



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y su influencia en la ejecución
presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Leiva Llerena, Sheila (orcid.org/0000-0003-0694-454X)

ASESORES:

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

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

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Al Altísimo por darme salud y sabiduría

A mi familia en especial a mi hija Thais
Fernanda por ser motivación en mi formación
profesional.

Sheila

AGRADECIMIENTO

A la universidad por darme la oportunidad de fortalecer mi situación profesional.

A los trabajadores del Gobierno Regional por su colaboración.

Sheila



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **GODOY CASO JUAN**, docente de la **ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE**, asesor de Tesis Completa titulada: **"Gestión del talento humano y su influencia en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022"**, cuyo autor es **LEIVA LLERENA SHEILA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **18.00%**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 08- 01-2024 11:04:05

Código documento Trilce: TRI - 0070250



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEIVA LLERENA SHEILA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y su influencia en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SHEILA LEIVA LLERENA DNI: 43740941 ORCID: 0000-0003-0894-454X	Firmado electrónicamente por: SHLEIVALL el 03-12-2023 15:24:38

Código documento Trilce: TRI - 0070200

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimiento	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultados de la gestión del talento humano y sus dimensiones	15
Tabla 2	Resultados de la ejecución presupuestal y sus dimensiones	16
Tabla 3	<i>Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis general.</i>	17
Tabla 4	<i>Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 1.</i>	17
Tabla 5	<i>Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 2.</i>	18
Tabla 6	<i>Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 3.</i>	18

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultados de la gestión del talento humano y sus dimensiones	15
Figura 2	Resultados de la ejecución presupuestal y sus dimensiones	16

RESUMEN

La investigación consideró como objetivo general determinar la influencia de la gestión del talento humano en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022. A nivel metodológico el estudio correspondió al tipo básico, de nivel correlacional causal y el diseño fue no experimental, se tuvo en cuenta una población de 120 trabajadores, de los cuales se realizó el cálculo muestral de 92 colaboradores. De igual forma para recoger la información se tuvo en cuenta a la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, debidamente validado por expertos y por una prueba de confiabilidad estadística, los cuales garantizaron que el instrumento fue viable y confiable para su aplicación. Los resultados que se obtuvieron, a nivel descriptivo evidenciaron que el 51,1% indica que casi siempre se gestiona el talento humano, además un 48,9% precisa que casi siempre se realiza la ejecución presupuestal a nivel institucional. De los resultados se concluye que la gestión del talento humano tiene una moderada influencia sobre la ejecución presupuestal, según Nagelkerke la influencia ejercida es en un 51,5%.

Palabras clave: Gestión del talento humano, ejecución presupuestal, conocimiento, devengado.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the influence of human talent management on the budget execution of the Regional Government of Apurímac, 2022. At the methodological level, the study corresponded to the basic type, causal correlational level and the design was non-experimental, it was taking into account a population of 120 workers, of which the sample calculation of 92 collaborators was carried out. Likewise, to collect the information, the survey was taken into account as a technique and the questionnaire as an instrument, duly validated by experts and by a statistical reliability test, which guaranteed that the instrument was viable and reliable for its application. The results obtained, at a descriptive level, showed that 51.1% indicate that human talent is almost always managed, and 48.9% indicate that budget execution is almost always carried out at the institutional level. From the results, it is concluded that human talent management has a moderate influence on budget execution; according to Nagelkerke, the influence exerted is 51.5%.

Keywords: Human talent management, budget execution, knowledge, accrual.

I. INTRODUCCIÓN

Las diferentes instituciones públicas en el mundo dependen mucho de su personal que se encarga de administrar y gestionar sus instituciones públicas, principalmente en los países desarrollados, donde se cumplen de manera estricta las normas establecidas. Sin embargo, Vezga (2020) manifiesta que gestionar el recurso humano implica trabajo arduo, porque a la fecha se muestran débiles estos procesos debido a la modernización que viene surgiendo cuando se tiene que cumplir el objetivo y la meta prevista en una institución. De igual forma sobre este mismo problema, Zambrano et al. (2018) manifiestan que en las instituciones públicas se perciben conflictos, si el personal seleccionado no es el idóneo que pueda brindar calidad en el servicio, generando de esta forma mucha desconfianza, descontento e inseguridad.

Es importante señalar que, según Gómez (2019), en Colombia, menor del 10% de los organismos públicos cuentan con estrategias adecuadas para gestionar al personal y la prestación de servicios apropiados. Cherif (2020) precisa que no obstante, las instituciones públicas, de manera irregular, eligen a personas para asignarles responsabilidades, pero en este proceso influyen aspectos personales y de grupos políticos. Huang (2022) indica que la carencia de calidad en la gestión presupuestaria significa que el personal no siempre es el más idóneo, lo que genera riesgos para la institución debido al escaso interés en cumplir funciones, ineficiencia en el servicio y mal manejo de los recursos económicos. En la investigación llevada a cabo por Restrepo y Arias (2019) en una ciudad colombiana sobre los problemas relacionados con el talento humano, se destaca cómo las organizaciones experimentan cambios debido a la implementación de software que mejora el administrar recursos humanos.

En el Perú, el problema de gestionar el talento humano, también constituye un problema debido a la coyuntura política y social que se viene viviendo, esto se da porque los responsables de administrar la institución pública de acuerdo al encargo de los gobiernos de turno, en muchos casos no cumplen con el perfil que se exige para asumir esta responsabilidad (Mintra, 2018). Además, se menciona que la gestión del recurso humano implica que la tasa de movimiento del personal se limite a solo un 16,5%. Esto se indica por el hecho de que los profesionales, al no ser promocionados de acuerdo con su capacidad, tienden a abandonar la organización en busca de otras oportunidades laborales con

mayores expectativas. Jaúregui (2019) indica que dada la importante rotación del talento humano con la que se encuentran, uno de los próximos problemas de muchas instituciones en todo el Perú es la gestión eficaz. La falta de comunicarse a nivel de dirección, los responsables y el resto del equipo, así como una cultura de valores descoordinada, son las causas de este problema. Según Ipsos, se identificó el porcentaje de movimiento de personal en el Perú fue de 15 %, sin tomar en cuenta a trabajadores eventuales. Sin embargo, a la fecha, se observó que el 91 % de organismos públicos rotan a su personal en un porcentaje inferior al 10%.

En Apurímac, principalmente en el gobierno Regional, actualmente gestionar talento humano, constituye un fuerte problema, porque en muchos casos no se encuentra al personal idóneo para que pueda cumplir con el perfil correspondiente, principalmente en el tema de manejo presupuestal, esto retrasa el trabajo fluido que se tiene que realizar para que los procesos presupuestales se cumplan según lo establecido en su planificación estratégica. Lamentablemente se recurre a la captación de personal en base a criterios políticos y de grupos que manejan la gestión institucional. Esta preocupación hizo que se formule la idea de investigación respecto a gestionar el talento humano y su repercusión en la ejecución presupuestal de la institución.

Se formularon los problemas correspondientes. El general, ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022?; de igual forma se tienen los específicos: Cómo influye la gestión del talento humano en: 1) el compromiso 2) el devengado 3) el girado y pagado de la ejecución presupuestal del GORE Apurímac, 2022?.

El estudio que se busca desarrollar, es de relevancia porque brindará información teórica a los involucrados, nutrirá con teorías extraídos de artículos científicos, investigaciones o textos y permitirá comprender las variables de estudio. De igual forma a nivel práctico, la información sistematizada, buscara analizar y comprender los hechos reales de la institución en material presupuestal y talento humano. A nivel metodológico será de importancia, porque su aporte estará centrado en servir como antecedente para otros similares.

La investigación, busca lograr objetivos previstos, el objetivo general, determinar la influencia de la gestión del talento humano en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022. Así mismo los objetivos específicos: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en 1) el

compromiso 2) el devengado 3) el girado y pagado de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.

De igual forma se consideran las hipótesis de la investigación para poder contrastar los resultados, la hipótesis general, la gestión del talento humano influye de manera significativa en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022. Las hipótesis específicas: La gestión del talento humano influye en el 1) compromiso 2) devengado 3) en el girado y pagado de la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación que se pretende desarrollar se respaldará en investigaciones internacionales y nacionales, similares al que se va a desarrollar. A nivel internacional, se tiene a Salas (2022) realizó el estudio, ejecución presupuestal y desarrollo social del Distrito de Turbo, Antioquia. En el objetivo buscó relacionar las variables. Corresponde a un estudio descriptivo y relacional, se utilizó una metodología deductiva, la población estuvo compuesto por 200 participantes, de los cuales se consideró a 40 para la muestra, se recogió la información con un cuestionario. De los resultados se determinó que la relación es directa y significativa y se concluye que a nivel que mejora la ejecución presupuestal, mejora también el desarrollo social, principalmente en su recurso humano.

Jara et al. (2018) sobre gestionar el personal como elemento de mejorar el trabajo en el sector público y desempeño laboral, busca determinar la relación entre los temas. Fue un estudio descriptivo relacional de corte transversal y correspondió a un no experimental. Se utilizaron cuestionarios para recoger la información pertinente y ser procesados estadísticamente. En los resultados se halló un p-valor $0,000 < 0,05$ que permitió descartar la hipótesis nula y concluir que efectivamente existe una relación positiva y precisa que cuanto mayor importancia se le da al talento humano, mejor será el administrar los recursos de la institución pública.

Ramírez et al. (2021) llevó a cabo un estudio titulado "Gestión del Talento Humano" en Chile, con el objetivo de examinar la relación entre el talento humano y el enfoque estratégico de una institución. Metodológicamente, se trató de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, con un diseño no experimental y enfoque transversal. Se empleó un cuestionario y la muestra consistió en 55 gerentes. Los resultados indicaron que existe una relación moderada, y al describir los hallazgos, se evidenciaron diferencias significativas en cada dimensión del enfoque estratégico, especialmente en los aspectos financiero y organizacional. El valor de significancia obtenido fue de 0,000, siendo menor que 0,05, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula.

Lema (2022) examinó la relación entre los temas en estudio. La investigación se clasificó como no experimental, de alcance correlacional y con un esquema transversal y de descripción. La obtención de datos se realizó a través del cuestionario administrado a 30 colaboradores. Los resultados revelan una correlación existente ($r=0,823$). Se deriva que la relación fue directa con el rendimiento laboral a nivel de la entidad, con el fin de hacer mejoras el desempeño en las fases clave como la planificación, programación, control y seguimiento.

Patel (2019) en su investigación gasto en la institución del Estado y el desarrollo de recursos humanos en la India: un análisis empírico. Buscó la influencia entre los temas de estudio. Corresponde al estudio explicativo, de diseño no experimental y con alcance descriptivo. Los datos se recogieron de fuentes confiables del ministerio a través de fichas y de un test. Los resultados orientaron a concluir que en la investigación se muestra la influencia del gasto público en la mejora del potencial humano en la India. Además se demostró a partir del $p=0,000<0,05$.

A nivel nacional se tienen también investigaciones que fortalecen el estudio que se pretende llevar a cabo, por ejemplo, Luján (2019) en su estudio, el objetivo fue establecer relaciones entre las variables. Se empleó el método hipotético-deductivo, siendo la investigación de naturaleza básica, correlacional y que no hizo experimentos. La muestra fue de 70 personas y respondieron al cuestionario. Los datos finales indican que hay relación moderada con la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal, con un valor de $Roh = 0,559$.

Venancino (2019) en su estudio acerca de la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho y Huancavelica, el propósito fue establecer relaciones entre ambas variables. El diseño de la investigación se cataloga como descriptivo correlacional, con una muestra compuesta por 50 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados indican que el rendimiento se califica como deficiente en un 36%, mientras que el 64.0% lo describe como regular. La conclusión extraída es que existe una correlación moderada entre las variables de estudio, con un valor de $\rho=0.491$ y un $p_valor=0.000<\alpha (0.05)$.

Rojas et al. (2018) En el estudio se buscó establecer la relación entre la calidad del recurso humano y el manejo del gasto. Este trabajo se enmarca como una investigación básica de nivel correlacional, con una muestra compuesta por 62 gestores. Los valores encontrados precisan que sí hay correlación ($r=0,456$). -se concluye que los recursos humanos poseen competencias adecuadas, pero carecen de motivación y conciencia para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente, lo cual afecta de manera significativa la ejecución del gasto de inversión pública.

Venegas (2019) llevó a cabo el estudio gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en un centro de salud de Ayacucho. En el objetivo buscó relacionar a las variables. El estudio corresponde al nivel correlacional, considerado un estudio que no hace experimentos, con enfoque cuantitativo y que efectúa descripciones; se consideró una muestra de 70 trabajadores quienes respondieron al cuestionario. Los resultados precisan que es moderada la gestión del talento humano en un 56% y la ejecución de presupuestos también es considerado como moderada en un 60%. Se concluye que la influencia es moderada al 49,1% donde su p-valor fue de $0,000 < 0,05$ confirmando su hipótesis.

Linarez (2020), realizó una investigación sobre la administración del talento personal y el ejecutar presupuestos en una entidad pública, con el propósito de analizar la relación entre ambas áreas. El estudio fue básico, con un proceso de cuantificar datos y no hace experimentos, pero si correlaciona las variables. Se tomó en cuenta a 95 empleados para aplicar el cuestionario. Los resultados indicaron una correlación moderada de 0.465, rechazando la hipótesis nula porque el "p" fue 0.000, siendo menos que 0.05.

La solidez de este estudio se basa en el fundamento teórico-conceptual de las variables y dimensiones abordadas. En cuanto a la variable de gestionar el personal, se encuentran diversas definiciones. Por ejemplo, según Ramírez (2019), se define como una perspectiva estratégica e integral centrada en reclutar, desarrollar, retener y potenciar el potencial de los colaboradores dentro de una empresa. De manera similar, Gallardo (2020) sostiene que implica establecer políticas y prácticas que faciliten la convocatoria y permanencia de los profesionales más destacados, al mismo tiempo que fomenta su crecimiento y progreso en sus carreras. Del mismo modo, Khoreva (2020) manifiesta que implica crear un ambiente laboral propicio que fomente la motivación, el compromiso y un rendimiento óptimo por parte de los empleados. El objetivo principal fue optimizar

el capital humano de la organización, reconociendo que el talento y las capacidades de las personas son fundamentales para alcanzar el éxito a largo plazo. El estudio de gestionar el recurso humano implica tener en cuenta las dimensiones conocimiento, habilidad, motivación y la aptitud (García et al., 2020).

Sobre la dimensión conocimiento en el proceso de gestión del talento humano, Alcivar et al. (2020) hace referencia a la recopilación de datos, conocimientos adquiridos y competencias que una persona ha desarrollado en el campo de recursos humanos, abarcando la comprensión de procedimientos como la contratación, elección de personal, formación, supervisión del rendimiento y dinámicas laborales, entre otros aspectos vinculados a la administración de empleados en una entidad. Abdullah (2019) indica que el nivel de conocimiento del personal es determinante para que pueda cumplir sus responsabilidades y los objetivos y metas previstas a nivel institucional.

Sobre la habilidad que debe poseer un trabajador Rucci (2022), hace referencia a al talento del sujeto para poner en practicar el conocimiento y destrezas de manera efectiva en situaciones relacionadas con la gestión de recursos humanos, como liderar equipos, resolver conflictos, comunicarse de manera efectiva y tomar decisiones estratégicas en el entorno laboral para poder cumplir de manera pertinente los objetivos y metas de la institución. Novera (2018) en su artículo científico confirma que el recurso humano debe demostrar habilidad bastante habilidad para poder cumplir con las actividades que se le encomienda.

Por otro lado, la motivación es otro elemento fundamental que se tiene en cuenta en la promoción del recurso humano, Calle (2021) precisa que la motivación en el talento humano abarca el conjunto de factores internos o externos que impactan en cómo las personas se comportan y se desempeñan en el ámbito laboral. De igual forma Terrones (2021) manifiesta que estos estímulos pueden incluir incentivos económicos, reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional, satisfacción en el trabajo o la búsqueda de metas personales y profesionales. Gestionar la motivación de manera eficaz es esencial para potenciar la producción y el acuerdo del empleado en una organización.

Respecto a la dimensión aptitud del talento humano, Mendieta (2020) hace referencia a la capacidad, habilidad o competencia específica que una persona posee para desempeñar una tarea, función o rol en el ámbito laboral. Esta aptitud puede relacionarse con conocimientos técnicos, destrezas prácticas o capacidades

intelectuales que son relevantes para su trabajo y contribuyen a su desempeño efectivo en una organización. Younas (2020) precisa que la aptitud del personal se refiere a la capacidad de enfrentar situaciones problemáticas que se le presenta en el desempeño de sus funciones, además son habilidades y talentos que desarrollaron las personas.

Así mismo sobre la variable ejecución presupuestal, Solórzano (2022) indica que significa la puesta en acción y supervisión de un presupuesto en una organización, ya sea gubernamental o empresarial. Consiste en llevar a cabo las actividades y proyectos planificados, asignando los recursos financieros según las categorías presupuestarias establecidas. Musiega (2022) indica que durante este proceso, se lleva a cabo el acompañar al ingreso y gasto real, se hacen ajustes y se toman decisiones para garantizar el cumplir lo planificado en los presupuestos. Dahana (2020) manifiesta que esta etapa implica una asignación eficiente de los recursos disponibles, el control del gasto, la evaluación de desviaciones y la presentación regular de informes financieros. La ejecución presupuestal es esencial para una pertinente actividad de los recursos económicos de una entidad y para garantizar el logro de sus planes y estrategias financieras. Musiega (2022) señala que sus dimensiones son el compromiso, devengado y pagado.

Respecto al compromiso de la ejecución presupuestal se refiere a la responsabilidad que asume la institución para llevar a cabo los gastos y proyectos estipulados en un presupuesto predefinido. Este compromiso involucra tanto la asignación de recursos financieros como la gestión eficaz de los mismos con la finalidad de ejecutar lo previsto en dicho presupuesto. Montenegro (2021) indica que no se limita únicamente a la asignación de fondos, sino que abarca también un seguimiento constante, la rendición de cuentas y la optimización de recursos, todo ello orientado a garantizar el uso correcto del recurso y la consecución de los resultados deseados. Este proceso se erige como un pilar fundamental en el desempeño efectivo de cualquier organización, ya que asegura la alineación de recursos con los objetivos estratégicos y la responsabilidad en la adecuada administración de los fondos disponibles (Conectamef, 2022).

De igual forma, respecto al devengado para la ejecución de gastos, El MEF a través del Conectamef (2022) hace referencia al reconocimiento y registro contable de los gastos incurridos o los ingresos generados en un período específico, independientemente de si se han pagado o recibido efectivamente. Es

un concepto clave para evaluar el compromiso financiero real de una entidad en un momento dado. De igual forma sobre el pagado que se realiza a nivel de ejecución de gastos, Prieto (2020) refiere al registro de los gastos efectivamente desembolsados durante un período determinado, lo que representa los recursos financieros que una entidad ha gastado para cumplir con sus compromisos presupuestarios, esta referencia también está considerada en la Ley N° 31638 que tiene que ver con los presupuestos del Estado para el 2023. Por otro lado debe tenerse en cuenta que el pago de las responsabilidades debe cumplir las condiciones de transparencia, principalmente cuando se debe exigir los requisitos que la norma establece (Zavala, 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se enfocó en lo básico porque la información teórica propuesta sirvió para comprender mejor a los temas tratados.

Nieto (2018) define a este tipo de estudio como la recolección de información que permitirá comprender un tema de estudio, con la finalidad de aportar con mayor información, sin tener que solucionar el problema estudiado. Sachauz (2019) confirma que un estudio básico busca recabar información para comprender mejor la situación de estudio

3.1.2. Diseño de investigación

Se tuvo en cuenta el no experimental.

Godoy (2020) conceptualiza como la investigación que no busca modificar las variables estudiadas. Hellmueller (2020) considera a este estudio como el recojo de información de las unidades que intervienen, sin modificar su comportamiento.

3.1.3. Enfoque

La investigación estuvo centrada en el enfoque cuantitativo porque los valores encontrados fueron calculados con la estadística.

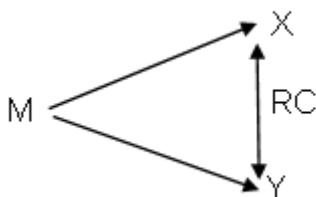
Sánchez (2019) considera a esta investigación, como el estudio centrado en el análisis de valores organizados en base a aspectos planteados. Borgstede (2021) considera que este enfoque se caracteriza por manejar datos numéricos que expresan una situación real.

3.1.4. El nivel

Correspondió al explicativo, su fin fue buscar la causa del efecto de estudio.

Arias (2021) es un tipo de estudio científico que busca comprender las causas o razones detrás de un fenómeno o evento en particular. A diferencia de la investigación descriptiva, que se limita a describir los hechos, la investigación explicativa se centra en identificar y explicar las relaciones causales o las variables que influyen en un fenómeno.

Esquema:



El diseño presentado indicó que la muestra es M, la variable independiente está representado por “x” y la variable dependiente por “y”, de igual forma RC representa a la relación de causalidad.

3.1.5. Corte

Para la investigación se consideró el corte transversal.

Arias (2021) considera que un estudio transversal se caracteriza porque la información se acopia en un solo momento y por única vez.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Hace referencia a las tácticas y estrategias empleadas por las empresas con el fin de contratar, elegir, fomentar el crecimiento, conservar y estimular a su personal. Se trata de un enfoque completo que busca aprovechar el potencial de los empleados y alinear sus habilidades y competencias con los objetivos y requisitos de la organización.

Definición operacional

La medición se realizó desde el indicador de la dimensión considerado por la variable de estudio. Los datos sistematizados se analizaron e interpretaron según los objetivos establecidos. Se utilizó una escala de medición ordinal, los cuales fueron categorizados para su respectiva valoración.

Variable dependiente: Ejecución presupuestal

Definición conceptual

La ejecución presupuestal se refiere al proceso de implementación y seguimiento de un presupuesto establecido por una organización, ya sea un gobierno, una empresa o cualquier entidad que maneje recursos financieros. Consiste en llevar a cabo las actividades y proyectos planificados de acuerdo con las asignaciones presupuestarias establecidas para cada partida o rubro.

Definición operacional

Del mismo modo que la variable independiente, los datos recogidos a través del cuestionario permitirán medir a los temas de estudio en función al propósito y las respectivas hipótesis.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se consideró a 120 servidores. Condori (2020) En relación con la población, se define como los elementos de análisis que comparten una característica común y proporcionan información pertinente sobre un tema de investigación.

Muestra.

Se consideró a 92 colaboradores. Condori (2020) conceptualiza como una parte del grupo y es considerada en base a técnicas específicas de selección.

Muestreo.

Se tomó en cuenta el tipo probabilístico simple lo que permitió realizar el cálculo para obtener la cantidad muestral utilizando la fórmula para poblaciones finitas.

Condori (2020), indica que, mediante un muestreo probabilístico simple, se pueden elegir elementos de una población de manera que cada componente tiene la posibilidad de ser considerada, y este cálculo se lleva a cabo mediante la aplicación de una fórmula específica.

$$\begin{aligned}n &= \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q} \\n &= \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 120}{(120-1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)} \\n &= \frac{115,25}{0,29 + 0,96} \\n &= \frac{115,25}{1,25} \\n &= \frac{115,25}{1,25} \\n &= 92\end{aligned}$$

Criterios de inclusión

Para incluir a los colaboradores, fue suficiente que sea trabajador de la institución y con la voluntad de apoyar al estudio.

Criterios de exclusión

La asistencia irregular del servidor fue motivo para su exclusión y que se encontraban con licencia, además fueron excluidos aquellos servidores que no demostraron voluntad para contribuir en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Hernández (2018) considera a la técnica como el medio más rápido que busca recoger datos. Tomando en cuenta esta apreciación se considera la encuesta.

Instrumento

El instrumento más adecuado para recoger información fue el cuestionario. Al respecto, Santiesteban (2019) describe el cuestionario como un formulario elaborado con preguntas que permite a los colaboradores expresar sus opiniones mediante alternativas proporcionadas en una escala de Likert.

Validez del instrumento

Valderrama (2019) precisa que este proceso se refiere al examen que llevan a cabo los especialistas sobre el cuestionario.

El cuestionario considerado fue construido por el investigador y para su validez se recurrió a tres profesionales que evaluaron la consistencia del documento.

Los profesionales que evaluaron el instrumento fueron:

Nombre y apellido	Opinión
Deysi Jhovana Pinto Huilca	Procede su aplicación
Elihu Ovid Lopinta León	Procede su aplicación
Edgar Ochoa Cruz	Procede su aplicación

Confiabilidad de los instrumentos

Hernández (2018) Indica que el instrumento da los mismos resultados cuando se utiliza repetidamente sobre el mismo sujeto u objeto. La medición de la confiabilidad se realizó con el Alfa de Cronbach, el resultado fue el siguiente:

Variable	Confiabilidad estadística
Gestión del talento humano	0,941
Ejecución presupuestal	0,868

Escala de estimación

El modelo fue de la escala de Likert.

Ficha técnica de instrumento

Nombre: "cuestionario gestión del talento humano y de ejecución presupuestal".

Autora: Sheila Leiva Llerena

Aplicación: Grupal.

Finalidad: Su fin fue relacionar entre la variable gestionar el talento humano y ejecución presupuestal.

Ámbito de aplicación: La presente investigación fue aplicado a 92 servidores públicos.

Material: Encuesta

3.5 Procedimiento

En cuanto al procedimiento se realizó a través de dos cuestionarios los cuales contempla las variables de estudio y sus indicadores.

3.6 Método de análisis de datos

Cuando se tuvo los datos se procedió a organizar la información con el SPSS y la hoja de cálculo Excel.

3.7 Aspectos éticos

El desarrollo del estudio preservó la confidencialidad de los encuestados para que, a través del anonimato, puedan proporcionar respuestas con total franqueza, garantizando así que la investigación refleje la realidad de la manera más precisa posible.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

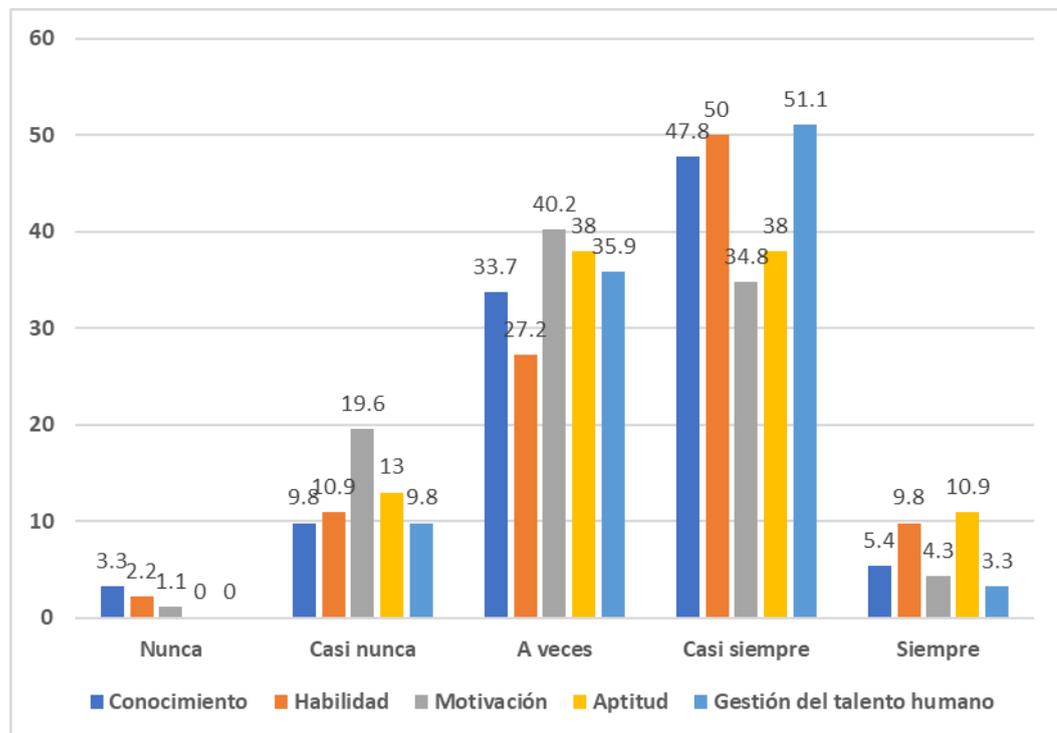
Resultados de la gestión del talento humano y sus dimensiones

	Conocimiento		Habilidad		Motivación		Aptitud		Gestión del talento humano	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	3	3.3	2	2.2	1	1.1	0	0	0	0
Casi nunca	9	9.8	10	10.9	18	19.6	12	13	9	9.8
A veces	31	33.7	25	27.2	37	40.2	35	38	33	35.9
Casi siempre	44	47.8	46	50	32	34.8	35	38	47	51.1
Siempre	5	5.4	9	9.8	4	4.3	10	10.9	3	3.3
Total	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100

Nota. Datos recogidos del cuestionario

Figura 1

Resultados de la gestión del talento humano y sus dimensiones



Los valores cuantitativos que se muestran en la tabla corresponden a la opinión del personal tomado en cuenta como muestra, respecto a la variable de estudio y sus dimensiones. Sobre el conocimiento del personal, el 47,8% indica que casi siempre se toma en cuenta este aspecto; respecto a la habilidad del personal, el 50% manifiesta que casi siempre se considera esta condición; en relación a la motivación, el 40,2% manifiesta que a veces se toma en cuenta esta característica; sobre la aptitud, el 38% precisa que a veces se toma en cuenta, sin embargo, otro 38% indica que casi siempre se considera esta condición. De los datos recogidos por dimensiones, se sistematizó para la variable gestionar el talento humano, de los cuales el 51,1% indica que casi siempre se realiza este proceso de captación de recursos humanos.

Tabla 2

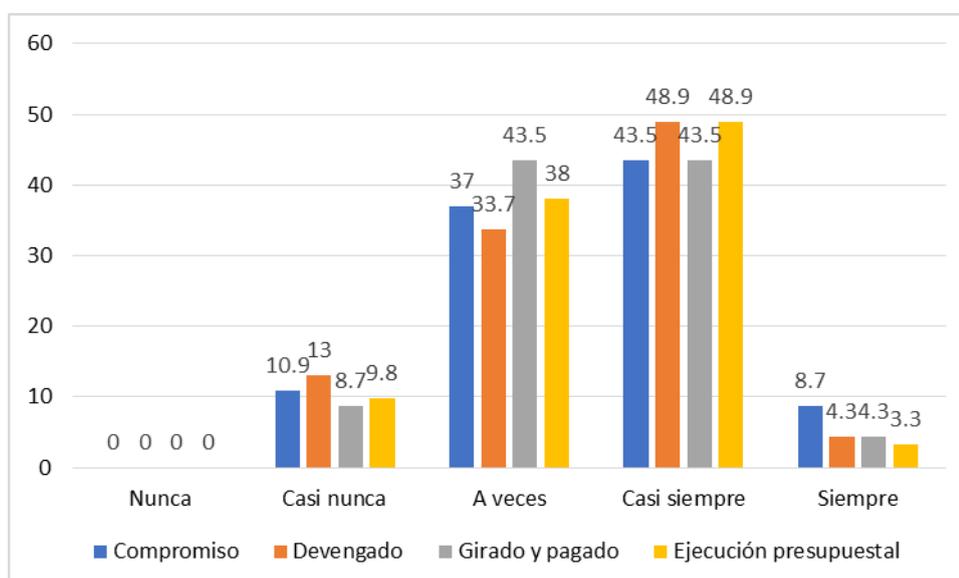
Resultados de la ejecución presupuestal y sus dimensiones

	Compromiso		Devengado		Girado y pagado		Ejecución presupuestal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	10	10.9	12	13	8	8.7	9	9.8
A veces	34	37	31	33.7	40	43.5	35	38
Casi siempre	40	43.5	45	48.9	40	43.5	45	48.9
Siempre	8	8.7	4	4.3	4	4.3	3	3.3
Total	92	100	92	100	92	100	92	100

Nota. Datos recogidos del cuestionario

Figura 2

Resultados de la ejecución presupuestal y sus dimensiones



Se muestra los valores obtenidos de la opinión de los servidores de la institución considerada para el estudio. Del total, respecto al compromiso presupuestal, el 43,5% precisa que casi siempre se realiza esta actividad, el 48,9% indica que casi siempre se cumple con el devengado a nivel institucional, el 43,5% precisa que casi siempre se realiza el girado y pagado de las obligaciones contraídas a nivel institucional. De los datos sistematizados, para la variable de estudio ejecución presupuestal, el 48,9% indica que casi siempre se cumple con esta responsabilidad a nivel de la institución.

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión del talento humano no influye de manera significativa en la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.

H: La gestión del talento humano influye de manera significativa en la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.

Tabla 3

Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis general.

Modelo	Log. de verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl.	Sign.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección	64,690						
Final	10,549	54,141	2	0.000	0.415	0.515	0.326

Función de enlace: Logit.

Nota. Datos recogidos de la aplicación del instrumento

El valor Sign. fue 0,000 < al 0,05, lo que conduce a aceptar la hipótesis, además el valor de Nagelkerke evidencia que la influencia ejercida es moderada en un 51,5%.

Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente en el compromiso de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.

H1: La gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.

Tabla 4

Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 1.

Modelo	Log. de la verosimilitud -2	Chi-cuad.	Gl.	Sign.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo inters.	48,754						
Fin	16,463	32,291	2	0.000	0.274	0.339	0.195

Nota. Datos recogidos de la aplicación del instrumento

La gestión del talento humano si influye en el compromiso de la ejecución presupuestal, p -valor= 0,000 < al 0,05 se acepta la hipótesis, el valor de Nagelkerke evidencia influencia baja en un 33,9%.

Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente en el devengado de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.

H2: La gestión del talento humano influye significativamente en el devengado de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 2.

Modelo	Log. de la verosimilitud -2	Chi-Cuadrado	Gl	Sign.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersec.	49,789						
Fin	17,103	32,686	2	0,000	0.276	0.343	0.197

Función de enlace: Logit.

Nota. Datos recogidos de la aplicación del instrumento

Los valores que se exponen en la tabla demuestran influencia de la gestión del talento humano en el devengado de la ejecución presupuestal, esto debido a que $0,000 < al 0,05$. Se acepta la hipótesis formulada. El valor de Nagelkerke indica influencia baja en un 34,3%.

Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente en el girado y pagado de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.

H3: La gestión del talento humano influye significativamente en el girado y pagado de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.

Tabla 6

Prueba de bondad de ajuste y de Pseudo R cuadrado – hipótesis específica 3.

Modelo	Log. de la verosimilitud -2	Chi-Cuadrado	Gl	Sign.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersec.	44,110						
Final	14,830	29,280	2	0,000	0.252	0.312	0.177

Función de enlace: Logit.

Nota. Datos recogidos de la aplicación del instrumento

Se demuestra influencia de la gestión del talento humano en el girado y pagado de la ejecución presupuestal, esto porque $0,000 < al 0,05$. Se acepta la hipótesis formulada, además Nagelkerke evidencia influencia baja en un 31,2%.

V. DISCUSIÓN

La exploración detallada de los resultados descriptivos revela datos importantes sobre la percepción de los trabajadores en relación con la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la institución. El 51,1% de los empleados expresaron que gestionar talento humano se realiza casi siempre, indicando un nivel significativo de conciencia y percepción positiva en este ámbito. Este hallazgo sugiere que las prácticas relacionadas con gestionar el talento humano están siendo reconocidas y experimentadas de manera consistente por una parte considerable de la fuerza laboral.

Por otro lado, el 48,9% de los encuestados señaló que la ejecución presupuestal casi siempre se cumple. Este resultado plantea la necesidad de una evaluación más detallada de los procesos presupuestarios para comprender las áreas específicas que deben beneficiarse de mejoras o ajustes. La variabilidad en las respuestas destaca la importancia de una gestión financiera efectiva y apunta hacia posibles desafíos o áreas de éxito que deben ser ampliadas y replicadas en toda la organización. En conjunto, estos resultados descriptivos proporcionan una aclaración de la percepción interna de los servidores respecto a situaciones puntuales de la gestión institucional.

De los resultados descriptivos obtenidos se deduce que la percepción positiva de gestionar el talento humano por parte de más del 50% de los empleados es una fortaleza que debe aprovecharse para mejorar aún más las prácticas exitosas y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

Además, la ejecución presupuestal, aunque positiva en casi la mitad de los casos, debería requerir una evaluación detallada para identificar áreas específicas de mejora y garantizar la calidad en el manejo de los recursos financieros, fundamentalmente cuando se compromete, se devenga y paga.

Por otro lado, cabe manifestar que los resultados inferenciales de este estudio respaldan de manera concluyente la hipótesis general que postula que la gestión del talento humano si ejerce influencia significativa en la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac en el año 2022. El valor de significancia que se ha obtenido fue ($p = 0,000$) y es inferior al nivel de significancia preestablecido (0,05), indicando que si ejerce influencia entre las variables estudiadas. Este hallazgo conlleva a desechar la hipótesis nula y, en su lugar, aceptar la hipótesis de investigación, respaldando así la idea de que la gestión del talento humano

desempeña un papel muy importante en el rendimiento presupuestario.

Además, el valor de Nagelkerke revela que la influencia ejercida por la gestión del talento humano es moderada pero significativa, representando aproximadamente el 51,5%. Esta moderada influencia subraya la importancia de las prácticas de gestión del talento humano en la configuración de un entorno organizativo que impacta positivamente en la ejecución presupuestal. Es esencial destacar que, aunque la influencia es moderada, su significancia estadística respalda la idea de que las estrategias efectivas de gestión del talento humano contribuyen de manera sustancial a la mejora del desempeño presupuestario en el contexto del Gobierno Regional de Apurímac.

Comparando los resultados con la investigación realizada por Lema (2022), se observan convergencias y divergencias significativas. Ambos estudios respaldan la importancia estratégica de la gestión del talento humano, destacando su influencia en la administración y, en nuestro caso específico, en la ejecución presupuestal.

En términos de similitudes, ambas investigaciones obtuvieron valores de significancia igual a ($p = 0,000$), indicando una influencia estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y los resultados organizativos. Esto refuerza la consistencia en la evidencia de que la gestión del talento humano no solo es relevante sino también fundamental para el desempeño de la institución.

Sin embargo, las diferencias en los valores de influencia son notables. Mientras que el estudio sugiere una influencia moderada del 51,5%, el estudio de Lema informa de una influencia considerablemente más alta, alcanzando el 82,3%. Estas discrepancias podrían atribuirse a variaciones en la metodología, el tamaño de la muestra, o las particularidades de las instituciones estudiadas. Además, las diferencias resaltan la importancia de considerar el contexto específico al interpretar y comparar resultados entre investigaciones.

En última instancia, aunque las investigaciones varían en la magnitud de la influencia encontrada, la convergencia en la dirección de los hallazgos subraya de manera robusta la conexión esencial entre la gestión del talento humano y los resultados organizativos, enriqueciendo así la comprensión general en este campo.

Por otro lado, cabe manifestar que la conceptualización de la gestión del talento humano según Ramírez (2019) aporta una perspectiva estratégica e integral a nuestro entendimiento de este fenómeno. Ramírez define la gestión del talento humano como una iniciativa que se centra en reclutar, desarrollar, retener y potenciar el potencial de los colaboradores dentro de una institución. Este enfoque estratégico implica el establecimiento de políticas y prácticas diseñadas para facilitar tanto la atracción como la retención de los profesionales más destacados, al mismo tiempo que promueve su crecimiento y avance en sus carreras.

Al contextualizar los resultados en esta perspectiva teórica, se revela la conexión directa entre las percepciones de los trabajadores sobre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Apurímac en 2022. La significativa influencia moderada que observamos (51,5%) puede entenderse a la luz de los esfuerzos estratégicos para reclutar, desarrollar y retener talento dentro de la organización. La teoría de Ramírez (2019) refuerza la validez y relevancia de los hallazgos al proporcionar un marco conceptual que sitúa la gestión del talento humano como un componente esencial para el éxito organizativo, en línea con los resultados obtenidos en la investigación.

De igual forma para las hipótesis específicas: La gestión del talento humano no influye significativamente en el compromiso de la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022, proporciona una perspectiva adicional a los hallazgos. Contrariamente a las expectativas iniciales, los resultados revelan un valor de significancia de ($p = 0,000$), indicando de manera concluyente una influencia estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso en la ejecución presupuestal.

Este resultado conduce a rechazar la hipótesis nula y respalda la noción de que la gestión del talento humano desempeña un papel influyente en el compromiso de los colaboradores con la ejecución presupuestal. Sin embargo, es esencial notar que, a pesar de la significancia estadística, el valor de Nagelkerke sugiere una influencia más moderada, alcanzando el 33,9%. Esta discrepancia entre la significancia estadística y la magnitud de la influencia destaca la complejidad de la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso en la ejecución presupuestal. La baja influencia observada podría ser atribuida a múltiples factores, como la interacción de otras variables no consideradas en este estudio o la presencia de dinámicas organizativas específicas. No obstante, la significancia

estadística respalda la importancia de la gestión del talento humano en el compromiso de los empleados con la ejecución presupuestal, aunque la fuerza de esta influencia puede ser considerada como moderada en comparación con otros aspectos. En futuras investigaciones, sería valioso explorar más a fondo los factores que podrían modular esta relación y examinar cómo diversas prácticas de gestión del talento humano podrían optimizarse para aumentar aún más el compromiso a nivel presupuestal.

Comparando los resultados obtenidos por Venancino (2019) en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho y Huancavelica, se observa similitudes y diferencias significativas. Ambas investigaciones coinciden en la evaluación de la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en su fase compromiso, brindando una visión integral de la dinámica organizativa en diferentes contextos.

En el estudio de Venancino, se señala que la gestión del talento humano es considerada como regular en un 36%, mientras que la ejecución presupuestal en su dimensión compromiso es calificada en un 64% como regular. Este resultado contrasta con el estudio, donde se encuentra una percepción más positiva de la gestión del talento humano (51,5%) y el compromiso de la ejecución presupuestal de forma moderada ($p = 0,000$). Estas diferencias pueden atribuirse a variaciones en las prácticas y políticas específicas adoptadas en cada organización o a factores contextuales únicos en las Direcciones Regionales de Salud.

Sin embargo, ambos estudios coinciden en que la influencia entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en su fase de compromiso es moderada. En el estudio el valor de Nagelkerke fue del 51,5%, mientras que en el estudio de Venancino es del 49,1%. Aunque hay una discrepancia numérica, ambos valores indican una influencia moderada y significativa. Esta consistencia refuerza la idea de que, independientemente de las variaciones específicas de cada organización, existe una conexión tangible entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal.

Respecto a la hipótesis específica, la gestión del talento humano influye significativamente en el devengado de la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022, también se ha demostrado que efectivamente existe influencia, el p-valor encontrado fue de $0,000 < 0,05$ confirmando la hipótesis planteada, además el nivel de influencia ejercida es bajo en un 34,3%. Esto implica que aún se tiene que trabajar más en el tema del devengado, haciendo cumplir los

plazos establecidos, las normas existentes y principalmente las obligaciones pendientes de atención. Rojas et al. (2028) en el estudio que realizó sobre la calidad de los recursos humanos y el manejo de los gastos, donde se toma en cuenta el devengado, precisa que la influencia es directa y que influye de manera significativa el trabajo del personal en el gasto de la inversión pública. Del mismo modo Venegas (2019) en su investigación sobre los recursos humanos y el manejo presupuestal, confirma que existe una influencia moderada al 60% precisando que el trabajo con el personal es fundamental para poder cumplir de manera eficiente el manejo de los presupuestos de la institución.

Finalmente, sobre la hipótesis específica, la gestión del talento humano influye significativamente en el girado y pagado de la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022, los resultados encontrados demuestran que sí existe influencia, el valor de significancia $p=0,000 < 0,05$ confirma la hipótesis y el valores de Nagelkerke también evidencia que la influencia ejercida es baja en un 31,2%, esto implica que aún se tiene que fortalecer el trabajo que realiza el personal que tiene esta responsabilidad de poder girar y pagar en el tiempo previsto, previa revisión de los documentos y sobre todo la conformidad que deben dar los responsables del área usuaria que han requerido de los bienes o servicios para el cumplimiento de sus objetivos y metas. Los resultados se comparan con el estudio que llevó a cabo Luján (2019) quien concluye que la influencia es moderada al 55,9%, además aceptó la hipótesis de la investigación porque el valor de significancia fue de $0,000 < 0.05$ de margen de error.

Sobre el girado y pagado, Prieto (2020) refiere su importancia en los procesos de registro que se deben cumplir en relación a los gastos efectivamente desembolsados durante un tiempo determinado, lo que representa los recursos financieros que una entidad ha gastado para cumplir con sus compromisos presupuestarios pendientes.

Cabe manifestar que en este proceso de gestionar al talento humano para que cumpla con las responsabilidades presupuestales, se debe tener en cuenta que su capacitación es fundamental. Esto implica que los hallazgos obtenidos deben buscar una comunicación efectiva y bastante fluida sobre las políticas y prácticas de la responsabilidad que le compete cumplir al recurso humano considerado para la institución y que debe contribuir en la percepción positiva, además debe mantener y fortalecer los correctamente la comunicación para garantizar el trabajo

que se realiza en la institución.

Otro aspecto fundamental que conduce a tomar decisiones frente a los resultados encontrados, corresponde a la capacitación que el talento humano debe realizar para cumplir de manera pertinente las responsabilidades presupuestales.

Además se debe tener en cuenta que dada la diversidad de la ejecución presupuestal, tiene que ser beneficioso ofrecer capacitación adicional al personal responsable para mejorar la comprensión y la aplicación efectiva de las políticas presupuestarias dentro de la organización, para este efecto se debe establecer los procesos de revisión continua de las prácticas de gestión del talento humano y ejecución presupuestal, con la participación activa de los empleados, siendo fundamental para poder adecuarse a las necesidades cambiantes de la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera

La gestión del talento humano tiene una baja influencia en el compromiso de la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022. El valor obtenido según Nagelkerke es de 33,9%, además se rechazó la hipótesis nula porque p-valor fue de $0,000 < 0,05$.

Segunda

La gestión del talento humano tiene una baja influencia en el devengado de la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022. El valor encontrado de Nagelkerke es de 34,3%, de igual forma el p-valor fue de $0,000 < 0,05$ rechazando la hipótesis nula de la investigación.

Tercera

La gestión del talento humano evidencia una baja influencia en el girado y pagado de la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022. El valor encontrado fue de 31,2% y según Nagelkerke la influencia es baja. Del mismo modo se rechazó la hipótesis nula porque p-valor fue de $0,000 < 0,05$.

Cuarta

La gestión del talento humano ejerce una moderada influencia en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022. El valor que confirma la influencia es Nagelkerke con un 51,5%, además se rechazó la hipótesis nula porque se encontró un p-valor de $0,000 < 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

La institución a través de sus autoridades debe fomentar mayor investigación con la finalidad de mejorar la gestión del talento humano y tener como consecuencia un adecuado manejo presupuestal.

Segunda

A través de la institución se debe promover los convenios interinstitucionales con el gobierno para que se pueda intervenir en la gestión del talento humano y esto pueda repercutir directamente en los procesos de una adecuada gestión presupuestal.

Tercera

La autoridad regional, a través de sus funcionarios, deben implementar reuniones de interaprendizaje sobre el manejo de personal y de los presupuestos para que se puedan intervenir de manera correcta en la ejecución de los proyectos de inversión y de desarrollo social.

Cuarta

Las autoridades administrativas de la institución deben fomentar reuniones de coordinación sobre el manejo del potencial humano y de los recursos económicos de la institución, con la finalidad de cumplir de manera pertinente los objetivos y metas institucionales.

REFERENCIAS

- Abdullah A. (2019). The effect of talent management processes on knowledge creation: A case of Australian higher education. *Journal of Industry - University Collaboration*. <https://acortar.link/hTI78M>
- Alcivar M. et al. (2020). Talento Humano y la Gestión del Conocimiento en las Microempresas. *Podium*, 1(27). <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.6>
- Borgstede M. (2021). Quantitative and Qualitative Approaches to Generalization and Replication—A Representationalist View. *Frontiers in psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.605191>
- Calle M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local. *Industrial data*, 24(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Cherif F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *Emerald insigth*. <https://n9.cl/rhk29>
- Condori P. (2020). Universo, población y muestra. <https://doi.org/https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Conectamef. (2022). Ministerio de Economía y Finanzas. *Directiva de ejecución presupuestaria*. <https://acortar.link/G6O0j0>
- Dahana M. (2020). Analysis of The Budget Planning Process and Budget Execution Process. 5(4). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.426>
- Díaz y Herrera. (2020). *Valorización, Liquidación de obras y cierre de inversiones* (segunda ed.). Lima, Perú: Growth Corporation Editorial. <https://acortar.link/f9iUTX>
- Fernández. (2018). *Calidad en atención a usuarios de la administración pública*. http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/852/2/2015_AD_001.pdf
- Gallardo G. (2020). Talent management: context matters. *Taylor y Francis online*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- García A. et al. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>

- Garrido, F., & Montesinos, E. (2018). *The Participatory Budget in Chile and the Dominican Republic*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26851/rucp.28.3>.
- Godoy C. (2020). Guía de bolsillo para desarrollar Diseños No Experimentales. *Tesis de cero a cien*. <https://acortar.link/2P2WIB>
- Gómez, I. (2019). *Falla en la planificación y dirección estratégica*. <https://acortar.link/UUpKUX>
- Hellmueller H. (2020). Quantitative Research with Non-experimental Designs. *Methodspace*. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.1177/2056305120912481>
- Hernández. (2018). *Metodología de la investigación científica*. <https://acortar.link/05YxSZ>
- Huang M. (2022). Role of Efficient Human Resource Management in Managing Diversified Organizations. *Frontiers*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.864043>
- Jara A. et al. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Universidad del Zulia*, 23(83), 740-760. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jaúregui K. (2019). La gestión del talento aún es una deuda pendiente. *Conexión ESAN*. <https://n9.cl/4x3fo>
- Khoreva K. (2020). The role of talent management in strategic renewal. <https://acortar.link/5iRiVe>
- Lema J. (2022). Gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en las entidades públicas del Ambato Ecuador. *Journal ofCience and research*, 1-19. <https://doi.org/https://zenodo.org/record/7626044>
- Linarez K. (2020). Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en una institución pública. *Alicia Concytec*. <https://doi.org/oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/4309>
- López, S. (2021). *Transformaciones del Presupuesto Participativo en España: de la aplicación del modelo de Porto Alegre a la instrumentalización de las nuevas experiencias*. <https://doi.org/https://doi.org/10.14198/OBETS2021.16.1.10>
- Luján K. (2019). Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirección Territorial Policial Lima, Lima 2019. *Alicia concytec*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43099>

- Mendieta M. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano. *Fundación Koinonia*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Mintra. (2018). *fuga de talentos*. <https://n9.cl/3m202>
- Montenegro J. (2021). Decentralized budget execution and COVID-19 lethality in Peru. *National Library of medicine*. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.374.5786>
- Musiega A. (2022). Examining the Influence of the Budget Execution Processes on the Efficiency of County Health. *The copirait holder*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1101/2022.07.26.22277737>
- Nieto E. (2018). Tipos de investigación. *Alicia concytec*. <https://doi.org/oai:repositorio.unisdg.edu.pe:USDG/34>
- Novera A. (2018). Talent and Talent Management: Definition and Issues. *Researchgate*. 10.46745/ilma.jbs.2018.14.02.14
- Patel G. (2019). Public Education Expenditure and Its Impact on Human Resource Development in India: An Empirical Analysis. *South Asian Journal of Human Resources Management*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/232209371881>
- Prieto M. (2020). Ejecución del gasto público: conoce sobre la fase del Pago y los procedimientos de la DGTP. *Gestora*. <https://acortar.link/8bUG1y>
- Ramírez et al. (2021). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>.
- Ramírez I. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Scielo. Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>.
- Restrepo, & Arias. (2019). *Human talent management practices in agricultural companies of the banana sector in Colombia*. <https://n9.cl/qn4fu>
- Rojas L. et al. (2018). Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto. *Alicia concytec*. <http://hdl.handle.net/11458/3546>
- Rucci G. (2022). Habilidades para el trabajo: pasos en la buena dirección. *Factor trabajo*. <https://acortar.link/HErpKu>

- Sachauz D. (2019). What is Basic Research? Insights from Historical Semantics. *National library of medicine*. <https://doi.org/doi: 10.1007/s11024-014-9255-0>.
- Salas J. (2022). Estudio Sobre la Ejecución Presupuestal y su Incidencia en el Desarrollo Social del Distrito de Turbo, Antioquia. *UNAD-Universidad Nacional abierta y a distancia*, 1-92. <https://acortar.link/EUWe2p>
- Salinas J. (2021). Strategic management of human resources and its relationship with organizational development at the unión service station in Trujillo, Perú. <https://doi.org/https://doi.org/10.22579/23463910.296>
- Sánchez F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Solórzano J. (2022). Una visión teórica de la ejecución presupuestaria en el contexto de la gestión por resultados. *UCV Repositorio*. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3450
- Terrones P. (2021). Motivation of Human Talent and Its Relationship with Citizen Service in a Local Government in Lima, Peru. *Revista industrial data*. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Venancino M. (2019). Gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la dirección regional de salud de Ayacucho y Huancavelica. *Repositorio UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44190>
- Venegas P.. (2019). Gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en un centro de salud de Ayacucho. *Alicia Concytec*. <https://doi.org/oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/44190>
- Veza J. (2020). Human Resources Management in Contexts of Individualization. *Diversitas. Perspectiva de psicología*. <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.15332/22563067.5551>
- Younas M. (2020). The relationship between talent management practices and retention of generation 'Y' employees: mediating role of competency development. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1748510>
- Zambrano et al. (2018). *Human Talent Management and Knowledge Management*. <https://doi.org/ISSN 1390-9304>

Zavala D. (2023). Impact of health insurance in the economics of Peruvian households. *Colegio Médico del Perú Consejo Nacional*, 40(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35663/amp.2023.402.2527>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO. Gestión del talento humano y su influencia en la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Apurímac, 2022.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable independiente: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
<p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en el compromiso de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en el devengado de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en el girado y pagado de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el devengado de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el girado y pagado de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.</p>	<p>La gestión del talento humano influye de manera significativa en la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.</p> <p>La gestión del talento humano influye significativamente en el devengado de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.</p> <p>La gestión del talento humano influye significativamente en el girado y pagado de la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Habilidad</p> <p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de competencia • Aplicación del nivel de conocimiento • Formación y desarrollo • Nivel de especialización • Desarrollo profesional • Capacidad de resolución de problemas • Nivel de competencia técnica • Capacidad de adaptabilidad • Eficiencia en la gestión del tiempo • Nivel de colaboración y trabajo en equipo • Índice de satisfacción laboral • Tasa de retención del talento • Participación en iniciativas voluntarias • Nivel de autonomía y empoderamiento • Índice de reconocimiento y recompensas • Índice de satisfacción y compromiso 	<p>1 - 5</p> <p>6 - 10</p> <p>11 - 15</p> <p>15 - 20</p>	<p>Ordinal.</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	

			Aptitud	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de predisposición en el trabajo • Nivel de productividad • Adaptabilidad al cambio • Empatía y capacidad de comunicación 			
Variable dependiente: ejecución presupuestal							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del presupuesto • Eficiencia en el uso de recursos • Colaboración en la ejecución de gastos • Comunicación efectiva • Responsabilidad en la rendición de cuentas 	1 - 5	Ordinal. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
			Devengado	<ul style="list-style-type: none"> • Avance del gasto presupuestado • Desviación de los devengados • Devengado por categoría del gasto • Tasa del devengado mensual • Devengado por unidad organizativa 	6 - 10		
			Girado y pagado	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de girado • Índice de pagado • Desviación del girado y pagado • Girado y pagado por categoría • Tasa de pagado mensual 	11 - 15		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Hipotético - deductivo Diseño: No experimental		Población: 120 trabajadores Muestra: 92 trabajadores		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Presentará tablas de frecuencia y porcentajes Inferencial: Medirá el nivel de correlación y la prueba de hipótesis.	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: (CUANTITATIVA)

TÍTULO DEL PROYECTO: Gestión del talento humano y su influencia en la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano, también conocida como gestión de recursos humanos, se refiere al conjunto de prácticas, políticas y estrategias que una organización implementa para reclutar, seleccionar, desarrollar, motivar y retener a su talento humano. Se centra en maximizar el potencial de los empleados y garantizar que estén alineados con los objetivos y valores de la organización (Vallejo, 2016).	La investigación implicará tener en cuenta aspectos fundamentales que se consideran para gestionar el talento humano por ejemplo el conocimiento, su habilidad, la motivación y la actitud para cumplir sus responsabilidades. Se medirá a partir de los indicadores, los datos obtenidos serán procesados estadísticamente para su análisis e interpretación correspondiente.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de competencia Nivel de conocimiento Formación y desarrollo Nivel de especialización Desarrollo profesional 	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de resolución de problemas Nivel de competencia técnica Capacidad de adaptabilidad Eficiencia en la gestión del tiempo Nivel de colaboración y trabajo en equipo 	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Índice de satisfacción laboral Tasa de retención del talento Participación en iniciativas voluntarias Nivel de autonomía y empoderamiento Índice de reconocimiento y recompensas 	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Aptitud	<ul style="list-style-type: none"> Índice de satisfacción y compromiso Capacidad de predisposición en el trabajo Nivel de productividad Adaptabilidad al cambio Empatía y capacidad de comunicación 	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Ejecución presupuestal	La ejecución presupuestal se refiere al proceso de implementación y seguimiento de un presupuesto. Consiste en llevar a cabo las actividades planificadas y asignar los recursos financieros de acuerdo con las partidas presupuestarias establecidas (Gracia, 2016).	El estudio que se realice sobre la ejecución presupuestal, buscará medir la situación real de las dimensiones consideradas a partir de los indicadores considerados. Los datos se recogerán con el instrumento considerado para ser sistematizados estadísticamente y luego presentarlos en tablas y figuras que permitan analizar e interpretar la situación real del estudio, según las hipótesis y objetivos establecidos.	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento del presupuesto Eficiencia en el uso de recursos Colaboración en la ejecución de gastos Comunicación efectiva Responsabilidad en la rendición de cuentas 	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Devengado	<ul style="list-style-type: none"> Avance del gasto presupuestado Desviación de los devengados Devengado por categoría del gasto Tasa del devengado mensual Devengado por unidad organizativa 	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Girado y pagado	<ul style="list-style-type: none"> Índice de girado Índice de pagado Desviación del girado y pagado Girado y pagado por categoría Tasa de pagado mensual 	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

ANEXO 2: CUESTIONARIO

Distinguido(a) servidor(a) del GORE de Apurímac:

Apelo a su digna persona para solicitarle tenga a bien de responder el presente cuestionario que forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como propósito recoger información sobre “Gestión del talento humano y su influencia en la ejecución presupuestal del GORE de Apurímac, 2022”. Su participación es voluntaria pero importante. Responda cada pregunta con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente después de **calificar** a los enunciados que se presentan a continuación:

Nro	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Variable Independiente: Gestión del talento humano					
	Dimensión: Conocimiento					
1	¿Consideran el nivel de competencia para gestionar el talento humano?					
2	¿Consideran el nivel de conocimiento para gestionar el talento humano?					
3	¿Toman en cuenta la formación y desarrollo profesional para gestionar el talento humano?					
4	¿Toman en cuenta el nivel de especialización para gestionar el talento humano?					
5	¿Consideran el desarrollo profesional para seleccionar el recurso humano?					
	Dimensión: Habilidad					
6	¿Consideran la capacidad de resolución de problemas para gestionar el talento humano?					
7	¿Consideran el nivel de competencia técnica para el nuevo personal?					
8	¿Toman en cuenta la capacidad de adaptabilidad del nuevo personal?					
9	¿Consideran la eficiencia en la gestión del tiempo en el nuevo personal?					
10	¿Consideran para gestionar el talento humano la habilidad de ser colaborativo y trabajar en equipo?					
	Dimensión: Motivación					
11	¿Toman en cuenta el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores?					
12	¿Consideran la retención del personal cuando se gestiona el talento humano?					
13	¿Participa el personal con iniciativas voluntarias?					
14	¿Toman en cuenta el nivel de autonomía y empoderamiento en el personal?					
15	¿Consideran el reconocimiento y recompensa por la laborar que realiza el personal?					
	Dimensión: Aptitud					
16	¿Toma en cuenta el índice de satisfacción y compromiso en el personal?					
17	¿Toman en cuenta la capacidad de predisposición en el trabajo que tiene el personal?					
18	¿Toman en cuenta el nivel de productividad de los trabajadores?					
19	¿Los trabajadores se adaptan al cambio?					
20	¿Se considera en el personal el nivel de empatía y capacidad de comunicación?					
	Variable dependiente: Ejecución presupuestal					
	Dimensión: Compromiso					
21	¿En la institución se cumple con el presupuesto asignado?					
22	¿Al realizar el compromiso se muestra eficiencia en el uso de recursos?					
23	¿En la ejecución de gastos el personal se muestra colaborativo?					

24	¿En la fase de compromiso de gastos existe comunicación efectiva?					
25	¿Actúan con responsabilidad en la rendición de cuentas?					
Dimensión: Devengado						
26	¿Toman en cuenta el avance del gasto presupuestado?					
27	¿Realizan desviaciones en el trabajo de devengado?					
28	¿Realizan los devengados por categorías?					
29	¿Toman en cuenta la tasa del devengado mensual?					
30	¿Realizan el devengado por unidad organizativa?					
Dimensión: Girado y pagado						
31	¿Los responsables consideran los índices del girado?					
32	¿Los responsables consideran los índices del pagado?					
33	¿Realizan la desviación en el girado y pagado?					
34	¿Efectúan el girado y pagado por categoría?					
35	¿Toman en cuenta la tasa de pagado mensual?					

Gracias por su colaboración

ANEXO 3: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Deysi Trezona Pinto Huélca	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública	
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Apurímac	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión del talento humano
Autora:	Sheila Leiva Llerena
Procedencia:	Abancay
Administración:	Por persona
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gobierno Regional de Apurímac
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Conocimiento	Alcivar et al. (2020) hace referencia a la recopilación de datos, conocimientos adquiridos y competencias que una persona ha desarrollado en el campo de recursos humanos, abarcando la comprensión de procedimientos como la contratación, elección de personal, formación, supervisión del rendimiento y dinámicas laborales, entre otros aspectos vinculados a la administración de empleados en una entidad
	Habilidad	Rucci (2022) sobre la habilidad que debe poseer un trabajador, hace referencia a la capacidad de una persona para aplicar sus conocimientos y destrezas de manera efectiva en situaciones relacionadas con la gestión de recursos humanos, como liderar equipos, resolver conflictos, comunicarse de manera efectiva y tomar decisiones estratégicas en el entorno laboral para poder cumplir de manera pertinente los objetivos y metas de la institución.
	Motivación	Calle (2021) precisa que la motivación en el talento humano abarca el conjunto de factores internos o externos que impactan en cómo las personas se comportan y se desempeñan en el ámbito laboral. Estos estímulos pueden incluir incentivos económicos, reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional, satisfacción en el trabajo o la búsqueda de metas personales y profesionales. Gestionar la motivación de manera eficaz es esencial para potenciar la productividad y el compromiso de los empleados en una organización.
	Aptitud	Mendieta (2020) hace referencia a la capacidad, habilidad o competencia específica que una persona posee para desempeñar una tarea, función o rol en el ámbito laboral. Esta aptitud puede relacionarse con conocimientos técnicos, destrezas prácticas o capacidades intelectuales que son relevantes para su trabajo y contribuyen a su desempeño efectivo en una organización.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario **gestión del talento humano** elaborado por **Sheila Leiva Llerena** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión conocimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Nivel de competencia	¿Consideran el nivel de competencia para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Nivel de conocimiento	¿Consideran el nivel de conocimiento para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Formación y desarrollo	¿Toman en cuenta la formación y desarrollo profesional para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Nivel de especialización	¿Toman en cuenta el nivel de especialización para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Desarrollo profesional	¿Consideran el desarrollo profesional para seleccionar el recurso humano?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidad
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión habilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Capacidad de resolución de problemas	¿Consideran la capacidad de resolución de problemas para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Nivel de competencia técnica	¿Consideran el nivel de competencia técnica para el nuevo personal?	4	4	4	
Capacidad de adaptabilidad	¿Toman en cuenta la capacidad de adaptabilidad del nuevo personal?	4	4	4	
Eficiencia en la gestión del tiempo	¿Consideran la eficiencia en la gestión del tiempo en el nuevo personal?	4	4	4	
Nivel de colaboración y trabajo en equipo	¿Consideran para gestionar el talento humano la habilidad de ser colaborativo y trabajar en equipo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Índice de satisfacción laboral	¿Toman en cuenta el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores?	4	4	4	
Tasa de retención del talento	¿Consideran la retención del personal cuando se gestiona el talento humano?	4	4	4	
Participación en iniciativas voluntarias	¿Participa el personal con iniciativas voluntarias?	4	4	4	
Nivel de autonomía y empoderamiento	¿Toman en cuenta el nivel de autonomía y empoderamiento en el personal?	4	4	4	
Índice de reconocimiento y recompensas	¿Consideran el reconocimiento y recompensa por la labor que realiza el personal?	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Aptitud
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión aptitud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Índice de satisfacción y compromiso	¿Toma en cuenta el índice de satisfacción y compromiso en el personal?	4	4	4	
Capacidad de predisposición en el trabajo	¿Toman en cuenta la capacidad de predisposición en el trabajo que tiene el personal?	4	4	4	
Nivel de productividad	¿Toman en cuenta el nivel de productividad de los trabajadores?	4	4	4	
Adaptabilidad al cambio	¿Los trabajadores se adaptan al cambio?	4	4	4	
Empatía y capacidad de comunicación	¿Se considera en el personal el nivel de empatía y capacidad de comunicación?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 46870160



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Deysi Jilovana Pinto Huilca	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública	
Institución donde labora:	Gobierno Regional Apurímac	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario ejecución presupuestal
Autora:	Sheila Leiva Llerena
Procedencia:	Abancay
Administración:	Por persona
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gobierno Regional de Apurímac
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ejecución presupuestal	Compromiso	Se refiere a la responsabilidad que asume la institución para llevar a cabo los gastos y proyectos estipulados en un presupuesto predefinido. Este compromiso involucra tanto la asignación de recursos financieros como la gestión eficaz de los mismos con el fin de cumplir con los objetivos y metas establecidos en dicho presupuesto. No se limita únicamente a la asignación de fondos, sino que abarca también un seguimiento constante, la rendición de cuentas y la optimización de recursos, todo ello orientado a garantizar la utilización eficiente de los recursos y la consecución de los resultados deseados. Este proceso se erige como un pilar fundamental en el desempeño efectivo de cualquier organización, ya que asegura la alineación de recursos con los objetivos estratégicos y la responsabilidad en la adecuada administración de los fondos disponibles (Conectamef, 2022).
	Devengado	El Ministerio de Economía y Finanzas a través del Conectamef (2022) hace referencia al reconocimiento y registro contable de los gastos incurridos o los ingresos generados en un período específico, independientemente de si se han pagado o recibido efectivamente. Es un concepto clave para evaluar el compromiso financiero real de una entidad en un momento dado.
	Girado y pagado	Se realiza a nivel de ejecución de gastos, Prieto (2020) refiere al registro de los gastos efectivamente desembolsados durante un período determinado, lo que representa los recursos financieros que una entidad ha gastado para cumplir con sus compromisos presupuestarios, esta referencia también está considerada en la LEY N° 31638, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2023.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario **ejecución presupuestal** elaborado por **Sheila Leiva Llerena** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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



sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Ejecución presupuestal

- Primera dimensión: Compromiso
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión compromiso.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Cumplimiento del presupuesto	¿En la institución se cumple con el presupuesto asignado?	4	4	4	
Eficiencia en el uso de recursos	¿Al realizar el compromiso se muestra eficiencia en el uso de recursos?	4	4	4	
Colaboración en la ejecución de gastos	¿En la ejecución de gastos el personal se muestra colaborativo?	4	4	4	
Comunicación efectiva	¿En la fase de compromiso de gastos existe comunicación efectiva?	4	4	4	
Responsabilidad en la rendición de cuentas	¿Actúan con responsabilidad en la rendición de cuentas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Devengado
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión devengado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Avance del gasto presupuestado	¿Toman en cuenta el avance del gasto presupuestado?	4	4	4	
Desviación de los devengados	¿Realizan desviaciones en el trabajo de devengado?	4	4	4	
Devengado por categoría del gasto	¿Realizan los devengados por categorías?	4	4	4	
Tasa del devengado mensual	¿Toman en cuenta la tasa del devengado mensual?	4	4	4	
Devengado por unidad organizativa	¿Realizan el devengado por unidad organizativa?	4	4	4	

- Tercer dimensión: Girado y pagado
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión girado y pagado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Índice de girado	¿Los responsables consideran los índices del girado?	4	4	4	
Índice de pagado	¿Los responsables consideran los índices del pagado?	4	4	4	
Desviación del girado y pagado	¿Realizan la desviación en el girado y pagado?	4	4	4	
Girado y pagado por categoría	¿Efectúan el girado y pagado por categoría?	4	4	4	
Tasa de pagado mensual	¿Toman en cuenta la tasa de pagado mensual?	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Firma del evaluador

DNI 46870160

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ELIHO OVID LOPINTA LEON		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	ORGANIZACIONAL		
Institución donde labora:	GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión del talento humano
Autora:	Sheila Leiva Llerena
Procedencia:	Abancay
Administración:	Por persona
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gobierno Regional de Apurímac
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Conocimiento	Alcivar et al. (2020) hace referencia a la recopilación de datos, conocimientos adquiridos y competencias que una persona ha desarrollado en el campo de recursos humanos, abarcando la comprensión de procedimientos como la contratación, elección de personal, formación, supervisión del rendimiento y dinámicas laborales, entre otros aspectos vinculados a la administración de empleados en una entidad
	Habilidad	Rucci (2022) sobre la habilidad que debe poseer un trabajador, hace referencia a la capacidad de una persona para aplicar sus conocimientos y destrezas de manera efectiva en situaciones relacionadas con la gestión de recursos humanos, como liderar equipos, resolver conflictos, comunicarse de manera efectiva y tomar decisiones estratégicas en el entorno laboral para poder cumplir de manera pertinente los objetivos y metas de la institución.
	Motivación	Calle (2021) precisa que la motivación en el talento humano abarca el conjunto de factores internos o externos que impactan en cómo las personas se comportan y se desempeñan en el ámbito laboral. Estos estímulos pueden incluir incentivos económicos, reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional, satisfacción en el trabajo o la búsqueda de metas personales y profesionales. Gestionar la motivación de manera eficaz es esencial para potenciar la productividad y el compromiso de los empleados en una organización.
	Aptitud	Mendieta (2020) hace referencia a la capacidad, habilidad o competencia específica que una persona posee para desempeñar una tarea, función o rol en el ámbito laboral. Esta aptitud puede relacionarse con conocimientos técnicos, destrezas prácticas o capacidades intelectuales que son relevantes para su trabajo y contribuyen a su desempeño efectivo en una organización.



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

A continuación a usted le presento el cuestionario **gestión del talento humano** elaborado por **Sheila Leiva Llerena** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión conocimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Nivel de competencia	¿Consideran el nivel de competencia para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Nivel de conocimiento	¿Consideran el nivel de conocimiento para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Formación y desarrollo	¿Toman en cuenta la formación y desarrollo profesional para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Nivel de especialización	¿Toman en cuenta el nivel de especialización para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Desarrollo profesional	¿Consideran el desarrollo profesional para seleccionar el recurso humano?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidad
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión habilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Capacidad de resolución de problemas	¿Consideran la capacidad de resolución de problemas para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Nivel de competencia técnica	¿Consideran el nivel de competencia técnica para el nuevo personal?	4	4	4	
Capacidad de adaptabilidad	¿Toman en cuenta la capacidad de adaptabilidad del nuevo personal?	4	4	4	
Eficiencia en la gestión del tiempo	¿Consideran la eficiencia en la gestión del tiempo en el nuevo personal?	4	4	4	
Nivel de colaboración y trabajo en equipo	¿Consideran para gestionar el talento humano la habilidad de ser colaborativo y trabajar en equipo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Índice de satisfacción laboral	¿Toman en cuenta el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores?	4	4	4	
Tasa de retención del talento	¿Consideran la retención del personal cuando se gestiona el talento humano?	4	4	4	
Participación en iniciativas voluntarias	¿Participa el personal con iniciativas voluntarias?	4	4	4	
Nivel de autonomía y empoderamiento	¿Toman en cuenta el nivel de autonomía y empoderamiento en el personal?	4	4	4	
Índice de reconocimiento y recompensas	¿Consideran el reconocimiento y recompensa por la labor que realiza el personal?	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Aptitud
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión aptitud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Índice de satisfacción y compromiso	¿Toma en cuenta el índice de satisfacción y compromiso en el personal?	4	4	4	
Capacidad de predisposición en el trabajo	¿Toman en cuenta la capacidad de predisposición en el trabajo que tiene el personal?	4	4	4	
Nivel de productividad	¿Toman en cuenta el nivel de productividad de los trabajadores?	4	4	4	
Adaptabilidad al cambio	¿Los trabajadores se adaptan al cambio?	4	4	4	
Empatía y capacidad de comunicación	¿Se considera en el personal el nivel de empatía y capacidad de comunicación?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 46443041



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ELIHU OVID LOPINTA LEON	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	ORGANIZACIONAL	
Institución donde labora:	GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario ejecución presupuestal
Autora:	Sheila Leiva Llerena
Procedencia:	Abancay
Administración:	Por persona
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gobierno Regional de Apurímac
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ejecución presupuestal	Compromiso	Se refiere a la responsabilidad que asume la institución para llevar a cabo los gastos y proyectos estipulados en un presupuesto predefinido. Este compromiso involucra tanto la asignación de recursos financieros como la gestión eficaz de los mismos con el fin de cumplir con los objetivos y metas establecidos en dicho presupuesto. No se limita únicamente a la asignación de fondos, sino que abarca también un seguimiento constante, la rendición de cuentas y la optimización de recursos, todo ello orientado a garantizar la utilización eficiente de los recursos y la consecución de los resultados deseados. Este proceso se erige como un pilar fundamental en el desempeño efectivo de cualquier organización, ya que asegura la alineación de recursos con los objetivos estratégicos y la responsabilidad en la adecuada administración de los fondos disponibles (Conectamef, 2022).
	Devengado	El Ministerio de Economía y Finanzas a través del Conectamef (2022) hace referencia al reconocimiento y registro contable de los gastos incurridos o los ingresos generados en un período específico, independientemente de si se han pagado o recibido efectivamente. Es un concepto clave para evaluar el compromiso financiero real de una entidad en un momento dado.
	Girado y pagado	Se realiza a nivel de ejecución de gastos, Prieto (2020) refiere al registro de los gastos efectivamente desembolsados durante un período determinado, lo que representa los recursos financieros que una entidad ha gastado para cumplir con sus compromisos presupuestarios, esta referencia también está considerada en la LEY N° 31638, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2023.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario **ejecución presupuestal** elaborado por **Sheila Leiva Llerena** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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



sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Ejecución presupuestal

- Primera dimensión: Compromiso
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión compromiso.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Cumplimiento del presupuesto	¿En la institución se cumple con el presupuesto asignado?	4	4	4	
Eficiencia en el uso de recursos	¿Al realizar el compromiso se muestra eficiencia en el uso de recursos?	4	4	4	
Colaboración en la ejecución de gastos	¿En la ejecución de gastos el personal se muestra colaborativo?	4	4	4	
Comunicación efectiva	¿En la fase de compromiso de gastos existe comunicación efectiva?	4	4	4	
Responsabilidad en la rendición de cuentas	¿Actúan con responsabilidad en la rendición de cuentas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Devengado
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión devengado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Avance del gasto presupuestado	¿Toman en cuenta el avance del gasto presupuestado?	4	4	4	
Desviación de los devengados	¿Realizan desviaciones en el trabajo de devengado?	4	4	4	
Devengado por categoría del gasto	¿Realizan los devengados por categorías?	4	4	4	
Tasa del devengado mensual	¿Toman en cuenta la tasa del devengado mensual?	4	4	4	
Devengado por unidad organizativa	¿Realizan el devengado por unidad organizativa?	4	4	4	

- Tercer dimensión: Girado y pagado
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión girado y pagado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Índice de girado	¿Los responsables consideran los índices del girado?	4	4	4	
Índice de pagado	¿Los responsables consideran los índices del pagado?	4	4	4	
Desviación del girado y pagado	¿Realizan la desviación en el girado y pagado?	4	4	4	
Girado y pagado por categoría	¿Efectúan el girado y pagado por categoría?	4	4	4	
Tasa de pagado mensual	¿Toman en cuenta la tasa de pagado mensual?	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Firma del evaluador

DNI 46443041

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edgar Ochoa Cruz	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad	
Institución donde labora:	Ugel- Abancay	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión del talento humano
Autora:	Sheila Leiva Llerena
Procedencia:	Abancay
Administración:	Por persona
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gobierno Regional de Apurímac
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Conocimiento	Alcivar et al. (2020) hace referencia a la recopilación de datos, conocimientos adquiridos y competencias que una persona ha desarrollado en el campo de recursos humanos, abarcando la comprensión de procedimientos como la contratación, elección de personal, formación, supervisión del rendimiento y dinámicas laborales, entre otros aspectos vinculados a la administración de empleados en una entidad.
	Habilidad	Rucci (2022) sobre la habilidad que debe poseer un trabajador, hace referencia a la capacidad de una persona para aplicar sus conocimientos y destrezas de manera efectiva en situaciones relacionadas con la gestión de recursos humanos, como liderar equipos, resolver conflictos, comunicarse de manera efectiva y tomar decisiones estratégicas en el entorno laboral para poder cumplir de manera pertinente los objetivos y metas de la institución.
	Motivación	Calle (2021) precisa que la motivación en el talento humano abarca el conjunto de factores internos o externos que impactan en cómo las personas se comportan y se desempeñan en el ámbito laboral. Estos estímulos pueden incluir incentivos económicos, reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional, satisfacción en el trabajo o la búsqueda de metas personales y profesionales. Gestionar la motivación de manera eficaz es esencial para potenciar la productividad y el compromiso de los empleados en una organización.
	Aptitud	Mendieta (2020) hace referencia a la capacidad, habilidad o competencia específica que una persona posee para desempeñar una tarea, función o rol en el ámbito laboral. Esta aptitud puede relacionarse con conocimientos técnicos, destrezas prácticas o capacidades intelectuales que son relevantes para su trabajo y contribuyen a su desempeño efectivo en una organización.

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

A continuación a usted le presento el cuestionario **gestión del talento humano** elaborado por **Sheila Leiva Llerena** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión conocimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Nivel de competencia	¿Consideran el nivel de competencia para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Nivel de conocimiento	¿Consideran el nivel de conocimiento para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Formación y desarrollo	¿Toman en cuenta la formación y desarrollo profesional para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Nivel de especialización	¿Toman en cuenta el nivel de especialización para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Desarrollo profesional	¿Consideran el desarrollo profesional para seleccionar el recurso humano?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidad
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión habilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Capacidad de resolución de problemas	¿Consideran la capacidad de resolución de problemas para gestionar el talento humano?	4	4	4	
Nivel de competencia técnica	¿Consideran el nivel de competencia técnica para el nuevo personal?	4	4	4	
Capacidad de adaptabilidad	¿Toman en cuenta la capacidad de adaptabilidad del nuevo personal?	4	4	4	
Eficiencia en la gestión del tiempo	¿Consideran la eficiencia en la gestión del tiempo en el nuevo personal?	4	4	4	
Nivel de colaboración y trabajo en equipo	¿Consideran para gestionar el talento humano la habilidad de ser colaborativo y trabajar en equipo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión motivación.

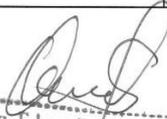
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Índice de satisfacción laboral	¿Toman en cuenta el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores?	4	4	4	
Tasa de retención del talento	¿Consideran la retención del personal cuando se gestiona el talento humano?	4	4	4	
Participación en iniciativas voluntarias	¿Participa el personal con iniciativas voluntarias?	4	4	4	
Nivel de autonomía y empoderamiento	¿Toman en cuenta el nivel de autonomía y empoderamiento en el personal?	4	4	4	
Índice de reconocimiento y recompensas	¿Consideran el reconocimiento y recompensa por la labor que realiza el personal?	4	4	4	





- Cuarta dimensión: Aptitud
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión aptitud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Índice de satisfacción y compromiso	¿Toma en cuenta el índice de satisfacción y compromiso en el personal?	4	4	4	
Capacidad de predisposición en el trabajo	¿Toman en cuenta la capacidad de predisposición en el trabajo que tiene el personal?	4	4	4	
Nivel de productividad	¿Toman en cuenta el nivel de productividad de los trabajadores?	4	4	4	
Adaptabilidad al cambio	¿Los trabajadores se adaptan al cambio?	4	4	4	
Empatía y capacidad de comunicación	¿Se considera en el personal el nivel de empatía y capacidad de comunicación?	4	4	4	


Mg. Edgar Ochoa Cruz
Firma del evaluador
DNI 31037133



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edgar Ochoa Cruz	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad	
Institución donde labora:	Ugel- Abancay	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario ejecución presupuesta
Autora:	Sheila Leiva Llerena
Procedencia:	Abancay
Administración:	Por persona
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gobierno Regional de Apurímac
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ejecución presupuestal	Compromiso	Se refiere a la responsabilidad que asume la institución para llevar a cabo los gastos y proyectos estipulados en un presupuesto predefinido. Este compromiso involucra tanto la asignación de recursos financieros como la gestión eficaz de los mismos con el fin de cumplir con los objetivos y metas establecidos en dicho presupuesto. No se limita únicamente a la asignación de fondos, sino que abarca también un seguimiento constante, la rendición de cuentas y la optimización de recursos, todo ello orientado a garantizar la utilización eficiente de los recursos y la consecución de los resultados deseados. Este proceso se erige como un pilar fundamental en el desempeño efectivo de cualquier organización, ya que asegura la alineación de recursos con los objetivos estratégicos y la responsabilidad en la adecuada administración de los fondos disponibles (Conectamef, 2022).
	Devengado	El Ministerio de Economía y Finanzas a través del Conectamef (2022) hace referencia al reconocimiento y registro contable de los gastos incurridos o los ingresos generados en un período específico, independientemente de si se han pagado o recibido efectivamente. Es un concepto clave para evaluar el compromiso financiero real de una entidad en un momento dado.
	Girado y pagado	Se realiza a nivel de ejecución de gastos, Prieto (2020) refiere al registro de los gastos efectivamente desembolsados durante un período determinado, lo que representa los recursos financieros que una entidad ha gastado para cumplir con sus compromisos presupuestarios, esta referencia también está considerada en la LEY N° 31638, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2023.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario **ejecución presupuestal** elaborado por **Sheila Leiva Llerena** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Ejecución presupuestal

- Primera dimensión: Compromiso
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión compromiso.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Cumplimiento del presupuesto	¿En la institución se cumple con el presupuesto asignado?	4	4	4	
Eficiencia en el uso de recursos	¿Al realizar el compromiso se muestra eficiencia en el uso de recursos?	4	4	4	
Colaboración en la ejecución de gastos	¿En la ejecución de gastos el personal se muestra colaborativo?	4	4	4	
Comunicación efectiva	¿En la fase de compromiso de gastos existe comunicación efectiva?	4	4	4	
Responsabilidad en la rendición de cuentas	¿Actúan con responsabilidad en la rendición de cuentas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Devengado
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión devengado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Avance del gasto presupuestado	¿Toman en cuenta el avance del gasto presupuestado?	4	4	4	
Desviación de los devengados	¿Realizan desviaciones en el trabajo de devengado?	4	4	4	
Devengado por categoría del gasto	¿Realizan los devengados por categorías?	4	4	4	
Tasa del devengado mensual	¿Toman en cuenta la tasa del devengado mensual?	4	4	4	
Devengado por unidad organizativa	¿Realizan el devengado por unidad organizativa?	4	4	4	

- Tercer dimensión: Girado y pagado
- Objetivos de la Dimensión: recoger la opinión de los trabajadores sobre la dimensión girado y pagado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomendaciones
Índice de girado	¿Los responsables consideran los índices del girado?	4	4	4	
Índice de pagado	¿Los responsables consideran los índices del pagado?	4	4	4	
Desviación del girado y pagado	¿Realizan la desviación en el girado y pagado?	4	4	4	
Girado y pagado por categoría	¿Efectúan el girado y pagado por categoría?	4	4	4	
Tasa de pagado mensual	¿Toman en cuenta la tasa de pagado mensual?	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Mg. Edgar Ochoa Cruz
Firma del evaluador
DNI 31037133

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

ANEXO 5: CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 120}{(120-1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = \frac{115,25}{0,29 + 0,96}$$

$$n = \frac{115,25}{1,25}$$

$$n = \frac{115,25}{1,25}$$

$$n = 92$$

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE APLICÓ EL INSTRUMENTO



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCION REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Abancay, martes 24 de octubre 2023

CARTA N° 131 2023-GR.AP.DRA/ORRHYE

SEÑORA:
LEIVA LLERENA SHEILA
Estudiante de Maestría de la U.C.V.

Av. San Mieguel Mz I Lt 16 – Abancay

ASUNTO : SE OTORGA AUTORIZACIÓN A ESTUDIANTE, PARA RECABAR INFORMACIÓN

REF. : CARTA N° 008-2023-UCV-VA-EPG-F05L03/J CON SIGE27163
CARTA S/N CON SIGE 28209

Mediante el presente me dirijo a usted, para manifestarle con respecto al documento de la referencia con el cual su persona, solicita se le otorgue el permiso y brindar las facilidades, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la modalidad presencial (pos presencial) del semestre 2003-02

Al respecto, se **OTORGA LA AUTORIZACIÓN**, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRÍA que se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC, 2022**"

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN
CPC **Lisseth Maiza Torreblanca**
JEFA DE RECURSOS HUMANOS

C c.
Personal
Archivo.

LMT/JORHE
Secret/MQA

ANEXO 7: FOTOS

