las organizaciones identifican las cualidades de cada candidato para decidir si lo contrata o no; y por último informan de todos los aspectos importantes de la organización al personal nuevo.

Dimensión 2: Desarrollo de personas

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 428), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que el desarrollo de personas es un proceso de desarrollo de habilidades necesarias en el personal, que tiene como finalidad el mantener y/o mejorar el desempeño laboral de cada persona en la organización.

Dimensión 3: Evaluación de desempeño y remuneración de personas

James F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr (2015, p. 433), en su libro titulado "Administración Octava Edición", señala que la compensación de personas es un proceso de recolección de información diaria en cuanto al desenvolvimiento y/o desempeño de la persona en una organización; así como el conocimiento de sus anhelos profesionales y remunerativas.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Admisión de personas	Planificación Reclutamiento Selección Inducción	Del 1 hasta el 6	Eficiente (75 – 80) Regular (69 – 74) Deficiente (63 – 68)
Desarrollo de personas	Capacitación Perfil de habilidades Relaciones	Del 7 hasta el 12	Eficiente (75 – 80) Regular (69 – 74) Deficiente (63 – 68)
Evaluación de desempeño y remuneración de personas	Remuneración Motivación Planes de carrera	Del 13 hasta el 16	Eficiente (75 – 80) Regular (69 – 74) Deficiente (63 – 68)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS							
1	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, reclutan personal nuevo con los conocimientos y habilidades necesarios.	✓		✓		✓		
2	Considera usted, que la designación de un puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del requerimiento del área usuaria.	✓		✓		✓		
3	Considera usted, que los comités que evalúan la admisión de personal son los adecuados y aplican los procedimientos definidos al seleccionar un personal idóneo.	✓		✓		✓		
4	Considera usted, que las pruebas de conocimiento y las psicológicas aplicadas para la selección del nuevo personal son los adecuados.	✓		✓		✓		
5	Considera usted, que las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales.	✓		✓		✓		
6	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009 - VII DIRTEPOL LIMA se realizan inducciones adecuadas al nuevo personal (puesto de trabajo, funciones, relaciones interpersonales y las expectativas de desarrollo).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PERSONAS							
7	Considera usted, que el personal administrativo de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento, formación académica y experiencia laboral. (Aptitud)	✓		✓		✓		
8	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA se le capacita continuamente para un buen desempeño laboral y para la obtención de resultados óptimos.	✓		✓		✓		
9	Considera usted, que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA las capacitaciones brindadas son las adecuadas para el desarrollo óptimo de las funciones del personal administrativo	✓		✓		✓		
10	Considera usted que las oficinas dependientes del Área de Logística de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, cumplen con sus funciones propias y/o asignadas.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que las funciones del puesto que realiza el personal administrativo de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, lo hace con compromiso y voluntad.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que el personal administrativo de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se encuentra comprometido e identificado con su Institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y REMUNERACIÓN DE PERSONAS							
13	Considera usted que cuenta con un jefe asertivo, que se le capacita de acuerdo a sus necesidades, que se le brinda buenas condiciones laborales de espacio físico, funciones pertinentes y conocimiento de normas y	✓		✓		✓		

	seguridad en el trabajo (motivación extrínseca)						
14	Considera usted que cuenta con un jefe que le inspira confianza y que se comunica de manera adecuada (comunicación asertiva)	✓	✓	✓			
15	Considera usted que su jefe le proporciona las herramientas de trabajo adecuadas para ejecutar sus funciones. (computadora, útiles de escritorio, otros)	✓	✓	✓			
16	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009 -VII DIRTEPOL LIMA, existe reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades (motivación intrínseca)	✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicados el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: José Calqui Ovalón DNI: 10743599

Especialidad del validador: Dr en Educación - Temática

.....de.....del 2019..



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Ejecución Presupuestal

Núñez (2015), en su ensayo titulado "Evolución Histórica de los presupuestos", explica que la definición de **presupuesto** es una herramienta de proyección que contienen datos cuantitativos y cualitativos, para coadyuvar en el desarrollo de una organización dentro de un determinado periodo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Programación Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la programación presupuestaria es una fase en el cual se asignan presupuestos a cada Pliego Presupuestario, tiene carácter vinculante el primer año. El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Presupuesto Público asigna el presupuesto en función a los ingresos de todas las fuentes de financiamiento, reglas fiscales, prioridades de políticas de gobierno, criterios específicos de programación, entre otros.

Dimensión 2: Formulación Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la formulación es la desagregación del primer año de la Asignación Presupuestaria Multianual en todos los niveles de los clasificadores presupuestales; en esta fase se establece las metas y se señalan las cadenas de gasto y las concernientes fuentes de financiamiento.

Dimensión 3: Aprobación Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la aprobación comprende los créditos presupuestarios aprobados a los pliegos del Gobierno Nacional representativos a los poderes del Estado: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. También comprende la aprobación de los créditos presupuestarios de los pliegos en los niveles de Gobierno Regional y Gobierno Local.

Dimensión 4: Ejecución Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la ejecución se inicia el 1 de enero y culmina el 31 de diciembre de cada año fiscal; en esta etapa se aprecian los ingresos públicos y se atienden las necesidades de gasto, de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en las Leyes Anuales del Presupuesto del Sector Público y sus modificaciones.

Dimensión 5: Evaluación y Control Presupuestaria

En el **Decreto Legislativo N° 1440 (2018)**, señala que la evaluación y ejecución presupuestaria es un análisis sistemático e incesante del desempeño en la gestión del presupuesto y en el logro de los resultados prioritarios y objetivos estratégicos institucionales; tiene el propósito de contribuir a la calidad del gasto público mediante seguimientos y la evaluaciones. Las recomendaciones y conclusiones derivadas de esta herramienta deberán ser consideradas en el proceso presupuestario.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Programación Presupuestaria	Estimación de ingresos. Previsión del gasto.	Del 1 hasta el 5	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Formulación Presupuestaria	Metas presupuestales. Formulación de los gastos.	Del 6 hasta el 10	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Aprobación Presupuestaria	Presupuesto Institucional Aprobado - PIA	Del 11 hasta el 15	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Ejecución Presupuestaria	Ejecución de ingresos y gastos. Calendarios de compromisos.	Del 16 hasta el 20	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)
Evaluación y Control Presupuestaria	Evaluación de variaciones físicas y financieras	Del 21 hasta el 27	Eficiente (126 – 135) Regular (116 – 125) Deficiente (106 – 115)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se realiza una adecuada programación de presupuesto	✓		✓		✓		
2	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, se comunica oportunamente la aprobación del POI y PAC al área de abastecimiento	✓		✓		✓		
3	Considera usted que en la programación del presupuesto, se ha previsto los gastos en bienes y servicios de acuerdo a la escala de prioridades según los objetivos de la Institución	✓		✓		✓		
4	Considera usted que las oficinas dependientes del área de logística de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, trabajan en coordinación la ejecución del presupuesto	✓		✓		✓		
5	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA se cumplen con lo establecido en las normas y directrices para la correcta ejecución del presupuesto	✓		✓		✓		
6	DIMENSIÓN 2: FORMULACIÓN PRESUPUESTARIA Considera usted que la estructura funcional del presupuesto asignado a la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, refleja los objetivos de la Institución	✓		✓		✓		
7	Considera usted que la Oficina de Programación cumple con elaborar en forma oportuna la aprobación del PAC	✓		✓		✓		
8	Considera usted que todos los procedimientos de selección incluidos en el PAC, se encuentran debidamente certificados	✓		✓		✓		
9	Considera usted que las certificaciones presupuestales se modifican según la necesidad de la Institución	✓		✓		✓		
10	Considera usted que participa en la toma de decisiones para la determinación de las necesidades del presupuesto de la Institución	✓		✓		✓		
11	DIMENSIÓN 3: APROBACIÓN PRESUPUESTARIA Considera usted que los recursos presupuestales asignados por el Tesoro Público son suficientes para atender las necesidades de la Institución	✓		✓		✓		

12	Considera usted que los recursos de proyectos de inversión son certificados y aprobados adecuadamente	✓			✓			✓	
13	Considera usted que la Sección de Procesos de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA, cumple oportunamente y adecuadamente con la ejecución del PAC aprobado	✓			✓			✓	
14	Considera usted que el devengado mide el porcentaje de ejecución del gasto en la Entidad	✓			✓			✓	
15	Considera usted que se cumple con devengar oportunamente los bienes y servicios ejecutados y que dentro de las fechas programadas se paga a los proveedores	✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 4: EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
16	Considera usted que los gastos van de acuerdo a los créditos presupuestales asignados a la Institución	✓		✓				✓	
17	Considera usted que los compromisos de la institución se efectúan en base a los créditos presupuestarios aprobados y a la programación de compromiso anual (PCA)	✓		✓				✓	
18	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA le informan con relación al inicio y culminación de la ejecución presupuestal del correspondiente Año Fiscal	✓		✓				✓	
19	Considera usted que las modificaciones presupuestarias en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA permiten el cumplimiento de las metas, de acuerdo a la oportunidad de su ejecución y según su priorización	✓		✓				✓	
20	Considera usted que las modificaciones presupuestarias se realizan a solicitud del Departamento de Presupuesto de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA	✓		✓				✓	
	DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN Y CONTROL PRESUPUESTARIA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
21	Considera usted que participa en la evaluación física y presupuestal de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA	✓		✓				✓	
22	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA se realiza el análisis de las evaluaciones trimestrales de las metas físicas y financieros	✓		✓				✓	
23	Considera usted que el avance de la ejecución presupuestal esta en relación al avance físico	✓		✓				✓	
24	Considera usted que el nivel de eficiencia y eficacia logrado según el POI, concuerda con la ejecución presupuestaria.	✓		✓				✓	
25	Considera usted que la eficacia de la ejecución presupuestaria, guarda relación con el cumplimiento de metas de la Entidad	✓		✓				✓	
26	Considera usted que en la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA se adoptan medidas correctivas a fin de mejorar la gestión presupuestaria institucional	✓		✓				✓	
27	Considera usted que las recomendaciones emitidas en los diferentes informes de evaluación, son atendidas por las áreas involucradas	✓		✓				✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicado el INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *José Valqui Osorio* DNI: *10.742.897*
Especialidad del validador: *Dr. en Educación*

...*09*...de...*11*...del 20*21*

[Firma]

Firma del Experto Informante.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



CONSTANCIA DE CUMPLIMIENTO DE ENCUESTA

El que suscribe, en representación de la Unidad Ejecutora: 009-VII DIRTEPOL LIMA (Región Policial Lima), del Pliego Ministerio del Interior.

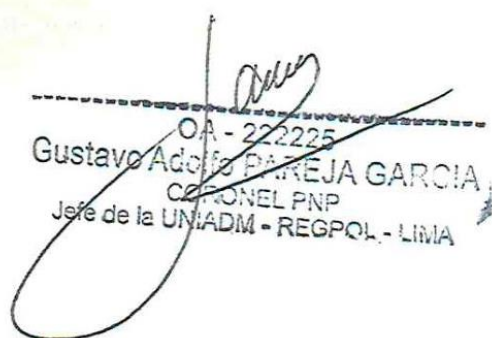
Hace constar:

Que la Srta. Karen Zadit LUJAN PIÑAS, identificada con DNI N° 71341524, operadora de procesos de la Sección de Procesos - Departamento de Abastecimiento del Área de Logística de la Región Policial Lima; ha cumplido en realizar las encuestas del proyecto de Tesis "Gestión del Talento Humano y Ejecución Presupuestal en la Unidad Ejecutora: 009 - VII Dirección Territorial Policial Lima, Lima 2019"

Los instrumentos se aplicaron mediante una encuesta sobre las variables Gestión del Talento Humano y Ejecución Presupuestal a 60 profesionales y/o técnicos del Área de Logística de la Región Policial Lima, durante el periodo del 18 al 26 de noviembre del presente año.

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Lima, 28 de noviembre del 2019


OA - 222225
Gustavo Adolfo PAREJA GARCIA
CORONEL PNP
Jefe de la UNIADM - REGPOL - LIMA

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Felipe GUIZADO OSCCO, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

Constato que la tesis titulada “**Gestión del Talento Humano y Ejecución Presupuestal en la Unidad Ejecutora: 009 – VII Dirección Territorial Policial Lima, Lima 2019**” de la estudiante **Karen Zadit LUJAN PIÑAS**, tienen un índice de similitud del 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de enero del 2020.



Felipe GUIZADO OSCCO
Asesor de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII
Dirección Territorial Policial Lima, Lima 2019.

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

AUTORA:

Lic. Karen Zaidit Lujan Piñas (ORCID: 0000-0001-8373-1877)

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Modernización del Estado

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	8 %
3	Entregado a Universidad...	1 %
4	distancia.uch.edu.pe	<1 %
5	Entregado a Universidad...	<1 %
6	Entregado a Universidad...	<1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %
8	repositorio.uvriener.edu...	<1 %





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

KAREN ZADIT LUTAN PIÑAS

INFORME TITULADO:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EJECUCION PRESUPUESTAL EN LA
UNIDAD EJECUTORA 009-VU DIRTEPOL LIMA, LIMA 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 19 DE ENERO DEL 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORIA



[Firma manuscrita]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

LUJAN PIÑAS KAREN ZADIT

D.N.I. : 71341524

Domicilio : CC. H.H. CARLOS WETO FERNANDINI, PSTE "C" 130 - LOS OLIVOS.

Teléfono : Fijo : Móvil: 915067632

E-mail : baypasokl@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[x] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRIA

Mención : GESTION PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LUJAN PIÑAS KAREN ZADIT.

Título de la tesis:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EJECUCION PRESUPUESTAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 009 - VII DIRECCIÓN TERRITORIAL POLICIAL LIMA, LIMA 2019.

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 29 FEB 2020