



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de
planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de
Huancayo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cordova Garcia, Edwar Franz (orcid.org/0009-0003-9434-8824)

ASESORES:

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/000-002-2926-6027)

Mtra. Ramirez Baca, Maria Milagros Alejandrina (orcid.org/009-004-7742-5389)

Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz (orcid.org/000-001-7273-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres Frano y Delia, que son el motivo principal de impulso para cumplir mis objetivos en aspectos personales y profesionales, por ser ejemplo de constancia y disciplina a lo largo de mi existencia que determina la capacidad de ser y hacer.

AGRADECIMIENTO

A la Familia Córdova por brindar apoyo económico, fundamental para realizar los trabajos de investigación ; los recursos dinerarios mueven los engranajes del estudio científico, permite alcanzar la civilización y desarrollo de los pueblos alrededor del orbe.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SILVA NARVASTE BERTHA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.", cuyo autor es CORDOVA GARCIA EDWAR FRANZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, 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, 08 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SILVA NARVASTE BERTHA DNI: 45104543 ORCID: 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 03-08- 2023 08:18:06

Código documento Trilce: TRI - 0579896





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORDOVA GARCIA EDWAR FRANZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CORDOVA GARCIA EDWAR FRANZ DNI: 76440739 ORCID: 0009-0003-9434-8824	Firmado electrónicamente por: ECORDOVAGA16 el 08-09-2023 21:11:55

Código documento Trilce: INV - 1362557

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CÁRATULA	i
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL ASESOR	vii
RATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variable y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	38
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	48
VIII. REFERENCIAS	49
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	23
Escala de medición según coeficiente de alfa de Cronbach	23
Tabla 02	23
Resumen de procesamiento de casos	23
Tabla 03	24
Estadística de fiabilidad	24
Tabla 04	24
Correlaciones	24
Tabla 05	25
Pruebas de Chi-cuadrado	25
Tabla 06	27
Ejecución Presupuestal y Recursos Humanos	27
Tabla 07	28
Certificación del Crédito Presupuestario y la remuneración.....	28
Tabla 08	30
Devengados y Capacitación	30
Tabla 09	31
Compromiso de pago y liderazgo estratégico	31
Tabla 10	33
Pago y Planificación organizacional.....	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 01	27
Ejecución Presupuestal y Recursos Humanos.....	27
Gráfico 02.....	29
Certificación de Crédito Presupuestario y Remuneración	29
Gráfico 03.....	30
Devengados y Capacitación.....	30
Gráfico 04.....	32
Gráfico 05.....	33

RESUMEN

El presente trabajo de estudio se desarrolla en la línea de investigación en Gestión de Políticas Públicas, el objetivo de la investigación es analizar la relación de la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023. La investigación es enfoque cuantitativo, tipo básica descriptiva, diseño transversal no experimental, nivel descriptivo correlacional y de corte transversal, se determinó la relación entre las variables de Ejecución Presupuestal y Recursos Humanos. La población estuvo conformada 120 servidores ediles nombrados y contratados, la muestra estuvo conformada por 60 personas, 40 personas pertenecen a diversas áreas y 20 colaboradores municipales son de la gerencia de planificación y presupuesto, la técnica utilizada es la recolección de datos, sobre la variable de Ejecución Presupuestal se utilizó leyes, decretos y manuales del presupuesto público, el cual contiene 24 preguntas. La variable de Recursos Humanos en referencia al liderazgo estratégico, planificación, capacitación y remuneración, el cual contiene 24 preguntas, para determinar el sistema estadístico se realizó a través de SPSS versión 28 y Microsoft Excel para establecer los datos. Los resultados de la investigación en las estadísticas de fiabilidad son de 0.349, existe relación positiva, con nivel de correlación baja y es de correlación significativa 0,01 - bilateral.

Palabras clave: Presupuesto, gastos, recursos humanos, inducción, capacitación.

ABSTRACT

The present study work is developed in the line of research in Public Policy Management, the objective of the research is to analyze the relationship of budget execution and human resources in a District Municipality of Huancayo, 2023. The research is quantitative approach, basic descriptive type, non-experimental cross-sectional design, correlational and cross-sectional descriptive level, the relationship between the variables, Execution and Human Resources was determined. The population was made up of 120 municipal servants appointed and hired, the sample was made up of 60 people, 40 people belong to various areas and 20 municipal collaborators are from the planning and budget management, the technique used is data collection, on the variable of Budget Execution laws, decrees and manuals of the public budget were used, which contains 24 questions. The Human Resources variable in reference to strategic , planning, training and remuneration, which contains 24 questions, to determine the statistical system was carried out through SPSS version 28 and Microsoft Excel to determine the data. The results of the research in the reliability statistics are 0.349, there is a positive relationship, with a low correlation level and a significant correlation of 0.01 - bilateral.

Keywords: Budget, expenses, human resources, induction, training.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación estudio dos variables de vital importancia, se dividió en Ejecución Presupuestal y Recursos Humanos, determino el porcentaje anual de gasto del presupuesto público relacionado con los colaboradores municipales en las etapas de la ejecución de gasto. En España, Reynoso et al. (2019). El presupuesto es vital para fortalecer y modernizar el estado en cumplimiento de plazos semestrales y anuales por orden de prioridad en los procesos de planificación y actualización de las finanzas a través de información documental. Herrero (2021). El presupuesto requiere de autorización expresa del poder legislativo con requisitos para disponer de partidas presupuestales y cumplir con los requerimientos de egresos a través de la asignación oficial hacia los gestores para la cobertura de gastos y en gran porcentaje se ejecuta en infraestructura que beneficia a un reducido grupo de personas y abandona a las grandes mayorías, causando desconfianza por la incorrecta distribución del presupuesto desde la aprobación hasta su ejecución, las autoridades no cumplen con el objetivo de satisfacer el interés colectivo generando desigualdades en el Reino de España.

En Hispanoamérica desde tiempos virreinales se tiene problemas con la ejecución presupuestal, en la república se incrementaron las deudas y se redujo los ingresos por la destrucción de la infraestructura estratégica y fuga de capitales que se enviaron desde Potosí y Lima a Londres, los militares empeñaron las riquezas de la naciente república para defender intereses personales iniciándose el caudillismo y pérdida de la institucionalidad que regía en tiempos de la corona española; en siglo XX se inició la creación de entidades como contraloría de la república, sin embargo el descontento sigue en aumento por ineficiente ejecución del presupuesto causando el incremento de brechas y conflictos sociales, conllevó al surgimiento del socialismo del siglo XXI en Hispanoamérica originando refugiados a gran escala, como consecuencia por malversar los ingresos de materia prima como petróleo, oro, plata y gas. Salas (2022). Manifestó que los municipios rurales de Colombia tienen falta de oportunidades a pesar de percibir sistema general de regalías, sistema general de participación.

En relación con la variable de recursos humanos, Chiavenato (2019) indico que cumplen roles específicos que permite funcionar la entidad edil y constituye la suma de factores para cumplir los objetivos del grupo en relación con la competitividad y productividad y Hernández, M. (2017). El Estado de Veracruz (México) tiene inconvenientes de ingreso de capital causado por escasez de especialistas, carecen de formación sobre la administración de recursos humanos; las estadísticas son alarmantes de 2419 municipalidades, el 60% requiere capacitación para optimizar el presupuesto, en Veracruz existen 210 municipalidades donde el 25% se encuentran en extrema marginación, requieren de muy urgente capacitación para optimizar el gasto de los recursos asignados. Posligua, T. (2022). En la Municipalidad los colaboradores carecen de objetivos definidos para aumentar sus habilidades; debido al cambio sistemático de gerentes, subgerentes y líderes, la coyuntura política afecta la jerarquía y orden además gran parte de los servidores ediles son seleccionados por principios aristocráticos y cercanías al poder.

Huanca, V. (2022). En las Gerencias y Subgerencias de las Municipalidades del Perú no promueven la productividad de los recursos humanos, aunado a ello, se suma la problemática de contratación de personal de confianza que incrementa costos, Alvares, J. (2020). Las entidades públicas no cumplen con implementar métodos para fortalecer la eficiencia, desempeño, eficacia, economía y efectividad del gasto.

En Perú existe baja ejecución presupuestal en el gobierno central, regional y local , por falta de criterios técnicos, excesivos formalismos y burocracia a gran escala , los requisitos para realizar proyectos de inversión pública son iguales para las tres regiones geográficas del Perú , sin importar la densidad poblacional por kilómetro cuadrado, la sierra y selva son las afectadas por la dispersión de sus habitantes e incapacidad de sus autoridades que recurren a consignas ideológicas en vez de utilizar metodología científica en la elaboración de perfiles técnicos para los proyectos de inversión, aunado a ello el presupuesto se designa por número de habitantes y dejan de lado la necesidad de los pueblos causando la escasa ejecución del presupuesto e incremento de las desigualdades entre la capital peruana y sus provincias .

Según los reportes de consulta amigable en ministerio de economía y finanzas sobre de la capacidad de gasto de la MDCH en año 2013 se gastó 77 % y un saldo de 23 % , en 2014 se ejecutó un 89,5% y se devolvió al tesoro público 10,5% , en 2015 se gastó el 79,4% y remitió al tesoro público 20,6%, en 2016 se logró invertir un 86,3% y no se cumplió con gastar un 13,7% , en 2017 se ejecutó un 77,9% devolviendo un 22,1% , en 2018 se logró gastar el 67,8% y se devolvió ante las autoridades del MEF un 32,2%, en 2019 se cumplió con gastar el 86,7% y no se ejecutó un 13,3% , en el año 2020 se logró gastar el 79,3% y se realizó una devolución del 26,1% al erario nacional y en 2023 se viene ejecutando el 37,6% y falta para gastar un 62,4%, del conglomerado de 10 años de reporte existe déficit en la ejecución del presupuesto de 76,5 % y la falta de gasto o devolución al tesoro público está sumando el 23,5%.

En el Distrito de Chilca provincia de Huancayo departamento de Junín al revisar diez años y seis meses de gestión edil , las estadísticas de la ejecución del presupuesto no cumplieron las metas deseadas , se identifica deficiencia e ineficacia de gasto en sectores estratégicos, no permite disminuir las brechas sociales; en año 2023, en la categoría presupuestal N.º 0090, denominada logros de aprendizajes de estudiantes de la educación básica regular en el presupuesto institucional modificado se asignó 92,485.00 (Noventa y dos mil cuatrocientos ochenta y cinco con 00/100 soles) , se incumplió con certificar , genero avance de 0.0 % , en la categoría presupuestal de N.º 1001, productos específicos para el desarrollo infantil temprano, en presupuesto inicial de apertura se planteó 2,426 (Dos mil cuatrocientos veintiséis con 00/100 soles) y de presupuesto institucional modificado de 2,426 (Dos mil cuatrocientos veintiséis con 00/100 soles) a pesar de ello no se cumplió con certificarlo causando un avance de 0.0 % , sin embargo para reducción de delitos que atentan contra la seguridad ciudadana se destinó S/ 482,302. 00 (Cuatrocientos ochenta dos mil con trescientos dos con 00/100 soles), con avance de 41.5 %.

Al consultar a los servidores municipales , especialistas y población manifiestan que la inseguridad no problema principal, la problemática es falta de saneamiento de calidad y acceso de educación, en la categoría presupuestal N.º 9002, que son asignaciones presupuestarias que no resultan en productos se ha destinado 3,677,087 (Tres millones seiscientos sesenta y siete mil con ochenta y siete 00/100 soles) con avance al 38 %, se destina dinero para la mejora de la inocuidad agroalimentaria por el monto 1,502 (Mil quinientos dos con 00/100 soles) en el presupuesto institucional modificado se determinó 12,457 (Doce mil cuatrocientos cincuenta y siete con 00/100 soles) y se certificó por la suma 8,809 (Ocho mil ochocientos nueve con 00 / 100 soles) , el distrito en donde se estudio los hechos se observa es totalmente urbano, tiene un avance 61.1 %, es necesario señalar que genera dudas y sospechas contra ley de transparencia al correlacionar los planes de trabajo municipal no se acogen al plan del bicentenario 2021 y al plan estratégico de desarrollo nacional del Perú al 2050.

A pesar que los ciudadanos carecen en gran magnitud de servicios de calidad y en relación con los recursos humanos los servidores perciben salarios no acorde con su perfil profesional, la experiencia laboral es insuficiente para la responsabilidad de la gerencia de presupuesto , la existencia y posibilidad de nombrar personal de confianza lleva a precarizar la calidad de los RR. HH , permite al partido político ganador pagar los favores de campaña con puestos de trabajo causando el incremento de colaboradores ineficaces retrasando el desarrollo de la comuna, existe falta de primacía de la realidad por las gerencias que no declaran proyectos de inversión pública de prioridad, además el presupuesto se ejecutan en frivolidades que beneficia a un reducido grupo de personas por corto plazo, igualmente cuando se realiza las reuniones para promover la participación ciudadanas la población en un 90% no participan .

Según RPP- noticias indica y documenta la escases de sistemas de saneamiento es el problema principal del distrito, los vecinos en múltiples oportunidades solicitaron por décadas , acceder a servicios básicos y la segunda problemática es la migración, alcanza un 90% de los habitantes del distrito objeto de estudio , los moradores tienen ascendencia de Ayacucho y Huancavelica, el

portal de noticias a cargo de la municipalidad de Huancayo informó que sostuvieron reuniones de trabajo los señores Carlos Quispe Ledesma alcalde de la provincia de Huancayo – Carlos de la Cruz alcalde del distrito de Chilca, en centro poblado denominado azapampa con el objetivo de buscar presupuesto en la región y ante el MVCS, sin embargo no cumplieron con lo transcrito en acta comunal; existe la falta de presupuesto para realizar áreas de recreación para niños y adolescentes; realice visita de campo en donde solo existen dos parques, el primero se denomina de los enamorados - Peñalosa , ubicado en jirón los incas y avenida coronel Leoncio Prado , el segundo se llama Abel Martínez ubicado entre las calles José Balta y José Santos Chocano, rodeado por el Jr. Humboldt y pasaje Abel Martínez a pesar de tener 91, 851 (Noventa y un mil ochocientos cincuenta y un habitantes) según INEI-2017, solo posee dos lugares de esparcimiento en donde asisten niños, adolescentes y adultos.

El presente estudio se justifica por conveniencia que permitirá que las municipalidades realicen gasto eficiente y exclusivo, promueve la importancia de la capacitación a los colaboradores de la entidad. Relevancia Social sirvió como indicador para que las municipalidades realicen mejoras en la ejecución presupuestal y fortalezcan las capacidades académicas de sus colaboradores. Valor Teórico, se fundamenta con las fuentes de autores internacionales y locales que detallaron las variables de la investigación. Implicancias Practicas, tuvo como perspectiva fortalecer la entidad para mejorar la ejecución presupuestal y aumentar la eficacia de los recursos humanos a través de capacitación continua. Utilidad metodológica, se recolecto referencias de autores reconocidos en la investigación con trayectoria respetable quienes fueron guía para fundamentar cada parámetro de este trabajo, por tal sentido para lograr obtener información precisa se realizó cuestionarios. Al concluir el presente trabajo de investigación la planificación es primordial para lograr que el aspecto metodológico utilizado fuese confiable para futuros estudios que realicen en la localidad o en zonas foráneas objeto de estudio, donde los investigadores lo puedan citar como antecedente.

Se planteo como objetivo general es : Analizar la relación de la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo,2023, los objetivos específicos son: (i) Determinar la relación que existe entre la certificación del crédito presupuestario y la remuneración de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.(ii) Identificar el grado de relación que existe entre los devengados con la capacitación de los colaboradores en una Municipalidad distrital de Huanacayo,2023.(iii) Identificar la relación que existe entre el compromiso de pago con el liderazgo estratégico de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023. (iv) Determinar la relación que existe entre el pago con el liderazgo estratégico de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

La hipótesis general fue : Existe relación directa entre la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo,2023, las hipótesis específicas fueron ,(i) Existe relación entre la certificación de crédito presupuestario y la remuneración de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.(ii) Existe relación entre los devengados con la capacitación de los colaboradores en una Municipalidad distrital de Huanacayo,2023.(iii) Existe relación entre el compromiso de pago y la planificación en una municipalidad Distrital de Huancayo, 2023.(iv) Existe relación el pago con el liderazgo estratégico de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Con el objetivo de fundamentar y fortalecer el presente trabajo de estudio se usaron diversas investigaciones. En antecedentes internacionales, se determinó incorporar a Carrión, S. (2022). Indico que las asignaciones presupuestales se desarrollan a través de escalas , como los ingresos para la evaluación de gasto y el plan de acción que se realiza a través del seguimiento de la inversión estatal, permite realizar mejoras en los procesos de la ejecución, la asignación de recursos permite a la entidad planificar, organizar y administrar los bienes de forma directa como instrumento principal para estimar las fuentes de ingresos de forma corriente, capital y financieros que dependen del ciclo presupuestal para optimizar el uso de recursos con el objetivo de generar la exclusividad de la inversión y reducción de diferencias entra las diversas áreas geográficas de los países, finalmente concluyo, la fase de programación es fundamental para la efectividad de gasto; pues de ello depende el existo o fracaso de la ejecución del gasto público de forma precisa y objetiva.

Además, Leyva, B. (2020). Indica que sector público tienen la obligación de asignar recursos a través de partidas dinerarias que permite brindar servicios de calidad al ciudadano, sin embargo son direccionados de forma incorrecta, causando baja ejecución del presupuesto y disminuye el compromiso de los servidores públicos , la asignación de recursos por desempeño es implementado a gran escala, permite la efectividad al gastar por solicitud de los administrados que permita declarar sectores prioritarios para construir infraestructura de carácter estratégico, determino la existencia de obstáculos como la burocracia que limita al funcionario realizar programas de seguimiento, modernización y avance los proyectos de inversión , ante la ineficiencia es fundamental aplicar medidas drásticas desde la formulación hasta la ejecución, utilizando herramientas públicas para fortalecer los organismos de supervisión, finalmente Concluyo que existe necesidad de incluir mecanismos de control y disciplina presupuestal para realizar un gasto eficiente y equilibrado de los recursos asignados , con el propósito de gastar los ingresos ordinarios y extraordinarios de forma correcta para eliminar las diferencias de clases sociales en los países en vías de desarrollo.

Asimismo, Córdoba, C. (2021). La presente investigación determina que la buena administración del gasto público surge como respuesta a la evolución de las necesidades sociales, es menester custodiar el presupuesto y velar por la ejecución del mismo, en sus respectivas comunidades, basado en marco jurídico y derechos colectivos e indica como prioridad atender los requerimientos con celeridad con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades finalmente concluye, es menester estimular la buena administración del presupuesto mediante el uso de técnicas de programación e implementar métodos de auditoría en municipios rurales para evitar masivas migraciones a las grandes ciudades.

De igual forma, Aldea, N. (2022). El presente trabajo determino que las disposiciones impuestas por la Unión Europea al Reino Español no funcionan, porque las autoridades locales incumplen los acuerdos con miras al desarrollo planificado por ambas entidades, el convenio se firmó y reglamento con el propósito de disminuir las diferencias entre municipios, tuvo el objetivo de ser eficaz en cumplir las reglas fiscales para enfrentar las políticas populistas, sin embargo a pesar de malos resultados sus miembros se triplicaron en dos décadas y disminuyó la transparencia, finalmente concluye, los países deben tener concejos fiscales y los municipios adaptarse al requerimiento del administrado, en efecto permitirá fortalecer la transparencia y legalidad de vital importancia para supervisar el adecuado gasto de los recursos asignados a través de leyes, decretos y resoluciones.

Olano, O. (2022). El presente trabajo es de enfoque directivo- exploratorio con metodología mixta, la población estuvo conformada por 96 personas, determinó, es obligatorio incorporar el cambio que requiere de liderazgo planificado para pronosticar a corto, mediano y largo plazo el perfeccionamiento del trabajador, en ese mismo contexto plantear nuevos diseños de clasificación que permita imponer cultura organizativa a través de objetivos principales y específicos en colaboración de los trabajadores asignados bajo disposición de un encargado, con el fin de velar por su bienestar e identificación con la entidad, por otra parte es menester fortalecer las habilidades blandas, ya que permitirá incentivar la toma de decisiones y lograr el crecimiento colectivo en beneficios de las personas jurídicas

, finalmente concluye, existe tres objetivos específicos divididos en marco teórico, metodológico y resultados, que permite lograr la cohesión entre los jefes y colaboradores para cumplir las metas establecidas por el concejo directivo que depende de la voluntad de los gerentes en cumplimiento con las políticas de estado.

Continuando con la presente investigación se tomó en consideración para los antecedentes nacionales, Álvarez, A. (2022). Análisis de las variables a través de la medición de resultados, determino la correlación positiva que permite mejorar el talento, desempeño y proactividad del trabajador, concluyo; al capacitar al personal administrativo aumenta la productividad, por lo tanto es fundamental incrementar los conocimientos de innovación e incorporar mejoras al personal a través de mecanismos y reglas de capacitación específica, en ese mismo contexto fortalece el desempeño y bienestar, por esta razón el análisis del talento humano y otras dimensiones son fundamentales para optimizar el funcionamiento de la entidad a través de herramientas administrativas, por ello, es de suma urgencia utilizar la tecnología para lograr planificar y monitorear que permita fortalecer el recurso humano.

Pizarro, V. (2021). La gestión del presupuesto debe ser actualizada de forma continua que permita incrementar el crecimiento con enfoque en fortalecer las instituciones ante las posibles modificatorias que surgen en el calendario fiscal, además el gasto público es trascendental dentro de la economía local, por lo tanto permite satisfacer las necesidades de los moradores, de otro modo documento que las comunas no pueden manejar sus recursos ordinarios y extraordinarios al dejar de lado la eficiencia y cumplimiento de los objetivos, en segundo orden Sangama, F. (2022). La programación adecuada de los recursos influye en aumentar el porcentaje de gasto público, sin embargo, existen deficiencias que impiden mejorar las condiciones básicas por falta de recursos que impacten en reducir las brechas entre nacionales. En la misma línea, Gómez, R. (2021). La municipalidad tiene que mejorar las condiciones del entorno laboral para que el trabajador incremente la motivación personal a través de la evaluación y capacitación al colaborador.

Además, Rosas, I. (2022). La innovación fortalece la capacidad humana que hace posible cumplir los objetivos que son factor principal para lograr el desarrollo de las organizaciones, pues incrementa la competencia decisiva al invertir en las personas genera beneficios para las instituciones, las herramientas estratégicas como revistas, artículos y manuales en los puestos de trabajo contribuyen a fortalecer el conocimiento de gestión del trabajador municipal que permite lograr las metas planteadas.

Igualmente, Reategui, C. (2022). Concluyo que la población desconoce de gestión de políticas públicas y los funcionarios ediles no cumplen con los principios de transparencia que impide aumentar la ejecución presupuestal, por consiguiente, la eficacia de los procesos administrativos se debe optimizar, concluyo : Existe nexos positivos y significativos entre la administración municipal y la ejecución del presupuesto asignado.

En la variable de estudio de ejecución presupuestal, es el proceso a través del cual se analiza las fases de gasto de los recursos ordinarios y extraordinarios, por tanto se identifica la disponibilidad de capital para adquirir bienes y servicios que permitan realizar obligaciones de pago, deberán contar con certificados de disponibilidad para garantizar los gasto a realizar a futuro. En la Carta Magna del Perú en artículo Nro. 195, inciso 01, otorga facultad a los gobiernos municipales aprobar su presupuesto, en ley N.º 27972. Determina que las municipalidades se administran por presupuestos participativos y estas ejecutan conforme al ordenamiento jurídico vigente y cuyo titular del pliego es la autoridad edil, Ley Nro. 28411. Indica que está subordinada ante ley de presupuesto anual y modificaciones que permiten cumplir con las obligaciones de pago con carácter exclusivo a través de los créditos presupuestarios que aprueba el gasto específico en planillas, obras, servicios y otros; los recursos asignados son supeditados de manera estricta, es limitada a los créditos presupuestarios, por tanto, las autoridades ediles no pueden acumular obligaciones sobre la cuantía del presupuesto inicial de apertura dentro del año fiscal. Decreto Legislativo Nro. 1440 (2018). En artículo 40 indica, las fases de la ejecución presupuestal se dividen en: certificación, compromiso, devengado y pago. Es fundamental identificar las fases de la EP porque en la administración pública los plazos son estrictos para realizar el gasto público y evitar la devolución de los recursos asignados al MEF, en libros, leyes, decretos y conferencias los

recursos se transfieren el primero de enero de cada año , sin embargo en la praxis los recursos dinerarios llegan a partir de mayo. Es el gasto del presupuesto que consiste en recaudar de los impuestos estimados con el objetivo de comprometer los recursos en el presente año fiscal, por esta razón afecta las asignaciones presupuestales aprobadas el 29 de noviembre de cada año , el cual se perfecciona con el registro de compromisos presupuestales. El MEF sobre EP manifiesta es una etapa del proceso del presupuesto en donde se perciben los ingresos y se atiende las obligaciones de gasto con el fin de declarar conformidad a los créditos presupuestarios autorizados durante el año fiscal.

Masaquiza et al. (2020). La EP es una herramienta de planificación que busca optimizar la ejecución del presupuesto de forma ordenada e integra al estado para controlar los egresos e ingresos , permite cumplir objetivos planteados, depende de una adecuada planificación para cumplir de forma parcial el gasto . Ministerio de hacienda y función pública (2021). Es la expresión de cifras y obligaciones de cada órgano de gobierno durante el calendario fiscal la asignación de recursos planificados que tienen carácter limitativo por las entidades del estado que permite incorporar los presupuestos generales, créditos, transformación y resiliencia con el objetivo de realizar uso adecuado del presupuesto. Sandoya et al. (2021). Es la vigilancia del gasto correcto de los ingresos de recursos ordinarios y extraordinarios que utilizan los municipios para el desarrollo local, es la herramienta más significativa e importante que busca la eficacia que permite cumplir con el desarrollo local concertado a través del cumplimiento de metas del presupuesto inicial de apertura . Navarro et al. (2022). Es una herramienta que utiliza cada año para gastar de forma correcta los recursos asignados, donde se considera los créditos presupuestarios, es monitoreado para mejorar los logros y procesos; requiere control interno para fortalecer los procesos mediante la eficacia, eficiencia y efectividad para incrementar la capacidad de gasto en la gestión pública, permite el cambio de calidad de vida en los administrados con inclusión social a través de proyectos de inversión pública.

Perea et al. (2022). Es el proceso de ejecutar los gastos en ingresos y cumplir con el pago de las obligaciones a través de la asignación de recursos se conforma por fases dentro del año fiscal, se materializan al atender los requerimientos del ciudadano para optimizar el gasto público, a través del SIAF, que permite optimizar el sistema administrativo y contable, analiza los avances y retrocesos de la ejecución presupuestal, los recursos son directamente recaudados y se formulan en el pliego presupuestal que considera los flujos de ingresos, para analizar las previsiones de diversas estaciones del año mediante datos estadísticos que permite obtener nuevos ingresos e incrementar los montos de pago, se prioriza el cambio de ordenanzas para trabajar de forma concertada entre gerencias y subgerencias que contribuyan a documentar los requerimientos del ciudadano, es menester respetar los lineamientos de control y supervisión de las entidades, las contribuciones de ingresos se deben registrar de forma oportuna en el SIAF, teniendo en cuenta la documentación que es fundamental respetar las fases de gasto explícito aprobado a través del pliego presupuestal. Solorzano (2022). El ciclo presupuestal inicia el 01/01/23 y culmina 31/12/23 y es "igual en todos los años", se divide en las etapas: Programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación.

Montilla et al. (2022). Es el control de mecanismos específicos hacia las fuentes de ingresos recaudados por vía tributaria, que permite cumplir las obligaciones durante el año fiscal, se mide por medio de porcentaje de avance durante el transcurso del año con principios de transparencia de las autoridades locales, debe ser autorizada por CRP, regidores, concejos regionales y entidades territoriales al amparo de ley vigente.

MEF (2012). La exclusividad de los créditos presupuestarios se gasta específicamente en proyectos de inversión pública, obras y planillas asignados a través de ley de presupuesto, decretos legislativos y resoluciones supremas, sin embargo sufre modificaciones por fuerza mayor como fenómenos naturales, epidemias y políticas de gobierno, depende del ordenamiento jurídico, administrativo y presupuestal (p.29). Diario Oficial el peruano (2018). Es el pago de obligaciones pactadas y con vigencia anual (p.57). Es gasto de forma óptima, eficaz

y específica, dirigida en áreas específicas para cumplir con obligaciones pactadas dentro del año fiscal, en periodos previstos en los contratos; la entidad edil está obligada a cumplir con los convenios de forma estricta que permite brindar credibilidad a la entidad administradora de los fondos presupuestales. Es el gasto de recursos obtenidos de forma ordinaria y extraordinaria, consiste en 12 meses calendarios para gastar y cumplir con los plazos establecidos en decreto legislativos, leyes y políticas de gobierno.

Ley Nro. (28411), los créditos presupuestarios tienen carácter limitado, no pueden comprometer ni gastar, cantidades superiores al monto establecido como presupuesto en el año fiscal, se ejecutan de forma estricta ante las disposiciones jurídicas y administrativas establecidas en ley (p.14). D.L Nro. (1440). Los créditos presupuestarios no pueden ser certificados o comprometer gastos por cifras superiores al presupuesto anual, los actos administrativos que incumplan estas limitaciones son nulos y asumen responsabilidad administrativa, civil y penal (p.7). Directiva N° 005-2010-EF/76.01. Sobre las fases del gasto público se divide en Certificación, compromiso, devengado y pago (p.7).

La Certificación del crédito presupuestario, según Diario oficial el peruano (2019). Es la administración del estado con finalidad de garantizar la existencia de presupuesto libre de compromiso de pago, permite comprometer gasto a futuro con cargo al presupuesto de la institución, es requisito principal para suscribir contratos o asumir compromisos e implica tener reservas de ingresos en la revisión de las obligaciones, culmina con el registro (p.7). Se expide a solicitud de las áreas correspondientes, en el presente estudio es la Gerencia de Presupuesto que emite la certificación, respetando los plazos que exige el ordenamiento administrativo, el presupuesto se puede modificar, anular a través de informe detallado ante el MEF que declara la viabilidad del incremento o nulidad del mismo y se cumple con informar ante la Comisión de la Comisión de Presupuesto del Congreso de la República como antecedente del siguiente año fiscal, se modifica por aumento de gasto, desastres naturales, pandemias, incremento de la población y por decretos legislativos que autorizan incremento de gasto para actividades específicas.

El compromiso de pago. MEF (2019). Consiste en contratar y comprometer los ingresos ordinarios y extraordinarios a nombre de la Municipalidad distrital, permite pactar el cumplimiento de las obligaciones de hacer o dar entre contratante y contratado, se realiza al amparo de los créditos presupuestarios aprobados en el pliego para el año fiscal de acuerdo con los cronogramas preestablecidos (p.9). MINJUSDH (2019) . Se efectúa después de la generación de la obligación contractual que afecta de forma preventiva los recursos presupuestales, reduce el importe de saldo; al realizar medidas y disposiciones contrarias a ley generan responsabilidad administrativa y penal (p.18). La Dirección General de Presupuesto (2010). Es el acto administrativo que faculta al funcionario a contratar y comprometer presupuesto en los plazos administrativos y se realiza gasto aprobado con anterioridad , afecta la cadena de gasto , disminuyendo el importe de saldo existente en el crédito presupuestario a través de los mecanismos legales vigentes, se realiza dentro del PIA, con subordinación al PCA, por el monto total actualizado y queda expresamente prohibidos acciones que condicionan las acciones de los créditos presupuestarios (p.9).

Devengado. MINJUSDH (2019). Es la obligación que afecta a los recursos de la institución de manera definitiva, causando gasto y se encuentra adherido a ley del sistema nacional de tesorería (p.18). La DGP (2010). Es la acción reconocer las deudas a pagar, fruto del gasto admitido y pactado, se produce a través de resolución que reconoce a los acreedores, por tanto el reconocimiento de la deuda afecta al presupuesto de las entidades con respecto a la cadena de gasto (p.10). Son las obligaciones contraídas por las entidades que permiten la funcionalidad de la entidad y se compromete el pago a futuro y afecta el presupuesto del año fiscal.

Pago. MINJUSDH (2019). Es la extinción de forma parcial o total de las obligaciones contraídas, se prohíbe de forma explícita el pago de deuda no devengada y se encuentra regulada por el sistema nacional tributario. La DGP (2010). Es la eliminación de Parte o total de las obligaciones reconocidas por la entidad, debe ser formalizada a través de documento oficial y esta explícitamente prohibido con sanciones administrativas y penales, efectuar pago de obligaciones no devengadas. Es la acción que elimina responsabilidades dinerarias con personas naturales y jurídicas, permite mantener credibilidad y reconocimiento de capacidad de pago ante los acreedores y trabajadores. MIDAGRI (2015). Es la

acción administrativa a través del cual desaparece la obligación contraída por la entidad de forma parcial o total, hasta el momento del gasto devengado, conforme lo establecido en la Directiva de Tesorería (p.3).

Sobre la variable de Recursos Humanos, Solís et al (2022). Indica, es la base fundamental de las entidades para incrementar el rendimiento profesional del colaborador a través del planeamiento estratégico que genera beneficios y competencias, requieren atención para fortalecer la identidad del personal con la institución, a través de estrategias que incentivan compromiso y motivación del personal, en efecto permite desarrollar el talento humano y lograr el crecimiento motivacional entre integrantes del equipo de trabajo, para ello, es necesario aplicar herramientas tecnológicas en crear nuevas habilidades blandas e incentivar la competencia, remuneración y capacitación al trabajador.

Analoui (2007). Los recursos Humanos requieren de estrategias para obtener resultados a través de las decisiones con el objetivo de orientar a los colaboradores municipales para cumplir los objetivos de la organización y fortalecer el valor agregado a los bienes y servicios que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Zheng (2018). Es fundamental para los colaboradores e institución fortalecer la productividad en la gestión del recurso humano que permita lograr la eficacia se debe contar con apoyo logístico, psicológico y económico que lo proveen las subgerencias y gerencias encargadas de la administración del personal. Wei et al. (2016). Se requiere fomentar la buena praxis para dirigir a los colaboradores de las instituciones públicas, pues contribuyen a mejorar el desempeño laboral e incrementa la productividad e identificación con la organización en donde laboran.

Revere (2020) La planificación de los RR. HH. Inicia desde la formación del personal hasta el fortalecimiento de condiciones para aprovechar sus capacidades que permita impartir conocimientos de forma individual y grupal con los demás colaboradores (p.39). Shingenge et al. (2020). Los líderes de la municipalidad deben gestionar de forma eficaz el talento humano para desempeñar funciones de forma óptima que permita formar y retener al personal para cumplir con los

objetivos del municipio de suministrar bienes y servicios, por tanto se mejora la estrategia de reclutamiento para garantizar la experiencia específica en los puestos solicitados basados en la competencia a través de un sistema de selección diseñado para los diversos factores de la fuerza laboral que permita el punto de partida hacia la optimización del personal estratégico en puestos claves. Es el conjunto de colaboradores que están adheridos a las normativas, orden y disciplina impuesta por las instituciones, que dependen de jerarquía u otras formas administrativas de acuerdo al estatuto y reglamento que se imponga en la institución.

Riham (2022). Es necesario luchar por mejorar el talento humano, en especial cuando aumenta la demanda de calidad, porque resulta difícil para la entidad lograr la eficacia en el nivel organizacional, con el propósito de fortalecer las habilidades de los colaboradores a través de la capacidad de cada individuo para desarrollarse con estrategias y capacidad de organización. Pacherez et al. (2020). Para mejorar el desempeño de los trabajadores municipales, es menester fortalecer las competencias cognitivas, habilidades, aptitudes y productividad para alcanzar índices altos de ejecución de recursos asignados y requiere de liderazgo organizacional para comprometer a los trabajadores en cumplir las funciones y roles asignados. Chio, et al. (2018). Estudiar el recurso humano es fundamental para obtener mejor desempeño de forma individual y colectiva, permite medir la capacidad intelectual y material e incrementar la competencia del servidor en la institución

Según (Armijo, 2011, pág. 15). Es la herramienta fundamental para tomar acuerdos en las instituciones, permite planificar a corto, mediano, largo plazo y enfrenta los cambios de la globalización a través de la eficacia y calidad de bienes y servicios prestados al ciudadano. Sukier (2017). Es de suma importancia realizar la planeación a través de estrategias para cumplir los objetivos generales y específicos, permite fortalecer e incrementar la capacidad y aprendizaje, el éxito y desempeño de la misma depende de las medidas adoptadas con metas claras a donde se quiere llegar al fin de año y Calcante, et al (2015). En la administración del sector público contribuye a disminuir la burocracia, requiere de formación en la

carrera administrativa para cumplir los desafíos implementados al inicio del año fiscal, para cumplir con las políticas fiscales a través de mecanismos como la burocracia y transparencia en la administración pública. Bello (2026). Es la forma de revisar sistemáticamente las necesidades en las instituciones, con el objetivo de asegurar y comprometer a los trabajadores a cumplir las metas de forma ordenada con proyección en carácter cualitativo y cuantitativo en beneficio de la entidad gubernamental.

Al respecto de la capacitación, Según Defensoría del Pueblo (2009). Es la forma de fortalecer el rendimiento de los colaboradores ediles para incrementar la eficiencia, a través de la interacción entre trabajadores e incentiva la identificación con la institución logrando la eficiencia. Bohrt (2022). Es toda acción de inversión de la entidad de forma planificada con el objetivo de motivar al colaborador a trabajar y cumplir los objetivos de mejorar el desempeño profesional a través del esfuerzo generalizado en adquirir conocimiento y destrezas . La formación del personal debe proyectarse según los planes de la institución en donde los empleados deben adecuarse al interés común de la municipalidad. Kotey et al (2007). Se utiliza métodos conservadores y liberales en las instituciones públicas, en donde se autoriza utilizar en urgencias y emergencias . Bager et al (2015). Los ortodoxos se adquieren a través cursos, talleres, seminarios, tutorías y especializaciones, la capacitación liberal según Kotey et al (2007) . Es conocimiento que se adquiere en la praxis de la profesión u oficio del individuo que permite adquirir habilidades en las actividades que realizamos de forma continua . Ley N.º 30057. Busca mejorar el desempeño del colaborador edil para brindar servicios que permita cumplir con los objetivos generales y estratégicos de la institución, se rige por reglas y roles específicos que asignan recursos. Vélez, et.al (2023). La capacitación permite a los funcionarios determinar e identificar las necesidades de los recursos humanos para responder obligaciones y funciones a cumplir a través de análisis con diagnóstico de los problemas a solucionar mediante la inclusión de procedimientos y aportes metodológicos que sustenten los fundamentos de hecho y derecho. Werther, et.al (2017). Es una actividad de forma continua que tiene como objetivo principal inducir conocimientos para que el colaborador desarrolle habilidades y aptitudes que le permitan seguir el proceso continuo de

inducción para generar experiencia con la investigación continua en resolver de forma adecuada las tareas asignadas en las subgerencias y gerencias de las municipalidades en cumplimiento del compromiso anual en relación con el año fiscal y cumplimiento de metas a través del incremento de la ejecución correcta del gasto público.

En referencia al liderazgo estratégico, Según (Lusthaus et al, 2022, pág.45). son las actividades fijadas por la institución que permiten cumplir su misión en relacionarse con la visión de la entidad a través de ideas y acciones de los servidores ediles que reciben las facultades de realizar cambios esenciales para lograr un óptimo desempeño.

En referencia a la remuneración, Según (Chavéz, 2015, pág. 84). Es la contraprestación por las actividades que realiza el colaborador en la entidad edil, en donde el obrero realiza esfuerzo , estudio y tiempo en cumplir y hacer cumplir lo estipulado por la organización y la remuneración de sus servicios se divide en salario por unidad de tiempo, salario por resultados y salario por tarea.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básica, según (Valderrama Mendoza, 2018, pág. 38), es también reconocida como pura, teórica o fundamental y pone a prueba la teoría con ninguna intención de aplicar los resultados en la praxis para solucionar problemas, en donde el investigador recolecta los datos verídicos para fortalecer el conocimiento formal e informal.

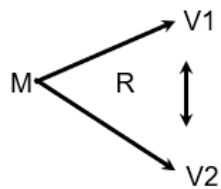
La presente investigación es de enfoque Cuantitativo, según Hernández et al. (2020). El presente tipo de investigación utiliza la recolección de datos para determinar la hipótesis a base numeración, con análisis estadístico con el objetivo, formas de comportamiento y probar las teorías (p.3).

Es de diseño Transversal no experimental. (Sampiere, 2020, pág. 152). No se genera modificación de forma intencional, solo se observa la realidad problemática de la investigación del que realiza el estudio, donde es imposible manipular las variables y no se tiene el control sobre ellas porque la investigación es sistemática y empírica. (Valderrama, 2021, pág. 178). Según (Concytec, 2018, pág. 1). Busca obtener datos más completos mediante el estudio de los aspectos principales de los hechos en observación y de la relación entre los entes a investigar.

La presente investigación es de nivel descriptivo correlacional (Valderrama Mendoza, 2018, pág. 45). Pretenden responder las interrogantes del trabajo de investigación con el objetivo de identificar la relación o grado de asociación entre las variables de estudio.

El presente trabajo de estudio es de corte transversal, (Cvetkovic et al, 2021, pág.179). Es importante para determinar la prevalencia de la investigación que permite descubrir los nexos entre las variables de estudio, se realiza a través de análisis y medición en tiempo determinado, los estudios pueden ser descriptivos y analíticos que depende del objetivo general de la investigación.

Esquematación.



M: Muestra

V 1: Ejecución Presupuestal

V 2: Recursos Humanos

R: Relación

3.2. Variable y operacionalización

(Valderrama, 2021, pág. 160). Es el mecanismo a través del cual se transforman las variables de conceptos de forma abstracta y con escala de medición, en la búsqueda de elementos, dimensiones, subdimensiones e indicadores para lograr la definición conceptual.

Cesar (2019). La variable independiente de Ejecución Presupuestal, consiste en cumplir en treientos sesenta y cinco días el gasto de los recursos asignados de forma ordinaria y extraordinaria dentro de un plazo específico que inicia el primero de enero y termina el treinta y uno de diciembre de cada año, se encuentra al amparo de la Carta magna, leyes, decretos legislativos y resoluciones que permiten realizar la programación anual en las entidades públicas de forma correcta, transparente y exclusiva.

En referencia a la variable dependiente de Recursos Humanos, Chiavenato (2007). Son los colaboradores que forman parte de las instituciones, desempeñan roles y funciones específicas para dinamizar y fortalecer la cultura organizativa a través de herramientas tecnológicas y educativas que permiten óptimo desarrollo.

La operacionalización es la transformación de la teoría abstracta en aspectos medibles, aunque algunos procesos son medibles, otros no lo son, esto permite la recolección de datos de forma sistemática para medir fenómenos que no se puede observar directamente (Bhandari, 2021, pág. 2).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población Según (Valderrama, 2021, pág. 182). Es la vinculación de forma determinada o indeterminada de síntesis con características similares; permiten ser estudiadas a través de la investigación para conocer los elementos en espacio y periodo de tiempo. (Ñaupas et al, 2020, pág.246). El muestreo es una pericia estadística, se extirpa del universo de la población, muestra que permite realizar un proceso de selección de una cantidad mayor del cuales fueron extraídos.

Detalles de la población	Total
Colaboradores de otras gerencias de la Municipalidad de Distrital de Chilca -Huancayo.	100
Colaboradores de gerencia de planificación y presupuesto de la Municipalidad de Distrital de Chilca -Huancayo.	20
Total, de la población	120

Cuadro de elaboración propia

Investigación de campo

La muestra Según (Sampiere, 2020, pág. 173). Es el subgrupo de la población que donde se realizó el estudio, para la cual se recolecta datos con precisión de interés estadístico representativo. López, P. (2017). Es una parte de la población objeto de estudio en la entidad , se realiza a través de procesos que permiten obtener el número de participante de la muestra a través de formulas matemáticas y estadísticas, en el tamaño de la muestra el investigador determina la cantidad de personas a encuestar su tamaño se debe definir en dos formas de los recursos disponibles y requerimientos.

Detalles de la población	Total	Muestra	% de la muestra
Colaboradores de Municipalidad Distrital de Chilca.	120	60	50%

Cuadro de elaboración propia investigación de campo

El muestreo según (López,2015, pág.1). Es la forma rápida que permite determinar la población y la muestra a través de reglas y criterios para identificar y seleccionar los elementos de estudio, este disminuye el tiempo, gastos y aumenta la capacidad de análisis de las dos variables en cuestión.

La unidad de análisis fueron los servidores ediles nombrados y contratados de la MDCH.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Es la forma específica de recopilar información sobre los conceptos a investigar, son unidades de análisis y casos específicos de estudio, que siguen procedimientos que permite reunir datos y fuentes, a través del uso de métodos científicos. (Valderrama, 2021, pág. 194).

3.5. Procedimientos

Para realizar este presente estudio se coordinó con las gerencias de planificación y presupuesto de MDCH, Huancayo, se explicó los beneficios al realizar el presente trabajo de estudio para la identidad edil , los instrumentos de evaluación se realizaron a través de la encuesta, en las preguntas, se realizó indicaciones de contestar con la verdad, indicando que la encuesta es deliberada, por lo expuesto, al iniciar la evaluación, se indica que las preguntas son confidenciales por principios éticos y que los resultados se analizarán para determinar los factores a investigar.

Las pruebas fueron calificadas en el lugar de los hechos (Trabajo de campo) a través de tablas de Excel para recolectar datos fue manipulada en el programa SPSS.V25, se adjuntaron mediante tablas de recurrencia, a través del cuestionario y encuesta. La prueba de normalidad permite conocer la tipología de distribución que tiene la presente investigación de determinar la correlación entre las variables de este presente estudio que son la ejecución presupuestal y los recursos humanos.

Tabla 01

Escala de medición según coeficiente de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	
[0 - 0,2>	Muy baja
[0,2 - 0,4>	Baja
[0,4 - 0,6 >	Moderada
[0,6 – 0,8>	Buena
[0,8 – 1 >	Muy Buena

Tabla 02

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Validos	8	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	8	100.0

Tabla 03

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.629	48

Sobre medir la fiabilidad realizada con el Alfa de Cronbach al instrumento compuesto por 48 ítems (interrogantes) tuvo un porcentaje de 0.629 que significó que el valor de la confiabilidad buena para el presente trabajo de estudio.

Tabla 04

Correlaciones

				Ejecución presupuestal	Recursos Humanos
Rho de Spearman	Ejecución presupuestal	Coefficiente de correlación	de	1.000	.349**
		Sig. (bilateral)		.	.006
		N		60	60
	Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	de	.349**	1.000
		Sig. (bilateral)		.006	.
		N		60	60

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

Grado de relación entre las variables En la tabla se observa según los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0.349$ entre las variables de Ejecución Presupuestal y Recursos Humanos indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación baja. Decisión estadística, como el valor de significancia observada del coeficiente

de Rho Spearman = 0.349 es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, nos permite señalar que hay relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre la Ejecución Presupuestal y recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo.

Tabla 05

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81.479	84	.558
Razón de verosimilitud	68.449	84	.891
Asociación lineal por lineal	1.381	1	.240
N de casos válidos	60		

Decisión estadística. Como el valor de significancia observada $p = 0,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que, a un nivel de significancia de 0,05, existe relación significativa entre la Ejecución presupuestal y los Recursos Humanos de una Municipalidad distrital de Huancayo.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos cuantitativos se fijarán en listas de recurrencia que se reúne a través de factores y aspectos de medición del punto de vista de los encuestados y la prueba de la hipótesis se realizara mediante las instrucciones de Rho de Spearman, donde se cuantificara los elementos de indagación en la tabla que indica, el nexo de relación de interior y el nivel de calidad.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio no perjudica a ningún miembro de la institución y guardará secreto de confidencialidad, que se realizó a través de un consentimiento mutuo, se trató con igualdad a la población y la muestra que será objeto de estudio. En referencia con el código de ética de la UCV, se resaltarán los asuntos trascendentales y la presente investigación tendrá alto grado de autenticidad y no presentará similitud alguna con otros trabajos internos o externos, se gestionó a través de carta para poder realizar el trabajo en la municipalidad, Logrando el consentimiento y la autorización. Se utilizó el formato APA 7 HD y se mantendrá el anonimato de la institución y de los empleados municipales que participen en este programa.

IV. RESULTADOS

En la siguiente descripción de los resultados se determinó por correlaciones que incluyen tablas y gráficos con análisis de estadística entre las variables, objetivos específicos, hipótesis generales y específicas que fueron objeto de estudio de la presente investigación.

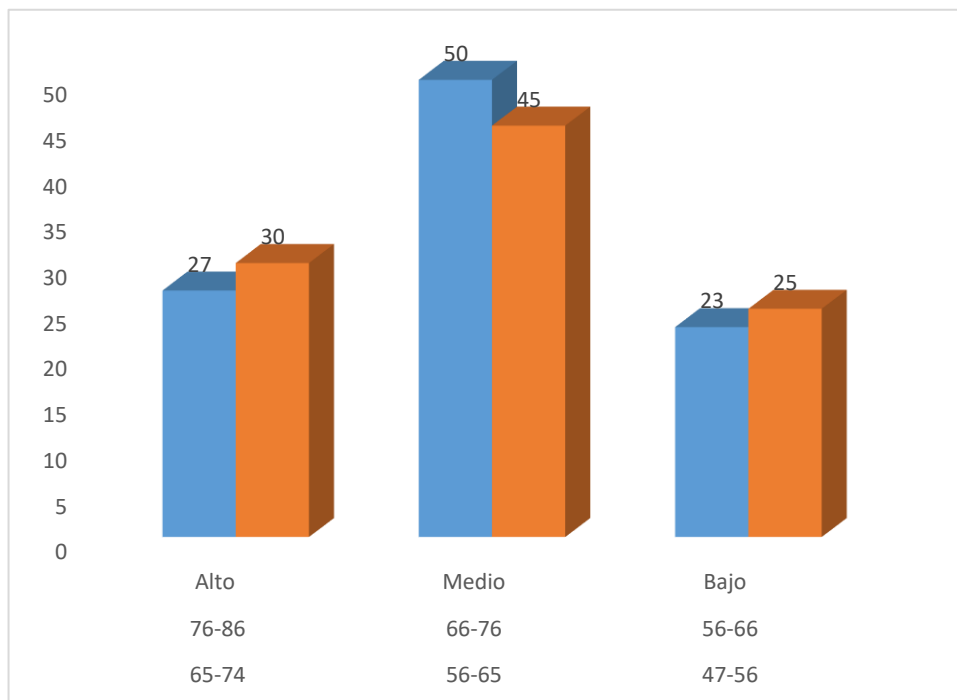
Tabla 06

Ejecución Presupuestal y Recursos Humanos

			Ejecución presupuestal		Recursos Humanos	
			fi	hi	fi	hi
65-74	76- 86	Alto	16	27%	15	30%
56-65	66-76	Medio	30	50%	29	45%
47-56	56-66	Bajo	14	23%	16	25%
			60	100%	60	100%

Gráfico 01

Ejecución Presupuestal y Recursos Humanos



EP- V1: De los 60 encuestados, observamos en la tabla 6, en el gráfico 01, donde 16 encuestados equivalen a nivel alto, siendo el 27%, 30 encuestados equivalen al nivel medio, siendo el 50% y 14 colaboradores municipales equivalen al nivel bajo, siendo el 23%, es menester demostrar, entre nivel medio y nivel bajo son superiores por amplia mayoría al nivel alto de ejecución de gasto público.

RR. HH - V2: De los 60 encuestados, observamos en la tabla 6, en gráfico 01, donde 15 servidores ediles encuestados pertenecen al nivel alto, con porcentaje de 30 %, 29 encuestados pertenecen al nivel medio, siendo un 45% y 16 encuestados equivalen al nivel bajo siendo el 25%, al realizar sumatoria de los encuestados, el nivel bajo y nivel medio suman 70% superando ampliamente a los colaboradores ediles que consideran a los RR. HH como nivel bueno que solo ocupa el 30% con respecto al área de estudio.

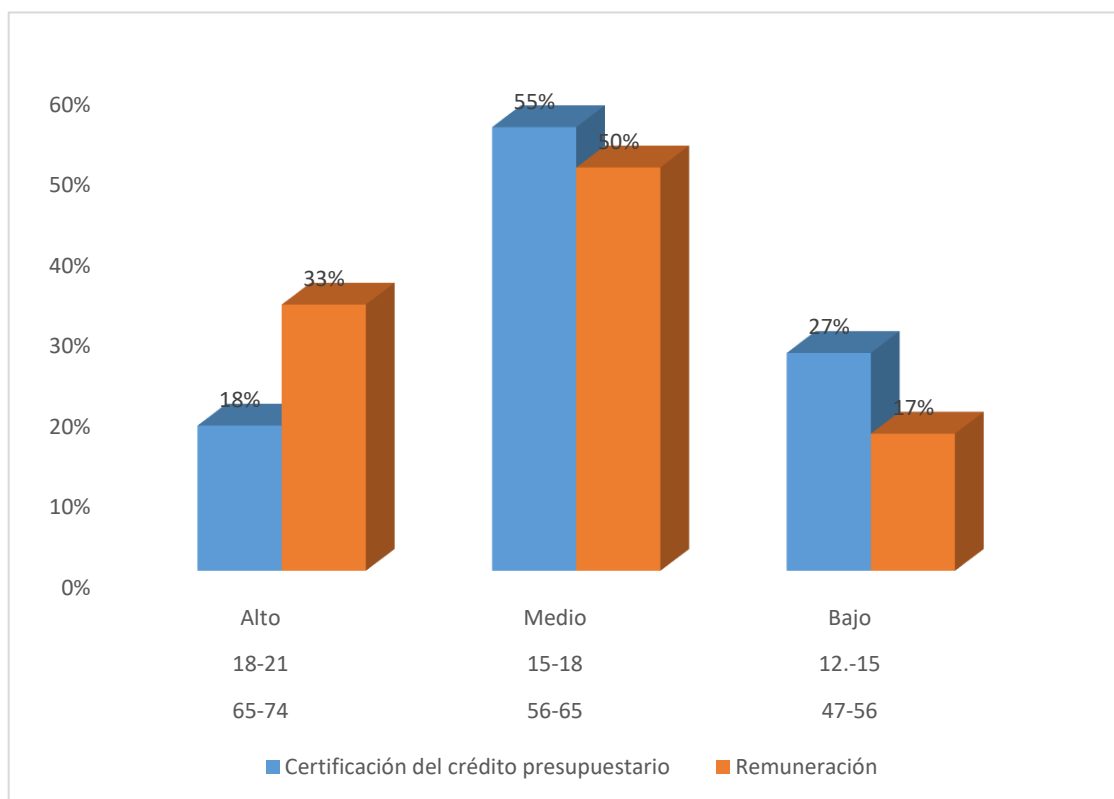
Tabla 07

Certificación del Crédito Presupuestario y la remuneración

<i>Rango</i>		<i>Niveles</i>	<i>Certificación del Crédito Presupuestario</i>		<i>Remuneración</i>	
			<i>fi</i>	<i>hi</i>	<i>fi</i>	<i>hi</i>
18-21	17-21	Alto	11	18 %	20	33%
15-18	13-17	Medio	33	55%	30	50%
12-15	9-13	Medio	16	27%	10	17%
			60	100%	60	100%

Gráfico 02

Certificación de Crédito Presupuestario y Remuneración



Certificación del Crédito presupuestario, de los 60 encuestados, observamos en la tabla 7, en el gráfico 02, donde 11 encuestados equivalen a nivel alto, siendo el 18 %, 33 encuestados equivalen al nivel medio, siendo el 55% y 16 colaboradores municipales equivalen al nivel bajo, siendo el 23%.

Remuneración, de los 60 encuestados, observamos en la tabla 7, en gráfico 02, donde 20 servidores ediles encuestados son de nivel alto, siendo el 33 %, 30 encuestados pertenecen al nivel medio, siendo un 50% y 10 equivalen al nivel bajo siendo el 17%.

En la calificación de nivel de estudio entre ambas dimensiones, en nivel alto existe diferencia del 15 %, en nivel medio es de 5% y el nivel bajo es 10%.

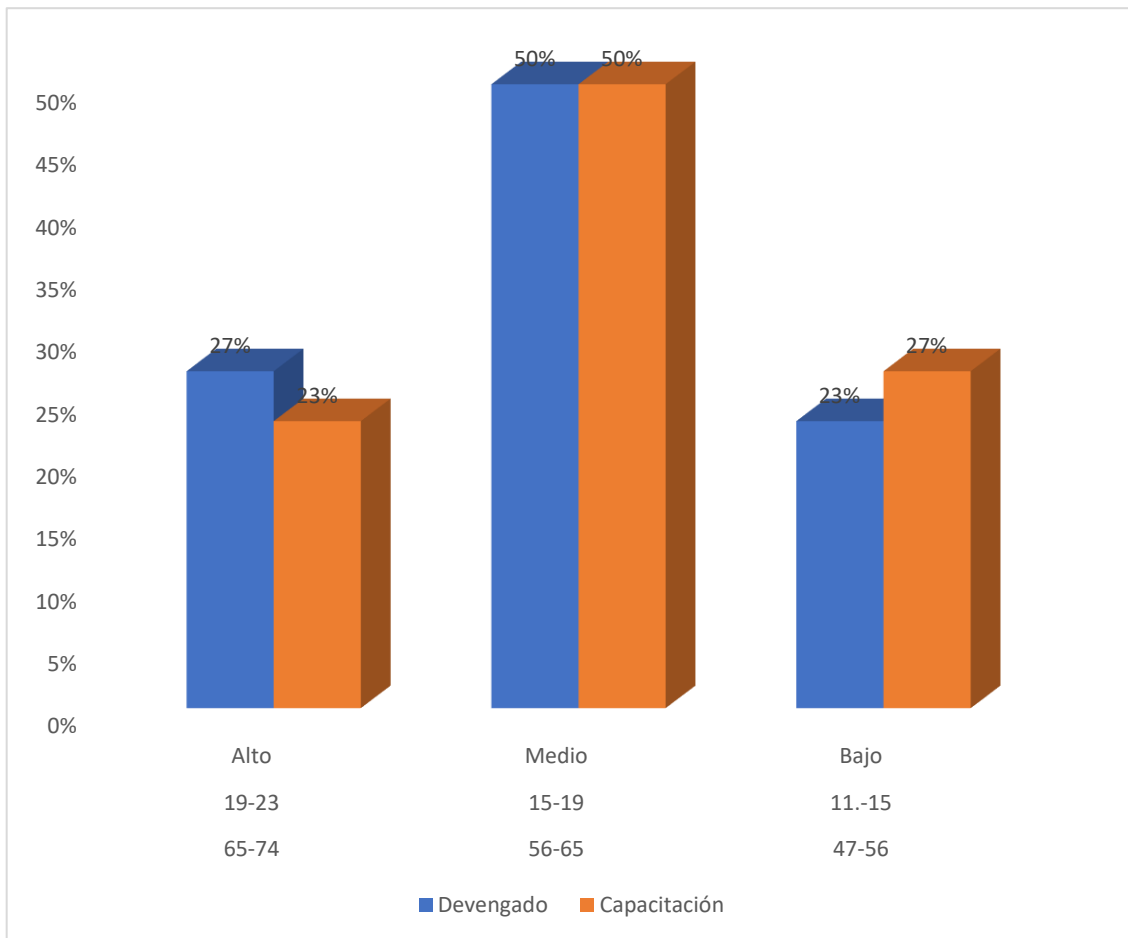
Tabla 08

Devengados y Capacitación

Rango	Niveles	Devengados		Capacitación		
		fi	hi	fi	hi	
19-23	19-24	Alto	14	23%	16	27%
15-19	14-19	Medio	30	50%	41	68%
11-15	9-14	Bajo	16	27%	3	5%
			60	100%	60	100%

Gráfico 03

Devengados y Capacitación



Devengados, de los 60 encuestados, observamos en la tabla 8, en el gráfico 03, donde 14 encuestados equivalen a nivel alto, siendo el 23 %, 30 encuestados equivalen al nivel medio, siendo el 50% y 16 colaboradores municipales equivalen al nivel bajo, siendo el 27%.

Capacitación, de los 60 encuestados, observamos en la tabla 8, en gráfico 03, donde 16 servidores ediles encuestados son de nivel alto, siendo el 27 %, 41 encuestados pertenecen al nivel medio, siendo un 68% y 3 equivalen al nivel bajo siendo el 5 %.

En la calificación de nivel de estudio entre de ambas dimensiones, en nivel alto existe diferencia del 13 %, en nivel medio es de 22 % y el nivel bajo es 10%.

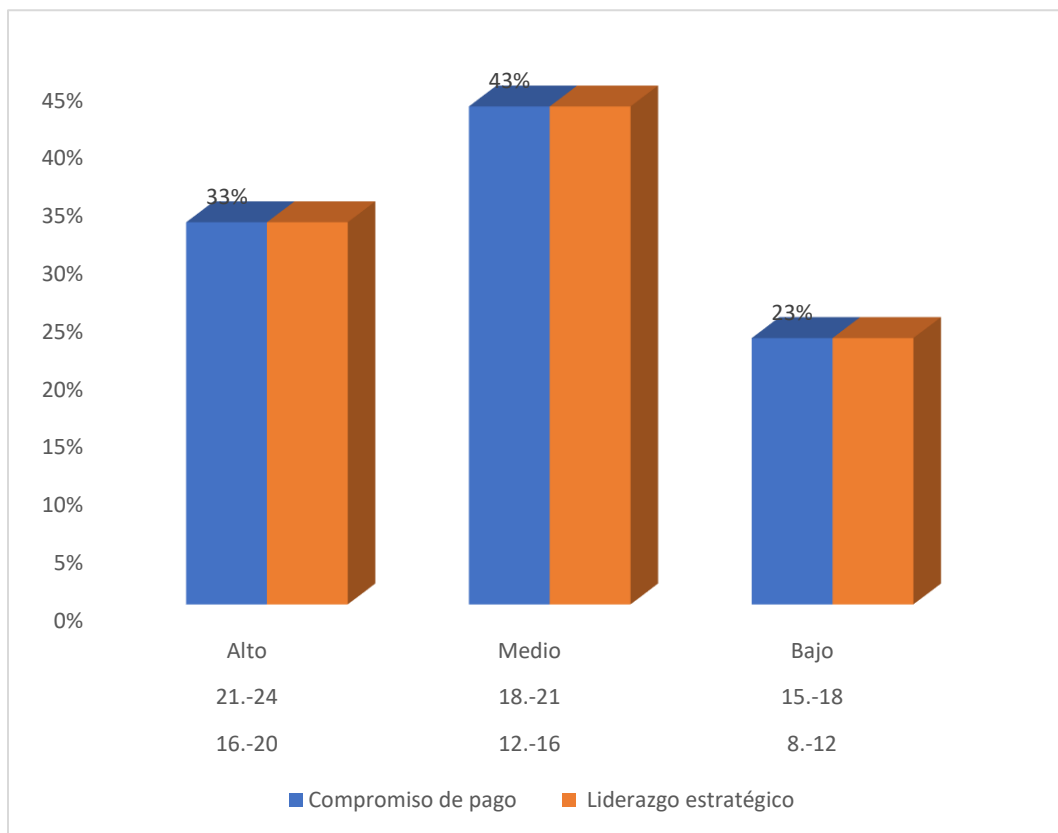
Tabla 09

Compromiso de pago y liderazgo estratégico

Rango		Niveles	Compromiso de pago		Liderazgo estratégico	
			fi	hi	fi	hi
16-20	21-24	Alto	20	33%	20	33%
12-16	18-21	Medio	26	43%	26	43%
8-12	15-18	Bajo	14	23%	14	23%
			60	100%	60	100%

Gráfico 04

Compromiso de pago y Liderazgo estratégico



Compromiso de pago, de los 60 encuestados, observamos en la tabla 9, en el gráfico 04, donde 20 encuestados equivalen a nivel alto, siendo el 33 %, 26 encuestados equivalen al nivel medio, siendo el 43 % y 14 colaboradores municipales equivalen al nivel bajo, siendo el 23%.

Liderazgo estratégico, de los 60 encuestados, observamos en la tabla 9, en gráfico 04, donde 20 servidores ediles encuestados son de nivel alto, siendo el 33% %, 26 encuestados pertenecen al nivel medio, siendo un 43 % y 14 equivalen al nivel bajo siendo el 23 %.

En la calificación de nivel de estudio entre ambas dimensiones , en los tres niveles de estudio no existe diferencia, sin embargo, demuestra enormes semejanzas.

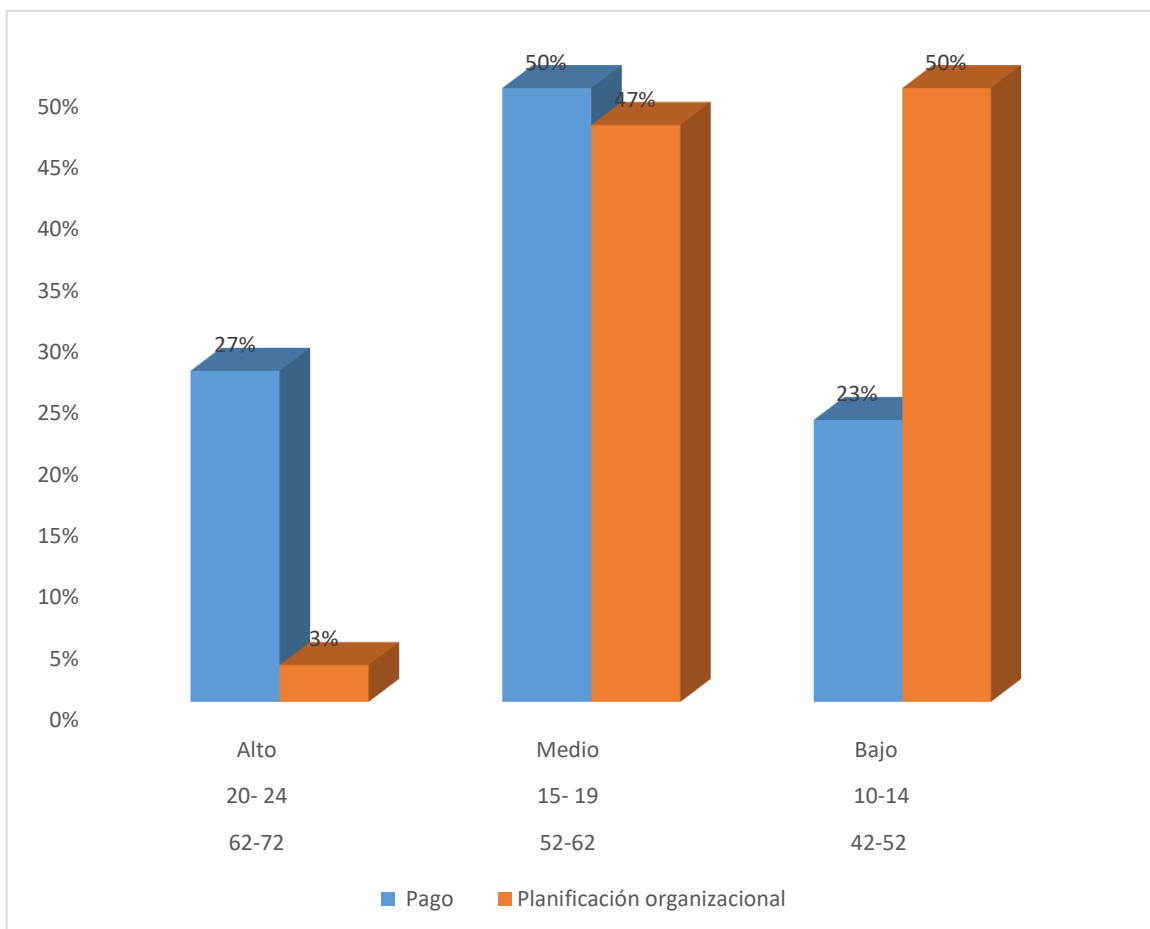
Tabla 10

Pago y Planificación organizacional

Rango	Niveles	Pago		Planificación organizacional		
		fi	hi	fi	hi	
18-21	19-22	Alto	2	3%	19	32%
15-18	16-19	Medio	28	47%	38	63%
12-15	13-16	Bajo	30	50%	3	5%
			60	100%	60	100

Gráfico 05

Pago y planificación organizacional



Pago, de los 60 encuestados, observamos en la tabla 10, en el gráfico 05, donde 2 encuestados equivalen a nivel alto, siendo el 3 %, 28 encuestados equivalen al nivel medio, siendo el 47 % y 30 colaboradores municipales equivalen al nivel bajo, siendo el 50 %.

Planificación organizacional, de los 60 encuestados, observamos en la tabla 10, en gráfico 05, donde 19 servidores ediles encuestados son de nivel alto, siendo el 32% %, 38 encuestados pertenecen al nivel medio, siendo un 63 % y 3 equivalen al nivel bajo siendo el 5 %.

En la calificación de nivel de estudio entre de ambas dimensiones , en nivel alto existe diferencia del 28 % , en nivel medio es de 16 % y el nivel bajo es 45 %.

La correlación de las hipótesis a través del sistema spss Microsoft versión 28.

Existe relación directa entre la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo,2023.

			Ejecución presupuestal	Recursos Humanos
Rho de Spearman	Certificación de crédito presupuestario	Coefficiente de correlación	1.000	.349**
		Sig. (Bilateral)	.	<.001
	Remuneración	N	60	60
		Coefficiente de correlación	.349**	1.00
		Sig. (Bilateral)	<.001	.
		N	60	60

En la tabla se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0.349$ entre las

variables de ejecución presupuestal y recursos humanos indicándonos que existe una relación positiva, con un nivel de correlación positiva baja.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman $p= 0,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, nos permite señalar que hay relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre la EP y RR HH .

Existe relación entre la certificación del crédito presupuestario y la remuneración de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

			Certificación de crédito presupuestario	Remuneración
Rho de Spearman	Certificación de crédito presupuestario	Coeficiente de correlación	1.000	.717**
		Sig. (Bilateral)	.	<.001
		N	60	60
	Remuneración	Coeficiente de correlación	.717**	1.00
		Sig. (Bilateral)	<.001	.
		N	60	60

En la tabla se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0.717$ entre certificación del crédito presupuestario y remuneración indicándonos que existe una correlación positiva , con un nivel de correlación positiva buena.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman $p= 0,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, nos permite señalar que hay relación entre certificación del crédito presupuestario y remuneración .

Existe relación entre los devengados con la capacitación de los colaboradores en una Municipalidad distrital de Huanacayo,2023.

			Devengado	Capacitación
Rho de Spearman	Devengado	Coefficiente de correlación	1.000	.363**
		Sig. (Bilateral)	.	<.004
	Capacitación	N	60	60
		Coefficiente de correlación	.363**	1.00
		Sig. (Bilateral)	<.004	.
		N	60	60

En la tabla se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0,363$ entre devengados y capacitación indicándonos que existe una correlación positiva, con un nivel de correlación positiva baja.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman $p = 0,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, nos permite señalar que hay relación entre devengados y capacitación.

Existe relación entre el compromiso de pago con el liderazgo estratégico de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

			Compromiso de pago	Liderazgo estratégico
Rho de Spearman	Compromiso de pago	Coefficiente de correlación	1.000	.125**
		Sig. (Bilateral)	.	<.337
	Liderazgo estratégico	N	60	60
		Coefficiente de correlación	.125**	1.00
		Sig. (Bilateral)	<.337	.
		N	60	60

En la tabla se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0.125$ entre compromiso de pago y liderazgo estratégico indicándonos que existe una correlación positiva, con un nivel de correlación positiva mínima.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman $p = 0,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$; nos permite señalar que hay relación entre compromiso de pago y liderazgo estratégico.

Existe relación entre el pago con el liderazgo estratégico de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

			Pago	Planificación organizacional
Rho de Spearman	pago	Coeficiente de correlación	1.000	-.080**
		Sig. (Bilateral)	.	<.542
	planificación organizacional	N	60	60
		Coeficiente de correlación	-.080**	1.00
		Sig. (Bilateral)	<.542	.
		N	60	60

En la tabla se observa según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = - 0.80$ entre pago y planificación organizacional indicándonos que existe una correlación negativa , con un nivel de correlación negativa mínima.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman $p = 0,000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, nos permite señalar que no existe correlación entre pago y planificación organizacional.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Existe una correlación con $Rho = 0.349$, indica un nivel positivo bajo entre Ejecución presupuestal (EP) y Recursos Humanos (RR.HH) , con respecto a EP el 27 % de los trabajadores ediles de la MDCH considera nivel alto de ejecución del presupuesto asignado, el 50 % considera como nivel medio y el 23 % considera bajo, según Masaquiza et al (2020). Para fortalecer la ejecución presupuestal requiere tener en consideración la gestión administrativa de los RR.HH, los procedimientos y objetivos de la institución, depende de un ciclo presupuestario que optimiza el uso de recursos y materiales para realizar ordenes de servicio , bienes y obras (p.7).Leyva, B.(2020).Es menester incluir mecanismo de control y disciplina presupuestal para optimizar y equilibrar el gasto público, Carranza ,et al (2019). Es útil para mejorar la calidad de los servicios que fortalece la eficiencia y efectividad para incrementar la calidad de vida y bienestar del usuario a mediano y largo plazo, permitirá reducir la pobreza con la designación de presupuesto a través de la participación de los usuarios mediante proyectos de inversión que contribuyan a disminuir las brechas sociales entre los administrados de las áreas rurales y urbanas, determina que la Ejecución del Presupuesto tiene correlación con el procesamiento del gasto y es obligatorio realizar comparación con los periodos anteriores. Bastidas, et al (2016). Para establecer la viabilidad del crecimiento de la ejecución del presupuesto del estado se requiere del fortalecimiento de la libertad institucional, mediante el incremento del gasto gubernamental y el sistema impositivo acompañado de la estabilidad macroeconómica que analiza la calidad de la gestión pública.

Se determino que para mantener vigencia de capacidad de gasto público en el tiempo se requiere de instrumentos fiscales y procesos que ayuden a mejorar las instituciones que brindan bienes y servicios al usuario, para lograr incrementar porcentaje de ejecución de las partidas asignadas de forma ordinaria y extraordinaria , es necesario imponer reformas que contribuyan un desarrollo sostenible y equitativo.

Con respecto a los RR.HH, los trabajadores ediles encuestados, 15 colaboradores consideran bueno al área de estudio , equivale al 30% , lo consideran nivel alto y optima capacidad de los servidores para lograr la ejecución del gasto público, en segundo orden un 45 % de los encuestados consideran nivel medio, equivale a 29 servidores ediles , indican, en ciertas veces cumple con expectativas planteadas al inicio de la gestión anual y 25 % de los encuestados lo consideran bajo, que equivale a 16 personas de la encuesta, describen la existencia de deficiencia, por parte de los colaboradores de la municipalidad distrital, porqué en los últimos 10 años de estudio se incrementaron las brechas sociales en proyectos de inversión en saneamiento básico, a comparación con otros distritos del departamento de Junín, según Osorio .(2022). Indica para mejorar la calidad del recurso humano se requiere liderazgo con planificación y pronostico a corto, mediano y largo plazo. Bustos, et al (2022). Es menester fortalecer las capacidades de los colaboradores ediles y lograr la profesionalización de los equipos de trabajo a través de redes descentralizadas, mediante la adecuación de políticas de estado que permitan reconocer el problema para resolver los requerimientos de los gobernados con el objetivo de disminuir brechas de comprensión y aprendizaje del plan de trabajo anual que consiste en lograr los objetivos por resultados y procesos. Morgan (2022). La profesionalización de los colaboradores de la nación peruana es de gran importancia, pues permite el óptimo manejo de los recursos a través de la capacitación y formación de los servidores públicos, en los planes de desarrollo de las instituciones para fortalecer las experiencias e incrementar la capacidad que permitirá aumentar la efectividad, operacionalizada y calidad e incremento de gasto. Ley del servicio civil N.º 30057, el ámbito de aplicación se desarrolla en los gobiernos locales, determina como directivo público, al colaborador que desarrolla y ejecuta funciones en gerencias específicas, estos, dirigen a los servidores ediles para ejecutar acciones complementarias, permite realizar actividades vinculadas de forma directa e indirecta.

Rey (2019). La gestión y administración del servidor edil busca la igualdad en oportunidades y fortalecimiento de habilidades para cumplir con las ordenes encomendadas a través de procesos y obtener resultados de acuerdo con las metas planificadas, fortalece la forma de trabajo que apruebe regular la administración de los recursos asignados e desarrollar la identificación activa de

trabajador de forma directa con la eficacia y eficiencia del factor hombre, la ley de código de ética de la función pública (2003) . Establece que los servidores del estado a los funcionarios o empleados y en específico de las municipalidades, sin importar los niveles de jerarquía, nombrado y sin nombrar, contratado, designado y personal de confianza de autoridades electas por voto popular, sin importar el régimen jurídico, laboral y revela que los deberes de los servidores del estado son: respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad y lealtad al estado de derecho.

En la certificación de crédito presupuestario, del presente trabajo de estudio, 11 personas encuestadas consideran nivel alto, en porcentaje siendo un 18%; los que consideran a los funcionarios y servidores ediles con nivel medio son 33 personas, en porcentaje equivale al 55% que los colaboradores del área no cumplen sus expectativas en parte, 16 personas objeto del presente estudio de la investigación considera nivel malo el cumplimiento de la certificación del presupuesto, entre el nivel medio y bajo superan ampliamente al nivel alto de certificación entre ambos suman el 82% frente al 18 % que considera el nivel alto de certificación, depende gran parte del éxito, en otra veces el fracaso de la gestión edil , se documentó al realizar consulta amigable del MEF , en el PIM del año 2023, en la categoría de logros de aprendizaje de estudiantes de la educación básica regular se estipulo S/ 92,485, sin embargo en certificación del crédito presupuestario fue de S/ 0.00 soles , siendo uno de los problemas principales el gasto de forma inadecuada, según los encuestados que no sienten mejoras o solución a los problemas, según Mostajo (2002). Existen documentos en donde se enfoca la falta de eficacia, eficiencia y calidad en los servicios del estado, existe la necesidad cambiar el sistema en tipología de incentivos e implementar la evaluación sistemática por resultados con responsabilidad plena en la certificación del presupuesto. (p.37). Es la separación de la partida presupuestaria asignada para la compra de un bien o un servicio el cual será ejecutado un determinado plazo de acuerdo a especificaciones técnicas o términos de referencia, expediente técnico, etc. El MEF (2023). Manifiesta que son los documentos expedido por la jefatura de planificación y presupuesto o quien este a cargo de la unidad ejecutora garantiza la existencia del crédito presupuestal, libre de otros compromisos y de afectación para poder utilizarlo en cargo al presupuesto del año fiscal; se expide a

solicitud de la parte interesada a través de facultades delegadas y por los jefes de las áreas de la entidad en forma de gasto y obligaciones , los responsables del área verificarán la existencia y disponibilidad del crédito presupuestal , se remite al área solicitante para que realicen los trámites correspondientes.

En la remuneración los servidores ediles necesitan de aumento de pago, para incrementar la capacitación y evitar devolver los recursos a las arcas del estado, estos deben ser asignados para estudiar máster o especializaciones. Brabeck (2020). El salario del colaborador tiene que ser simple con el fin de efectivizar los gastos de forma óptima (p.10), de los 60 de los encuestados, 20 personas consideran nivel alto, en porcentaje equivale al 33 % que consideran eficiente el salario que establece el área de la segunda variable, 30 personas consideran que el área de estudio cumple en parte los requerimiento de los colaboradores ediles, en porcentaje equivale al 50 % y 10 personas consideran el nivel bajo del cumplimiento de las necesidades del personal a cargo, en porcentaje equivale al 17 % , en donde sus expectativas no son satisfechas, Pardo,et al (2011). La remuneración es elemental para fomentar la competitividad que permite las condiciones para lograr los objetivos en formación laboral y profesional en términos contractuales, bonos y diversos tipos de incentivos que satisface las necesidades de los colaboradores a través de regímenes laborales con legislación propia de cada sector que generan diversas escalas de ingresos, al realizar la correlación entre los indicadores, se determina que existe relación buena de 0.717, pues se indica que la certificación para determinar la existencia de los recursos depende de la remuneración de los trabajadores en el área de estudio de una municipalidad distrital de Huancayo, existiendo un coeficiente de correlación de 1.00 de los 60 encuestados, en donde el la misión de la entidad objeto de estudio determina que están encargados de proveer bienes y servicios para lograr el desarrollo integro de la población con el objetivo de generar valor público a la ciudadanía, el cual al analizar los resultados en el presente estudio . Prieto (2022). Es el intercambio de tiempo y esfuerzo de la persona natural a las instituciones a cambio de salario y diversos beneficios, el cual genera pago a veces equivalente entre derechos y responsabilidades, es la retribución equivalente a las horas de trabajo por parte de la entidad empleadora en función al cargo que ejerce el colaborador edil.

Los devengados se consideran que son recursos comprometidos a pagar, siendo las obligaciones que asume la entidad ante personas naturales y jurídicas y solicitan cumplimiento de requisitos de conformidad, Según Urrutia (2021). Sobre los devengados es la forma de reconocer las obligaciones de pagar, a través de minucioso análisis del bien y servicio obtenido en el años fiscal y calendario de ejecución del gasto estatal, de los encuestados 16 servidores ediles consideran alto la capacidad del compromiso de los devengados que equivale al 23%, y los encuestados de trabajadores que consideran nivel alto son 30 personas que en porcentaje equivale al 50 % que consideran al área de estudio que realiza el trabajo a medias y 16 personas considera bajo en porcentaje que equivale al 27 % que consideran mal desempeño de los devengados en el aspecto presupuestal, El diario oficial el peruano (2020). Es le reconocimiento de pago de actos de la administración que reconoce la obligación de pago y proviene de gasto aprobado, comprometido a través de documentación que afecta el presupuesto institucional de forma anual, donde el área interesada verifica los ingresos de forma real y precisa. Shack (2022). En referencia a los devengados, es el acto de manifestar fe y declarar validez de las obligaciones a pagar, fueron remitidos por las áreas que aprobó el gasto y lo comprometió ante las áreas correspondiente para realizar la prestación que permite reconocer el derecho de los acreedores y este se regula por la normativa establecida por el sistema nacional de tesorería, se determina que son los gastos que se deben registrar de forma mensual, el cual surge la obligación de pagar cuando se ha recepcionado la conformidad de las obras, bienes y ordenes de servicio a través de relación directa con la obligación contraída, la directiva para la ejecución presupuestaria (2022). Es el reconocimiento de obligaciones a pagar después de haber realizado constatación de los bienes y servicios realizados, compromete de forma definitiva el compromiso del presupuesto institucional; el área usuaria deberá verificar los ingresos y recepción real de los bienes, la prestación optima de los servicios y la ejecución de la obra, se determina a través de la conformidad , al reconocer los devengados de forma incorrecta genera responsabilidad administrativa, civil y penal del responsable de la entidad, área usuaria y la oficina administrativa , además está sujeta a las ordenanzas de la DGETP.

La capacitación en referencia a grafico 03, la capacitación en el nivel medio considera que deben ser capacitados para motivarse, es el área fundamental lo consideran como el englobo total para fortalecer la identificación del estado desde el nivel más alto hasta el nivel mas bajo considera fundamental considerar que los recursos humanos y su fortaleza están correlacionado frente a la capacitación. Velázquez (2022). La gestión de los Recursos Humanos data desde el planteamiento de forma personal y colectiva que requiere serie de trabajos en adecuación para satisfacer los requerimientos de la institución que permita el desarrollo, reemplazo o reasignación y el cumplimiento de metas de las comunas(p.3).En referencia a la capacitación López et al. (2021). Es de urgencia para todas las entidades revisar en implementar planes estratégicos para fortalecer la adquisición de conocimientos que permita innovar en los tres niveles de gobierno (p.1), en donde 16 personas consideran alto al nivel de desempeño del área en estudio en porcentaje equivale al 27% que cumple con los requerimientos y demandas que presentan los colaboradores de la municipalidad objeto de estudio, 41 personas consideran nivel medio la capacitación que brinda el área de investigación, en porcentaje equivale al 68% que estiman que ha veces se cumple con especializar en temas específicos a los empleados encuestados en el presente trabajo de la investigación, 3 personas consideran al nivel bajo, siendo un 5% que consideran que la capacitación es baja e inexistente para incrementar la ejecución de presupuesto, entre los colaboradores que determinan bajo y medio suman un 73% frente al 27% que lo considera bueno e indican que es menester fortalecer los procesos de capacitación con especificidad respecto al presupuesto; al determinar el coeficiente de correlación entre las dimensiones de los devengados y la capacitación se determina un 0.363 con carácter positivo bajo en relación con Rho de Spearman, que los indicadores de estudio se podría fortalecer a través de la capacitación al colaborador edil que permita devengar de forma correcta para evitar sanciones administrativas ,civiles y penales.

El compromiso de pago, se establece a través de los actos administrativos donde las gerencias deciden realizar y comprometer montos totales o parciales, los colaboradores ediles encuestados determinan un 33 % de porcentaje que equivale a 20 personas que consideran nivel alto, 26 de los empleados consideran nivel medio en porcentaje equivale al 43%, determina que los compromisos de pagar a

las personas naturales y jurídicas se cumplen de forma parcial y 14 colaboradores ediles consideran nivel bajo e indica que se incumple en comprometerse a realizar los pagos en porcentaje equivale al 23% de los trabajadores encuestados , coincide con lo establecido por MINJUSDH, indica es la obligación del contrato de carácter preventivo de gasto que permite reducir las deudas, el MEF (2020). Manifiesta es la formalidad administrativa que faculta al servidor público a comprometer los recursos a futuro de igual forma disminuye los saldos de deuda, “es la autorización del monto a pagar de forma electrónica, a través de la dirección general de administración que realiza los jiros por órdenes del SIAF con cargo a cuenta de endoso; el liderazgo estratégico consideran los encuestados, es fundamental ante las denuncias de corrupción se requiere autoridades suficientes para fortalecer la confianza en los lideres para cumplir con los objetivos estratégicos. Fierro (2022). Es el estado causa efecto positivo en la competitividad a nivel organizacional que determina el rumbo a través de pautas y metas de las entidades y se aplica por variedad de enfoques con determinaciones económicas, contribuye en aplicar herramientas con pensamiento estratégico acertado (p.4). Por tanto los 60 trabajadores municipales encuestados , 20 personas consideran nivel alto al liderazgo por parte de las autoridades políticas y administrativas en porcentaje equivale al 33%; 26 personas que participaron del estudio a través de la encuesta , consideran nivel medio, en porcentaje equivale al 43 %, e indican, se cumple de forma parcial en aplicar el liderazgo en la entidad edil y 14 colaboradores de la entidad en estudio consideran bajo el liderazgo, no aplica en ningún aspecto los principios de liderar la gestión municipal y administrativa, Lezama, et al (2022). Es la demanda para superar los retos que imponen la administración pública, permite experimentar cambios en las organizaciones y es preciso mantener el control de forma total o parcial en las instituciones, permite robustecer la fuerza laboral para cumplir con las metas establecidas por el capital humano, es relevante considerar al capital humano en actividades puntuales de los procesos específicos para la obtención de bienes y servicios en cumplimiento de los objetivos de la organización estatal a través de medidas administrativas y delegación de facultades para realizar cambios estratégicos , al respecto Vargas et al (2019). El modelo estratégico moderno tiene el objetivo de realizar prácticas visionarias, orientación de procesos , confianza entre los servidores ediles , adquisición de conocimientos, creatividad,

fortalecer relaciones entre las gerencias y los colaboradores que permita fortificar la jerarquía y control para comprometer al grupo de trabajo.

El Pago son similares a pesar con diferencia similar porque depende del pago que realices será la EP, como lo documenta MIDAGRI, que la considera acción administrativa de desaparecer las deudas realizadas por las municipalidades o cualquier forma de gobierno, es la acción de extinguir y eliminar las responsabilidades de las instituciones. Directiva 005-2010-EF-76-01. Es la extinción parcial o total de las obligaciones a pagar, con reconocimiento anterior, se formaliza por resolución administrativa, “Expresamente se prohíbe efectuar pagos de obligaciones no devengadas” y se sostiene en ordenanzas de las entidades adscritas de cualquier forma ante el MEF, de los 60 servidores ediles 2 personas consideran nivel alto en porcentaje equivale al 3%, 28 servidores ediles consideran nivel medio en porcentaje equivale al 47% y 30 colaboradores del área de estudio considera nivel bajo, en porcentaje equivale al 50%, al realizar una sumatoria entre el nivel bajo y medio equivale 97% porqué supuestamente existen observaciones por entidades de control interno, contraloría y otros. En referencia a la planificación organizacional el nivel alto son 19 personas encuestadas, en porcentaje equivale al 32%, 38 personas en el estudio realizado equivalen al 63% y 3 colaboradores ediles considera nivel bajo de planificación en porcentaje equivale al 5%, al respecto, la Universidad Católica de Bolivia (2007). Con respecto a la planificación se determina con orientación a estrategias es decir cuando es inferior será más operacional, permite realizar actividades y depende de los líderes con planeamiento de carácter formal e informal a través de objetivos y metas específicas (p.3). Mendoza et al, (2016). Es una actividad principal de las organizaciones que obtiene eficacia que permite integrar los objetivos personales y colectivos que permiten identificar y solucionar los requerimientos de los trabajadores ediles (p.77).

VI. CONCLUSIONES.

Sobre el objetivo general de la presente investigación, los resultados han establecido que existe correlación positiva entre la Ejecución Presupuestal y los Recursos Humanos en una municipalidad distrital de Huancayo, según Rho sperman, es de 0.349 que expresa tener correlación positiva baja y significativa , en donde la suma de procedimientos se divide en etapas y plazos procesales para solicitar los requerimientos de bienes y servicios que permita cumplir los objetivos trazados al inicio de cada año fiscal.

Existe correlación entre la certificación del crédito presupuestario y la remuneración de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023, es de 0.717 (buena) de 60 elementos encuestados, es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), se determina, que para lograr la certificación del crédito presupuestario se requiere mejor remuneración e incentivos a los trabajadores por orden del titular del pliego en coordinación con gerencia municipal previa sesión ordinaria del concejo municipal en inicio del año fiscal.

Existe nexos entre los devengados con la capacitación de los colaboradores en una Municipalidad distrital de Huancayo,2023, la correlación de 0.363 , buena, es de carácter significativo bilateral de 0,01 es fundamental para comprometer los pagos a realizar de los bienes , servicios , obras y otros prestados en el año anterior, en donde se considera que la adquisición de conocimiento es una inversión y no un gasto para institución.

Existe correlación entre el compromiso de pago con el liderazgo estratégico es positiva, mínima de 0.125 de 60 elementos encuestados en donde las autoridades ediles y administrativas demoran en publicar las resoluciones y acuerdos que causan especulaciones entre los postores, se determinó que no tienen capacidad estratégica deseada por los subordinados donde la delegación de responsabilidades no se encuentran claras y las obligaciones administrativas bajan la moral al personal técnico encargado de incrementar la ejecución presupuestal.

Existe correlación negativa, mínima de - 0.80 entre pago con planificación organizacional , donde el acto administrativo de hacer efectivo la extinción de la deuda es de tipo limitado o absoluto no tiene correlación con la planificación en la organización porque después de todos los procesos el pago tiene que realizarse de acuerdo al avance de la ejecución presupuestal sin importar la gestión por resultados, porque la planificación es de forma lineal en el tiempo que optimiza los recursos desde el inicio hasta el final.

VII. RECOMENDACIONES.

Incrementar el nivel de perfil técnico y experiencia específica al personal de confianza para lograr eficacia y transparencia en el gasto del presupuesto, que permitirá fortalecer los nexos entre las autoridades ediles y los vecinos de la MDCH.

Sugerir a la Sub Gerencia de Control de Personal hacer cumplir conforme a ley con el pago de bonificaciones, beneficios sociales, incremento de salario y realizar gestiones ante la Gerencia Municipal y de Presupuesto para incrementar la remuneración del trabajador, se debe realizar por votación del concejo de regidores en sesión ordinaria antes del 28 de diciembre de 2023 , que permitirá gestionar los recursos ordinarios y extraordinarios del 2024 en beneficio del personal técnico de confianza y nombrados con el objetivo de mejorar la capacitación formal en universidades e instituciones.

Realizar la planificación en concordancia con ley 26300, que permite ejecutar de forma óptima los recursos ordinarios y extraordinarios a través del cumplimiento de metas con el objetivo de gastar más y devolver menos al tesoro público.

Capacitar a los trabajadores en las etapas de la ejecución del presupuesto público desde planificación, formulación, aprobación, ejecución presupuestal y control, es menester cumplir con los plazos de cada uno de los ciclos del gasto , donde las autoridades políticas (regidores) deben supervisar su cumplimiento.

En el presupuesto inicial de apertura y en presupuesto institucional modificado , incrementar los sueldos al personal de la gerencia de planificación y presupuesto en un 10% , incrementara el compromiso con el trabajo que realizan y permitirá adquirir conocimientos exógenos en gasto público.

VIII. REFERENCIAS

- Alvares, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5614/UNFV_EUPG_Alvarez_Panta_Alberto_Jesus_Doctorado_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvares, J. (2020). Presupuesto por resultados (PPR) una nueva experiencia en el Perú. (2012). En J.F. Álvarez Illanes, Gestión por resultados e indicadores de medición (pp. 601-631). Lima: Instituto Pacífico.
- Analoui, F. (2007). Strategic Human Resource Management. United Kingdom: Thomson Learning.
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059.
- Armijo, M, y Espada, M. (2014). Quality of public spending and institutional reforms in Latin America. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ccadacef-dace-4fae-8d68-07b8be51c506/content>.
- Bager, T.E. et al. (2015). Enrollment of SME managers to growth-oriented training programs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 21(4), 578-599.c.
- Barnett ,J.(2022) Gestión de Recursos Humanos y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho – 2022.(Tesis de Maestría).Universidad Cesar Vallejo, Lima,Perú.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99361/Barnett_AJC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bastidas,C.,Andocilla,J., y Franco, W. (2016). Considerations on the quality of public spending. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/284/pdf_155.
- Bello,F (2016). La planificación de los recursos humanos como elemento esencial en desarrollo del régimen escalafonario. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/011084BEA193E1E5052580B90076E317/\\$FILE/bellofan.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/011084BEA193E1E5052580B90076E317/$FILE/bellofan.pdf)

- Bhandari, P. (2021, 16 de julio). Una introducción a la investigación cuantitativa. (artículo de investigación). Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/quantitative-research/>
- Bohrt, R.(2022). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras.<http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n8/a15.pdf>
- Brabeck,P.(2020). Política de recursos humanos Nestlé <https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/es/libreriadocumentos/documents/publicaciones/politica-de-recursos-humanos-nestle.pdf>
- Bustos,V,. Villaroel,G,.Ariza,F,.Palacios,I y Cañizares,R. (2022). Analysis of human resources management in family health, community and intercultural models in Andean countries. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a06v76nspe.pdf>
- Carranza,V., Rivero,T.,Bernales,R y Villafuerte, A. (2019). Budget execution and quality of spending in a local government, period 2019. <file:///C:/Users/ecordovag/Desktop/as.pdf>.
- Carrión, S. (2021), Evaluación del modelo de gestión y control financiero de la Coordinación Zonal 7 del ECU 911 - Ejercicio fiscal 2017.<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17665/1/T-UCSG-POS-MFEE-262.pdf>
- CAVALCANTE, Pedro; LOTTA, Gabriela. Burocracia de médio escalão: perfil, trajetória e atuação. Brasília: Enap, 2015.
- Constitution Política del Perú (1993). Los gobiernos locales,artículo N.º 195 https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Cvetkovic-Vega, Jorge L. Maguiña, Alonso Soto, Jaime Lama-Valdivia, Lucy E. Correa-López. (2021). Estudios transversales. Rev. Fac. Med. Hum. Enero 2021; 21(1):164-170. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones.Mc Grae Hill. Científica UISRAEL, 7(3), 15.https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative Importance. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3112209

- D.L N.º 1440 (2018). Decreto legislativo del sistema nacional de presupuesto público, Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú.
<https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/18247-fe-de-erratas-239/file>
- Defensoría del Pueblo (2015) Plan capacitación OGRH
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/plan-capacitacion-2009.pdf>
- Dirección General del Presupuesto Público (2010). Directiva N° 005-2010-EF/76.01
<https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-tema/ejecucion-presupuestal/7362-directiva-n-005-2010-ef-76-01/file>
- Directiva N.º 005-2010-EF/76.01 y
 modificatorias <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/directivas/12276-directiva-n-005-2010-ef-76-01-de-ejecucion-presupuestaria-modificada-por-r-d-n-027-2014-ef-50-01/file>
- Hernández, M.(2017). Hacia un diagnostico general de los problemas municipales de México.(artículo científico).IIESCA, 2021.Universidad Veracruzana.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/diagnostico1999-2000.pdf>
- Herrero, I. (2021). Procedimiento de ejecución del gasto público,2021.(Tesis de Maestría). Universidad de Valladolid. Valladolid, España.
https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51370/TFGD_01291.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huanca,V.(2022). Factores en la gestión de recursos humanos en una Municipalidad Provincial del Perú,2022. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107407/Quique_HVB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kotey, B. and Slade, P. (2005). Formal human resource management practices in small growing firms. Journal of Small Business Management, 43(1), 16-40.

- Ley del servicio civil [.https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf](https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf)
- Ley del servicio Civil N°.30057. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/04/Ley-del-servicio-civil-LP.pdf?_gl=1*o6woyi*_ga*NTA0MDAyNjE2LjE2OTQzMTQ1NDQ.*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5ODIwMTM5Ni4xMi4xLjE2OTgyMDI3MTMuNjAuMC4w
- LEY N.º 27972 (2003). Ley Orgánica de Municipalidades, Diario Oficial el Peruano, Perú. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>
- Ley N.º 28411.(2004). Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú. http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas legales/1_0_31.pdf
- Ley N° 27815 (2003).Ley del Código de ética de la función pública <https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf>
- López, P. (2018). population, sample and sampling. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Lopez,D, Coto,E & Cadena, A (2021). La capacitación en pequeñas y medianas empresas: hacia una caracterización <file:///C:/Users/EDWAR%20FRANZ/Downloads/perspectiva,+La+capacitaci%C3%B3n+en+peque%C3%B1as+y+medianas+empresas+hacia+una+caracterizaci%C3%B3n.pdf>
- Lopéz,P.(2015). Población muestra y muestreo <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Masaquiza, T., Palacios, A. y Moreno, K. (2020). Gestión Administrativa y ejecución. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v7n3/2631-2786-rcuisrael-7-03-00051.pdf>.
- Masaquiza,Palacios y Moreno (2020).Gestión administrativa y ejecución presupuestaria de la coordinación zonal de educación -zona 3. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/305/168>
- Mendoza, D., López, D. y Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal.

Económicas CUC, 37(1), 61-78. DOI:
<http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.15.5.2016.03>

Ministerio de Agricultura (2015). Directiva General N° 002-2015-ANA-J-OA https://www.ana.gob.pe/sites/default/files/normatividad/files/directiva_2_0.pdf

Ministerio de economía y finanzas (2022) Guia para la ejecución del gasto. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/Instructivo_de_Gasto.pdf

Ministerio de hacienda y función pública (2021). Introducción a la lectura de los presupuestos generales del estado.(1° Ed) Madrid,España:Pearson.https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/Presup/PGE2022Ley/MaestroTomos/PGE-ROM/doc/L_22_E_A1.PDF

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019).El sistema Presupuestario en el Perú- Notas para no especialistas.5ta edición,Lima,Perú.[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A7D21AD65F265F4305257B17007D43D4/\\$FILE/Sistemas-Presupuestario-en-el-peru.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A7D21AD65F265F4305257B17007D43D4/$FILE/Sistemas-Presupuestario-en-el-peru.pdf)

Montilla, O., Yanguas, I y Ruiz,J.(2022). Análisis de las finanzas públicas en el Situado Fiscal Territorial Municipal – Santiago de Cali: comunas 21, 10 y 22,1-16.<https://oadoi.org/10.18041%2F1900-3803%2Fentramado.1.8466>

Morales,C y Rey, W. (2020). The Administrative System of Human Resources Management and the Civil Service Law at the National University of Central Peru -2018-2019.

Morgan,R.(2022). Good practices In Human Resources the public sector. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2474660AF397814605257C0D005854B3/\\$FILE/1_pdfsam_sfp_amedirh.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2474660AF397814605257C0D005854B3/$FILE/1_pdfsam_sfp_amedirh.pdf)

Mostajo, R(2022) El sistema presupuestario en el Perú.https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7267/S023177_es.pdf

of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall

Olano, O.(2022). Alineamiento estratégico de la cultura organizacional una propuesta para la empresa Bayango S.A.<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9099/1/T3989-MDTH-Arias-Alineamiento.pdf>

- Pacherrez, J., y Marrufo, G. (2020). Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. (artículo científico). Revista multidisciplinar-Ciencia Latina. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>
- Posligua, T. (2022). Gestión administrativa y ejecución presupuestal en una empresa Pública Municipal de Tránsito y Seguridad Vial. Babahoyo - Ecuador, 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117180/Posligua_ATV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Radio Programas del Perú (2014). El distrito de Chilca celebró 57 años de creación política y vecinos piden solucionar problemas de escasez de agua y tratamiento de la basura. <https://rpp.pe/peru/actualidad/huancayo-falta-de-agua-y-basura-son-los-principales-problemas-en-chilca-noticia-689000>
- Reinoso, Y. y Pincay, D. (2019). Analysis of the budget execution in the Municipal Local Government of Cantón Simón Bolívar. (Artículo científico). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7383235>
- Revere, M. (2020). Planificación estratégica de los recursos humanos en salud. Organización Panamericana de la Salud, Washington, D.C. Estados Unidos.
- Riham, A., & Tarik, A. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. (scientific article). University, Nicosia 99258, Cyprus. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Romero, E. (2029) Presupuesto público y contabilidad gubernamental. Ecoe. https://www.google.com.pe/books/edition/Presupuesto_p%C3%BAblico_y_contabilidad_gube/KiZmEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&pg=PR14&printsec=frontcover
- Salas, J. (2022) Estudio Sobre la Ejecución Presupuestal y su Incidencia en el Desarrollo Social del Distrito de Turbo, Antioquia. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD, Colombia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/48699/jsalass.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Saldoya, R., Ubillus, E., Luna, H. y Delgado, L. (2021). Local concerted development plan and its relationship with the budget execution of the municipalities of the Province of Contralmirante Villar in the 2015-2018 administration. (artículo científico) Recimundo, 5(2), 298–306.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7945999>
- Sciences.<https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=162c0me0kn690av0dx4c0mp0fa510015>.
- Shingenge,S.,& Saurombe,M.(2022). Leadership mindset regarding talent management practices: Acase study of the City ofWindhoek Council. SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 20(0), a 1730.<https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1730/2806>
- Solis, M. A., Palomino, M. R., AlanyaBeltran, J., y Vera, G. G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los OlivosPerú. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVIII(Especial 5), 210-219.<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/38157/42203>
- Solorzano, J.(2022). Una visión teórica de la ejecución presupuestaria en el contexto de la gestión por resultados. (Artículo Científico). Revista Multidisciplinar Ciencia Latina. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3450/5234>
- Sukier, H. (2017). Dirección estratégica en las empre-sas familiares. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/4611>
- Universidad Católica de Bolivia (2007). Importancia de la planificación de recursos humanos en la empresa perspectivas, núm. 20, julio-diciembre, 2007, pp. 7-28<file:///C:/Users/EDWAR%20FRANZ/Desktop/425942331002.pdf>
- Urrutia, j (2021). Fase: Ejecución del presupuesto Etapas para la ejecución presupuestaria<https://www.youtube.com/watch?v=VLPBDMtiLL8>
- Velásquez, E.(2022). sistema básico de gestión de recursos humanos es aquel que incluye un planeamiento tanto individual como organizacional, y una serie de actividades de adecuación diseñadas para necesidades mutuas.<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1491/2073>

- Velez,Orta y Hotman (2023). Theoretical methodological model for training in management skills <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v44n1/1815-5936-rii-44-01-184.pdf>.
- Wei Tian, A., Cordery, J., & Gamble, J. (2016). Returning the favor: Positive employee responses to supervisor and peer support for training transfer. *International Journal of Training and Development*, 20, 1-16
- Werther, Jr., William B. y Davis, Keith, *Personnel management and human resources*, 7ª edición, Mc Graw-Hill Interamericana de México, México, D. F., 2017.
- Zheng, N., y Zhou, E. (2018). Study on the mechanism of social support, occupational psychological capital and job performance from the perspective of human resource management. *Journal of Advanced Oxidation Technologies*, 21(2).

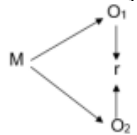
ANEXOS

Anexo 01
Operacionalización de la variable

Variable de estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Ejecución presupuestal	Es el cumplimiento anual del presupuesto que inicia el 01/01/23 y culmina el 31/12/23 de cada año, que desarrolla actividades estipuladas en ley Nro. 31368, que se cumple en 12 meses, se encuentra al amparo de Carta magna, ley, decreto legislativo y se realiza por programación en las entidades públicas (Cesar,2019, pág.10).	Para la medición de la variable EP se usará la encuesta, incluyendo sus cuatro dimensiones de exclusividad, limitación control y programación con el objetivo de encontrar la relación entre las mismas, el cuestionario será de 24 ítems a los cuales han sido asignado una escala de respuesta.	Certificación de crédito presupuestario	-Modificaciones Presupuestarias -Programas presupuestales -Resultados por prioridad	Del 01 al 06	1= Muy malo 2=Malo 3=Regular 4=Bueno 5=muy bueno	Eficiente (55-90) Regular (37-54) Ineficiente (36-18)
			Devengados	-Verificación de conformidad -Requisitos administrativos -Bienes y servicios	Del 07 al12		
			Compromiso de pago	-Prestaciones a la ciudadanía -Obligaciones de pago -Previsión del presupuesto	Del 13 al 18		
			Pago	-Obligaciones de gasto -Planillas de los trabajadores -Porcentajes y avances	Del 19 al 24		
Recursos humanos	Chiavenato (2011). Son los colaboradores que forman parte de las instituciones, que desempeñan roles y funciones específicas que permite dinamizar y fortalecer la cultura organizativa que dependen de las asignaciones presupuestales, tecnológicas y educativas para su óptimo desarrollo, que requiere de esfuerzo colectivo a través de la explotación de la sinergia del trabajo.	Para la medición de la variable Recursos Humanos se usará la encuesta, incluyendo sus cuatro dimensiones de planificación, liderazgo, capacitación y remuneración con el objetivo de encontrar la relación entre las mismas, el cuestionario será de 30 ítems a los cuales han sido asignado una escala de respuesta.	Planificación organizacional	-Estrategias -Identificación de objetivos -Evaluación de necesidades futuras	Del 10 al 06	1= Totalmente de acuerdo 2= Prácticamente de acuerdo 3=Ni de acuerdo ni desacuerdo 4= Parcialmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Aceptable (108-135) Media (55-107) Inaceptable (27-54)
			Liderazgo estratégico	-Dirección del recurso humano. -Reformas administrativas -Compromiso con la entidad.	Del 07 al 12		
			capacitación	-Competencias -Habilidades -Desempeño personal	Del 13 al 18		
			Remuneración	-Incentivos -Bonos -Reconocimientos	Del 19 al 24		

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo,2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos										
<p>Problema general ¿Qué nivel de relación existe entre la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la certificación crédito presupuestario y la remuneración de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023?</p> <p>¿Qué grado de relación existe entre los devengados con la capacitación de los colaboradores en una Municipalidad distrital de Huancayo,2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de pago con el liderazgo de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de pago con el liderazgo estratégico de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023?</p>	<p>Objetivo general Analizar la relación de la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo,2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la certificación del crédito presupuestario y la remuneración de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.</p> <p>Identificar el grado de relación que existe entre los devengados con la capacitación de los colaboradores en una Municipalidad distrital de Huancayo,2023.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el compromiso de pago con el liderazgo estratégico de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso de pago con el liderazgo estratégico de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo,2023.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la certificación de crédito presupuestario y la remuneración de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.</p> <p>Existe relación entre los devengados con la capacitación de los colaboradores en una Municipalidad distrital de Huancayo,2023.</p> <p>Existe relación entre el compromiso de pago y la planificación en una municipalidad Distrital de Huancayo, 2023.</p> <p>Existe relación el compromiso de pago con el liderazgo estratégico de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta.</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario.</p>										
Información	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Enfoque: Cuantitativo, Tipo: Básica descriptiva Diseño: No experimental, Nivel: Descriptivo correlacional y Corte: Transversal</p> 	<p>La población. Está compuesta por 120 colaboradores nombrados y contratados de una municipalidad distrital de Huancayo.</p> <p>La muestra. Está compuesta por 60 personas 40 pertenecen a diversas áreas y 20 pertenecen a la gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo.</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="4">Ejecución presupuestal</td> <td>1.-Certificación del crédito presupuestario.</td> </tr> <tr> <td>2.-Devengado</td> </tr> <tr> <td>3.-Compromiso de pago</td> </tr> <tr> <td>4.- Pago</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Recursos humanos</td> <td>1.-Planificación organizacional</td> </tr> <tr> <td>2.- Liderazgo estratégico</td> </tr> <tr> <td>3.- Capacitación</td> </tr> <tr> <td>4.- Remuneración</td> </tr> </table>	Ejecución presupuestal	1.-Certificación del crédito presupuestario.	2.-Devengado	3.-Compromiso de pago	4.- Pago	Recursos humanos	1.-Planificación organizacional	2.- Liderazgo estratégico	3.- Capacitación	4.- Remuneración	
Ejecución presupuestal	1.-Certificación del crédito presupuestario.												
	2.-Devengado												
	3.-Compromiso de pago												
	4.- Pago												
Recursos humanos	1.-Planificación organizacional												
	2.- Liderazgo estratégico												
	3.- Capacitación												
	4.- Remuneración												

ANEXO N 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo,2023.

Investigador: Edwar Franz Córdova García

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo,2023.”, cuyo objetivo es recolección de datos a fin de analizar a través de métodos cuantitativos. El trabajo de investigación es desarrollado por el estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo del campus Ate-Vitarte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Casa de Estudios y de la entidad asignada.

El impacto del problema de la investigación.

Investigará la Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo,2023 determinará la eficacia o deficiencia en optimizar el gasto público.

Si usted señor(a) decide participar en el presente estudio de investigación (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta vía digital donde se le enviará el link de acceso, de acuerdo a su opinión responda 24 preguntas, las cuales han sido diseñadas para recabar información sobre : Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo,2023.

2. Esta encuesta estará disponible en el link de acceso con vinculo al correo electrónico ecordovaga16@ucvvirtual.edu.pe y estará vigente por 10 días calendarios a través de google, con duración de 45 minutos, con carácter de anonimato al amparo de la protección de datos.

No existe riesgo alguno, se cumple con los principios éticos estipulados resoluciones de la casa de estudios que autoriza realizar el presente estudio, al existir interrogantes que generen mal estar, usted tiene la facultad de responder o realizar omisiones.

La participación es ad honorem, el estudio aportara a mejorar el gasto del presupuesto con exclusividad y verificar el desempeño del recurso humano, podrá ser utilizado en referencia para estudios de investigación a posteriori , que permita analizar la forma de gasto de las municipalidades en la Nación Peruana y otras que se estime necesario.

La confidencialidad se realiza al amparo de ley No 29733 - Ley de protección de datos personales, que garantiza el derecho fundamental a la protección de identidad por orden la carta magna de la república del Perú, por tanto no utilizara para fines ajenos al presente estudio, estarán bajo protección del investigador y se eliminaran cuando se considere necesario .

Si usted tiene interrogantes o problemas sobre el presente estudio de investigación puede contactar al correo del señor Edwar Franz Córdova Garcia gmail: ecordovaga16@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Silva Narvaste Bertha

Después de haberse informado del propósito del siguiente trabajo de investigación, se autoriza a participar en el siguiente estudio

Nombres y apellidos: Anónimo

Fecha y hora: Anónimo

Anexo 04 cuestionario

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Ejecución presupuestal

Datos generales:

Nro. de cuestionario: **Fecha de recolección:**/...../.....

Introducción:

El presente instrumento posee el objetivo recolectar información sobre la **EP** en la municipalidad distrital de la provincia de Huancayo. Lea atentamente cada pregunta y marque la alternativa que usted crea conveniente, seleccione la que considere la más indicada, consiste en seleccionar del 1 al 05 y marque su respuesta que estime la más acertada en relación con las preguntas que se realizan, por lo tanto se confirma la existencia de alternativas “ Correctas” o “ Incorrectas”, por lo indicado se solicita transparencia y honestidad de acuerdo a su punto de vista. Se describe que la respuesta tiene carácter confidencial y se guardara secreto de acuerdo con los principios éticos de la investigación y marque los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

V1	Ejecución presupuestal	Escala de medición				
D1	Certificación de Crédito presupuestario	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que se cumplió modificar el presupuesto de acorde con las necesidades de la población?					
2	¿Considera usted, que es necesario realizar modificaciones del pliego presupuestal por emergencias?					
3	¿Considera usted, que se logró los resultados establecidos establecido en Presupuesto inicial de apertura?					
4	¿Es necesario realizar cambios a través del presupuesto inicial modificado?					
5	¿La cantidad los recursos asignados se gastaron bajo el principio de exclusividad presupuestal?					
6	¿Las autoridades ediles informan de manera semestral o anual de los avances o retrocesos en su periodo de gestión?					
D2	Devengados					
7	¿Existe personal especializado en verificar el cumplimiento de la normatividad en relación el presupuesto?					
8	¿Los colaboradores municipales conocen los datos técnicos sobre el cumplimiento de las obligaciones municipales con los acreedores?					
9	¿La prestación de bienes se realiza conforme al planeamiento anual?					
10	¿la gerencia de planificación y presupuesto cumple con transparentar e información a la ciudadanía sobre los recursos presupuestales?					
11	¿el presupuesto asignado se ejecuta dentro de la programación semestral y anual cumple con satisfacer las necesidades de los moradores de MDCH?					
12	¿Considera usted, que la calidad de los servicios aumentara el porcentaje del gasto público?					
D3	Compromiso de pago					
13	¿La MDCH cumple con los plazos de ley conforme a la ley Nro. 31638?					
14	¿Se cumple con solicitar a la gerencia de planificación y presupuesto análisis de los egresos e ingresos con respecto a ley de transparencia?					
15	¿Los gastos para comprometerse son verificados cuenta presupuesto asignado al inicio del año fiscal?					
16	¿Se cumple con garantizar las obligaciones a través de la certificación del crédito presupuestario?					
17	¿Los ingresos ordinarios y extraordinarios de la municipalidad distrital se pactan de forma adecuada y eficaz?					
18	¿El presupuesto planeado correspondiente al año fiscal cumple con satisfacer las necesidades de la institución?					
D4	Pago					
19	¿Se cumple con las directivas de cumplimiento de los requerimientos de forma total o parcial?					
20	¿Se cumplen con realizar la extinción de las deudas contraídas en el año fiscal?					
21	¿Las remuneraciones son de acorde con la responsabilidad asignada al trabajador?					
22	¿Las bonificaciones son necesarias para incrementar la productividad del colaborador?					
23	¿Se cumple con la efectividad de gastar los recursos públicos en fin de año?					
24	¿Qué porcentaje considera usted que devuelve la municipalidad distrital de chilca al Tesoro Público por incapacidad de ejecución presupuestal?					

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Recursos humanos

Datos generales:

Nro. de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recolectar información sobre la Recursos humanos en la MDCH- Huancayo. Lea atentamente cada pregunta y marque la alternativa que usted crea conveniente, seleccione la que considere la más indicada, consiste en seleccionar del 1 al 05 y marque su respuesta que estime la más acertada en relación con las preguntas que se realizan, por lo tanto, se confirma la existencia de alternativas “Correctas” o “Incorrectas”, por lo indicado se solicita transparencia y honestidad de acuerdo con su punto de vista. Se describe que la respuesta tiene carácter confidencial y se guardara secreto de acuerdo con los principios éticos de la investigación y marque los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	01
Casi Nunca	02
A veces	03
Casi Siempre	04
Siempre	05

V2	Recursos Humanos	1	2	3	4	5
D1	Planificación Organizacional					
1	¿El manual de procedimiento de gasto considera la planificación en organizar las obligaciones y derechos del colaborador?					
2	¿Considera, usted, que se cumple con especificar las fases del desarrollo de aprendizaje en los colaboradores?					
3	¿Ud., conoce la misión de la MDCH y considera que cumple los valores de fortalecer la identidad propia y si se identifica con la institución?					
4	¿Ud., conoce la visión de la MDCH y que considera que es importante el colaborador se encuentra motivado y claro con cumplir con los objetivos?					
5	¿Los colaboradores asignados a realizar la planificación en la MDCH tienen conocimientos específicos en eficacia?					
6	¿Usted considera que los objetivos de la capacidad de gasto deben ser monitoreado en relación con la capacidad de previsión anual?					
D2	Liderazgo Estratégico					
7	¿Considera usted que los colaboradores son motivados para cumplir las metas de ejecución de gasto por las gerencias y subgerencias?					
8	¿Se impulsa reformas de carácter administrativo por parte las autoridades ediles y de planta en incentivar la productividad del empleado municipal?					
9	¿Los gerentes y subgerentes del área de planificación y presupuesto cumplen con realizar eventos, charlas de motivación para comprometer a los colaboradores con la institución?					
10	¿Se cumplen con fortalecer las competencias, motivación y confianza del colaborador de la MDCH?					
11	¿Se diagnostica la capacidad individual y se fortalece las habilidades blandas para acelerar la ejecución del presupuesto público en la municipalidad distrital de Chilca – Huancayo?					
12	¿Se cumple con formar nuevos líderes en gestión municipal que permita fortalecer la institucionalidad edil?					
D3	Capacitación					
13	¿Se impulsa reformas de carácter administrativo por parte las autoridades ediles y de planta en incentivar la productividad del empleado municipal?					
14	¿Considera usted que se fortalece el desempeño personal a través de fortalecimiento del conocimiento de las leyes presupuestales en los 3 niveles de gobierno?					
15	¿Considera usted que se cumple con dictar medidas preventivas contra los accidentes laborales?					
16	¿Se cumple con capacitar a los colaboradores de como acceder al portal de transferencia del MEF?					
17	¿Se cumple con capacitar a los empleados municipales a realizar seguimiento de los proyectos de inversión que presentan?					
18	¿Se cumple con capacitar sobre los derechos y deberes funcionales del trabajador?					
D4	Remuneración					
19	¿considera usted que es necesario implementar los bonos por capacidad de ejecución de gasto?					
20	¿considera usted que es necesario implementar los bonos por capacidad de ejecución de gasto?					
21	¿considera usted que los salarios que paga la MDCH son de acorde con la responsabilidad administrativa y penal que asumen los empleados públicos?					
22	¿Cuánto considera usted que se debe ser su remuneración para realizar un trabajo motivado, optimo y eficaz?					
23	¿Dentro del presupuesto PIA se estima a los realizar incentivos a los colaboradores para mejorar su profesionalización?					
24	¿considera usted que se debe brindar reconocimiento semestral a los colaboradores que se capaciten y en aumentar la ejecución presupuestal?					

ANEXO N 05

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Ejecución presupuestal	.087	60	.200*
Recursos Humanos	.095	60	.200*
certificación de crédito presupuestario	.135	60	.008
Devengado	.141	60	.004
Compromiso de pago	.104	60	.096
Pago	.145	60	.003
Planificación organizacional	.142	60	.004
Liderazgo estratégico	.167	60	<.001
Capacitación	.114	60	.047
Remuneración	.114	60	.049

Cuando se procesaron los datos se observó que los datos, no provienen de una distribución normal, por lo tanto, es estadística no paramétrica, esto quiere decir que, según los resultados obtenidos se asume que los datos de la muestra de estudio no provienen de una distribución normal y se procesaran a través de Rho de Spearman.

Anexo N 06. Autorización para publicar la universidad



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 08 de mayo del 2023

Señor (a):

Lic. César Augusto Damas Lurento

Alcalde Distrital:

Municipalidad Distrital de Chilca - Huancayo

Nº de Carta : 018 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 08 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CORDOVA GARCIA, EDWAR FRANZ**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"EJECUCIÓN PRESUPUESTAL Y RECURSOS HUMANOS EN GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCAYO 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

31	4	1	4	3	3	1	2	4	4	2	1	2	4	2	4	3	3	2	2	4	4	2	1	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	1	3	3	1			
32	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	4	3	3	4	1	3	3	3	4	2	3	4	1	1	3	4	3	4	1	1	3	3	3	1	3			
33	2	2	2	2	2	2	1	3	4	1	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2			
34	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	4	1	2	4	2	2	2	1	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	1	3	2	3	2	2			
35	2	3	3	4	2	2	2	2	4	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2		
36	1	4	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	4	1	3	3	1			
37	3	2	3	1	1	2	1	1	4	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	4	2	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	1	1	2	
38	1	4	3	4	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	1	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	4	3	4	1	2			
39	1	4	1	4	4	1	4	2	4	1	1	4	3	2	4	1	3	1	4	4	3	1	1	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	4	1	4	4	1			
40	1	3	3	4	2	4	2	2	4	2	1	2	1	1	1	4	2	1	2	2	3	2	1	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	4	2	4			
41	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	1	3	2	3	2	3			
42	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3				
43	3	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	4	3	4	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2	4			
44	3	4	3	2	2	3	2	1	4	3	2	2	2	2	4	4	1	2	2	1	3	3	2	2	4	1	2	3	4	4	4	2	3	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	4	3	2	2	3			
45	1	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	3			
46	2	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	1	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	4			
47	2	3	2	2	3	2	4	1	2	2	4	3	2	2	1	3	2	2	4	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2			
48	4	2	2	1	1	2	2	4	4	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	4	1	2	1	1	2		
49	1	4	4	4	1	4	1	1	4	3	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	3	3	1	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	1	4		
50	2	4	3	4	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	3		
51	2	3	4	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	4	2	2	1	2	3	3	2	1	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2			
52	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2			
53	3	2	2	3	2	1	2	2	4	1	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1			
54	4	2	3	4	1	2	1	2	4	1	1	4	2	1	4	2	2	1	1	2	3	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	1	2		
55	3	2	3	2	1	4	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	4	2	3	1	4	3	2	2	4	2	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	1	2	4	2	4	3	3	2	3	2	1	1			
56	2	3	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	2	3	1	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	2	3	2	4	3	2	4	1	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4			
57	3	3	4	3	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	3	2	1	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	2			
58	2	4	1	2	3	1	3	4	3	1	2	4	3	1	1	1	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	1	4	1	2	3	1			
59	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	1	3	4	3	3	4	2	2	4	1	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3			
60	2	3	3	3	2	3	3	1	4	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	1	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Silva Narvaste, Adolfo		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(<input checked="" type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la ejecución presupuestal
Autor(a):	Edwar Franz Córdova García (2023)
Procedencia:	Chilca, Huancayo, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Chilca
Significación:	<p>Acciones orientadas al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el conocimiento del gasto público - Establecer mecanismos de gasto eficiente de los recursos asignados a las entidades ediles - Ofrecer oportunidades de aprendizaje sobre el presupuesto en las instituciones <p>Aspiraciones orientadas al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none"> Proporcionar modelos para aumentar los índices de gasto Establecer métodos eficaces en optimización de la asignación de los recursos



	<p>estatales</p> <p>Fomentar la eficacia y transparencia</p> <p>Pensamientos orientados al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none">• Lograr determinar las falencias en el gasto del tesoro público• Establecer objetivos precisos y específicos con exclusividad de enfoques al problema a solucionar• Proporcionar autoeducación sobre el gasto en las municipalidades <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar la relación de la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo,2023.</p>
--	---



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Variable X	Dimensiones	Definición
Ejecución presupuestal	Certificación de Crédito presupuestario	Diario Oficial el Peruano (2019). Es la administración del estado con la finalidad de garantizar que existe presupuesto libre de compromisos de pago, permite comprometer gasto a futuro con cargo al presupuesto de la institución, siendo requisito principal para suscribir contratos o asumir compromisos e implica tener reservas de ingresos en la revisión de las obligaciones, culmina con el registro. (p.7).
	Devengado	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). Es la obligación que afecta a los recursos de la institución de manera definitiva, causando gasto y se encuentra adherido a la mediante ley al sistema nacional de tesorería (p.18).
	Compromiso de pago	Ministerio de Economía y Finanzas (2019). Consiste en contratar y comprometer los ingresos ordinarios y extraordinarios a nombre de la Municipalidad distrital que permite pactar el cumplimiento de las obligaciones de hacer o dar entre el contratante y el contratado se realizan al amparo de los CP que fue aprobado en el pliego para el año fiscal de acorde con los cronogramas preestablecidos (p.9).
	Pago	La Dirección General de Presupuesto (2010). Es la eliminación de parte o total de las obligaciones reconocidas por la entidad, debe ser formalizada mediante documento oficial y esta explícitamente prohibido con sanciones administrativas y penales efectuar pago de obligaciones no devengadas. Es la acción que elimina responsabilidades dinerarias con personas naturales y jurídicas de parte de la entidad que permite mantener credibilidad y reconocimiento de capacidad de pago ante los acreedores y trabajadores



5. Presentación de instrucciones para el juez:

En el presente cuestionario se determina la medición de la ejecución presupuestal elaborado por Edwar Franz Córdova García, alumno de posgrado en el año 2023. De acuerdo con siguientes indicadores califique cada una de las preguntas según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir

Primera dimensión: Certificación de Crédito presupuestario

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre la certificación del crédito presupuestario y la remuneración de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modificaciones presupuestarias	1. ¿Considera usted que se cumplió modificar el presupuesto de acorde con las necesidades de la población?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que es necesario realizar modificaciones del pliego presupuestal por emergencias?	4	4	4	
Programas presupuestales	3. ¿Considera usted, que se logró los resultados establecidos en el PIA?	4	4	4	
	4. ¿Es necesario realizar cambios a través del presupuesto inicial modificado?	4	4	4	
Resultados por prioridad	5. ¿Se cumplió con ejecutar los recursos asignados bajo el principio de exclusividad presupuestal?	4	4	4	
	6. Las autoridades ediles informan de manera semestral o anual de los avances o retrocesos en su periodo de gestión?	4	4	4	

Segunda dimensión: Devengado

Objetivos de la Dimensión: Comparar el grado de relación que existe entre los devengados con la capacitación de los colaboradores en una Municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificación de conformidad	7. ¿Existe personal especializado en verificar el cumplimiento de la normatividad en relación el presupuesto?	4	4	4	
	8. ¿Los colaboradores municipales conocen Los datos técnicos sobre el cumplimiento de las obligaciones municipales con los acreedores?	4	4	4	
Requisitos administrativos	9. ¿La prestación de bienes se realiza conforme al planeamiento anual?	4	4	4	
	10. ¿La gerencia de planificación y presupuesto cumple con principio de transparencia?	4	4	4	
Bienes y servicios	11. ¿El presupuesto asignado lo utilizan para satisfacer las necesidades de los moradores de MDCH?	4	4	4	
	12. ¿Considera usted que la calidad de los servicios aumentara el porcentaje del gasto público?	4	4	4	

Tercera dimensión: Compromiso de pago

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre el compromiso de pago con el liderazgo de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.




Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestaciones a la ciudadanía	13. ¿La MDCH cumple con los plazos de ley conforme a la ley Nro. 31638?	4	4	4	
	14. ¿Se cumple con solicitar a la gerencia de planificación y presupuesto análisis de los egresos e ingresos con respecto a ley de transparencia?	4	4	4	
Obligaciones de pago	15. ¿Los gastos para comprometerse son verificados cuenta presupuesto asignado al inicio del año fiscal?	4	4	4	
	16. ¿Se cumple con garantizar las obligaciones a través de la certificación del crédito presupuestario?	4	4	4	
Previsión del presupuesto	17. ¿Los ingresos ordinarios y extraordinarios de la municipalidad distrital se pactan de forma adecuada y eficaz?	4	4	4	
	18. ¿El presupuesto planeado correspondiente al año fiscal cumple con satisfacer las necesidades de la institución?	4	4	4	

Cuarta dimensión: **Pago**

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre la capacidad de pago con el liderazgo de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligaciones de gasto	19. ¿Se cumple con las directivas de solicitar los requerimientos de forma total o parcial los ingresos y egresos de la MDCH?	4	4	4	
	20. ¿Se cumplen con realizar la extinción de las deudas contraídas en el año fiscal?	4	4	4	
Planillas de los trabajadores	21. ¿Las remuneraciones son de acorde con la responsabilidad asignada al trabajador?	4	4	4	
	22. ¿Las bonificaciones son necesarias para incrementar la productividad del colaborador?	4	4	4	
Porcentajes y avances	23. ¿Se cumple con la efectividad de gastar los recursos públicos en fin de año?	4	4	4	
	24. ¿Qué porcentaje considera usted que devuelve la municipalidad al tesoro Público por incapacidad del personal técnico ?	4	4	4	


Adolfo Silva Narvaste
DNI 10041560

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Wong silva, Jean Pierre		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(<input checked="" type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la ejecución presupuestal
Autor(a):	Edwar Franz Córdova García (2023)
Procedencia:	Chilca, Huancayo, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Chilca
Significación:	<p>Acciones orientadas al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el conocimiento del gasto público - Establecer mecanismos de gasto eficiente de los recursos asignados a las entidades ediles - Ofrecer oportunidades de aprendizaje sobre el presupuesto en las instituciones <p>Aspiraciones orientadas al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none"> Proporcionar modelos para aumentar los índices de gasto Establecer métodos eficaces en optimización de la asignación de los recursos



	<p>estatales</p> <p>Fomentar la eficacia y transparencia</p> <p>Pensamientos orientados al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none">• Lograr determinar las falencias en el gasto del tesoro público• Establecer objetivos precisos y específicos con exclusividad de enfoques al problema a solucionar• Proporcionar autoeducación sobre el gasto en las municipalidades <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar la relación de la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo,2023.</p>
--	---



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Variable X	Dimensiones	Definición
Ejecución presupuestal	Certificación de Crédito presupuestario	Diario Oficial el Peruano (2019). Es la administración del estado con la finalidad de garantizar que existe presupuesto libre de compromisos de pago, permite comprometer gasto a futuro con cargo al presupuesto de la institución, siendo requisito principal para suscribir contratos o asumir compromisos e implica tener reservas de ingresos en la revisión de las obligaciones, culmina con el registro. (p.7).
	Devengado	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). Es la obligación que afecta a los recursos de la institución de manera definitiva, causando gasto y se encuentra adherido a la mediante ley al sistema nacional de tesorería (p.18).
	Compromiso de pago	Ministerio de Economía y Finanzas (2019). Consiste en contratar y comprometer los ingresos ordinarios y extraordinarios a nombre de la Municipalidad distrital que permite pactar el cumplimiento de las obligaciones de hacer o dar entre el contratante y el contratado se realizan al amparo de los CP que fue aprobado en el pliego para el año fiscal de acorde con los cronogramas preestablecidos (p.9).
	Pago	La Dirección General de Presupuesto (2010). Es la eliminación de parte o total de las obligaciones reconocidas por la entidad, debe ser formalizada mediante documento oficial y esta explícitamente prohibido con sanciones administrativas y penales efectuar pago de obligaciones no devengadas. Es la acción que elimina responsabilidades dinerarias con personas naturales y jurídicas de parte de la entidad que permite mantener credibilidad y reconocimiento de capacidad de pago ante los acreedores y trabajadores



5. Presentación de instrucciones para el juez:

En el presente cuestionario se determina la medición de la ejecución presupuestal elaborado por Edwar Franz Córdova García, alumno de posgrado en el año 2023. De acuerdo con siguientes indicadores califique cada una de las preguntas según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir

Primera dimensión: Certificación de Crédito presupuestario

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre la certificación del crédito presupuestario y la remuneración de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modificaciones presupuestarias	1. ¿Considera usted que se cumplió modificar el presupuesto de acorde con las necesidades de la población?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que es necesario realizar modificaciones del pliego presupuestal por emergencias?	4	4	4	
Programas presupuestales	3. ¿Considera usted, que se logró los resultados establecidos en el PIA?	4	4	4	
	4. ¿Es necesario realizar cambios a través del presupuesto inicial modificado?	4	4	4	
Resultados por prioridad	5. ¿Se cumplió con ejecutar los recursos asignados bajo el principio de exclusividad presupuestal?	4	4	4	
	6. Las autoridades ediles informan de manera semestral o anual de los avances o retrocesos en su periodo de gestión?	4	4	4	

Segunda dimensión: Devengado

Objetivos de la Dimensión: Comparar el grado de relación que existe entre los devengados con la capacitación de los colaboradores en una Municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificación de conformidad	7. ¿Existe personal especializado en verificar el cumplimiento de la normatividad en relación del presupuesto?	4	4	4	
	8. ¿Los colaboradores municipales conocen Los datos técnicos sobre el cumplimiento de las obligaciones municipales con los acreedores?	4	4	4	
Requisitos administrativos	9. ¿La prestación de bienes se realiza conforme al planeamiento anual?	4	4	4	
	10. ¿La gerencia de planificación y presupuesto cumple con principio de transparencia?	4	4	4	
Bienes y servicios	11. ¿El presupuesto asignado lo utilizan para satisfacer las necesidades de los moradores de MDCH?	4	4	4	
	12. ¿Considera usted que la calidad de los servicios aumentara el porcentaje del gasto público?	4	4	4	



Tercera dimensión: **Compromiso de pago**

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre el compromiso de pago con el liderazgo de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestaciones a la ciudadanía	13. ¿La MDCH cumple con los plazos de ley conforme a la ley Nro. 31638?	4	4	4	
	14. ¿Se cumple con solicitar a la gerencia de planificación y presupuesto análisis de los egresos e ingresos con respecto a ley de transparencia?	4	4	4	
Obligaciones de pago	15. ¿Los gastos para comprometerse son verificados cuenta presupuesto asignado al inicio del año fiscal?	4	4	4	
	16. ¿Se cumple con garantizar las obligaciones a través de la certificación del crédito presupuestario?	4	4	4	
Previsión del presupuesto	17. ¿Los ingresos ordinarios y extraordinarios de la municipalidad distrital se pactan de forma adecuada y eficaz?	4	4	4	
	18. ¿El presupuesto planeado correspondiente al año fiscal cumple con satisfacer las	4	4	4	

Cuarta dimensión: **Pago**

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre la capacidad de pago con el liderazgo de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligaciones de gasto	19. ¿Se cumple con las directivas de solicitar los requerimientos de forma total o parcial los ingresos y egresos de la MDCH?	4	4	4	
	20. ¿Se cumplen con realizar la extinción de las deudas contraídas en el año fiscal?	4	4	4	
Planillas de los trabajadores	21. ¿Las remuneraciones son de acorde con la responsabilidad asignada al trabajador?	4	4	4	
	22. ¿Las bonificaciones son necesarias para incrementar la productividad del colaborador?	4	4	4	
Porcentajes y avances	23. ¿Se cumple con la efectividad de gastar los recursos públicos en fin de año?	4	4	4	
	24. ¿Qué porcentaje considera usted que devuelve la municipalidad al tesoro Público por incapacidad del personal técnico?	4	4	4	


Jean Pierre Wong Silva
DNI 70304870



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Wong silva, Jean Pierre		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(<input checked="" type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística, Investigación		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir los recursos humanos
Autor(a):	Edwar Franz Córdova García (2023)
Procedencia:	Chilca, Huancayo, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Chilca
Significación:	<p>Acciones orientadas al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el conocimiento de los derechos laborales - Establecer mecanismos de protección de los colaboradores en las entidades ediles - Ofrecer oportunidades de aprendizaje sobre la importancia del liderazgo y la capacitación. <p>Aspiraciones orientadas al logro académico</p> <p>Proporcionar mecanismos para fortalecer la planificación de los RR HH.</p>



	<p>Establecer métodos eficaces en optimización de medios de capacitación al personal trabajador de las municipalidades</p> <p>Fomentar la capacitación y planificación organizacional en las entidades ediles.</p> <p>Pensamientos orientados al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none">• Lograr determinar las falencias en el gasto del tesoro público• Establecer objetivos precisos y específicos con exclusividad de enfoques al problema a solucionar• Proporcionar autoeducación sobre el gasto en las municipalidades <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar la relación de la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo,2023.</p>
--	---



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Variable X	Dimensiones	Definición
Recursos humanos	Planificación organizacional	(Armijo, 2011, pág. 15). Es la herramienta fundamental para la toma de acuerdos en las instituciones del estado que permite respaldar la toma de decisiones en las instituciones para realizar las actividades diarias que se deben tomar a largo plazo, que permitirá enfrentar los cambios que impone la globalización a través de la eficacia y calidad de bienes y servicios prestados.
	Liderazgo estratégico	(Lusthaus et al, 2022, pág.45). son las actividades fijadas por la institución que permiten cumplir su misión y lograr relacionarse con la visión de la entidad a través de ideas y acciones de los servidores ediles que reciben las facultades para realizar cambios esenciales en optimizar el desempeño del colaborador.
	Capacitación	(Bohrt, 2022, pág.20). Es toda acción de inversión en la entidad de forma planificada con el objetivo de motivar al colaborador a trabajar y cumplir los objetivos de mejorar el desempeño profesional a través del esfuerzo generalizado para fortalecer los conocimientos y destrezas en la institución.
	Remuneración	(Chávez, 2015, pág. 84). Es la contraprestación por las actividades que realiza el colaborador en la entidad edil a cambio de dinero, por comprometerse a realizar esfuerzo, estudio y tiempo en despachar, cumplir y hacer cumplir lo estipulado por la organización, además al pago lo divide en salario por unidad de tiempo, salario por resultados y salario por tarea.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

En el presente cuestionario se determina la medición de la ejecución presupuestal elaborado por Edwar Franz Córdova García, alumno de posgrado en el año 2023. De acuerdo con siguientes indicadores califique cada una de las preguntas según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir

Primera dimensión: **Planificación organizacional**

Objetivos de la Dimensión: Comparar el grado de relación que existe entre la planificación organizacional y el compromiso de pago en una municipalidad Distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias.	1. ¿El manual de procedimiento de gasto, considera la planificación de las obligaciones del colaborador ?	4	4	4	
	2. ¿Considera, usted, que se cumple con especificar las fases del desarrollo de aprendizaje en los colaboradores?	4	4	4	
Identificación de objetivos.	3. ¿Ud., conoce la misión de la MDCH y considera que cumple sus objetivos?	4	4	4	
	4. ¿Ud., conoce la visión de la MDCH y considera que es importante para el colaborador?	4	4	4	
Evaluación de necesidades futuras.	5. ¿Los colaboradores asignados a realizar la planificación en la MDCH tienen conocimientos específicos en realizar pronósticos a corto, mediano y largo plazo?	4	4	4	
	6. ¿Usted considera cumplimiento de metas debe ser monitoreado en relación con la capacidad de previsión anual?	4	4	4	

Segunda dimensión: **Liderazgo estratégico**

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre el liderazgo y la capacidad de pago en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reformas administrativas	7. ¿Considera usted que los colaboradores son motivados para cumplir las metas de ejecución de gasto por las gerencias y subgerencias?	4	4	4	
	8. ¿Se impulsa reformas de carácter administrativo por parte las autoridades ediles y administrativos en incentivar la productividad del empleado municipal?	4	4	4	
Compromiso de la entidad	9. ¿Los gerentes y subgerentes del área de planificación y presupuesto cumplen con realizar eventos, charlas de motivación para comprometer a los colaboradores con la institución?	4	4	4	
	10. ¿Se cumplen con fortalecer las competencias, motivación y confianza del colaborador de la MDCH?		4	4	
Dirección del recurso humano.	11. ¿Se diagnostica la capacidad individual y se fortalece las habilidades blandas para acelerar la ejecución del presupuesto público en la municipalidad distrital de Chilca – Huancayo?	4	4	4	
	12. ¿Se cumple con formar nuevos lideres en gestión municipal que permita fortalecer la institucionalidad edil?	4	4	4	



Tercera dimensión: **Capacitación**

Objetivos de la Dimensión: Comparar el grado de relación que existe entre capacitación y el cumplimiento de los devengados en una Municipalidad distrital de Huanacayo, 2023.

indicadores	ítem	claridad	coherencia	relevancia	observaciones/ recomendaciones
Habilidades	13. ¿Se cumple con realizar seminarios capacitaciones y cursos talleres especializados en gestión pública?	4	4	4	
	14. ¿Considera usted que se fortalece el desempeño personal a través de fortalecimiento del conocimiento de las leyes presupuestales en los 3 niveles de gobierno?	4	4	4	
Competencias	15. ¿Considera usted; se cumple con dictar medidas preventivas contra los accidentes laborales?	4	4	4	
	16. ¿Se cumple con capacitar a los colaboradores para acceder al portal de transferencia del MEF?	4	4	4	
Desempeño personal	17. ¿Se cumple con capacitar a los empleados municipales a realizar seguimiento de los proyectos de inversión que presentan?	4	4	4	
	18. ¿Se cumple con capacitar sobre los derechos y deberes funcionales del trabajador?	4	4	4	

Cuarta dimensión: **Remuneración**

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre la remuneración y el cumplimiento de las metas por parte de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derechos laborales	19. ¿considera usted; es necesario implementar los bonos por capacidad de ejecución de gasto?	4	4	4	
	20. ¿Se cumple con depositar el pago de AFP a los trabajadores municipales?	4	4	4	
Incentivos	21. ¿considera usted que los salarios de la MDCH son de acorde con la responsabilidad administrativa y legal que asumen los empleados públicos?	4	4	4	
	22. ¿Cuánto considera usted, la remuneración equitativa para realizar un trabajo motivado, óptimo y eficaz?	4	4	4	
Reconocimiento	23. ¿En el PIA se estima los incentivos de los colaboradores para mejorar su profesionalización?	4	4	4	
	24. ¿Considera la necesidad de brindar reconocimiento semestral a los colaboradores por aumentar la ejecución de gasto?	4	4	4	


Jean Pierre Wong Silva
DNI 70304870



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Silva Narvaste , Adolfo		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(<input checked="" type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística, Investigación		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir los recursos humanos
Autor(a):	Edwar Franz Córdova García (2023)
Procedencia:	Chilca, Huancayo, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Chilca
Significación:	<p>Acciones orientadas al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el conocimiento de los derechos laborales - Establecer mecanismos de protección de los colaboradores en las entidades ediles - Ofrecer oportunidades de aprendizaje sobre la importancia del liderazgo y la capacitación. <p>Aspiraciones orientadas al logro académico</p> <p>Proporcionar mecanismos para fortalecer la planificación de los RR HH.</p>



	<p>Establecer métodos eficaces en optimización de medios de capacitación al personal trabajador de las municipalidades</p> <p>Fomentar la capacitación y planificación organizacional en las entidades ediles.</p> <p>Pensamientos orientados al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none">• Lograr determinar las falencias en el gasto del tesoro público• Establecer objetivos precisos y específicos con exclusividad de enfoques al problema a solucionar• Proporcionar autoeducación sobre el gasto en las municipalidades <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar la relación de la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo,2023.</p>
--	---



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Variable X	Dimensiones	Definición
Recursos humanos	Planificación organizacional	(Armijo, 2011, pág. 15). Es la herramienta fundamental para la toma de acuerdos en las instituciones del estado que permite respaldar la toma de decisiones en las instituciones para realizar las actividades diarias que se deben tomar a largo plazo, que permitirá enfrentar los cambios que impone la globalización a través de la eficacia y calidad de bienes y servicios prestados.
	Liderazgo estratégico	(Lusthaus et al, 2022, pág.45). son las actividades fijadas por la institución que permiten cumplir su misión y lograr relacionarse con la visión de la entidad a través de ideas y acciones de los servidores ediles que reciben la facultades para realizar cambios esenciales en optimizar el desempeño del colaborador.
	Capacitación	(Bohrt, 2022, pág.20). Es toda acción de inversión en la entidad de forma planificada con el objetivo de motivar al colaborador a trabajar y cumplir los objetivos de mejorar el desempeño profesional a través del esfuerzo generalizado para fortalecer los conocimientos y destrezas en la institución.
	Remuneración	(Chávez, 2015, pág. 84). Es la contraprestación por las actividades que realiza el colaborador en la entidad edil a cambio de dinero, por comprometerse a realizar esfuerzo, estudio y tiempo en despachar, cumplir y hacer cumplir lo estipulado por la organización, además al pago lo divide en salario por unidad de tiempo, salario por resultados y salario por tarea.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

En el presente cuestionario se determina la medición de la ejecución presupuestal elaborado por Edwar Franz Córdova García, alumno de posgrado en el año 2023. De acuerdo con siguientes indicadores califique cada una de las preguntas según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir

Primera dimensión: **Planificación organizacional**

Objetivos de la Dimensión: Comparar el grado de relación que existe entre la planificación organizacional y el compromiso de pago en una municipalidad Distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias.	1. ¿El manual de procedimiento de gasto, considera la planificación de las obligaciones del colaborador ?	4	4	4	
	2. ¿Considera, usted, que se cumple con especificar las fases del desarrollo de aprendizaje en los colaboradores?	4	4	4	
Identificación de objetivos.	3. ¿Ud., conoce la misión de la MDCH y considera que cumple sus objetivos?	4	4	4	
	4. ¿Ud., conoce la visión de la MDCH y considera que es importante para el colaborador?	4	4	4	
Evaluación de necesidades futuras.	5. ¿Los colaboradores asignados a realizar la planificación en la MDCH tienen conocimientos específicos en realizar pronósticos a corto, mediano y largo plazo ?	4	4	4	
	6. ¿Usted considera cumplimiento de metas debe ser monitoreado en relación con la capacidad de previsión anual?	4	4	4	

Segunda dimensión: **Liderazgo estratégico**

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre el liderazgo y la capacidad de pago en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reformas administrativas	7. ¿Considera usted que los colaboradores son motivados para cumplir las metas de ejecución de gasto por las gerencias y subgerencias?	4	4	4	
	8. ¿Se impulsa reformas de carácter administrativo por parte las autoridades ediles y administrativos en incentivar la productividad del empleado municipal?	4	4	4	
Compromiso de la entidad	9. ¿Los gerentes y subgerentes del área de planificación y presupuesto cumplen con realizar eventos, charlas de motivación para comprometer a los colaboradores con la institución?	4	4	4	
	10. ¿Se cumplen con fortalecer las competencias, motivación y confianza del colaborador de la MDCH?	4	4	4	
Dirección del recurso humano.	11. ¿ Se diagnostica la capacidad individual y se fortalece las habilidades blandas para acelerar la ejecución del presupuesto público en la municipalidad distrital de Chilca – Huancayo?	4	4	4	
	12. ¿Se cumple con formar nuevos lideres en gestión municipal que permita fortalecer la institucionalidad edil?	4	4	4	



Tercera dimensión: **Capacitación**

Objetivos de la Dimensión: Comparar el grado de relación que existe entre capacitación y el cumplimiento de los devengados en una Municipalidad distrital de Huanacayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	13. ¿Se cumple con realizar seminarios capacitaciones y cursos talleres especializados en gestión pública?	4	4	4	
	14. ¿Considera usted que se fortalece el desempeño personal a través de fortalecimiento del conocimiento de las leyes presupuestales en los 3 niveles de gobierno?	4	4	4	
Competencias	15. ¿Considera usted; se cumple con dictar medidas preventivas contra los accidentes laborales?	4	4	4	
	16. ¿Se cumple con capacitar a los colaboradores para acceder al portal de transferencia del MEF?	4	4	4	
Desempeño personal	17. ¿Se cumple con capacitar a los empleados municipales a realizar seguimiento de los proyectos de inversión que presentan?	4	4	4	
	18. ¿Se cumple con capacitar sobre los derechos y deberes funcionales del trabajador?	4	4	4	

Cuarta dimensión: **Remuneración**

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre la remuneración y el cumplimiento de las metas por parte de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derechos laborales	19. ¿considera usted; es necesario implementar los bonos por capacidad de ejecución de gasto?	4	4	4	
	20. ¿Se cumple con depositar el pago de AFP a los trabajadores municipales?	4	4	4	
Incentivos	21. ¿considera usted que los salarios de la MDCH son de acorde con la responsabilidad administrativa y legal que asumen los empleados públicos?	4	4	4	
	22. ¿Cuánto considera usted, la remuneración equitativa para realizar un trabajo motivado, óptimo y eficaz?	4	4	4	
Reconocimiento	23. ¿En el PIA se estima los incentivos de los colaboradores para mejorar su profesionalización?	4	4	4	
	24. ¿Considera la necesidad de brindar reconocimiento semestral a los colaboradores por aumentar la ejecución de gasto ?	4	4	4	


Adolfo Silva Narvaste
DNI 10041560

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carrión Concha , Ricardo Ignacio
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (<input checked="" type="checkbox"/>) Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Administración y Gerencia Pública
Institución donde labora:	Congreso de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la ejecución presupuestal
Autor(a):	Edwar Franz Córdova García (2023)
Procedencia:	Chilca, Huancayo, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Chilca
Significación:	<p>Acciones orientadas al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el conocimiento del gasto público - Establecer mecanismos de gasto eficiente de los recursos asignados a las entidades ediles - Ofrecer oportunidades de aprendizaje sobre el presupuesto en las instituciones <p>Aspiraciones orientadas al logro académico</p> <p>Proporcionar modelos para aumentar los índices de gasto</p> <p>Establecer métodos eficaces en optimización de la asignación de los recursos</p>



	<p>estatales</p> <p>Fomentar la eficacia y transparencia</p> <p>Pensamientos orientados al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none">• Lograr determinar las falencias en el gasto del tesoro público• Establecer objetivos precisos y específicos con exclusividad de enfoques al problema a solucionar• Proporcionar autoeducación sobre el gasto en las municipalidades <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar la relación de la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo,2023.</p>
--	---



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Variable X	Dimensiones	Definición
Ejecución presupuestal	Certificación de Crédito presupuestario	Diario Oficial el Peruano (2019). Es la administración del estado con la finalidad de garantizar que existe presupuesto libre de compromisos de pago, permite comprometer gasto a futuro con cargo al presupuesto de la institución, siendo requisito principal para suscribir contratos o asumir compromisos e implica tener reservas de ingresos en la revisión de las obligaciones, culmina con el registro. (p.7).
	Devengado	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). Es la obligación que afecta a los recursos de la institución de manera definitiva, causando gasto y se encuentra adherido a la mediante ley al sistema nacional de tesorería (p.18).
	Compromiso de pago	Ministerio de Economía y Finanzas (2019). Consiste en contratar y comprometer los ingresos ordinarios y extraordinarios a nombre de la Municipalidad distrital que permite pactar e cumplimiento de las obligaciones de hacer o dar entre el contratante y el contratado se realizan al amparo de los CP que fue aprobado en el pliego para el año fiscal de acorde con los cronogramas preestablecidos (p.9).
	Pago	La Dirección General de Presupuesto (2010). Es la eliminación de parte o total de las obligaciones reconocidas por la entidad debe ser formalizada mediante documento oficial y está explícitamente prohibido con sanciones administrativas y penales efectuar pago de obligaciones no devengadas. Es la acción que elimina responsabilidades dinerarias con personas naturales y jurídicas de parte de la entidad que permite mantener credibilidad y reconocimiento de capacidad de pago ante los acreedores y trabajadores



5. Presentación de instrucciones para el juez:

En el presente cuestionario se determina la medición de la ejecución presupuestal elaborado por Edwar Franz Córdova García, alumno de posgrado en el año 2023. De acuerdo con siguientes indicadores califique cada una de las preguntas según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir

Primera dimensión: Certificación de Crédito presupuestario

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre la certificación del crédito presupuestario y la remuneración de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modificaciones presupuestarias	1. ¿Considera usted que se cumplió modificar el presupuesto de acorde con las necesidades de la población?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que es necesario realizar modificaciones del pliego presupuestal por emergencias?	4	4	4	
Programas presupuestales	3. ¿Considera usted, que se logró los resultados establecidos establecido en presupuesto inicial de apertura?	4	4	4	
	4. ¿Es necesario realizar cambios a través del presupuesto inicial modificado?	4	4	4	
Resultados por prioridad	5. ¿La cantidad los recursos asignados se gastaron bajo el principio de exclusividad presupuestal?	4	4	4	
	6. Las autoridades ediles informan de manera semestral o anual de los avances o retrocesos en su periodo de gestión?	4	4	4	

Segunda dimensión: Devengado

Objetivos de la Dimensión: Comparar el grado de relación que existe entre los devengados con la capacitación de los colaboradores en una Municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificación de conformidad	7. ¿Existe personal especializado en verificar el cumplimiento de la normatividad en relación el presupuesto?	4	4	4	
	8. ¿Los colaboradores municipales conocen Los datos técnicos sobre el cumplimiento de las obligaciones municipales con los acreedores?	4	4	4	
Requisitos administrativos	9. ¿La prestación de bienes se realiza conforme al Planeamiento anual?	4	4	4	
	10. ¿la gerencia de planificación y presupuesto cumple con transparentar e información a la ciudadanía sobre los recursos presupuestales?	4	4	4	
Bienes y servicios	11. ¿el presupuesto asignado se ejecuta Dentro de la programación semestral y anual cumple con satisfacer las necesidades de los moradores de MDCH?	4	4	4	
	12. ¿Considera usted, que la calidad de los servicios aumentara el porcentaje del gasto público?	4	4	4	



Tercera dimensión: **Compromiso de pago**

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre el compromiso de pago con el liderazgo de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestaciones a la ciudadanía	13. ¿La MDCH cumple con los plazos de ley conforme a la ley Nro. 31638?	4	4	4	
	14. ¿Se cumple con solicitar a la gerencia de planificación y presupuesto análisis de los egresos e ingresos con respecto a ley de transparencia?	4	4	4	
Obligaciones de pago	15. ¿Los gastos para comprometerse son verificados cuenta presupuesto asignado al inicio del año fiscal?	4	4	4	
	16. ¿Se cumple con garantizar las obligaciones a través de la certificación del crédito presupuestario?	4	4	4	
Previsión del presupuesto	17. ¿Los ingresos ordinarios y extraordinarios de la municipalidad distrital se pactan de forma adecuada y eficaz?	4	4	4	
	18. ¿El presupuesto planeado correspondiente al año fiscal cumple con satisfacer las necesidades de la institución?	4	4	4	

Cuarta dimensión: **Pago**

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre la capacidad de pago con el liderazgo de los colaboradores en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligaciones de gasto	19. ¿Se cumple con las directivas de cumplimiento de los requerimientos de forma total o parcial?		4	4	
	20. ¿Se cumplen con realizar la extinción de las deudas contraídas en el año fiscal?	4	4	4	
Planillas de los trabajadores	21. ¿Las remuneraciones son de acorde con la responsabilidad asignada al trabajador?	4	4	4	
	22. ¿Las bonificaciones son necesarias para incrementar la productividad del colaborador?	4	4	4	
Porcentajes y avances	23. ¿Se cumple con la efectividad de gastar los recursos públicos en fin de año?	4	4	4	
	24. ¿Qué porcentaje considera usted que devuelve la municipalidad distrital de chilca al Tesoro Público por incapacidad de ejecución presupuestal?	4	4	4	

Carrión Concha, Ricardo Ignacio

DNI Nro. 46891043

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carrión Concha, Ricardo Ignacio
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (<input checked="" type="checkbox"/>) Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Administración y Gerencia Pública
Institución donde labora:	Congreso de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir los recursos humanos
Autor(a):	Edwar Franz Córdova García (2023)
Procedencia:	Chilca, Huancayo, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Chilca
Significación:	<p>Acciones orientadas al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el conocimiento de los derechos laborales - Establecer mecanismos de protección de los colaboradores en las entidades ediles - Ofrecer oportunidades de aprendizaje sobre la importancia del liderazgo y la capacitación. <p>Aspiraciones orientadas al logro académico</p> <p>Proporcionar mecanismos para fortalecer la planificación de los RR HH.</p>



	<p>Establecer métodos eficaces en optimización de medios de capacitación al personal trabajador de las municipalidades</p> <p>Fomentar la capacitación y planificación organizacional en las entidades ediles.</p> <p>Pensamientos orientados al logro académico</p> <ul style="list-style-type: none">• Lograr determinar las falencias en el gasto del tesoro público• Establecer objetivos precisos y específicos con exclusividad de enfoques al problema a solucionar• Proporcionar autoeducación sobre el gasto en las municipalidades <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar la relación de la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo,2023.</p>
--	---



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Variable X	Dimensiones	Definición
Recursos humanos	Planificación organizacional	(Armijo, 2011, pág. 15). Es la herramienta fundamental para la toma de acuerdos en las instituciones del estado que permite respaldar la toma de decisiones en las instituciones para realizar las actividades diarias que se deben tomar a largo plazo, que permitirá enfrentar los cambios que impone la globalización a través de la eficacia y calidad de bienes y servicios prestados.
	Liderazgo estratégico	(Lusthaus et al, 2022, pág.45). son las actividades fijadas por la institución que permiten cumplir su misión y que logran relacionarse con la visión de la entidad a través de ideas y acciones de los servidores ediles que reciben la facultas de realizar cambios esenciales para lograr un óptimo desempeño.
	Capacitación	(Bohrt, 2022, pág.20). Es toda acción de inversión en la entidad de forma planificada con el objetivo de motivar al colaborador a trabajar y cumplir los objetivos de mejorar el desempeño profesional a través del esfuerzo generalizado para fortalecer los conocimientos y destrezas en la institución.
	Remuneración	(Chávez, 2015, pág. 84). Es la contraprestación por las actividades que realiza el colaborador en la entidad edil a cambio de dinero, por comprometerse a realizar esfuerzo, estudio y tiempo en despachar, cumplir y hacer cumplir lo estipulado por la organización, además al pago lo divide en salario por unidad de tiempo, salario por resultados y salario por tarea.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

En el presente cuestionario se determina la medición de la ejecución presupuestal elaborado por Edwar Franz Córdova García, alumno de posgrado en el año 2023. De acuerdo con siguientes indicadores califique cada una de las preguntas según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir

Primera dimensión: **Planificación organizacional**

Objetivos de la Dimensión: Comparar el grado de relación que existe entre la planificación organizacional y el compromiso de pago en una municipalidad Distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias.	1.¿ El manual de procedimiento de gasto considera la planificación en organizar las obligaciones y derechos del colaborador?	4	4	4	
	2. ¿Considera, usted, que se cumple con especificar las fases del desarrollo de aprendizaje en los colaboradores?	4	4	4	
Identificación de objetivos.	3. ¿Ud., conoce la misión de la MDCH y considera que cumple los valores de fortalecer la identidad propia y si se identifica con la institución?	4	4	4	
	4.¿Ud., conoce la visión de la MDCH y que considera que es importante el colaborador se encuentra motivado y claro con cumplir con los objetivos?	4	4	4	
Evaluación de necesidades futuras.	5. ¿Los colaboradores asignados a realizar la planificación en la MDCH tienen conocimientos específicos en eficacia?	4	4	4	
	6.¿Usted considera que los objetivos de la capacidad de gasto debe ser monitoreado en relación con la capacidad de previsión anual?	4	4	4	

Segunda dimensión: **Liderazgo estratégico**

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre el liderazgo y la capacidad de pago en las gerencias de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reformas administrativas	7. ¿Considera usted que los colaboradores son motivados para cumplir las metas de ejecución de gasto por las gerencias y subgerencias?	4	4	4	
	8. ¿Se impulsa reformas de carácter administrativo por parte las autoridades ediles y de planta en incentivar la productividad del empleado municipal?	4	4	4	
Compromiso de la entidad	9. ¿Los gerentes y subgerentes del área de planificación y presupuesto cumplen con realizar eventos, charlas de motivación para comprometer a los colaboradores con la institución?	4	4	4	
	10. ¿Se cumplen con fortalecer las competencias, motivación y confianza del colaborador de la MDCH?	4	4	4	
Dirección del recurso humano.	11. ¿Se diagnostica la capacidad individual y se fortalece las habilidades blandas para acelerar la ejecución del presupuesto público en la municipalidad distrital de Chilca – Huancayo?	4	4	4	
	12. ¿Se cumple con formar nuevos líderes en gestión municipal que permita fortalecer la institucionalidad edil?	4	4	4	

Tercera dimensión: Capacitación

Objetivos de la Dimensión: Comparar el grado de relación que existe entre capacitación y el cumplimiento de los devengados en una Municipalidad distrital de Huanacayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	13. ¿ Se cumple con realizar seminarios capacitaciones y cursos talleres especializados en gestión pública?	4	4	4	
	14. ¿ Considera usted que se fortalece el desempeño personal a través de fortalecimiento del conocimiento de las leyes presupuestales en los 3 niveles de gobierno?	4	4	4	
Competencias	15. ¿ Considera usted que se cumple con dictar medidas preventivas contra los accidentes laborales?	4	4	4	
	16. ¿ Se cumple con capacitar a los colaboradores de como acceder al portal de transferencia del MEF?	4	4	4	
Desempeño personal	17. ¿ Se cumple con capacitar a los empleados municipales a realizar seguimiento de los proyectos de inversión que presentan?	4	4	4	
	18. ¿ Se cumple con capacitar sobre los derechos y deberes funcionales del trabajador?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Remuneración

Objetivos de la Dimensión: Comparar la relación que existe entre la remuneración y el cumplimiento de las metas por parte de los colaboradores en una municipalidad distrital de Huanacayo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Derechos laborales	19. ¿considera usted que es necesario implementar los bonos por capacidad de ejecución de gasto?	4	4	4	
	20. ¿Sí cumple con depositar el pago de AFP a los trabajadores municipales?	4	4	4	
Incentivos	21. ¿considera usted que los salarios que paga la MDCH son de acorde con la responsabilidad administrativa y penal que asumen los empleados públicos?	4	4	4	
	22. ¿Cuánto considera usted que se debe ser su remuneración para realizar un trabajo motivado, optimo y eficaz?	4	4	4	
Reconocimiento	23. ¿Dentro del presupuesto PIA se estima a los realizar incentivos a los colaboradores para mejorar su profesionalización.?	4	4	4	
	24. ¿considera usted que se debe brindar reconocimiento semestral a los colaboradores que se capaciten y en aumentar la ejecución presupuestal?	4	4	4	



Carrión Concha, Ricardo Ignacio
DNI Nro. 46891043