



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Presupuesto y Gestión del talento humano del Consejo Regional de
Arequipa, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Velarde Velarde, Víctor Martín (orcid.org/0000-0002-6624-6551)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO - PERÚ
2023

Dedicatoria

A Dios por darme la fuerza la dicha y la felicidad de conseguir me metas personales y profesionales

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a sus docentes por brindarme los conocimientos necesarios para la consecución de mis metas profesionales

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación:	14
3.1.2. Diseño de investigación:.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.3.1. Población:.....	17
3.3.2. Muestra:.....	18
3.3.3. Muestreo:.....	18
Unidad de análisis:.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.4.1. Técnica	19
3.4.2. Instrumento.....	19
3.5. Procedimientos	20

3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Instrumentos	
Anexos 3 confiabilidad de instrumento	
Anexo 4 Validación por expertos	
Anexo 5 Base de datos	

Índice de Tablas

Tabla 1 Validación de expertos	20
Tabla 2 Valores de alfa de crombach.....	21
Tabla 3 Alfa de crombach del primer instrumento	21
Tabla 4 Alfa de crombach del primer instrumento	21
Tabla 5 Dimensión Planeamiento.....	24
Tabla 6 Dimensión Ejecución	25
Tabla 7 Dimensión Control.....	26
Tabla 8 Variable Presupuesto	27
Tabla 9 Dimensión Conocimientos.....	28
Tabla 10 Dimensión Habilidades.....	29
Tabla 11 Dimensión Motivación	30
Tabla 12 Dimensión Actitudes.....	31
Tabla 13 Variable Gestión del talento humano.....	32
Tabla 14 Pruebas de normalidad	33
Tabla 15 Hipótesis específica 1	34
Tabla 16 Hipótesis específica 2.....	35
Tabla 17 Hipótesis específica 3.....	36
Tabla 18 Hipótesis específica 4.....	37
Tabla 19 Hipótesis general.....	38

Índice de figuras

Figura 1 Dimensión Planeamiento	24
Figura 2 Dimensión Ejecución.....	25
Figura 3 Dimensión Control.....	26
Figura 4 Variable Presupuesto	27
Figura 5 Dimensión Conocimientos.....	28
Figura 6 Dimensión Habilidades.....	29
Figura 7 Dimensión Motivación	30
Figura 8 Dimensión Actitudes.....	31
Figura 9 Variable Gestión del talento humano	32

Resumen

El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022.

El tipo de investigación es aplicada, bajo un diseño no experimental transversal a un nivel descriptivo relevante. La población está constituida por el personal del Consejo regional de Arequipa constituido por 60 personas. La muestra se determina a través de un sistema aleatorio simple, lo que permite generar un muestreo aleatorio. La encuesta fue realizada tomando como base el cuestionario para ambas variables considerando 4 dimensiones en la variable presupuesto y 4 dimensiones en la variable gestión de talento humano. Los resultados fueron analizados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Se concluye que la relación entre Presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022, según el estadígrafo de $Rho=0.638$ es una relación positiva, moderada y su significancia es $p=0.00$ menor al parámetro límite ($p<00.05$) manifestando la relación de ambas variables.

Palabras Clave: presupuesto participativo, gestión del talento humano, motivación.

Abstract

The general objective of the research was to establish the relationship between the budget and the Management of human talent of the Regional Council of Arequipa, 2022.

The type of research is applied, under a cross-sectional non-experimental design at a relevant descriptive level. The population is constituted by the personnel of the Regional Council of Arequipa constituted by 60 people. The sample is determined through a simple random system, which makes it possible to generate a random sample. The survey was carried out based on the questionnaire for both variables considering 4 dimensions in the budget variable and 4 dimensions in the human talent management variable. The results were analyzed using descriptive and inferential statistics.

It is concluded that the relationship between the Budget and the Management of human talent of the Regional Council of Arequipa, 2022, according to the $Rho=0.638$ statistician, is a positive, moderate relationship and its significance is $p=0.00$ less than the limit parameter ($p<00.05$). showing the relationship of both variables.

Keywords: participatory budget, human talent management, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En el sector público la ejecución del presupuesto se considera esencial para alcanzar los objetivos institucionales, su ejecución basada en la calidad de procesos pretende garantizar un buen servicio, en una ejecución que se sustenta en los objetivos y que hace referencia a la cantidad de dinero requerida para cubrir ciertos gastos necesarios, en un área, institución o entidad.

En tal sentido, la gestión del talento humano estará orientada por una estrategia clara que permita promover el desarrollo y generar un rendimiento adecuado, por ello, es necesario una buena organización, metodología, y procedimientos de control dentro de las entidades públicas a través del sistema de control interno, lo que permita que se desarrolle con un control para la retención de talento de acciones, por lo que el enfoque da una gestión de recursos humanos dentro de la organización.

De allí, que Villarroel (2016) enfatice la importancia de trabajar con el protocolo y el presupuesto en el sector público, considerada un elemento vinculante entre las funciones y la labor del ejecutivo, en donde debe tomarse como eje central de la labor el capital humano.

Es en este sentido, Pérez & Flores (2021) examinan como se trabaja la gestión de recursos humanos en Latinoamérica, permitiendo entender la postura de identificar la profesionalización de la administración pública y la intervención estatal de las desigualdades, considerando como materia esencial la buena administración de recursos humanos, pues, en toda Latinoamérica existe una precariedad de enfoque meritocrático, lo que conlleva a dimensionar los puntos, asimismo, se entiende una designación de cargos de confianza la cual no está completamente regulada.

De forma que Klop (2018), afirma sobre la gestión del talento humano debe de basarse en la elaboración y la sucesión de estrategias para su adecuado funcionamiento, un sistema eficiente promoverá el desarrollo, impulsará el compromiso, generará un alto rendimiento y dará como resultado un rendimiento financiero cuantificable, asimismo, ha identificado que la buena gestión de

presupuesto hacia el talento humano puede mejorar la posición del talento, dándose una línea coherente entre la mejora operativa y el buen desempeño del personal.

En el contexto nacional, se hace mención del estudio de Jara, et al. (2018) los cuales se basan en el objetivo de entender el acaecimiento de la gestión del talento humano para concentrar la optimización de la gestión pública, determinando que la gestión correcta puede mejorar el desempeño laboral de los trabajadores que se concentran en el Ministerio De Salud, debido a que el buen sistema de gestión de talento humano incide en el desarrollo y proceso de trabajos.

Asimismo, Lima (2016) en su artículo entiende a la gestión de talento como una herramienta que genera resultados, como una motivación en el programa, por lo que busca aumentar la productividad para una conexión correcta a nivel colaborador, así también menciona que se genera integración, comunicación e impacto para que la institución y/o organización pueda desarrollar el cambio estructural.

Con base en la importancia de la gestión del talento humano para Robles (2020) como lo define en su artículo, es esencial una buena administración de los recursos como ingresos y egresos que permitan alcanzar los objetivos a plazos establecidos, así mismo también el presupuesto permite acciones de toma de decisiones solo en el 2020 por el aumento de la COVID las proyecciones presupuestales en todos los niveles tuvieron una caída del 12% esto a nivel nacional por lo que es necesario redimensionar y enfocar a los negocios.

Por otro lado, Segura (2015) qué debe orientarse un sustancial presupuesto dirigido a la salud y a la educación por parte del Ministerio de Finanzas y Economía, el encargado del mismo y el primer ministro acudieron a un congreso que avala el proyecto de Ley de Presupuesto del Área Pública para el 2016, el cual incluía 138,490 millones de soles, que puede observarse en una evolución del 6.7% en comparación con el presupuesto del 2015.

En el ámbito local, el Consejo Regional de Arequipa está dentro del ámbito regulador propio de competencia del Gobierno Regional, responsable de ejercer la participación ciudadana regional y ejercer las atribuciones que la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales del Perú respectiva le encomienda. Debe señalarse que por motivos de falta o recorte de presupuesto, no se puede brindar un servicio adecuado, ya que no se cuenta con la contratación especializada de profesionales, de esta forma se improvisa con personal no capacitado para de esta forma solucionar los inconvenientes laborales a tratar, lo que por ende no se desarrolla una buena gestión del talento humano, limitando las habilidades de los colaboradores, como sus actitudes y motivación para ofrecer un mejor servicio a la población.

Razones que llevan a plantear como problema general: ¿Cuál es la relación entre el Presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022? Y los problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de relación entre el Presupuesto y los conocimientos del Consejo Regional de Arequipa, 2022?, b) ¿Cuál es el nivel de relación entre el Presupuesto y habilidades del Consejo Regional de Arequipa, 2022?, c) ¿Cuál es el nivel de relación entre el Presupuesto y la Motivación del Consejo Regional de Arequipa 2022?, d) ¿Cuál es el nivel de relación entre el Presupuesto y las Actitudes del Consejo Regional de Arequipa, 2022?

La investigación llega a justificarse teóricamente a razón de que cuenta con importancia de proporcionar información científica, a la vez va a servir para aumentar el modelo teórico. Esta investigación servirá de antecedentes para futuras investigaciones con teorías de contenido válido. Se justifica en la práctica debido a que se espera identificar el presupuesto en la institución y la relación con la gestión del talento humano, resultados que podrán permitir tomar medidas correctivas orientadas a lograr los objetivos organizacionales.

Así mismo, en lo metodológico se justifica, se considera instrumentos, la guía de observación y el cuestionario, servirá para futuras investigaciones, que serán validadas por expertos mediante diferentes pruebas. En el aspecto social este trabajo resolverá, problemas en el Consejo Regional de Arequipa, beneficiará

también a colaboradores de la institución, esto ayudará en el desarrollo de la institución con diferentes propuestas de solución a nuestro problema planteado.

La que lleva a plantear el siguiente Objetivo general: Establecer la relación entre Presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022. Y los **objetivos específicos**: a) identificar el nivel de relación entre el presupuesto y el conocimiento del Consejo Regional de Arequipa, 2022, b) identificar el nivel de relación entre el Presupuesto y las habilidades del Consejo Regional de Arequipa 2022, c) identificar el nivel de relación entre el Presupuesto y la Motivación del Consejo Regional de Arequipa, 2022, d) identificar el nivel de relación entre el Presupuesto y las actitudes del Consejo Regional de Arequipa, 2022.

En cuanto a las hipótesis de estudio se formula las siguientes: hipótesis general es: Existe relación positiva entre Presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022. Siendo las hipótesis específicas: a) Existe relación entre el presupuesto y el conocimiento del Consejo Regional de Arequipa, 2022, b) Existe relación entre el Presupuesto y las habilidades del Consejo Regional de Arequipa 2022, c) Existe relación entre el Presupuesto y la Motivación del Consejo Regional de Arequipa, 2022, d) Existe relación entre el Presupuesto y las actitudes del Consejo Regional de Arequipa, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el desarrollo de antecedentes de estudio, se ha recopilado las siguientes investigaciones que utilizan similares variables, como el estudio a nivel internacional se toma a Burgos y Cavazos (2021) que tuvo como objetivo indagar la evolución del presupuesto en el Estado de México, en el que, este estudio analizó factores socioeconómicos, institucionales y de tipo cuantitativo, estos desafíos del espacio participativo concluyen que el presupuesto en México está evolucionando, mostrando avances e interés para los actores sociales, lo cual es un desafío para promover su participación cuando las condiciones están dadas de las instituciones que limitan la participación.

Según la investigación de Gómez (2020) cuyo objetivo fue la implementación de presupuesto en los municipios y su importancia para asegurar la continuidad, se trabajó con la metodología de tipo descriptivo y aplicado, así como la técnica es el análisis de datos con una técnica de valoración de datos, en la que se concluyó que hay cuatro factores básicos en la implementación del presupuesto participativo: entendimiento político como instituciones municipales y el deseo de descentralizar la toma de decisiones.

La investigación de Ravo, et al. (2021) indicó que la investigación tiene como objetivo proponer herramientas de implementación en el ámbito de políticas para la gestión presupuestaria y la planificación de la eficiencia del gasto público. Se aplicó la técnica de la observación, la investigación es de tipo cuantitativo y diseño no experimental. La agencia integra la gestión de la planificación utilizando métodos inductivos únicos a nivel mundial y un modelo recomendado para tomar las decisiones correctas para los usuarios. Brindar un servicio de calidad.

Por otro lado Cohen (2016) trabaja sobre el primer intento de investigar el papel del departamento de recursos humanos durante la elaboración del presupuesto fases de preparación e implementación en el entorno empresarial griega, la metodología de investigación es de tipo descriptivo, de diseño no experimental, entre las principales conclusiones tenemos que las funciones específicas que están relacionadas con el presupuesto y que constituyen operaciones básicas de recursos humanos el progreso experimentado en la gestión de la información en sistemas de planificación de recursos empresariales, así como otras tendencias más amplias en la estandarización de procesos y protocolo el progreso experimentado en la gestión de la información en y sistemas de planificación de recursos empresariales, así como otras tendencias más amplias en la estandarización de procesos y protocolo el progreso experimentado en la gestión de la información.

Por su parte, Eka et al. (2019) el objetivo de la investigación busca analizar la Planificación Presupuestaria, la competencia de los recursos humanos y ejecución del presupuesto de la región Bali, la metodología que se utilizó es la aplicada, para conocer el compromiso organizacional y la técnica utilizada es la

encuesta, se encontró que los factores que afectan la absorción del presupuesto son la planificación presupuestaria, la competencia de los recursos humanos y el compromiso. Las fuentes existentes se consideran que tiene un efecto estadísticamente positivo en la absorción del presupuesto de la región Bali, así mismo las competencias de RRHH tienen un efecto estadísticamente positivo en la absorción del presupuesto de la región Bali, además el compromiso organizacional fortalece la influencia de la planificación presupuestaria en la absorción del presupuesto de la Bali. El compromiso organizacional no fortalece la influencia de las competencias de RRHH en la absorción del presupuesto de la Bali.

Así mismo, en las investigaciones realizadas a nivel nacional de Conde (2017) busca establecer como el presupuesto se asocia al talento humano logístico, para lo que empleo el método correlacional bajo un diseño no experimental, empleando la técnica de la encuesta. La investigación se basó en pretender identificar los efectos de las acciones deficientes realizadas en el área por parte del personal, generando una baja de adquisición de bienes, servicios y procesos. Concluye que el presupuesto está asociado a las acciones de contratación de empleados logísticos de la red de salud estudiada.

Considerando las aplicaciones de dicho proceso se considera a Portilla (2020) pretende en su investigación determinar el plan estratégico y presupuesto por resultados en la ejecución presupuestal en el Hospital de Chosica 2019, la metodología utilizada es una investigación descriptiva y la técnica utilizada es la ficha de observación, se concluye en el trabajo que a pesar de la situación económica en desarrollo económico del país, debido a la ejecución presupuestaria insuficiente, la institución mencionada no pudo cumplir con los requisitos básicos y eliminar la brecha en temas de salud humana, y luego sugirió introducir estrategias metódicas en la elaboración del presupuesto, distribución de actividades y productos con el fin de obtener resultados que permitan una adecuada ejecución del presupuesto, y por ello, mediante la aplicación de métodos inductivos, hipotéticos y cuantitativos.

A su vez Espinoza y Montalvo (2021) tiene como objetivo establecer como la gestión del talento humano tiene una importante incidencia en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en pandemia, su metodología es aplicada, de tipo correlacional y la técnica es el cuestionario, en su desarrollo logró identificar la gestión del talento humano y la importante incidencia que tiene con el desempeño, podemos considerar que existe un alto enfoque de la visión por lo que se le utilizó el coeficiente de Pearson para determinar el coeficiente de $r=0,769$, además tenemos posible las consideraciones sobre lo que tenemos en cuenta los procesos del talento humanos en cuanto a la administración y desarrollo.

Por otro lado, el trabajo de Vásquez (2018) tiene como objetivo realizar un análisis de la gestión del talento humano a la luz de lo que ordena la Ley Servir en servidores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018, se trabajó bajo un enfoque de tipo descriptivo y aplicativo, la técnica utilizada es la encuesta, se encontró en su trabajo que la gestión del colaborador es de nivel regular entendiéndose que el factor esencial son las compensaciones con ello depende el rendimiento considerando que la buena implementación puede generar bases, se considera entonces que la base de los procesos está en la meritocracia.

Alineado al trabajo anterior Moreano (2020) el objetivo es aplicar un modelo administrativo integral de recursos humanos en la mejora de la etapa multianual de programación del presupuesto público, tiene un enfoque de tipo descriptivo, la técnica empleada es cuestionario, se investigó sobre las causas potenciales que se presenta en la inoportunidad del pago de beneficios afectados en cuanto a puntos críticos dentro de las instituciones públicas, se encontró en la investigación que la implementación del sistema de administración de personal lo que permitirá mejorar el diseño general de los puntos a seguir considerando las fases de programación multianual, los cuales deben de ser asignados correctamente.

Guadamos (2018), propuso el objetivo de identificar como el presupuesto de participación tiene una fuerte incidencia la calidad de gestión de una municipalidad fue un estudio transversal de diseño no experimental cuya población fueron 46 servidores entre autoridades y participantes representativas

de distintos caseríos de la comunidad usando la técnica como encuesta y el instrumento una escala del y que De igual forma se llevó a cabo un análisis interpretativo documental de los acuerdos y principios establecidos e implementados del presupuesto participativo concluyendo que según los acuerdos señalados por la municipalidad y de acuerdo al proyecto de mejora de la capacidad operacional usando maquinaria liviana en el área agrícola para el agrario desarrollo del distrito y la mejora para desarrollar la capacidad de producción a través de módulos pecuarios demostrativos en el distrito se alcanzaron un incremento de los ingresos económicos fortaleciendo el grupo de productores que tenían una naturaleza empresarial y dónde se fortaleció la cadena productiva la identificación de fuentes financieras la gestión empresarial y de mercado así como la organización de la comunidad por lo que un adecuado presupuesto participativo tiene una importante influencia en la gestión de la calidad se recomienda, por lo tanto, el gobierno principal optimice los modelos comunicativos y de información con el propósito de asociar y la base de datos del presupuesto participativo y el sistema presupuestario de manera que las actividades realizadas y planificadas sobre este presupuesto se concreten (Guadamos, 2018).

Desde la mirada de la Ley N.º 28056 del 07/08/2003 lo define el presupuesto participativo como aquella que cubre una variedad de mecanismos que delegan poder o influencia sobre los presupuestos locales, las prioridades de inversión y el gasto económico a los ciudadanos, a la vez es relevante tomar en cuenta el plan de la (Municipalidad de José Luis Bustamante y Rivero, 2021) que fue desarrollada para el Municipio, también se toma en cuenta los principios del presupuesto participativo, también la (Ley Marco N° 28056 del 07-08-2003). Así mismo, MEF (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022) (2022) define el presupuesto gracias a la ley actual de planeamiento público como la principal herramienta de gestión del país para empoderar a los ciudadanos con mayor bienestar, a través de la protección eficaz y eficiente de los recursos públicos, con base en la disponibilidad de fondos públicos.

Por su parte, el Ministerio de Economía y Finanzas (2017), indica que el presupuesto participativo “es un mecanismo de gestión y política que emplean el

gobierno local, regional y la organización comunitaria representada, debidamente para de forma conjunta definir la dirección y asignación de los recursos contemplando las metas, objetivo, misión y visión del plan de desarrollo concertado del municipio o localidad” (p.1).

En tanto, Riveros & Luque (2018), señala sobre el presupuesto de participación, el cual es un medio anual de planeación que permite priorizar necesidades de la población urbana para brindar una universal accesibilidad a las decisiones y oportunidades de participación. Es una herramienta participativa donde las comunidades ayudan a establecer el importante destino de los recursos de las instituciones provinciales, municipales y nacionales, presentando planteamientos y propuestas priorizadas por el ciudadano” (p.28).

Raquel (2016) plantea que “el objetivo principal del presupuesto participativo es agregar procesos directos democráticos al ciclo anual presupuestario, donde las decisiones no sean únicamente responsabilidad del poder ejecutivo, sino que la población se involucra a través de los procesos de consulta. Asimismo, el presupuesto prioriza las necesidades y la utilización de los recursos satisfaciendo sus necesidades” (p.12).

El Ministerio de Economía y Finanzas (2009), por medio de Ley Marco del Presupuesto Participativo" y el Decreto Supremo N ° 142-2009-EF, establece que el propósito del presupuesto participativo es A) mejorar de la concesión e implementación del recurso público según las necesidades prioritarias tomadas en cuenta en el programa estratégico de coordinación presupuestaria de resultados y métodos. B) Fortificar el binomio sociedad civil-estado, aplicando mecanismos formales en el contexto de la gestión pública para que al momento de la inversión se priorizan los requerimientos básicos de la población. C) Hacer partícipe a la sociedad y en las actividades que deben aplicarse para alcanzar los objetivos estratégicos del programa de coordinación y desarrollo, concientizando a los pobladores sobre los deberes y derechos que tienen como actores y contribuyente en implementar la política nacional. D) Fortificar la gestión de supervisión, control, seguimiento y rendición de cuentas de la implementación

presupuestaria con el propósito de optimizar las acciones efectivas aplicadas por la nación en el marco de las políticas públicas nacionales.

El presupuesto presenta dimensiones en su desarrollo, en sentido tenemos:

En esta dimensión se busca entender el planeamiento, según menciona López (2022) Se considera el proceso de elaborar un presupuesto y luego utilizarlo para controlar las sistematizaciones de la empresa. El propósito de la planificación presupuestaria es reducir el riesgo de que los resultados financieros de una organización sean inferiores a lo esperado, Canela (2021) señala qué es la acción de conformar y conservar el presupuesto posterior a emplearlo en decisiones estratégicas y comerciales orientado a las transformaciones empresariales de distintas áreas. También se considera principal fuente datos, según lo indica García (2020) el cual es parte para crear procesos que generen planes administrativos de los recursos especialmente de los gastos a lo que se llama presupuesto. En la conformación del plan de costos se podrá determinar anticipadamente si se cuenta con los recursos necesarios para aplicar las acciones planeadas.

En cuanto a la ejecución se considera esencial, por ello el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2022) lo define como la realización correcta del control de presupuestos, considerando su ejecución desde las obligaciones de gasto conforme al presupuesto aprobado. A la vez, Alpez (2022) indica que la definición de los objetivos de ejecución y los gastos presupuestarios (tanto en el lado de lo que ingresa y lo que se gasta) acordados en la etapa de preparación se están implementando según lo que se planificó. Por el lado de los gastos del presupuesto, las cuestiones clave son si es probable que el resultado esté dentro de la cifra del presupuesto; si se están implementando cambios en las prioridades de gasto (en paralelo, patrones anteriores). Así también, George (2021) considera que es importante centrarse en el objetivo y en el desempeño como base de las decisiones de asignación presupuestaria, el papel de los administradores públicos con respecto a ministerio y agencia se convierte en aspectos muy importantes. Encomendar la posición de autoridad a los gerentes con respecto a la concesión de fondos dentro de sus propios presupuestos llevaría a tener un

gasto público más efectivo, ya que los jefes de las agencias pueden estar en la mejor posición para elegir la mezcla que es muy eficiente de materias para llevar a cabo el cometido institucional.

En cuanto a la dimensión de control, Gutiérrez (2020) Señala qué es la regular comparación de gastos e ingresos propios con los gastos e ingresos planeado para reconocer si se debe uno aplicar correctivos. Así, también Arrobo (2016) conceptúa al control presupuestario como un sistema de procedimientos que se utiliza para garantizar que los ingresos y gastos reales de una organización se adhieran estrechamente a su plan financiero. Y así Canela (2021) ratifica como los controles presupuestarios que son necesarios para garantizar que un gobierno no gaste más de la cantidad legalmente asignada por su órgano rector al establecer límites de gasto claros, los controles presupuestarios también promueven la rendición de cuentas y refuerzan la confianza en toda la organización.

En cuanto a la dimensión de auditoria, Gutiérrez (2020) indica, la auditoría es un mecanismo de control realizado posteriormente por las unidades de contraloría orgánica y departamentos de control interno, según los principios que establece la ley. Es una evaluación realizada sobre la gestión administrativa y presupuestaria de las entidades públicas, los cuales se llevan de forma técnica, imparcial y profesional para verificar actividades, procesos, operativos y financieros, cuyo propósito es identificar que los recursos se hayan implementado para fortalecer la gestión y de acuerdo a las normas.

La teoría del presupuesto participativo está basado en la integración, ciudadanía, democracia, sentando las bases de la moderna cosmovisión y la funcionalidad del estado. Es de esta manera que en años anteriores la democracia ocupaba el centro y culmen del debate social y político. Actualmente, se ha conformado como una problemática de representación ciudadana y política, el presupuesto participativo intrínsecamente está vinculado a tales polémicas y a un conjunto de reformas y acciones en el entorno estatal, haciendo probable la descentralización de las decisiones y la profundización de la democracia a partir de las bases (Proaño et al., 2020).

Por lo tanto, presupuesto participativo se conforma como un enfoque de presupuestación alternativa a la tradicional, promoviendo la congregación ciudadana y política en un procedimiento decisivo en dónde se compromete un porcentaje importante del presupuesto a un nivel de gobierno específico. Aunque si bien es cierto que se dan casos de aplicación a nivel regional, la manifestación más exitosa y efectiva del presupuesto participativo se evidencia en el nivel local municipal (Proaño et al., 2020).

La pionera evidencia de este enfoque fue en Porto Alegre Brasil que estuvo vigente hasta 1989, conformándose como un referente ineludible a nivel mundial y de América Latina. Fue desde allí que diferentes ciudades de manera particular dieron funcionamiento para advertir las búsquedas posibles que permitieran la generación de ingreso, la distribución del gasto, la legitimidad del proceso presupuestario y político, la transparencia de gestión, la contribución de cohesión social y el fortalecimiento del binomio sociedad-estado. Consolidando así la democracia y disminuyendo la inequidad y el desequilibrio, los cuales son desafíos medulares para el Estado de las políticas públicas.

Por lo tanto, y orientado sobre este planteamiento, el interés de estudiar el presupuesto participativo no está limitado a sus alcances operativos y técnicos como una vía para asignar recursos, sino que forma parte de los elementos de las potencialidades que contribuyen desde el contexto local a proponer políticas públicas distributivas, especialmente las que se dirigen a las familias, siendo ello un elemento históricamente importante implementar en las políticas sociales que en los últimos años se ha transformado sustancialmente cuestionando el modelo tradicional y el abordaje clásico realizado.

Para la variable gestión de talento humano se toma la definición de Chiavenato (2012) quien indica que la gestión del talento es predominante que las organizaciones, dependiendo su tipo de escritura, tecnología, proceso y si estos son concernientes con personas o recursos como: alistamiento, elección, formación, comprensión, homenajes, estimulación, destrezas, etc. A la vez, Leyes (2011) menciona que deben de conferir conocimientos, habilidades y destrezas, ya que el talento humano es una fuente relevante de creación de valor a través de

una serie de acciones dirigidas, y estos elementos son necesarios para competir en el mercado actual. Se toma en cuenta a Gonzales (2022) quien menciona que el cual indica que la gestión del talento humano es la manera en que las empresas adquieren y mejoran su capital humano para que esté sea altamente productivo y perdure por un largo tiempo dentro de la organización. Si se implementa de manera estratégica, este proceso dará como resultado garantizar que la institución siga siendo muy competitiva.

Según las dimensiones que en este caso son 3 se definen como, se menciona.

En cuanto a la dimensión de conocimientos, para Chiavenato (2012) El conocimiento es muy valioso del siglo XXI, es el resultado del aprendizaje continuo, el conocimiento es una colección de enseñanzas, conocimientos e ideas de uno sobre un tema en particular, también se define como el producto de adquirir investigación que siempre tiene en cuenta cualquier cambio que ocurra y debe verificar cada vez que uno se encuentra (Klop, 2018).

En la dimensión de habilidades se definen como la forma de saber crear, manejar y usar el conocimiento según sea preciso que se tenga que resolver cualquier problema o situación. Es decir, las destrezas dan como resultado conocimiento Canela (2021) así también son la capacidad de una persona para hacer el trabajo y generar cosas nuevas. Por lo que, las destrezas, pueden innovar, y lograr resultados positivos que beneficien a las organizaciones para las que trabajan. (Portilla, 2020).

Así, la dimensión motivación se define como el resultado del actuar de cada individuo en su propio contexto Chiavenato (2012) pero también para Kiavenat, la motivación surge cuando el individuo está directa o directamente relacionado con la situación. Esto nos permite observar si la persona está desarrollando su actividad de la mejor manera posible.

Y en cuanto a la dimensión de la actitud, se trata de saber lograr algo, y esa actitud te permite alcanzar tus metas, ser un agente de cambio, agregar valor a tu empresa, alcanzar la excelencia y enfocarte en las metas. Chiavenato (2012) a la

vez cuando una persona define una actitud, le permite alcanzar sus metas y arriesgarse para lograrlas porque logra sus metas (Robles, 2020).

La gestión del talento humano se cimienta sobre las perspectivas de la Teoría Y propuesta por MacGregor en 1957, en cuál enfatiza que las necesidades de superación y la motivación de los trabajadores es preponderante para la organización, ya que estos son seres humanos con sentimientos y pensamientos y no se consideran objetos mecánicos que realizan una actividad laboral o meros repetidores de procesos que se dedican solo al cumplimiento de una labor desligada de sus intereses y aspiraciones profesionales y personales y cuyo propósito es solamente el recibir una remuneración, cómo es propuesto en la Teoría X que se contrapone a la misma. Asimismo, el autor enfatiza la importancia de que los trabajadores se desarrollen y desenvuelvan en entornos agradables y seguros (Ramírez, et al., 2019).

De igual forma, se plantea la teoría de la motivación señalada por Maslow en 1937, quién afirma que los deseos de superación que posee el ser humano se basan en su personalidad y nivel de motivación, las cuales se alcanza satisfaciendo las necesidades básicas, esto se asocia a su conducta que al ver satisfechas sus necesidades principales van surgiendo otra hasta buscar la trascendencia y autorrealización como el culmen de la aspiración personal (Ramírez, et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

El estudio se tipifica como aplicada, definida por CONCYTEC (2018) La investigación aplicada tiene como objetivo resolver problemas prácticos en el mundo moderno, no adquirir conocimiento por sí mismo. Podría decirse que la investigación aplicada con el objetivo de mejorar la condición humana a menudo se denomina proceso científico porque utiliza herramientas científicas que se aplican prácticamente para llegar a soluciones definitivas.

3.1.2. Diseño de investigación:

McCombes (2021) El diseño investigativo es la estrategia de analizar datos empíricos para responder a las preguntas de investigación. Un diseño de investigación bien planificada ayuda a garantizar que el análisis sea coherente con los objetivos de su investigación y que esté empleando los tipos de análisis correctos para sus datos.

El diseño de investigación es no experimental por cuanto se llevó a cabo sin alterar las variables. Es así que se ve conveniente usar este diseño porque se aplica al tipo de investigación. A la vez, es necesario considerar las motivaciones desde la perspectiva de la investigación para analizar la variable, presupuesto y gestión de talento humano en la sede del Consejo regional.

En términos de diseño transversal, empleo dentro de un período de tiempo específico. Los participantes en tales estudios se seleccionan sobre la base de ciertas variables de interés. Al mismo tiempo, se adopta la investigación transversal para facilitar el uso de los instrumentos.

Según Lauren Thomas (2020) Un estudio transversal es un diseño de investigación en el que se recopilan datos simultáneamente de muchos individuos diferentes. En un estudio transversal, las variables se consideraron no afectadas.

En el nivel descriptivo-relevante, el estudio tiene como objetivo proporcionar una instantánea de la situación actual, y en el nivel relevante, busca encontrar relaciones entre variables y predecir acciones futuras basadas en el conocimiento actual.

3.2. Variables y operacionalización

Según Mariecor (2018) Una variable representa una propiedad medible que varía o cambia en el transcurso de un experimento, en respuesta a los efectos de múltiples grupos, múltiples individuos o un solo individuo a lo

largo del tiempo en un experimento. En total, hay seis tipos de variables comunes.

Variable 1 Presupuesto

Definición conceptual

El presupuesto participativo abarca una variedad de mecanismos para empoderar o influir en los presupuestos locales. (Ley Marco N° 28056 del 07-08-2003).

Definición operacional

Es un programa de costos que se basa en gastos e ingresos en resumen son proyecciones de los recursos que se generan y que se emplearán durante un período específico de tiempo cómo puede ser un año o un mes.

Dimensione e Indicadores

Está compuesta por las siguientes dimensiones: planeamiento, ejecución, control, auditoría y los indicadores son Cumplimiento de actividades, Modificaciones presupuestales, Metas físicas, Presupuesto, Presupuesto proyectado vs ejecutado, Planeamiento de la auditoria, Cumplimiento de objetivos

La investigación fue de tipo ordinal y por la utilización del instrumento que fue una escala lickert.

Variable 2 Gestión del talento humano

Definición conceptual

La gestión del talento domina en todas las organizaciones, dependiendo del tipo, estructura, tecnología, proceso y si se trata de personas. (Chiavenato, 2012)

Definición conceptual

Es la manera en que las empresas adquieren y mejoran su capital humano para que esté sea altamente productivo y perdure por un largo tiempo dentro de la organización.

Dimensione e Indicadores

Está compuesta por las siguientes dimensiones: Conocimientos, Habilidades, Motivación, Actitudes, y sus dimensiones Crear. Innovar. Alcanzar metas, Asumir riesgos, Logros, Participación laboral, Incentivo salarial, Alcanzar metas, Asumir riesgos

La investigación fue de tipo ordinal y por la utilización del instrumento que fue una escala lickert

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Es una serie concreta de elementos con aspectos propios que pueden ser animales personas cuyo propósito es analizar y recopilar de ellos datos sobre una variable de investigación. Consiste en un grupo similar de especies que habitan en un lugar geográfico particular. (Ventura-León, 2017)

Población y muestra

Sexo	Cantidad
Hombres	45
Mujeres	15
Total	60

Está constituida por el personal del Consejo regional de Arequipa, constituido por 60 personas.

- **Criterios de inclusión:**
 - o Ser trabajador con al menos 6 meses de ingreso
 - o Ser trabajador contratado
 - o Estar dispuesto a llenar la encuesta
- **Criterios de exclusión:**
 - o Tener contrato de menos 6 meses
 - o Ser practicante
 - o No estar dispuesto a llenar la encuesta

3.3.2. Muestra:

La muestra está referida a una cantidad representativa manejable y accesible del grupo poblacional. Es una subporción que posee elementos propios de las unidades de estudio más grande. La muestra es empleada para evaluaciones estadística cuando la proporción de la población es de gran extensión para incluir a todas las observaciones o miembros. La muestra deberá ser representativa del tamaño de la población sin que se reflejen sesgos o elemento que inválida en el estudio (Pastor, 2019).

La muestra se determina a través de un sistema aleatorio simple, lo que permite generar un muestreo aleatorio.

3.3.3. Muestreo:

El muestreo se determina a un nivel de análisis del 95% con un margen de error del 5%.

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{z^2(p*q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

La muestra es de 60

Unidad de análisis:

Esta representa por el personal del talento humano

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica para recoger la información se define como medios y procedimientos empleados al comienzo de la investigación para conocer una realidad particular. Tales recursos permiten el acopio, identificación y análisis de los datos, para así alcanzar el propósito investigativo e incrementar el conocimiento que se tiene de una variable (Arias, 2020).

Encuesta: es el medio logra resultados más rápidos, los datos están estandarizados, el cuestionario contiene aspectos considerados esenciales, además nos permite aislar de manera específica las variables de gestión presupuestaria y de recursos humanos para facilitar el desarrollo y fácil designación de los temas de investigación.

3.4.2. Instrumento

La encuesta fue realizada tomando como base el cuestionario para ambas variables, considerando 4 dimensiones en la variable presupuesto y 4 dimensiones en la variable gestión de talento humano. Por las razones anteriores se trabajó bajo una escala ordinal y se modificó la pregunta para tener en cuenta la unidad de análisis y las empresas que estudiamos.

Tabla 1

Validación de expertos

Experto	Resultados
Dr. Gutiérrez Mercado Joe O.	Aplicado
Dr. Kerwin Jose Chavez Vera	Aplicado
Dra. África del Valle Calanchez Urribarri	Aplicado

3.5. Procedimientos

Fase I: de acuerdo a la presenta circunstancia de la empresa, se resaltó las áreas clave y se recopiló información a través de encuestas y cuestionarios.

Para recabar información, se planificó varias reuniones con trabajadores de todas las regiones de la empresa, para lo cual se realizan postulaciones a través de encuestas y cuestionarios.

Fase II: Revisó y actualizó los datos obtenidos de las encuestas y cuestionarios.

3.6. Método de análisis de datos

La interpretación de los datos se representa como un procedimiento que almacena, moldea e interpreta la información para extraer datos relevantes que avalen las decisiones tomadas por el investigador. Son extensas y variadas las técnicas y metodologías para llevar a cabo la interpretación según el propósito y la industria abarcaba (Rädiker, 2021).

El análisis de datos es el ejercicio de recopilar información e interpretar lo que puede significar. Al realizar el análisis de datos, los expertos recopilan

datos sin procesar y utilizan una variedad de métodos para interpretar la información que presentan (Yuni, 2020).

Los datos estarán compuestos por tablas de distribución con frecuencia y porcentaje, que se pueden mostrar mediante gráficos de barras de Excel.

Tabla 2

Valores de alfa de crombach

Experto	Resultados
0.90 – 1.00	Muy satisfactoria
0.80-0.89	Adecuada
0.70-0.79	Moderada
0.60-0.69	Baja
0.50-0.59	Muy baja
<0.50	No confiable

Los resultados de la confiabilidad según el alfa de crombach

Tabla 3

Alfa de crombach del primer instrumento

Experto	Nro de elementos
0.856	60

Tabla 4

Alfa de crombach del primer instrumento

Experto	Nro de elementos
0.802	60

Análisis descriptivo

El análisis descriptivo, por medio de la estadística, se basa en que luego de recolectar la información, se codificaran, tabularon y analizará la información, permitiendo presentar los datos en tablas de frecuencias y gráficos, que tendrán su análisis respectivo (Cotán Fernández, 2020).

Luego de recolectar la información se llevó a cabo un registro en una base de datos que permitió la tabulación y codificación de los mismos para su interpretación descriptiva y presentación por medio de porcentajes y frecuencias, para ello se empleó el software estadístico SPSS v.25.

Análisis inferencial

El análisis estadístico inferencial son herramientas analíticas para extraer inferencias sobre el conjunto de datos a partir de los puntos de datos de muestra recopilados. Ayuda a hacer generalizaciones sobre la población mediante el uso de varias pruebas y herramientas analíticas. Para seleccionar muestras aleatorias que representan con precisión a la población (Batanero, 2018).

Inicialmente se empleó la interpretación y la inferencial utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov verificando si la información posee o no una distribución normal, determinándose a través del valor de la significancia en donde se esté supera los 0.05 se empleará el coeficiente R de Pearson para correlacionar las variables. En tal caso si el valor es inferior a 0.05 se utilizará la prueba de Rho de Spearman, pues de acuerdo a Dalgaard (2008) posee elementos necesarios para emplear en una distribución normal.

3.7. Aspectos éticos

Los lineamientos de investigación proponen diversos valores sociales y morales relevantes como los derechos humanos, la responsabilidad social, el cumplimiento de la seguridad, ley y salud y el bienestar animal. El

incumplimiento ético dentro del investigador puede ser perjudicial para la muestra de animales o humanos (Martínez, 2019).

Se proyectó determinados parámetros, como la privacidad de la información obtenida, la fiabilidad de la información y la aplicación del instrumento con alta responsabilidad, teniendo en cuenta los siguientes factores:

Consentimiento informado. Los encuestados fueron independientes y se les dijo que se aseguren de participar en la encuesta de tal manera que recibieran respuestas claras y precisas sobre lo que querían que se les encuestara.

Responsabilidad. Se acepta la responsabilidad por los hallazgos encontrados en la presente investigación. Los datos recopilados se conservaron estrictamente para fines de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 5

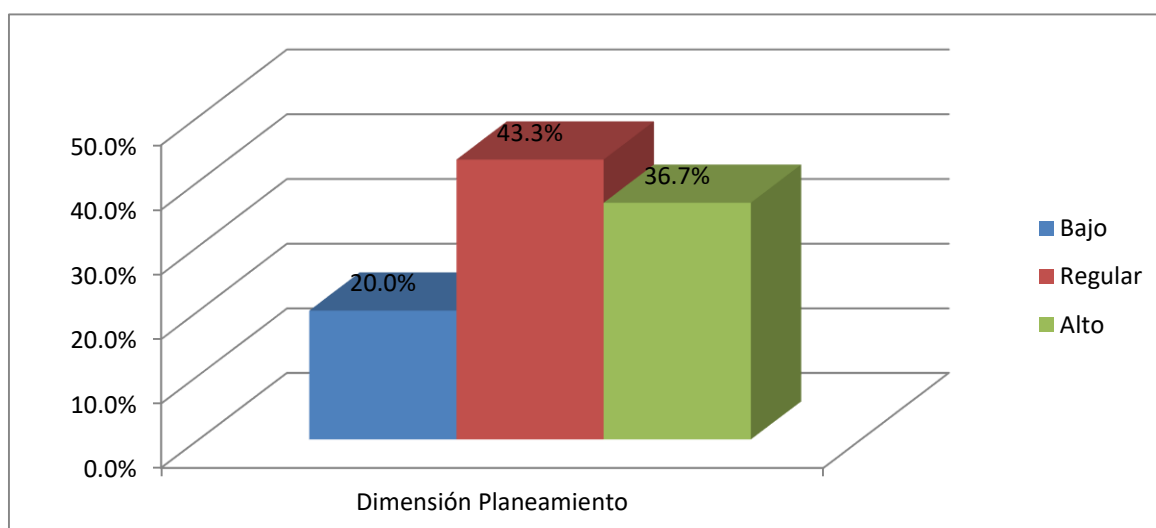
Dimensión Planeamiento

Nivel	f	%
Bajo	12	20.0
Regular	26	43.3
Alto	22	36.7
Total	60	100

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Figura 1

Dimensión Planeamiento



Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: Con respecto a la dimensión de planeamiento los datos de revelan que está según el 43.3% está a un nivel regular, mientras que para el 36.7% el proceso planeador está alto nivel cumpliéndose los parámetros necesarios para ellos, solo el 20% de los empleados considera que el planeamiento está en un bajo nivel.

Tabla 6

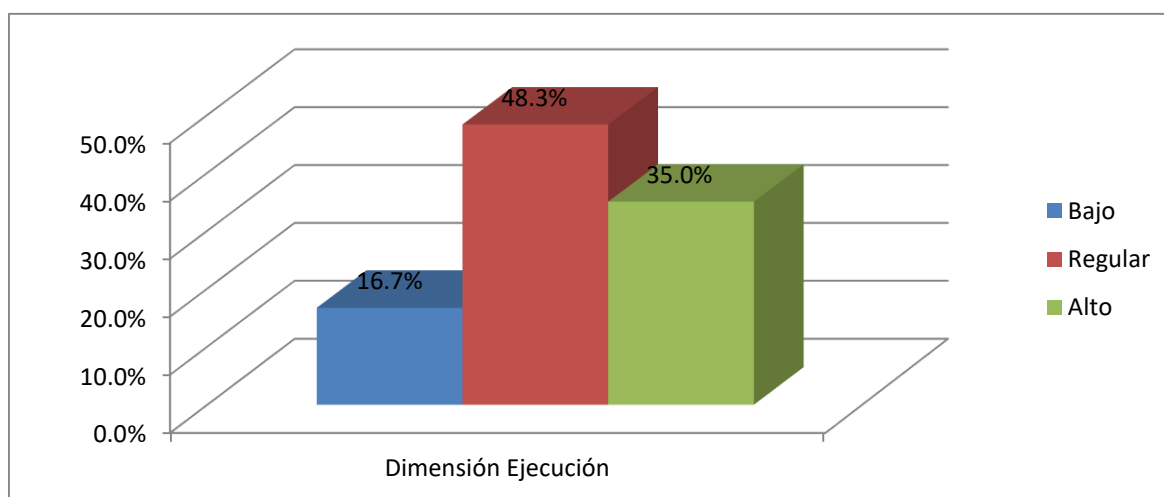
Dimensión Ejecución

Nivel	f	%
Bajo	10	16.7
Regular	29	48.3
Alto	21	35.0
Total	60	100

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Figura 2

Dimensión Ejecución



Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: En referencia a la dimensión de ejecución los datos muestra que para el 48.3% la ejecución del presupuesto está un nivel regular ya que aún existen fallas en las mismas, siendo que el 35% considera lo contrario al considerar que la ejecución del presupuesto está en un alto nivel ya que se cumple todo lo planificado, solo un 17.7% afirma que la ejecución está un bajo nivel de realización.

Tabla 7

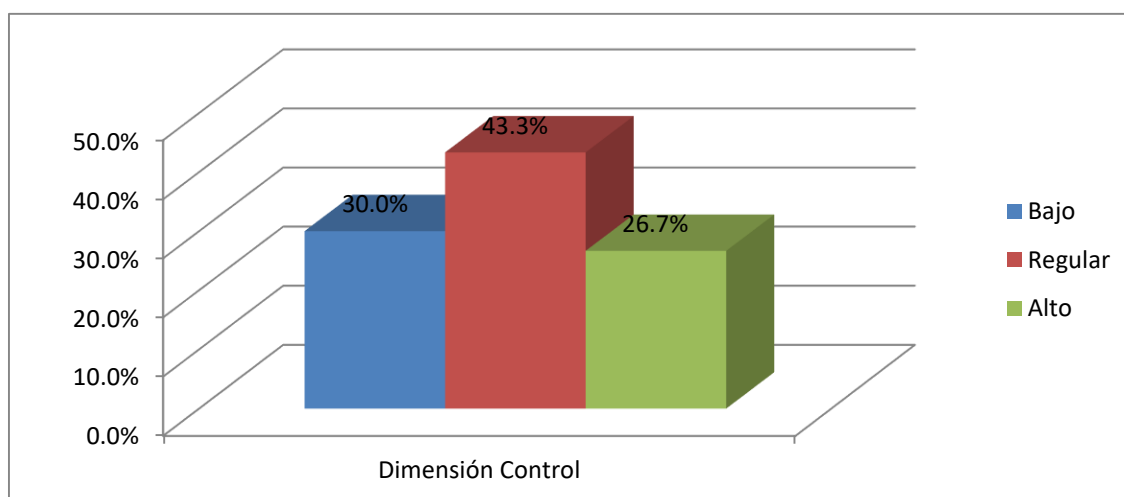
Dimensión Control

Nivel	f	%
Bajo	18	30.0
Regular	26	43.3
Alto	16	26.7
Total	60	100

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Figura 3

Dimensión Control



Interpretación: En referencia a la dimensión control los datos muestran que según el 43.3% de los empleados está a un nivel regular de la misma, ya que, aún se omiten indicadores que deben controlarse durante la ejecución del presupuesto, mientras que un 30% de los trabajadores afirma que este está un bajo nivel ya que es muy poco el control que se hace del presupuesto, para un 26.7% del presupuesto se controla en un elevado nivel adecuándose a los parámetros y principios establecidos para ello.

Tabla 8

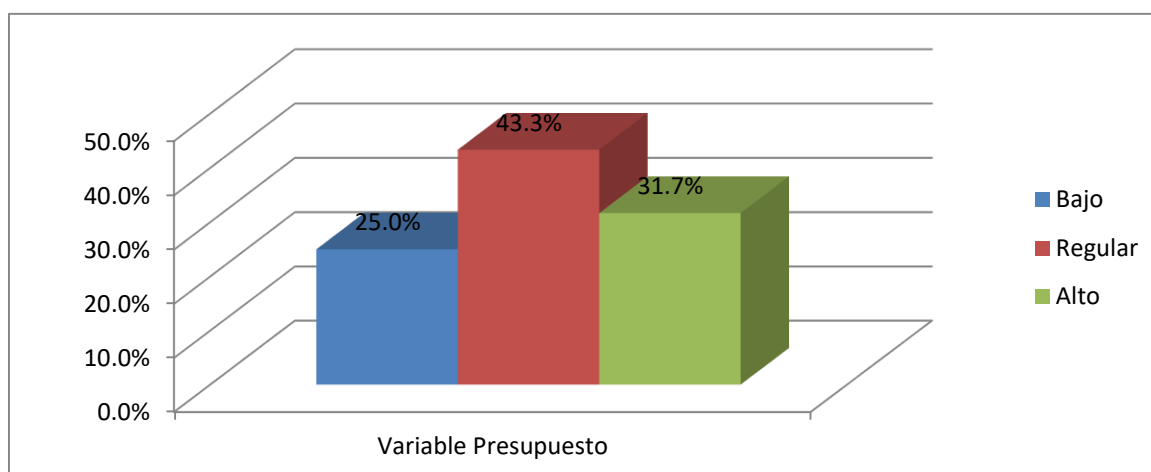
Variable Presupuesto

Nivel	f	%
Bajo	15	25.0
Regular	26	43.3
Alto	19	31.7
Total	60	100

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Figura 4

Variable Presupuesto



Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: Con respecto a la variable de presupuesto los datos revelan que un 43.3% afirma que el mismo se da en un nivel regular ajustado a los verdaderos ingresos y gastos que posee el consejo regional de Arequipa seguidamente el 31.7% señala que el presupuesto se encuentra en un alto nivel y para el 25% este está a un nivel bajo.

Tabla 9

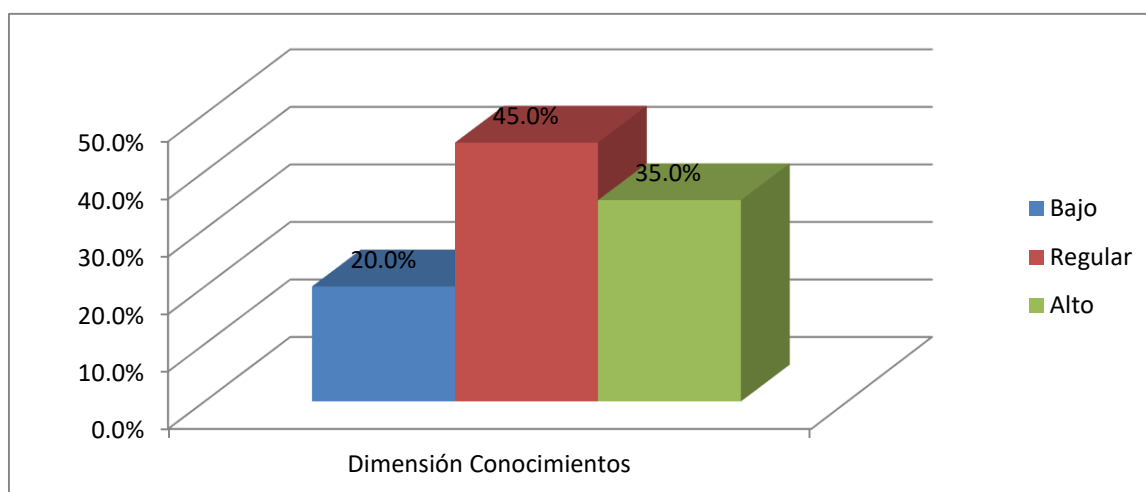
Dimensión Conocimientos

Nivel	f	%
Bajo	12	20.0
Regular	27	45.0
Alto	21	35.0
Total	60	100

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Figura 5

Dimensión Conocimientos



Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: Sobre la dimensión de conocimientos el 45% considera que está en un nivel regular, seguidamente el 35% afirma que el conocimiento de los procesos de gestión del talento humano se encuentran en un elevado nivel y para el 20% aún el conocimiento requiere de ser profundizado considerando que estén en un bajo nivel.

Tabla 10

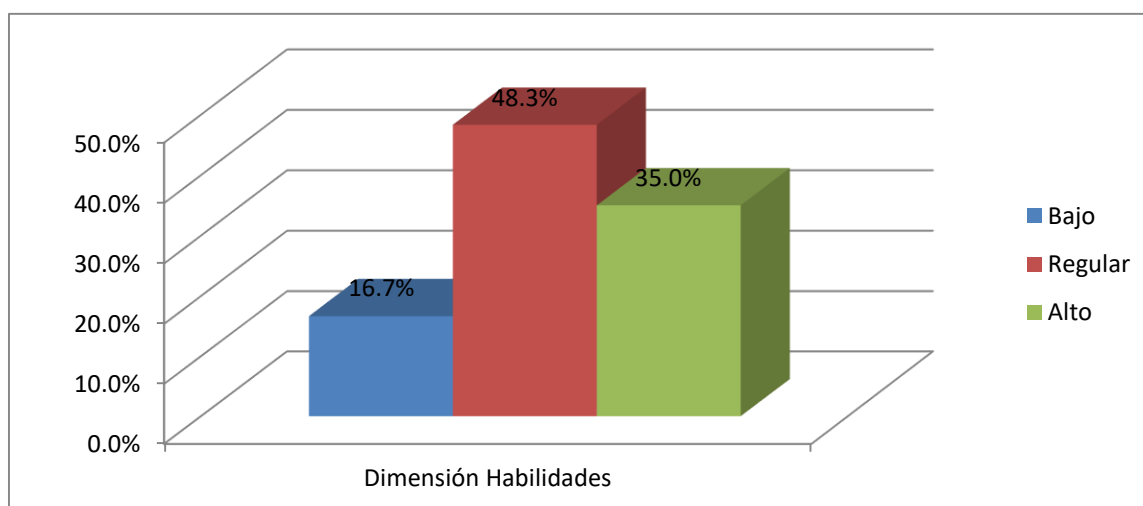
Dimensión Habilidades

Nivel	f	%
Bajo	10	16.7
Regular	29	48.3
Alto	21	35.0
Total	60	100

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Figura 6

Dimensión Habilidades



Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: Sobre la dimensión debilidades un 48.3% de los encuestados considera que está a un el regular y que requieren de un mayor desarrollo, seguidamente el 35% cree que está en un alto nivel y que las habilidades se desarrollan de acuerdo a los requerimientos del cargo, solo el 16.7% cree que las habilidades están en un bajo nivel y necesitan ser mejoradas para cumplir con los propósitos de la organización.

Tabla 11

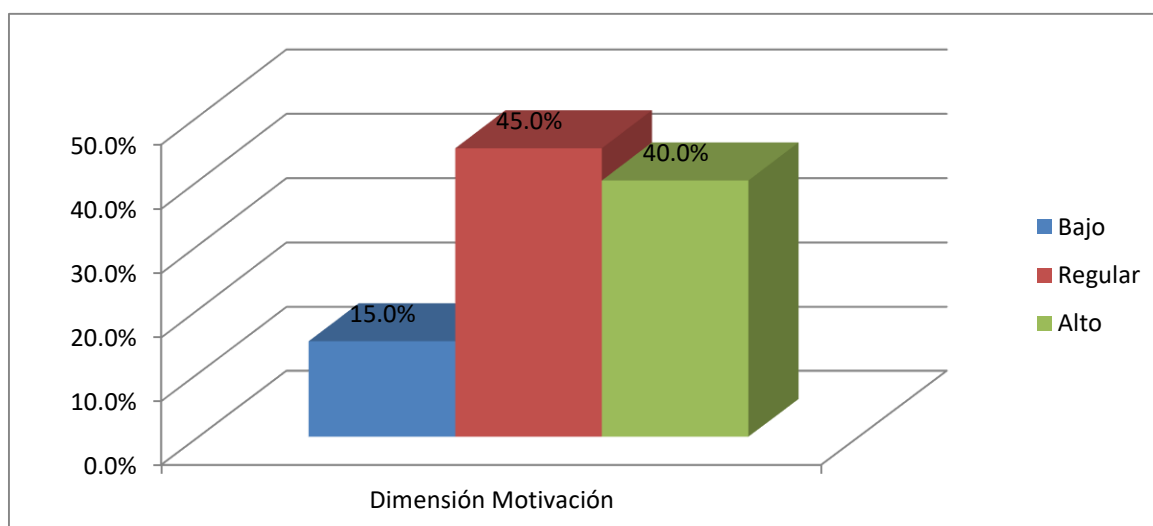
Dimensión Motivación

Nivel	f	%
Bajo	9	15.0
Regular	27	45.0
Alto	24	40.0
Total	60	100

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Figura 7

Dimensión Motivación



Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: En cuanto a la dimensión de motivación el 45% de los encuestados considera que su motivación hacia el trabajo está un nivel regular constituyéndose este el mayor impulso para cumplir su propósito, mientras que el 40% afirma que él está altamente motivado dentro de sus labores y un 15% señala estar en un bajo nivel de motivación.

Tabla 12

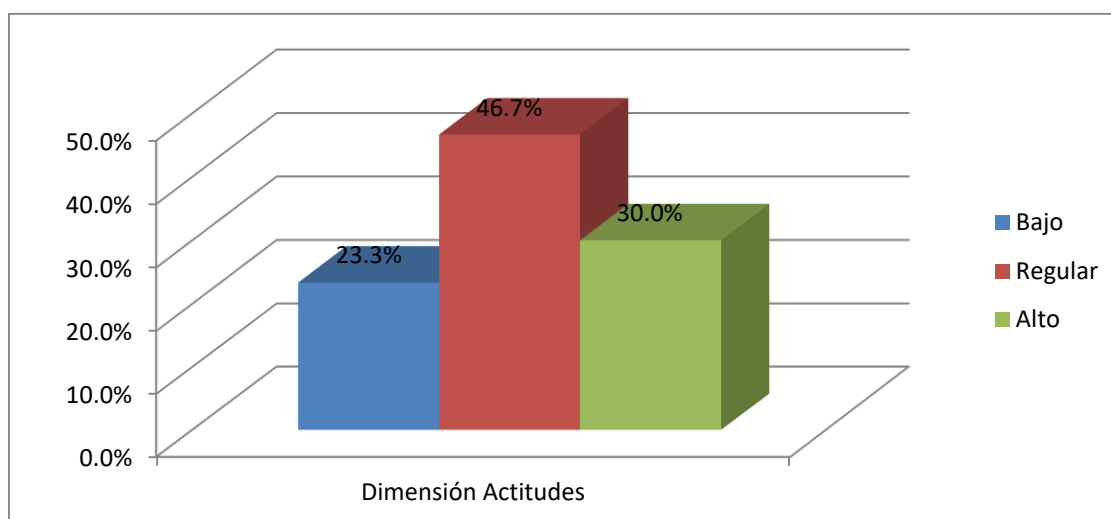
Dimensión Actitudes

Nivel	f	%
Bajo	14	23.3
Regular	28	46.7
Alto	18	30.0
Total	60	100

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Figura 8

Dimensión Actitudes



Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: Con respecto a las actitudes el 46.7% afirma que la misma está un nivel regular, mientras que el 30% señala que las actitudes hacia el cumplimiento de la labor está un alto nivel y el 23.3% afirma encontrarse en un nivel bajo de esta dimensión.

Tabla 13

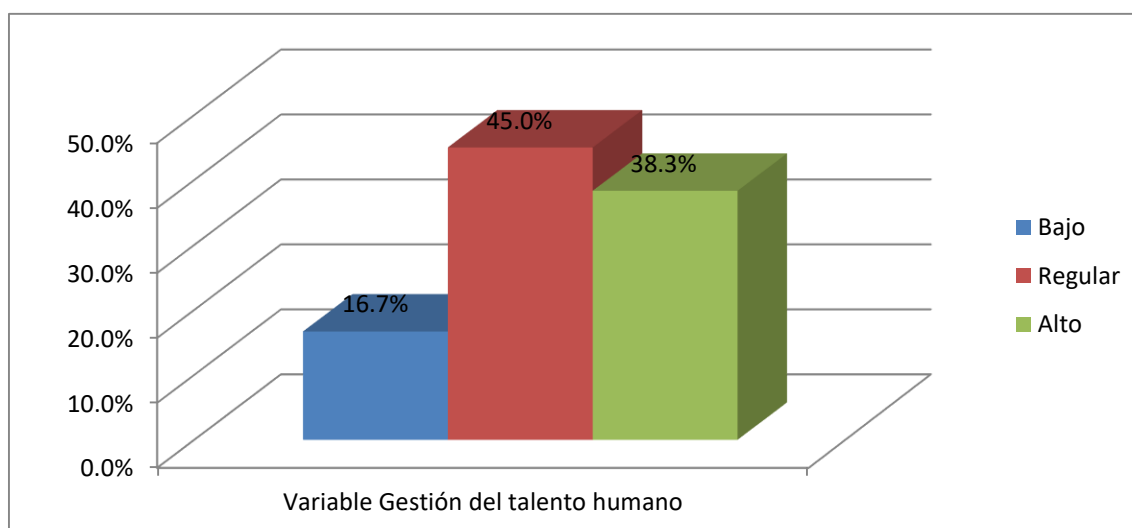
Variable Gestión del talento humano

Nivel	f	%
Bajo	10	16.7
Regular	27	45.0
Alto	23	38.3
Total	60	100

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Figura 9

Variable Gestión del talento humano



Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: Sobre la gestión del talento humano al 45% cree que esta gestión se encuentra en un nivel regular ya que aún falta optimizar diferentes elementos que garantizan una adecuada gestión para el 38.3% la gestión se encuentra en un alto nivel cumpliendo con todos los parámetros y lineamientos establecidos solo el 16.7% considera que está en un bajo nivel y que son muchas las deficiencias que se presentan en este tipo de gestión.

Tabla 14

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Planeamiento	,396	60	,000
Ejecución	,322	60	,000
Control	,333	60	,000
Presupuesto	,312	60	,000
Conocimientos	,319	60	,000
Habilidades	,351	60	,000
Motivación	,319	60	,000
Actitudes	,375	60	,000
Gestión del talento humano	,348	60	,000

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Según los requerimientos planteados:

$p > 0.05$ Distribución normal

$p < 0.05$ Distribución no normal

De acuerdo a los datos obtenidos en la prueba de normalidad se puede determinar que los mismos demuestran una proyección menor a la significancia de $p < 0.05$, y según este análisis, se utilizó el estadígrafo de la Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis general y específicas del presente estudio

Tabla 15**Hipótesis específica 1**

Existe relación entre el presupuesto y el conocimiento del Consejo Regional de Arequipa, 2022

		Presupuesto Conocimiento		
Rho de Spearman	Presupuesto	Coefficiente de correlación	1,000	,598 ^{#T}
		Sig. (bilateral)		,000
	Conocimientos	N	60	60
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,598	1,000
		N	60	60

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Valor	Significado
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Interpretación: En el análisis de relación de las variables del presupuesto y la dimensión de los conocimientos se puede apreciar que el valor del estadígrafo de la Rho de Spearman manifiesta una tendencia moderada representada con $Rho=0.598$ y afirma la hipótesis planteada: Existe relación entre el Presupuesto y los conocimientos del Consejo Regional de Arequipa, 2022.

Asimismo, se puede apreciar que el resultado de la significancia hallada durante el proceso estadístico, dan a conocer un valor de $p=0.00$ el cual es un valor menor al parámetro límite ($p<00.05$) y ratifica la relación de las variables analizadas y se acepta la hipótesis planteada.

Tabla 16**Hipótesis específica 2**

Existe relación entre el Presupuesto y las habilidades del Consejo Regional de Arequipa 2022

			Presupuesto	Habilidades
Rho de Spearman	Presupuesto	Coefficiente de correlación	1,000	,522 ^{#T}
		Sig. (bilateral)		,000
	Habilidades	N	60	60
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,522	,000
		N	60	60

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: En el análisis de relación de las variables del presupuesto y la dimensión de las habilidades se puede apreciar que el valor del estadígrafo de la Rho de Spearman manifiesta una tendencia moderada representada con $Rho=0.522$ y afirma la hipótesis planteada: Existe relación entre el Presupuesto y las habilidades del Consejo Regional de Arequipa, 2022.

Así mismo se puede apreciar que el resultado de la significancia hallada durante el proceso estadístico, dan a conocer un valor de $p=0.00$ el cual es un valor menor al parámetro límite ($p<00.05$) y ratifica la relación de las variables analizadas y se acepta la hipótesis planteada.

Tabla 17

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el Presupuesto y la Motivación del Consejo Regional de Arequipa, 2022.

			Presupuesto	Motivación
Rho de Spearman	Presupuesto	Coeficiente de correlación	1,000	,587 ^{#T}
		Sig. (bilateral)		,000
	Motivación	N	60	60
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,598	1,000
		N	60	60

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: En el análisis de relación de las variables del presupuesto y la dimensión de la motivación se puede apreciar que el valor del estadígrafo de la Rho de Spearman manifiesta una tendencia moderada representada con $Rho=0.587$ y afirma la hipótesis planteada: Existe relación entre el Presupuesto y la motivación del Consejo Regional de Arequipa, 2022.

Así mismo se puede apreciar que el resultado de la significancia hallada durante el proceso estadístico, dan a conocer un valor de $p=0.00$ el cual es un valor menor al parámetro límite ($p<00.05$) y ratifica la relación de las variables analizadas y se acepta la hipótesis planteada.

Tabla 18

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el Presupuesto y las actitudes del Consejo Regional de Arequipa, 2022.

			Presupuesto	Actitudes
Rho de Spearman	Presupuesto	Coeficiente de correlación	1,000	,674 ^{#T}
		Sig. (bilateral)		,000
	Actitudes	N	60	60
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,574	1,000
		N	60	60

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: En el análisis de relación de las variables del presupuesto y la dimensión de la actitud se puede apreciar que el valor del estadígrafo de la Rho de Spearman manifiesta una tendencia moderada representada con $Rho=0.674$ y afirma la hipótesis planteada: Existe relación entre el Presupuesto y la actitud del Consejo Regional de Arequipa, 2022.

Así mismo se puede apreciar que el resultado de la significancia hallada durante el proceso estadístico, dan a conocer un valor de $p=0.00$ el cual es un valor menor al parámetro límite ($p<00.05$) y ratifica la relación de las variables analizadas y se acepta la hipótesis planteada.

Tabla 19

Hipótesis general

Existe relación positiva entre Presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022

			Presupuesto	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Presupuesto	Coefficiente de correlación	1,000	,638 ^{#T}
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,638	1,000
		:000		
		N	60	60

Nota. Los datos se procesaron por medio del Software estadístico SPSS v.25

Interpretación: En el análisis de relación de las variables del presupuesto y la Gestión del talento humano se puede apreciar que el valor del estadígrafo de la Rho de Spearman manifiesta una tendencia moderada representada con $Rho=0.638$ y afirma la hipótesis planteada: Existe relación positiva entre Presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022.

Así mismo se puede apreciar que el resultado de la significancia hallada durante el proceso estadístico, dan a conocer un valor de $p=0.00$ el cual es un valor menor al parámetro límite ($p<00.05$) y ratifica la relación de las variables analizadas y se acepta la hipótesis planteada.

V. DISCUSIÓN

En el sector público la ejecución del presupuesto se considera esencial para alcanzar los objetivos institucionales, su implementación se enfoca en la calidad de procesos buscando garantizar un buen servicio, esta se sustenta en objetivos, hace referencia a la cantidad de dinero requerida para cubrir ciertos gastos necesarios, en un área, institución o entidad.

El contexto, la gestión del talento humano basada en una estrategia clara que permita promover el desarrollo y genera un rendimiento adecuado, por ello es necesario una buena organización, metodología, y procedimientos de control dentro de una institución pública a través del sistema de control interno, lo que permita que se desarrolle con un control para retención de talento de acciones, por ello el enfoque da una gestión de recursos humanos en una organización.

Por su parte, Villarroel (2016) sobre la importancia de generar trabajo con el protocolo y el presupuesto en el sector público se considera un elemento vinculante entre las funciones y la función del ejecutivo para conocer el procedimiento de ciertas tareas para comprometer al ejecutivo en el contexto Chileno.

En atención al objetivo general, se determinó la relación entre Presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022, según el estadígrafo de $Rho=0.638$ es una relación positiva, moderada y su significancia es $p=0.00$ menor al parámetro límite ($p<00.05$) manifestando la relación de ambas variables.

La teoría del presupuesto participativo está basado en la integración, ciudadanía, democracia, sentando las bases de la moderna cosmovisión y la funcionalidad del estado. Es de esta manera que en años anteriores la democracia ocupaba el centro y culmen del debate social y político. Actualmente, se ha conformado como una problemática de representación ciudadana y política, el presupuesto participativo intrínsecamente está vinculado a tales polémicas y a un conjunto de reformas y acciones en el

entorno estatal, haciendo probable la descentralización de las decisiones y la profundización de la democracia a partir de las bases (Proaño et al., 2020).

Con base en la importancia de la gestión del talento humano para Robles (2020) como lo define en su artículo, es esencial una buena administración de los recursos como ingresos y egresos que permitan alcanzar los objetivos a plazos establecidos, así mismo también el presupuesto permite acciones de toma de decisiones solo en el 2020 por el aumento de la COVID las proyecciones presupuestales en todos los niveles tuvieron una caída del 12% esto a nivel nacional por lo que es necesario redimensionar y enfocar a los negocios.

Con respecto al objetivo específico 1 se determinó la relación entre el Presupuesto y Conocimientos del Consejo Regional de Arequipa, 2022, según el estadígrafo de $Rho=0.598$ es una relación positiva, moderada y su significancia es $p=0.00$ menor al parámetro límite ($p<0.05$) manifestando la relación de ambas variables.

Para Chiavenato (2012) El conocimiento es muy valioso del siglo XXI, es el resultado del aprendizaje continuo, el conocimiento es una colección de enseñanzas, conocimientos e ideas de uno sobre un tema en particular, también se define como el producto de adquirir investigación que siempre tiene en cuenta cualquier cambio que ocurra y debe verificar cada vez que uno se encuentra (Klop, 2018).

A la vez, Alpez (2022) indica que la definición de los objetivos de ejecución y los gastos presupuestarios (tanto en el lado de lo que ingresa y lo que se gasta) acordados en la etapa de preparación se están implementando según lo que se planificó. Por el lado de los gastos del presupuesto, las cuestiones clave son si es probable que el resultado esté dentro de la cifra del presupuesto; si se están implementando cambios en las prioridades de gasto (en paralelo, patrones anteriores)

Sobre el objetivo específico 2, se determinó la relación entre el Presupuesto y las Habilidades del Consejo Regional de Arequipa 2022, según el estadígrafo

de $Rho=0.522$ es una relación positiva, moderada y su significancia es $p=0.00$ menor al parámetro límite ($p<00.05$) manifestando la relación de ambas variables

En la dimensión de habilidades se definen como la forma de saber, crear, manejar y usar el conocimiento según sea preciso que se tenga que resolver cualquier problema o situación. Las destrezas dan como resultado conocimiento, así también son la capacidad de una persona para hacer el trabajo y crear cosas nuevas. Las destrezas pueden innovar y lograr resultados positivos que beneficien a las organizaciones para las que trabajan (Portilla, 2020).

Sobre el objetivo específico 3, se comprobó la relación entre el Presupuesto y la Motivación del Consejo Regional de Arequipa, 2022, según el estadígrafo de $Rho=0.587$ es una relación positiva, moderada y su significancia es $p=0.00$ menor al parámetro límite ($p<00.05$) manifestando la relación de ambas variables.

En la dimensión de la motivación se define como el resultado del actuar de cada individuo en su propio contexto (Chiavenato, 2012) pero también para Kiavenat, la motivación surge cuando el individuo está directa o directamente relacionado con la situación. Esto nos permite observar si la persona está desarrollando su actividad de la mejor manera posible.

Con respecto, al objetivo específico 4, se comprobó la relación entre el Presupuesto y las actitudes del Consejo Regional de Arequipa, 2022, según el estadígrafo de $Rho=0.674$ es una relación positiva, moderada y su significancia es $p=0.00$ menor al parámetro límite ($p<00.05$) manifestando la relación de ambas variables.

La dimensión de la actitud se trata de saber lograr algo, y esa actitud te permite alcanzar tus metas, ser un agente de cambio, agregar valor a tu empresa, alcanzar la excelencia y enfocarte en las metas. Chiavenato, (2012) A la vez, cuando una persona define una actitud, le permite alcanzar sus metas y arriesgarse para lograrlas porque logra sus metas.

VI. CONCLUSIONES

Primera.- La relación entre Presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022, según el estadígrafo de $Rho=0.638$ es una relación positiva, moderada y su significancia es $p=0.00$ menor al parámetro límite ($p<00.05$) manifestando la relación de ambas variables.

Segunda.- La relación entre el Presupuesto y Conocimientos del Consejo Regional de Arequipa, 2022, según el estadígrafo de $Rho=0.598$ es una relación positiva, moderada y su significancia es $p=0.00$ menor al parámetro límite ($p<00.05$) manifestando la relación de ambas variables.

Tercera.- La relación entre el Presupuesto y las Habilidades del Consejo Regional de Arequipa 2022, según el estadígrafo de $Rho=0.522$ es una relación positiva, moderada y su significancia es $p=0.00$ menor al parámetro límite ($p<00.05$) manifestando la relación de ambas variables.

Cuarta.- La relación entre el Presupuesto y la Motivación del Consejo Regional de Arequipa, 2022, según el estadígrafo de $Rho=0.587$ es una relación positiva, moderada y su significancia es $p=0.00$ menor al parámetro límite ($p<00.05$) manifestando la relación de ambas variables.

Quinta.- La relación entre el Presupuesto y las actitudes del Consejo Regional de Arequipa, 2022, según el estadígrafo de $Rho=0.674$ es una relación positiva, moderada y su significancia es $p=0.00$ menor al parámetro límite ($p<00.05$) manifestando la relación de ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.- A la dirección del Consejo Regional de Arequipa se exhorta a llevar a cabo una inmediata valoración de los servidores, estableciendo su nivel de respuesta y procesos de gestión del talento humano, a fin de corroborar que se cumplan su función es dando hacia continuidad a los servicios presentes en el contrato.

Segunda.- A la dirección del Consejo regional de Arequipa se exhorta a la planificación, implementación de estrategias de gestión de talento humano que puedan compartirse con la participación comunitaria, tomando en cuenta como capital humano principal a las personas de la localidad.

Tercero.- A la dirección del Consejo Regional de Arequipa se recomienda aplicar un análisis de los recursos que se le asignan a la entidad para la transparencia de vida, de manera que se certifique el correcto uso en el gasto público, contando con la participación de la población en la rendición de cuentas.

Cuarta.- A la dirección del Consejo Regional de Arequipa, tomar en cuenta los hallazgos de este estudio para realizar un análisis sistemático y profundo de la realidad del Consejo con el propósito de readecuar el modelo adoptado y ajustar el presupuesto en pro de lograr una mejor gestión del talento humano en la entidad.

Quinta.- A los futuros investigadores del área de administración, tomar en cuenta los planteamientos de este estudio para así, proponer y realizar investigaciones experimentales que permitan comprobar con mayor profundidad la relación de ambas variables.

REFERENCIAS

- Agravante, M. (13 de abril de 2018). *SCIENCING*. Obtenido de What Is the Meaning of Variables in Research?: <https://sciencing.com/meaning-variables-research-6164255.html>
- Alpez. (2022). Ejecución Presupuestaria. *Internacional Monetary Fund*, 13.
- Arrobo. (2016). *Modelo de gestion del talento humano por competencias de la empresa CIMPEXA S.A.* Ecuador: Universidad Tecnologica Equinoccial.
- Bosco-Ruggiero, S. A. (23 de Noviembre de 2022). *What is Operationalization in Research?* Obtenido de What is Operationalization in Research?: https://blog.r3ciprocidad.com/what-is-operationalization-in-research/?nab=1&utm_referrer=https%3A%2F%2Fsearch.yahoo.com%2F_ylt%3DAwrOsAgkrX5jHlweWy57egx.%3B_ylu%3DY29sbwNncTEEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny%2FRV%3D2%2FRE%3D1669275044%2FRO%3D10%2FRU%3Dhttps%253a
- Bravo, Diaz, & Meneses. (2021). Propuesta de implementación de la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público en la empresa de servicios públicos de Sandoná, EMSAN ESP Año 2021. *Universidad de Bogota Jorge Tadeo Lozano*, 123.
- Burgos , & Cavazos. (2021). El Presupuesto Participativo como mecanismo de participación ciudadana presente en los Estados de México. *Justicia*, 26(39). doi:<https://doi.org/10.17081/just.25.38.4613>
- Canela. (2021). Planificación, elaboración de presupuestos y pronósticos en 10 sencillos pasos. *Indeed*, <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/budgeting-planning>.
- Chiavenato. (2012). Evaluación de desempeño.
- Cohen. (2016). Contabilidad y costos de los recursos humanos. *Emerald Insight*.

- Conde. (2017). *El presupuesto y su incidencia en la contratación de talento humano en el área de logística de la Unidd Ejecutora 404*. Pimentel.
- Eka, Nengah, & Putu. (2019). Análisis de la Planificación Presupuestaria, Competencia de los Recursos Humanos y Ejecución del Presupuesto de la VIII Región Lldikti con Compromiso Organizacional como Moderación. *Revista internacional de investigación y revisión contemporánea*, 23.
- Espinoza, & Montalvo. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19 . *Universidad Continental*, 94.
- Garcia. (2020). ¿Qué es el presupuesto? ¿Qué es un presupuesto? *coarhcs*, 12.
- George. (2021). Ejecución efectiva del presupuesto. *OECD*, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9f1164b7-en/index.html?itemId=/content/component/9f1164b7-en>.
- Gomez. (2020). Presupuesto participativo en la gestión pública local: el caso de la comuna Pudahuel. *Instituto de asuntos públicos*, 88.
- Gonzales. (2022). ¿Qué es la gestión del talento? *ADP*, <https://www.adp.com/resources/articles-and-insights/articles/w/what-is-talent-management.aspx#:~:text=Talent%20management%20is%20how%20employers,ensure%20that%20it%20remains%20competitive>.
- Gutierrez, A. (2020). What do we mean by budgetary control? *Finance*, 12.
- Jara, Asmat, Alberca, & Medina. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Universidad del Zulla*, 28.
- Klop. (2018). Gestionar el talento con un presupuesto: una guía para el sector público. *MAXIMUS*, 2.
- Ley Marco N° 28056 del 07-08-2003. (s.f.).

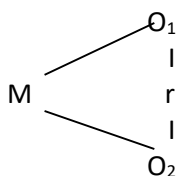
- Leyes. (2011). *Gestion de talento Humano*.
- Lima. (2016). *Cómo desarrollar iniciativas de gestión humana creativas de bajo presupuesto. Gestion*.
- Lopez. (2022). *Definición de planificación presupuestaria. Jountd*.
- McCombes, S. (07 de junio de 2021). *¿Qué es un diseño de investigación?* Obtenido de SCRIBBR : <https://www.scribbr.com/methodology/research-design/>
- MEF. (2022). *Procedimiento del desarrollo del presupuesto publico. MEF*, https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=102706&lang=es-ES&view=article&id=6781.
- Moreano. (2020). *Implementacion de un sistema integral de administracion de recursos humanos para la optimizacion de la fase de progmacion multianual del presupuesto publico del ejercito del Peru. Pontificia Universidad Catolica del Peru*, 132.
- Municipalidad de Jose Luis Bustamante y Rivero. (2021). *Portal Municipal*. Arequipa.
- Perez, & Flores. (2021). *Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. Ciencia Latina, revista multidisciplinar*, 36.
- Portilla. (2020). *Planeamiento estratégico y presupuesto por resultados en la ejecución presupuestal en el Hospital de Chosica 2019. Universidad Cesar Vallejo*, 82.
- Robles. (2020). *Importancia de realizar un presupuesto para alcanzar objetivos. ESAN*, 112.
- Thomas, L. (21 de julio de 2020). *Estudio Transversal*. Obtenido de Estudio Transversal : <https://www.scribbr.com/methodology/cross-sectional-study/>

Vasquez. (2018). Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. *Universidad Cesar Vallejo*, 109.

Villaruel, C. (2016). El protocolo de acuerdos de la Ley de presupuestos del sector público . *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512012000100015.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable/ indicadores	Metodología	Población / muestra
¿Cuál es la relación entre el Presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022?	Establecer la relación entre Presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022.	Existe relación positiva entre Presupuesto y la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022	Variable VARIABLE 1 Presupuesto	Enfoque Cuantitativo	60 personas del Consejo regional de Arequipa
a) ¿Cuál es el nivel de relación entre el Presupuesto y los conocimientos del Consejo Regional de Arequipa, 2022?, b) ¿Cuál es el nivel de relación entre el Presupuesto y habilidades del Consejo Regional de Arequipa, 2022?, c) ¿Cuál es el nivel de relación entre el Presupuesto y la Motivación del Consejo Regional de Arequipa 2022?, d) ¿Cuál es el nivel de relación entre el Presupuesto y las Actitudes del Consejo Regional de Arequipa, 2022?	a) identificar el nivel de relación entre el presupuesto y el conocimiento del Consejo Regional de Arequipa, 2022, b) identificar el nivel de relación entre el Presupuesto y las habilidades del Consejo Regional de Arequipa 2022, c) identificar el nivel de relación entre el Presupuesto y la Motivación del Consejo Regional de Arequipa, 2022, d) identificar el nivel de relación entre el Presupuesto y las actitudes del Consejo Regional de Arequipa, 2022.	: a) Existe relación entre el presupuesto y el conocimiento del Consejo Regional de Arequipa, 2022, b) Existe relación entre el Presupuesto y las habilidades del Consejo Regional de Arequipa 2022, c) Existe relación entre el Presupuesto y la Motivación del Consejo Regional de Arequipa, 2022, d) Existe relación entre el Presupuesto y las actitudes del Consejo Regional de Arequipa, 2022.	Dimensiones Planeamiento Ejecución Control Auditoría Variable Gestión del talento humano Dimensiones Conocimientos Habilidades Motivación Actitudes	Nivel Descriptiva correlacional I DISEÑO Correlacional  TECNICAS Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario Escala de Likert	

Variables	Definición conceptual	definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Presupuesto	El presupuesto participativo abarca una variedad de mecanismos para empoderar o influir en los presupuestos locales. (Ley Marco N° 28056 del 07-08-2003).	Es un plan de gastos basado en ingresos y gastos. En otras palabras, es una estimación de cuánto dinero ganará y gastará durante un cierto período de tiempo, como un mes o un año.	Planeamiento	Cumplimiento de actividades	Ordinal
				Modificaciones presupuestales	
			Ejecución	Metas físicas	
				Presupuesto	
		Control	Presupuesto proyectado vs ejecutado		
		Auditoría	Planeamiento de la auditoria Cumplimiento de objetivos		
Gestión del talento humano	La gestión del talento domina en todas las organizaciones, dependiendo del tipo, estructura, tecnología, proceso y si se trata de personas. (Chiavenato, 2012)	La gestión del talento es la forma en que los empleadores reclutan y desarrollan una fuerza laboral que sea lo más productiva posible y que probablemente permanezca en su organización a largo plazo	Conocimientos	Capacidad del conocimiento.	ORDINAL
				Crear.	
				Innovar.	
			Habilidades	Alcanzar metas.	
				Asumir riesgos.	
				Logros.	
			Motivación	Participación laboral	
				Incentivo salarial.	
			Actitudes	Alcanzar metas	
Asumir riesgos					

Anexo 2 Instrumentos

CUESTIONARIO DE PRESUPUESTO

La presente técnica tiene por finalidad recoger información de interés para el estudio, el mismo que refiere sobre “el presupuesto del Consejo Regional de Arequipa, 2022”, al respecto se le solicita que, en las siguientes preguntas, identifique con un aspa (X) la alternativa que considere apropiada. Este cuestionario es anónimo. Se le agradece su participación.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

	1	2	3	4	5
1. Considera que el presupuesto permite el control financiero del Consejo Regional de Arequipa, 2022					
2. Considera que el presupuesto permite verificar los logros de la Institución y comparar los resultados del Consejo Regional de Arequipa, 2022					
3. Considera que el presupuesto sirve para corregir las funciones del Consejo Regional de Arequipa, 2022					
4. Considera que el presupuesto es de utilidad del Consejo Regional de Arequipa, 2022					
5. Considera que el presupuesto permite minimizar los riesgos del Consejo Regional de Arequipa, 2022					
6. Considera que el presupuesto mantiene el plan de operaciones del Consejo Regional de Arequipa, 2022, en unos límites razonables.					
7. Considera que el presupuesto sirve como mecanismo para la revisión de políticas y estrategias de la empresa y direccionarlas hacia los Objetivos estratégicos del					

Consejo Regional de Arequipa, 2022					
8. Considera que el presupuesto permite Planear integral y sistemáticamente todas las actividades que del Consejo Regional de Arequipa, 2022, debe desarrollar en un periodo determinado.					
9. Considera que el presupuesto permite coordinar con los diferentes centros de costo para que se asegure la marcha del Consejo Regional de Arequipa, 2022 en forma integral.					
10. Considera que el presupuesto permite planear los resultados de la organización en dinero y volúmenes. del Consejo Regional de Arequipa, 2022					
11. Considera que el presupuesto permite controlar el manejo de ingresos y egresos del Consejo Regional de Arequipa, 2022					
12. Considera que el presupuesto permite el control financiero del Consejo Regional de Arequipa, 2022					
13. Para la ejecución de una auditoría de cumplimiento primero se debe planificar					
14. La ejecución de la auditoría de cumplimiento evalúa el cumplimiento de objetivos del Consejo Regional de Arequipa, 2022.					
15. Las recomendaciones del informe de auditoría ayuda a mejorar el presupuesto del Consejo Regional de Arequipa, 2022.					
16. La auditoría tiene efecto en los objetivos y metas trazadas por el Consejo Regional de Arequipa, 2022.					

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Gracias por realizar la presente encuesta de Gestión del talento humano en la Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022, No tomará demasiado tiempo en completarla y será de gran ayuda para mejorar me forma integral y potencial el desempeño del personal de la Institución.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 20 a 30 () 30 a 40 () 41a 50 () > 51 a mas()

Grado Academico: Universitario () Técnico ()

Antigüedad laboral: 5 años () 4 años () 3 años () 1 año ()

Respuesta:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: Generalmente de acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

VARIABLE: Gestión del Talento Humano					
DIMENSIÓN: Conocimientos	1	2	3	4	5
1. Conoce toda la información acerca de mis funciones en el Consejo Regional de Arequipa					
2. Identifica las prioridades del Consejo Regional de Arequipa y aporto a ello.					
3. Integra la información que obtengo en el Consejo Regional de Arequipa y aporto lo mejor de mí.					
4. Tiene la capacidad para compartir todo lo que conozco el Consejo Regional de Arequipa					

DIMENSIÓN: Habilidades	1	2	3	4	5
5. Tolera el estrés en situaciones que se presenten en el Consejo Regional de Arequipa					
6. Se adapta a los cambios y busca la mejora en el Consejo Regional de Arequipa,					
7. Planifica y organiza las actividades laborales en el Consejo Regional de Arequipa					
8. Le gusta trabajar en equipo en el Consejo Regional de Arequipa					
DIMENSIÓN: Motivación	1	2	3	4	5
9. Considera que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos del Consejo Regional de Arequipa					
10. Considera que se siente a gusto de formar parte del Consejo Regional de Arequipa, 2022.					
11. Considera que el Consejo Regional de Arequipa reconoce habitualmente la buena labor que realiza.					
12. Ha recibido del Consejo Regional de Arequipa, 2022. o jefe algún reconocimiento (carta de felicitación u otro), en los 2 últimos años					
13. Considera que el sueldo que percibe está acorde a sus funciones dentro del Consejo Regional de Arequipa, 2022.					
DIMENSIÓN: Actitudes	1	2	3	4	5
14. Tiene un pensamiento y opinión crítico e imparcial dentro del Consejo Regional de Arequipa, 2022..					
15. Toma decisiones rápidas y oportunas en el Consejo Regional de Arequipa, 2022.					
16. Tiene la capacidad de resolver problemas en el Consejo Regional de Arequipa, 2022..					

Gracias

Anexos 3 confiabilidad de instrumento

Alfa de cronbach instruemnto 1

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,933	,937	12

INTERPRETACIÓN

Una vez sometido el presente cuestionario a análisis del alfa de cronbach nos da el siguiente resultado

CRITERIOS DE CONFIABILIDAD DE VALORES

- No es confiable si sale -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad de 0.5 a 0.05
- Fuerte confiabilidad 0.06 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Los resultados muestran que existe una confiabilidad fuerte siendo el valor 0.933 una fuerte confiabilidad en la aplicación del instrumento

Si se elimina un elemento

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	36,2000	89,733	,818	,923
VAR00002	35,8000	92,844	,700	,928
VAR00003	35,7000	96,233	,517	,936
VAR00004	36,1000	96,544	,623	,931
VAR00005	36,6000	92,711	,955	,920
VAR00006	36,6000	94,711	,662	,929
VAR00007	36,1000	94,322	,665	,929
VAR00008	36,6000	89,600	,838	,922
VAR00009	36,7000	92,900	,719	,927
VAR00010	36,1000	99,878	,410	,939
VAR00011	36,5000	92,722	,899	,922
VAR00012	36,6000	93,156	,819	,924

En el análisis de ítem por ítem se aprecia que los resultados encontrados proyectan un alfa mínimo de 0.920 y el alfa máximo 0.939, mostrando una fuerte confiabilidad en la consistencia de ítem por ítem, si se desea eliminar algún elemento el alfa global sigue siendo fuerte

Instrumento 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,841	,851	16

INTERPRETACIÓN

Una vez sometido el presente cuestionario a análisis del alfa de cronbach nos da el siguiente resultado

CRITERIOS DE CONFIABILIDAD DE VALORES

- No es confiable si sale -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad de 0.5 a 0.05
- Fuerte confiabilidad 0.06 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Los resultados muestran que existe una confiabilidad fuerte siendo el valor 0.841 una fuerte confiabilidad en la aplicación del instrumento

Si se elimina un elemento

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	47,4000	28,933	,184	,844
VAR00002	47,7000	25,567	,615	,822
VAR00003	47,9000	28,767	,400	,837
VAR00004	48,1000	27,656	,261	,845
VAR00005	47,9000	25,656	,738	,818
VAR00006	47,7000	26,456	,711	,822
VAR00007	47,8000	24,400	,667	,818
VAR00008	48,0000	26,889	,418	,834
VAR00009	48,0000	27,333	,541	,829
VAR00010	48,0000	24,889	,735	,815
VAR00011	47,9000	25,211	,603	,823
VAR00012	47,6000	26,267	,697	,821
VAR00013	47,6000	26,489	,348	,841
VAR00014	47,5000	28,500	,257	,841
VAR00015	47,8000	29,289	,078	,852
VAR00016	48,1000	27,211	,320	,841

En el análisis de ítem por ítem se aprecia que los resultados encontrados proyectan un alfa mínimo de 0.818 y el alfa máximo 0.852, mostrando una fuerte confiabilidad en la consistencia de ítem por ítem, si se desea eliminar algún elemento el alfa global sigue siendo fuerte

Anexo 4 Validación por expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**Presupuesto y Gestión del talento humano del Consejo Regional de
Arequipa, 2022.**

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Dr. Gutiérrez Mercado Joe O.
Institución donde labora:	Universidad Alas Peruanas DTC
Especialidad:	Relaciones Publicas.
Instrumento de evaluación:	Cuestionario de la variable: Presupuesto. Cuestionario de la variable: Gestión del talento humano.
Autor (s) del instrumento (s):	Bac. Víctor Martin Velarde Velarde

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
Actualidad	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
Organización	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :				X	
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					16	30

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACION 46

Lugar y fecha: Arequipa, 12/12/2022



Firma y sello

Observaciones: Aplicable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

**Presupuesto y Gestión del talento humano del Consejo Regional de
Arequipa, 2022.**

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin Jose Chavez Vera

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable:
Presupuesto.

Cuestionario de la variable: Gestión
del talento humano.

Autor (s) del instrumento (s): Bac. Victor Martin Velarde Velarde

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
Actualidad	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
Organización	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :				X	
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					16	30


(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACION

46



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

Lugar y fecha: Lima, 12/12/2022

y sello

Firma

Observaciones: Aplicable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

**Presupuesto y Gestión del talento humano del Consejo Regional de
Arequipa, 2022.**

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África del Valle Calanchez
Urribarri

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable:
Presupuesto

Cuestionario de la variable: Gestión
del talento humano.

Autor (s) del instrumento (s): Bac. Víctor Martín Velarde Velarde

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					20	25

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACION

Lugar y fecha

Chiclayo, 12/12/2022



Dra. Africa Calanchez Uribarra
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones:

16, de noviembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Callao.....

A través del presente, Yo José Luis Hanco Mamani, identificado (a) con DNI N° 29292777 representante de la empresa/institución Consejo Regional de Arequipa con el cargo de Presidente del Consejo Regional....., me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

Víctor Martín Velarde Velarde.....

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Presupuesto y Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022.....

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
CONSEJO REGIONAL
José Luis Hanco Mamani
PRESIDENTE DEL CONSEJO REGIONAL DE AREQUIPA

Firma y Sello

Nombres y Apellidos José Luis Hanco Mamani.....

Cargo Presidente del Consejo Regional de Arequipa.....

Anexo 5 Base de datos

Variable 1

	pre1	pre2	pre3	pre4	pre5	pre6	pre7	pre8	pre9	pre10	pre11	pre12
1	1	2	2	1	5	2	4	1	3	2	1	5
2	5	2	4	3	4	1	1	2	1	1	5	1
3	1	2	3	4	5	1	2	5	4	1	2	3
4	3	5	3	4	4	2	3	1	1	2	4	3
5	5	4	4	4	3	3	3	2	5	5	3	3
6	4	3	3	2	4	3	3	2	1	3	2	3
7	4	2	4	3	5	1	2	2	3	4	2	4
8	2	4	2	5	5	2	2	2	5	1	1	3
9	2	1	5	4	1	2	5	2	4	5	1	1
10	1	5	4	3	5	3	1	5	2	5	4	4
11	1	4	1	4	3	5	1	5	3	5	4	5
12	4	2	2	3	3	2	5	3	2	3	4	1
13	3	4	5	5	5	2	5	2	3	4	2	1
14	1	2	2	1	3	5	4	5	2	4	4	3
15	4	3	5	2	1	5	2	4	2	5	3	3
16	3	3	5	5	5	4	5	3	2	2	1	4
17	3	2	4	1	3	1	3	1	4	1	4	4
18	3	5	2	3	4	2	4	5	4	4	2	3
19	5	4	4	2	4	3	3	5	4	3	4	1
20	1	1	5	2	3	4	5	4	2	3	1	3
21	3	5	5	1	2	3	1	2	3	3	5	4
22	1	1	5	3	5	5	5	3	4	4	4	1
23	2	4	5	2	1	4	5	4	5	2	3	2
24	1	5	3	5	2	4	1	2	4	4	2	4
25	5	5	2	4	5	5	1	4	3	3	3	4
26	5	4	2	1	5	2	2	2	2	1	1	2
27	4	4	3	2	2	2	5	2	1	5	5	2
28	4	5	2	2	3	4	1	5	5	2	3	2
29	3	3	2	1	2	2	2	3	5	4	3	5
30	1	4	2	3	3	3	4	3	1	3	2	2
31	1	3	5	2	2	5	3	1	2	1	5	3
32	4	4	3	3	2	2	3	1	5	2	2	4
33	3	2	4	4	3	4	2	5	3	5	1	4
34	2	1	1	4	2	1	5	3	3	5	2	3
35	4	3	1	1	1	5	2	4	5	2	1	1
36	5	1	4	2	5	1	2	5	2	4	4	1
37	3	4	1	2	3	5	2	1	1	2	1	4
38	2	3	3	2	5	3	3	5	4	4	1	5

39	4	1	3	2	4	3	2	5	2	1	5	2
40	4	1	1	5	1	3	2	4	2	4	1	2
41	5	5	4	4	5	3	3	3	1	1	5	1
42	3	3	2	1	4	4	1	2	3	2	5	1
43	1	4	5	3	4	5	2	5	2	5	1	4
44	2	2	4	4	3	2	5	1	4	1	1	1
45	3	1	5	5	3	1	5	4	2	1	2	3
46	5	2	5	4	2	2	4	3	2	4	5	3
47	4	1	1	4	3	5	1	4	5	4	4	5
48	1	4	3	5	2	4	1	5	4	2	3	2
49	4	2	3	2	4	4	4	2	3	1	4	2
50	2	5	3	1	1	5	1	5	2	1	1	1
51	1	5	5	2	1	5	5	1	5	1	4	1
52	5	5	3	4	3	2	3	1	5	4	2	4
53	4	3	3	1	4	2	4	4	5	2	3	4
54	1	1	5	4	2	5	2	1	5	5	3	2
55	5	5	5	3	2	5	5	3	3	4	2	4
56	5	1	5	1	2	3	1	3	5	1	2	2
57	5	4	1	1	2	5	4	1	1	1	2	3
58	4	5	1	4	5	5	2	1	3	1	2	1
59	2	1	1	1	3	1	1	3	3	4	2	2
60	4	3	4	1	2	1	2	2	3	3	4	1

Variable 2

	pre1	pre2	pre3	pre4	pre5	pre6	pre7	pre8	pre9	pre10	pre11	pre12	pre13	pre14	pre15	pre16	pre17
1	5	2	2	3	4	2	1	5	1	4	2	2	2	1	5	2	4
2	4	4	4	5	3	4	3	1	1	2	4	1	1	2	1	3	5
3	3	2	1	1	5	5	1	1	1	2	1	5	4	5	2	4	1
4	2	1	1	2	3	5	3	3	2	5	5	2	1	4	3	4	4
5	3	3	3	3	2	4	4	4	2	1	5	3	1	2	1	3	5
6	1	1	4	3	4	5	3	3	5	1	4	5	5	2	4	2	2
7	3	5	1	1	5	1	5	2	5	1	2	1	5	2	4	5	4
8	5	2	1	5	4	4	4	4	5	5	2	4	2	1	4	5	4
9	5	5	2	4	3	4	3	4	1	1	4	1	5	1	3	3	3
10	4	3	1	1	1	4	5	2	3	3	2	4	3	3	2	4	1
11	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	4	1	5
12	5	3	1	1	4	4	3	5	5	3	3	2	2	5	1	4	5
13	4	1	1	4	4	3	4	5	1	2	3	3	5	1	4	3	2
14	4	3	1	4	1	2	5	4	5	4	4	1	4	4	1	1	5
15	2	4	4	2	1	1	3	3	5	4	2	1	2	5	5	5	2
16	4	5	1	2	4	2	1	1	5	2	3	3	2	4	1	5	2
17	4	5	4	4	4	5	3	5	3	3	5	1	3	3	5	3	5
18	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	5	4	3	3	2	5	4
19	1	1	2	3	2	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2
20	2	5	5	3	3	3	1	1	4	4	3	3	1	2	1	5	1
21	1	5	5	1	3	2	3	1	2	5	4	3	1	3	1	1	4
22	2	2	4	1	3	5	1	5	5	2	3	2	3	2	5	4	5
23	2	5	4	3	1	2	5	3	4	4	2	3	4	2	3	5	2
24	1	1	4	3	5	1	3	4	5	4	3	5	1	3	4	1	4
25	2	4	5	3	5	3	3	4	4	5	1	5	4	1	3	1	5
26	5	5	3	4	4	3	3	5	3	2	2	3	1	2	5	1	4
27	1	3	1	2	5	3	5	1	5	5	1	2	3	4	1	3	5
28	1	3	4	3	3	5	5	5	3	2	2	4	2	5	4	5	4
29	1	1	3	5	3	4	1	1	4	4	2	5	1	1	1	4	3
30	4	1	5	3	4	3	4	2	4	1	2	1	1	1	2	4	4
31	1	3	4	1	1	1	5	2	5	3	2	3	4	2	1	1	3
32	3	1	5	4	5	2	2	2	1	2	3	2	5	2	5	3	2
33	3	4	4	1	5	1	3	4	5	2	5	5	5	1	3	5	2
34	1	4	5	2	3	2	2	5	5	5	1	4	3	1	4	3	3
35	1	1	2	2	5	3	3	1	5	3	2	4	1	5	4	3	4
36	2	3	3	4	5	5	3	2	1	2	5	5	4	4	1	1	2
37	3	4	2	2	5	5	5	2	5	5	5	1	2	5	5	5	2
38	5	3	4	5	3	3	2	3	4	4	3	5	1	4	4	1	1
39	3	5	5	4	3	3	4	1	2	3	5	4	4	5	3	4	5
40	1	4	4	4	3	3	3	2	5	1	5	2	4	1	5	1	3
41	1	2	4	4	3	3	4	2	3	4	5	1	4	1	4	1	3

42	2	5	2	5	1	2	4	3	1	4	4	1	2	5	3	5	5
43	3	4	1	4	2	3	3	4	2	1	5	3	1	5	5	2	1
44	5	1	4	2	3	3	3	4	5	1	1	5	5	1	5	5	4
45	2	2	4	4	5	5	5	4	4	2	1	3	4	3	3	4	2
46	4	3	2	2	5	1	2	3	5	4	5	3	2	2	5	1	4
47	4	3	5	4	4	5	3	5	2	3	2	5	4	3	1	4	3
48	5	5	2	3	4	2	3	1	5	2	2	1	1	3	1	3	4
49	1	4	4	2	5	2	3	3	2	5	3	3	4	4	3	5	3
50	3	4	3	2	5	3	4	1	4	2	2	3	4	1	5	2	2
51	5	3	5	4	2	4	2	1	2	3	5	4	5	3	3	1	3
52	1	4	4	2	1	4	4	5	1	1	2	3	3	4	4	3	3
53	4	4	2	5	3	4	4	2	3	1	3	3	4	5	5	4	4
54	4	5	1	4	2	2	2	2	2	1	3	3	4	5	1	1	4
55	2	4	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	5	4	3	2	1
56	5	2	3	4	2	4	3	5	3	4	1	3	3	5	5	1	1
57	2	2	5	3	1	4	5	4	3	5	2	2	3	4	3	2	1
58	2	1	2	3	3	3	1	4	5	5	3	1	4	4	3	2	5
59	1	3	2	2	2	4	2	4	4	1	4	1	4	3	1	5	1
60	3	2	4	3	1	5	2	3	2	4	2	5	4	1	1	3	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Presupuesto y Gestión del talento humano del Consejo Regional de Arequipa, 2022.", cuyo autor es VELARDE VELARDE VICTOR MARTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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 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, 21 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 21-03-2023 11:22:18

Código documento Trilce: TRI - 0537655