



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del desempeño laboral y ejecución presupuestal de una  
municipalidad distrital de Cusco, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Cahuana Vega, Joseph Daniel (orcid.org/0000-0001-8584-3864)

**ASESORES:**

Dr. Alegria Varona, Gonzalo Ricardo (orcid.org/0000-0001-5033-9086)

Dra. Graus Cortez, Lupe Esther (orcid.org/0000-0002-1511-5244)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CALLAO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi

Mamá Francisca Vega, quien guía mis pasos desde el cielo y a mi hijo José Francisco que es la fuerza que me motiva a mejorar cada día como Padre, persona y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a todos los docentes participantes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” – Sede Callao, por su tiempo, paciencia y dedicación para el desarrollo de la Maestría en Gestión Pública, y en particular a mi Madre Francisca Vega Ochoa y su amor infinito quien vela por los míos desde el cielo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALEGRIA VARONA GONZALO RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del desempeño laboral y ejecución presupuestal de una Municipalidad Distrital de Cusco, 2022

", cuyo autor es CAHUANA VEGA JOSEPH DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALEGRIA VARONA GONZALO RICARDO DNI: 06513752 ORCID: 0000-0001-5033-9086	Firmado electrónicamente por: GALEGRIAV el 25- 07-2023 19:00:42

Código documento Trilce: TRI - 0595962





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CAHUANA VEGA JOSEPH DANIEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del desempeño laboral y ejecución presupuestal de una Municipalidad Distrital de Cusco, 2022

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JOSEPH DANIEL CAHUANA VEGA DNI: 44164241 ORCID: 0000-0001-8584-3864	Firmado electrónicamente por: JCAHUANAVE el 17- 07-2023 18:31:36

Código documento Trilce: TRI - 0595964



## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación. ....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra, muestra aleatoria.....	15
3.4 Métodos y herramientas para la recopilación de datos .....	17
3.5 Procedimientos .....	19
3.6 Método analítico.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS .....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Confiabilidad del instrumento N°01</i> .....	18
<i>Tabla 2. Confiabilidad del instrumento N°02</i> .....	18
<i>Tabla 3. Prueba R para la contratación de la Hipótesis General</i> .....	20
<i>Tabla 4. Prueba R para la Hipótesis Especifica 1</i> .....	21
<i>Tabla 5. Prueba R para la Hipótesis Especifica 2</i> .....	22
<i>Tabla 6. Prueba R para la Hipótesis Especifica 3</i> .....	23
<i>Tabla 7. Escala tipo Likert</i> .....	24
<i>Tabla 8. Evidencia del desempeño en desarrollo de las tareas encomendadas</i> .....	24
<i>Tabla 9. Evidencia del cumplimiento de acuerdo a la responsabilidad encomendada</i> .....	25
<i>Tabla 10. Evidencia de la verificación del crédito presupuestal para realizar el requerimiento</i> .....	25
<i>Tabla 11. Resultado del modelo Objetivo General</i> .....	28
<i>Tabla 12. Resultado del modelo para Objetivo específico 1</i> .....	29
<i>Tabla 13. Resultado del modelo para Objetivo específico 2</i> .....	31
<i>Tabla 14. Resultado del modelo para Objetivo específico 3</i> .....	32
<i>Tabla 15. Frecuencia del análisis de datos 1</i> .....	99
<i>Tabla 16. Frecuencia del análisis de datos 2</i> .....	100
<i>Tabla 17. Frecuencia del análisis de datos 3</i> .....	101
<i>Tabla 18. Frecuencia del análisis de datos 4</i> .....	102
<i>Tabla 19. Frecuencia del análisis de datos 5</i> .....	103
<i>Tabla 20. Frecuencia del análisis de datos 6</i> .....	104
<i>Tabla 21. Frecuencia del análisis de datos 7</i> .....	105
<i>Tabla 22. Frecuencia del análisis de datos 8</i> .....	106
<i>Tabla 23. Frecuencia del análisis de datos 9</i> .....	107
<i>Tabla 24. Frecuencia del análisis de datos 10</i> .....	108
<i>Tabla 25. Frecuencia del análisis de datos 11</i> .....	109
<i>Tabla 26. Frecuencia del análisis de datos 12</i> .....	110
<i>Tabla 27. Frecuencia del análisis de datos 13</i> .....	111
<i>Tabla 28. Frecuencia del análisis de datos 14</i> .....	112
<i>Tabla 29. Frecuencia del análisis de datos 15</i> .....	113
<i>Tabla 30. Frecuencia del análisis de datos 16</i> .....	114
<i>Tabla 31. Frecuencia del análisis de datos 17</i> .....	115
<i>Tabla 32. Frecuencia del análisis de datos 18</i> .....	116
<i>Tabla 33. Frecuencia del análisis de datos 19</i> .....	117
<i>Tabla 34. Frecuencia del análisis de datos 20</i> .....	118
<i>Tabla 35. Frecuencia del análisis de datos 21</i> .....	119
<i>Tabla 36. Frecuencia del análisis de datos 22</i> .....	120
<i>Tabla 37. Frecuencia del análisis de datos 23</i> .....	121

<i>Tabla 38. Frecuencia del análisis de datos 24</i> .....	122
<i>Tabla 39. Frecuencia del análisis de datos 25</i> .....	123
<i>Tabla 40. Frecuencia del análisis de datos 26</i> .....	124
<i>Tabla 41. Frecuencia del análisis de datos 27</i> .....	125
<i>Tabla 42. Frecuencia del análisis de datos 28</i> .....	126
<i>Tabla 43. Frecuencia del análisis de datos 29</i> .....	127

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<i>Figura 1. Histograma del análisis de datos 1.....</i>	<i>99</i>
<i>Figura 2. Histograma del análisis de datos 2.....</i>	<i>100</i>
<i>Figura 3. Histograma del análisis de datos 3.....</i>	<i>101</i>
<i>Figura 4. Histograma del análisis de datos 4.....</i>	<i>102</i>
<i>Figura 5. Histograma del análisis de datos 5.....</i>	<i>103</i>
<i>Figura 6. Histograma del análisis de datos 6.....</i>	<i>104</i>
<i>Figura 7. Histograma del análisis de datos 7.....</i>	<i>105</i>
<i>Figura 8. Histograma del análisis de datos 8.....</i>	<i>106</i>
<i>Figura 9. Histograma del análisis de datos 9.....</i>	<i>107</i>
<i>Figura 10. Histograma del análisis de datos 10.....</i>	<i>108</i>
<i>Figura 11. Histograma del análisis de datos 11.....</i>	<i>109</i>
<i>Figura 12. Histograma del análisis de datos 12.....</i>	<i>110</i>
<i>Figura 13. Histograma del análisis de datos 13.....</i>	<i>111</i>
<i>Figura 14. Histograma del análisis de datos 14.....</i>	<i>112</i>
<i>Figura 15. Histograma del análisis de datos 15.....</i>	<i>113</i>
<i>Figura 16. Histograma del análisis de datos 16.....</i>	<i>114</i>
<i>Figura 17. Histograma del análisis de datos 17.....</i>	<i>115</i>
<i>Figura 18. Histograma del análisis de datos 18 .....</i>	<i>116</i>
<i>Figura 19. Histograma del análisis de datos 19.....</i>	<i>117</i>
<i>Figura 20. Histograma del análisis de datos 20.....</i>	<i>118</i>
<i>Figura 21. Histograma del análisis de datos 21.....</i>	<i>119</i>
<i>Figura 22. Histograma del análisis de datos 22.....</i>	<i>120</i>
<i>Figura 23. Histograma del análisis de datos 23.....</i>	<i>121</i>
<i>Figura 24. Histograma del análisis de datos 24.....</i>	<i>122</i>
<i>Figura 25. Histograma del análisis de datos 25.....</i>	<i>123</i>
<i>Figura 26. Histograma del análisis de datos 26.....</i>	<i>124</i>
<i>Figura 27. Histograma del análisis de datos 27.....</i>	<i>125</i>
<i>Figura 28. Histograma del análisis de datos 28.....</i>	<i>126</i>
<i>Figura 29. Histograma del análisis de datos 29.....</i>	<i>127</i>

## **RESUMEN**

El presente estudio investigación analiza la relación entre el desempeño laboral y la ejecución presupuestaria en una municipalidad distrital de Cusco 2022. Se examinan diversos factores que influyen en ambas variables, con un tipo de investigación cuantitativo de diseño no experimental y de corte correlacional en la cual se utilizó como herramienta de recolección el cuestionario a 53 trabajadores de la organización municipal, procesando los datos mediante el Software SPSS, de los cuales se obtuvieron como resultado que el ambiente de trabajo, la comunicación, el clima organizacional, la burocracia, la estructura organizacional, el control del trabajo y el cumplimiento de metas como un conjunto que se plasma en la gestión del desempeño laboral las misma que tiene un impacto directo significativo en la ejecución presupuestaria, por se resalta la importancia de priorizar el desarrollo de la fuerza laboral, promover un clima laboral adecuado, fomentar la comunicación y el trabajo en equipo, así como aumentar la participación en la planificación y compromiso con el cumplimiento de metas. Estas acciones contribuirán a mejorar tanto el desempeño laboral como la ejecución presupuestaria en la municipalidad distrital de Cusco.

Palabras Clave: Gestión del desempeño laboral, ejecución presupuestal, satisfacción laboral

## **ABSTRACT**

This research study analyzes the relationship between work performance and budget execution in a district municipality of Cusco in 2022. It examines various factors that influence both variables, with a quantitative research type of non-experimental design and correlational cut in which was used as a collection tool the questionnaire to 53 workers of the municipal organization, processing the data using SPSS software, and we got as a result several factors: the work environment, communication, organizational climate, bureaucracy, organizational structure, work control and goal achievement as a set that is embodied in the management of work performance, The results showed that all these factors has a significant direct impact on budget execution, thus highlighting the importance of prioritizing the development of the labor force, promoting an adequate work climate, fostering communication and teamwork, as well as increasing participation in planning and commitment to meeting goals. All these actions will contribute to improve both labor performance and budget execution in the district municipality of Cusco.

Keywords: Performance management, budget execution, work satisfaction

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo aún existe un ambiente de trabajo, un entorno físico, una comunicación y especialmente un clima organizacional insuficientes que refleja una inadecuada gestión del desempeño laboral (Abdul Rashid, Mas, 2015) debido a la burocracia y una estructura organizacional inadecuada que dificulta la eficacia en el desempeño de la fuerza laboral de una organización. En cierta medida, esto también está relacionado con el limitado sistema de control asociado a las actividades laborales de los trabajadores el cual tiene un impacto sobre el desempeño laboral y el cumplimiento de la programación de metas de la entidad (Ganahreh, EA, Bello, B. Abdullah, M.F. 2018). Una débil planificación, gestión financiera y regulación se encuentra directamente asociada a la limitada ejecución presupuestaria, mediante el cual se dificultara alcanzar las principales metas de desarrollo nacional, social y económico (Holynskyy, Y ., 2017). Debido a una inadecuada implementación del sistema de presupuestación por resultados, unido a un limitado logro de objetivos, debido a la fallida implementación de proyectos en un entorno de corrupción. En Latinoamérica, donde la baja motivación y un ambiente que no genera bienestar, un incentivo remunerativo puede tener influencia en el desempeño laboral (Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M., 2019). Otro aspecto a considerar es el alto costo de la formación tradicional de la fuerza laboral, el cual debería incidir en el aprendizaje colaborativo y la consecuente mejora del desempeño laboral, temas que no están incluidos en el temario de formación de los docentes (Velásquez-Durán, A., 2017). Debido a que no se han considerado aspectos en cuanto a la responsabilidad, organización grupal, el liderazgo, la comunicación y la madurez como factores a tomar en cuenta en el desarrollo de los nuevos cargos directivos que afectan el adecuado desempeño laboral (Gómez, C.E.F., 2018). Entre otras, se ha evidenciado el incremento de las debilidades en el ámbito administrativo, afectando negativamente la labor de los docentes universitarios, que se traduce en un clima organizacional inadecuado, escenario que afecta la continuidad en los objetivos propuestos y metas de la institución y de los servicios educativos (Zans Castellón, A. J, 2016).



La limitada recaudación de ingresos fiscales trae como consecuencia deficiencias en la gestión del presupuesto para la previsión financiera, ante una débil programación multianual generada por una limitada capacidad legislativa, técnica, con conocimiento y manejo de información para la evaluación del presupuesto (Ardanaz, M., Larios, J. I., & Trejo, C. A. P. 2015).

En Sudamérica, el desempeño laboral es limitado o inexistente en términos de incentivos y recompensas para los empleados, en este escenario existe poca propensión al ascenso laboral y al reconocimiento del cumplimiento de la meta (Boza Valle, J., Manjarrez Fuentes, N. N., A., & Mendoza Vargas, E. Y. 2020). Además del poco conocimiento de los factores que tienen un impacto en el desempeño laboral, las decisiones de los gerentes empresariales son esenciales para alcanzar las metas organizacionales (Riera Recalde, A. A., Vera Díaz, F. V., & Mariscal Rosado, Z. M. 2020). Las cuales están relacionadas también con una mala gestión, en cuanto a las transferencias del gobierno central, cuyo resultado son errores en la planificación y aplicación de políticas institucionales que limitan la adecuada ejecución presupuestaria (Reinoso, Y., & Pincay, D. 2020). También podemos señalar las limitaciones en cuanto a los resultados de las evaluaciones de impacto referente a la etapa de la elaboración del presupuesto, que hacen inadecuada la aplicación eficaz de las políticas públicas en beneficio de la calidad de vida de la población todo ello debido al desconocimiento de la gestión pública de los trabajadores dentro de las entidades (Huamán Ccorimanya, E. 2018). Como consecuencia a una mala gestión del recurso humano, desde la oferta de personal, contratos, capacitación, compensación y controles de cumplimiento, vinculado a un desempeño laboral deficiente (Mancilla Chamorro, C. T. & Vara Morales, K. K. 2018). Dificultades que afectan la coordinación, habilidades de negociación, información en las áreas responsables del logro de las metas, lo que resulta en una ejecución presupuestaria ineficiente mientras que los servidores públicos que carecen de habilidades de planificación, coordinación y dirección, hacen lenta la adecuada toma de decisiones para el acertado cumplimiento de metas en la ejecución del presupuesto, es así que el problema general se formuló de

la siguiente manera, ¿De qué manera la gestión del desempeño laboral influye en la ejecución presupuestal de una Municipalidad Distrital de Cusco, 2022? y como problemas específicos, ¿De qué manera el conocimiento del puesto influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022? ¿De qué manera la orientación a resultados influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022? ¿De qué manera la eficacia influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022? y se propuso como objetivo general describir la manera en que la gestión el desempeño laboral influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022, y como objetivos específicos analizar la relación entre el conocimiento del puesto y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022, analizar la relación entre la orientación a resultados y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022, analizar la relación entre la eficacia y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022. La justificación se enmarca desde una perspectiva teórica debido a que el desempeño laboral viene siendo un aspecto importante en el éxito en el cumplimiento, logro de las actividades relacionadas a las metas estratégicas de una organización como parte del objetivo laboral (Robbins, S., & Coulter, M. 2013) esto se refleja en la efectividad de las acciones administrativas encaminadas a asegurar la disponibilidad de los respectivos créditos presupuestarios y asignaciones gratuitas, de acuerdo con la planificación para cobrar los compromisos anuales de los presupuestos de las agencias autorizados para el ejercicio fiscal correspondiente. (Resolución Directoral N° 0024-2022-EF/50.01 Programación de Compromisos Anual PCA para el Año Fiscal 2023) así también se justifica desde una visión práctica, debido a la importancia de poder mostrar con los resultados, la percepción de los trabajadores de la entidad en referencia a la gestión de las capacidades humanas y la gestión del desempeño laboral como insumos importantes que tienen como la finalidad de mejorar los objetivos, así como puede proponer programas para la intervención y se pueda visualizar la mejora de la entidad (Mancilla, C. Vara, K 2018). Mediante una base de datos estandarizados en la

que se puedan identificar, la capacidad de una municipalidad para la ejecución de su programación con miras hacia una adecuada ejecución presupuestal, de esta manera se pretende mejorar las estrategias para una mejor ejecución presupuestal (Vásquez, K 2018). Así mismo, la justificación desde el punto de vista metodológico, se basa en que el instrumento para recabar información fue validado mediante juicio de expertos para su aplicación, todo ello en cuanto a las variables relacionadas al presente estudio, la cual contribuyó a la conceptualización de los mismos (Vásquez, K 2018). Es así que se planteó como hipótesis general lo siguiente: La gestión del desempeño laboral influye de manera directa en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022; y como hipótesis específicas: El conocimiento del puesto influye significativamente en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022, la orientación a resultados influye significativamente en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022, La eficacia influye significativamente en la ejecución presupuestal en una municipalidad distrital de Cusco 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes a una escala Internacional (Abdul Rashid, Mas. 2007). Tuvo por objetivo principal de su estudio examinar la repercusión del clima laboral y el desempeño laboral, donde la muestra poblacional fue de 45 encuestados de la división de administración de empresas utilizando una metodología investigación tipo exploratoria, encontrándose que la cultura organizacional tiene una mayor correlación de Pearson de 0,491, concluyendo que la cultura organizacional juega un rol importante y tiene una relación positiva con el desempeño laboral que tienen los trabajadores en una empresa para lo cual empleo la entrevista como instrumento de investigación.

Seguidamente (Pratolo, S., Sofyani, H., & Anwar, M. 2020): En el desarrollo de su estudio se hace notar el objetivo de examinar el vínculo entre competencia en la gestión administrativa, sistemas de recompensa, el compromiso organizacional y la aplicación del presupuesto basado en logros en la calidad educativa de las Instituciones de educación superior, investigación que fue de corte cuantitativo siendo la población objetivo, las Instituciones educativas del nivel superior, las cuales comprendían rectores, vicerrectores, decanos, jefes de departamento y personal financiero en un número de 153 personas la cual reafirma en su resultado la hipótesis general en la que la competencia gerencial influye positivamente en la aplicación del presupuesto basado en logros con un valor  $t =$  superior a 1,96 con un valor de  $p = 0.05$ , concluyendo que, la competencia de la gestión, los sistemas de recompensa y el compromiso organizacional tienen un efecto positivo en la ejecución del presupuestal basado en logros en las Instituciones Educativas de nivel Superior.

Para (Alipoor, h. Ahmadi, k. Pouya, s. Ahmadi, k. y Mowlaie, S. 2017). Que tuvo como objetivo determinar los desencadenantes de la estructura organizacional sobre en el desempeño laboral de un hospital, siendo esta una investigación tipo correlacional para ello consideró una población de 589 empleados de un hospital obteniendo como resultado, que la estructura organizacional tiene un efecto inverso significativo fuerte en el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de -0.43 ( $p < 0.001$ ), valores que indican un efecto negativo, el

cual se llega a la siguiente conclusión; la estructura burocrática compleja no brinda las condiciones adecuadas para el adecuado desempeño laboral de los empleados de un hospital.

(Él, L. e Ismail, K. 2023). En su investigación presento el objetivo de evaluar la relación de la capacidad del personal y la presupuestación basada en el desempeño de las universidades públicas chinas, así como su impacto en el rendimiento de las universidades, el tipo de investigación fue cuantitativo, considerando una población objetivo a los trabajadores de dichas universidades en un numero de 159 personas del área contable de los departamentos financieros y auditoria, en el análisis de las desviaciones estándar y raíz cuadrada a través del valor de Pearson expuso un resultado positivo, en la cual existe correlación entre la capacidad del personal y el presupuesto basado en el desempeño con un  $R=0.629$ ,  $p<0,001$ , concluyendo que la capacidad del personal es un factor importante a considerar en la implementación de presupuesto basado en el desempeño en las universidades chinas. Así mismo también puede tener un impacto positivo en el rendimiento de las universidades, el cual podría ser beneficiosa para la gestión universitaria, utilizándose para este estudio como método de investigación el cuestionario.

Seguidamente como antecedentes latinoamericanos y nacionales (Masaquiza, T. A., Palacios, A. M., & Moreno, K. A. 2020). Que tuvieron como objetivo en su trabajo de investigación cuantificar el nivel de gasto financiero de la coordinación zonal de educación zona 3 en Ecuador, relacionada con la gestión administrativa, mediante el cual buscan la sostenibilidad del nivel de educación en la zona 3, considerando para ello a la población de la coordinación zonal de educación que comprende tanto a la provincia de Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza, utilizando un nivel descriptivo, de manera que el resultado más importante fue: en el 2018 la coordinación zonal de educación logró el 96 % de ejecución de gasto, el cual considera como nivel de gasto optimo, es así que llegó a la conclusión de que se debe disponer de un mecanismo de seguimiento y análisis de la ejecución presupuestal que pueda

identificar los saldos para su ejecución de la misma manera se debe compartir la información presupuestal haciendo hincapié en cada fase de gasto.

(Chiang, María & San Martín, Nadia. 2015). Los cuales tuvieron como objetivo cuantificar la influencia del desempeño laboral en la satisfacción laboral de los funcionarios municipales contando con una población 256 funcionarios de la municipalidad de Talcahuano utilizando una técnica de corte descriptivo, correlacional no experimental siendo los resultados significativos positivos estadísticamente con un alfa de Cronbach de entre 0.7 y 0.9 demostrándose la consistencia y fiabilidad de las escalas para las variables; desempeño laboral y el nivel de satisfacción, conteniendo a la proactividad e innovación con un coeficiente Rho de Pearson significativa positiva de 0,416 para el género femenino y con una significación de 0,085 para el género masculino, respecto a la satisfacción referente al Jefe y con la satisfacción referente al reconocimiento, es decir a mayor a mayor productividad e innovación mejora la relación de satisfacción con los inmediatos superior así como también genera espacios de reconocimiento, así mismo concluye, que los funcionarios de la municipalidad muestran satisfacción laboral respecto a cómo se relacionan con los altos funcionarios y el reconocimiento que se les otorga por el trabajo realizado para la institución.

(Pedraza Melo, N. A. 2020). Quien en su estudio presento como propósito analizar el vínculo entre la satisfacción de los trabajadores y el compromiso con la entidad, competencia del capital humano y su impacto en el desempeño de la labor de las instituciones de educación superior de México, para el cual consideraron una población 84 directivos de las instituciones de nivel superior utilizando un método de investigación tipo explicativa con una fiabilidad de alfa Cronbach de 0.70 como resultado la gestión del capital humano y la satisfacción laboral influyen positivamente en el desempeño educativo con un valor de  $t > 1.96$  que relaciona el impacto significativo entre las dos variables es así que a una mayor gestión del capital humano mayor será la satisfacción laboral el cual contribuirá al desempeño organizacional de la instituciones educativas de nivel superior, acotando que para este estudio utilizaron como instrumento de

investigación, el instrumento metodológico (cuestionario) fue validado a través del juicio de expertos teóricos acerca del tema.

(Castro Mori, k. o., & Delgado bardales, j. m. 2020). Quien en su tesis tuvieron como objetivo determinar cómo se dan las condiciones de la gestión del talento humano con respecto al rendimiento laboral contando con una población de 70 trabajadores del proyecto especial Huallaga central y bajo mayo utilizando una metodología de investigación de corte no experimental, descriptiva obteniendo como resultado que el 54.3% toman acción y riesgo para lograr el objetivo planificado y en un 57.2% muestra aspiraciones de superación para el cumplimiento de metas para el cual muestran su motivación para mejorar el rendimiento laboral concluyendo que una idónea gestión del talento de los trabajadores mejorara el desempeño de los trabajadores para el cual utilizaron encuestas y cuestionarios como instrumentos de investigación.

Para la primera variable gestión del desempeño laboral que se entiende como aspectos personales como las aptitudes como capacidades, cualidades y habilidades que se relacionan en un ambiente laboral para el logro de resultados de una organización (Milkovich, George T; Boudreau, John W. 1994). En ese sentido también se puede señalar que es la eficacia de los trabajadores en una organización, importante para la misma dentro de un ambiente laboral satisfactorio (Chiavenato I. 2002). Como la observación de las actitudes de los empleados más importantes relacionados con el logro de metas de la institución, siendo un buen desempeño laboral un aspecto importante para una organización (Chiavenato I. 2007). Afirmando que el éxito en el cumplimiento y/o logro de las actividades relacionadas a las metas estratégicas de una organización como parte del objetivo laboral (Robbins, S., & Coulter, M. 2013), Es así que la valoración del aporte de un trabajador o de un grupo de trabajadores de parte de una organización en distintas fases del ámbito laboral en un determinado periodo de tiempo que contribuyen a la eficiencia a la organización (Cantisano, G. T., & Palací, F. J. 2004). Es así que el cumplimiento de las funciones de manera eficiente dentro de una organización se da cuando la forma en el que el trabajador pone empeño para cumplir sus funciones, con

responsabilidad y eficacia para alcanzar las metas de la organización (Bohlander. 2003). Es una forma de motivación para el trabajador la cual redirige sus esfuerzos en la dirección de conseguir metas de la empresa, siendo este un factor considerable desde la perspectiva psicológica (Robbins, S. P. 2004). Al respecto se propuso para la variable gestión del desempeño las siguientes dimensiones:

a) Conocimiento del puesto que está relacionado a adiestrar, formar e instruir a los trabajadores de la organización para elevar el nivel de conocimiento y desempeño dentro de la empresa (Chiavenato, 2009) así también la dimensión,

b) Orientación a resultados Mediante el cual se permite medir el desempeño de un individuo, en funciones a la observación de factores de productividad, compromiso y responsabilidad (La Torre, M.F. 2011) y como tercera dimensión

c) Eficacia en el desempeño laboral de un trabajador en una institución o empresa, factor importante en la misma el cual se desarrolla con una satisfacción laboral que genera una gran labor del trabajador (Chiavenato, 2000). La misma que es importante para la auto realización del trabajador que se traducirá en el desarrollo de la organización y realización y viabilidad de la sociedad (el gran Peter Drucker. 1985) en la misma línea también señala como el empleo del cumulo de conocimientos, aptitudes, habilidades, en una tarea asignada o encomendada dentro de una unidad, para la generación de ingresos, que colaboran al cumplimiento de logros y metas relacionados a los objetivos de la entidad u organización, visto de otra manera es la materialización de la capacidad de una persona de efectuar una tarea productiva en un contexto laboral utilizando para ello recursos disponibles que aseguran la calidad en el cumplimiento de metas (Zavala, A. 2018). En ese sentido se refiere también como la capacidad de cumplir con una tarea en el ámbito laboral, mediante el uso de recursos como el conocimiento, destrezas, habilidades. El desempeño laboral es la aplicación de los factores o atributos de un trabajador para resolver conjeturas o problemas que se suscitan en un ambiente laboral (Vargas, F.; Casanova, F. y Montanaro, L. 2011). Así mismo podría entenderse como la actitud, en la forma de desenvolverse y realizar



tareas de acuerdo a las funciones encomendadas a un individuo cuyo cumplimiento logran la eficiencia minimizan costos, así como los riesgos logrando generar oportunidades de crecimiento (Zans, A. 2016). Del mismo modo también podemos señalar la importancia sobre la integración de conocimientos, actitudes, dentro de un contexto específico de una especialidad y su campo de acción. Comprende la observación de la competencia como resultado de factores como la habilidad y actitudes relacionadas, en ese sentido la aplicación de dichos factores nos ayuda a comprender y evaluar el cumplimiento y desarrollo de las metas planificadas y su relación al desempeño laboral como objetivo de desarrollo profesional (Sagi-Vela Grande, Luis. 2004). Por lo tanto, se debe señalar que, en la gestión de recursos humanos, es indispensable la evaluación del desempeño, en relación a que en la actualidad las organizaciones cada vez son más eficaces, eficientes y como estrategias actualizadas en relación al campo en el que se desenvuelven, optimizando el uso de sus recursos de esta manera son más competitivos. En ese sentido la oficina de personal aun observa dificultades como, la resistencia de los trabajadores en aplicar estos nuevos enfoques, como se muestran en los procesos de evaluación así como los que aplican las evaluaciones, debido a temores de represalias en relación a la labor desempeñada, que generan tensión laboral e inestabilidad en la organización ante el cual las empresas deben optar por una visión a futuro para abordar con optimismo estas situaciones proponiendo soluciones innovadoras de evaluaciones con aportes (Sánchez, Y. 2014). Por lo tanto, es necesario que las empresas por medio del área de recursos humanos consideren la evaluación del desempeño como una parte importante de las actividades realizadas por los empleados para que se mejore el desempeño laboral, así como para organizar y crear un entorno laboral adecuado. y clima organizacional (Ayala, A. 2016). En referencia a los estímulos en relación las formas de premiar al buen desempeño laboral mediante reconocimientos, al esfuerzo de manera espontánea así como también el reconocimiento planificado como un programa de recompensas por el desempeño en cada labor así como también a las recompensas específicas

relacionadas a productividad entre otros, los cuales contribuyen a la colaboración y compromiso que tendrán efecto en mayores utilidades, debido a una mayor productividad y crecimiento de la organización u empresa (Seco, S. 2016).

Para la segunda variable ejecución presupuestal relacionada al cumplimiento de la gestión financiera y administrativa dentro del marco de la ejecución presupuestal relacionada al cumplimiento de objetivos del sector público nos lleva a comprender las etapas del presupuesto que contiene las fases de planificación de los presupuestos, creación de los presupuestos, administración de los presupuestos, comprobación de los presupuestos y cierre y liquidación de los mismos. (Gavilánez Cartagena, M. A. 2016). El presupuesto anual del sector público, que va del 1 de enero al 31 de diciembre, nos sirve como herramienta de programación económica financiera el cual es corroborado y reconocido por el congreso de la república de manera que el estado y sus entidades pueden lograr alcanzar las metas programadas en su Plan Operativo Institucional (POI), en el que se pueden analizar los ingresos para programar los gastos de cada entidad del sector público. (Art. 14° - Ley N°28112 - Ley Marco legal para la Administración del sector Financiero del Sector Público), así también señala que está en relación con las finanzas, acciones administrativas, operaciones que se desarrollan en la organización en periodos determinados con el objetivo de cumplir metas, vale decir, herramientas del sector público para efectivizar el logro de objetivos públicos, esto es, cumplir con atender las necesidades de la ciudadanía, como un rol prioritario del estado en la economía y sociedad dentro de un territorio (Ramirez, D.N. 2018). Entre otras cosas, se revisan las normas presupuestarias de acuerdo al cronograma de obligaciones a nivel institucional y programático dentro del marco legal de la Agencia Nacional de Presupuesto Público, más específicamente, en la Directiva de Ejecución Presupuestaria, en la Ley de Presupuesto del Sector Público. (Bartolo, J. 2014). El gasto público, también conocido como ejecución presupuestaria, representa así la distribución del gasto corriente, el gasto de capital y el servicio de la deuda realizado por las agencias gubernamentales

sujetas a los créditos presupuestarios aprobados bajo la ley aprobada por el presupuesto del sector público, a los servicios públicos y proporcionar medidas de órganos públicos del Estado de manera adecuada en relación con sus fines y funciones - en el marco institucional. (Chu-Lau, A. 2009). Este fenómeno, también denominado como, el proceso administrativo que relaciona la ejecución de los planes y el logro de objetivos trazados, elaborado mediante un comité de presupuesto, el cual prioriza el uso adecuado del recurso físico, financiero y humano para el cumplimiento de las metas propuestas (Directiva N° 0002-2021-EF/50.01 Directiva para la ejecución presupuestaria. 2021).

En cuanto al cumplimiento de la ejecución presupuestaria, se evalúa el avance de las entidades públicas, se hace una comparación entre el Presupuesto Institucional Abierto (PIA) o la misma comparación entre el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) y el Presupuesto Ejecutivo. (Quivera, Y. 2010) cabe aclarar que el PIA es el presupuesto inicial de una entidad del sector público aprobado por su Titular, el cual se acredita al presupuesto del ejercicio correspondiente según lo establece la Ley anual de Presupuesto del Sector Público. Considerando que, un Presupuesto PIM es un presupuesto de una entidad pública que se actualiza debido a cambios en el presupuesto, incorporadas a pedido de la propia municipalidad, ya sea por el Congreso, ya sea por el MEF, tanto en el nivel institucional y en el nivel funcional programático. Dichas modificaciones, son realizadas durante el año fiscal correspondiente, a partir del PIA. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022). Cabe señalar que las organizaciones del sector público aceptan evaluaciones presupuestarias como resultado de la gestión presupuestaria según sus propias especificaciones, con base en la medición del desempeño presupuestario de los ingresos, gastos y el cumplimiento de los objetivos presupuestarios y cambios en sus cambios previamente observados. administrar. Dicha información debe ser analizada y debe indicar los motivos, relacionados a proyectos, programas y actividades validados, en la ley presupuesto sobre los cuales se toma en cuenta: logro de objetivos presupuestarios pasados y objetivos institucionales logrados durante la ejecución del presupuesto. Siendo

el ente rector la Dirección nacional de presupuesto DNPP quien evalúa a ese nivel. (Ley N° 26703 - Ley de Gestión Presupuestaria del Estado) considerando para esta variable las dimensiones: **a) Certificación** del crédito presupuestario, forma parte de un acto administrativo que tiene por objeto asegurar la disponibilidad de créditos presupuestarios y asignaciones gratuitas, de conformidad con el Plan Anual de Compromisos de la ACP, con cargo al presupuesto del Organismo Autorizado para el ejercicio fiscal correspondiente (Directiva N° 0002-2021-EF/50.01 Directiva para la ejecución presupuestaria. 2021) **b) Compromiso** considerado como la acción por la cual se acuerda, considerando que luego de los trámites administrativos legales, realizar los gastos aprobados por los montos correspondientes con cargo los créditos presupuestarios, previamente garantizados dentro del marco de los presupuestos aprobados (Ley 24811 que refiere al Sistema administrativo de Presupuesto) **c) Devengado**, son las acciones de devengo para confirmar obligaciones de pago, producto de gastos aprobados y comprometidos, surten efecto previa verificación de los comprobantes previos al cumplimiento de los intereses o áreas competentes del derecho de los acreedores, dichas obligaciones deben afectarse luego de la determinación del presupuesto, con abono a los gastos especiales correspondientes, **d) Girado - Pagado** es el acto de reducir parcial o la totalidad del débito reconocido y se formaliza por medio de los documentos legales correspondientes en el campo respectivo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

##### 3.1.1. Tipo de investigación.

La investigación es un proceso para conseguir información trascendental que nos ayude a comprender, mejorar nuestro conocimiento, todo ello mediante el método científico (Relat, J. M., 2010) o también llamado método de investigación que es manera en que un individuo indaga sobre una materia de estudio, se ha estandarizado por muchos investigadores los tipos de investigación, se clasifican en: a) investigación básica e b) investigación aplicada; estando comprendida dentro de primer tipo, la investigación descriptiva, exploratoria, predictiva y explicativa que nos llevarán a descubrir las respuestas a grandes conjeturas del ser humano (Esteban Nieto, N., 2018), la investigación básica tiene como meta el lograr conocimiento nuevo en forma sistemática con el motivo de elevar el entendimiento de la realidad (Álvarez-Risco, A., 2020).

En ese sentido dentro de la investigación la metodología se puede diferenciar entre metodología de tipo cuantitativa - que describe como un grupo de procedimientos secuenciales, lógicos y rigurosos, mediante el levantamiento de datos de corte numérico para su estudio estadístico para evaluar comportamientos y teorías (Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M., 2010), así como procedimientos o métodos organizados cuyo objetivo es estimar y/o calcular las variables de análisis establecidas previamente en la investigación (López, N., & Sandoval, I., 2016). En ese entender esta investigación es de corte cuantitativo pues realizará un análisis estadístico de los datos numéricos recogidos mediante el instrumento de investigación cuestionario, para evaluar la relación de las variables gestión el desempeño laboral y ejecución presupuestaria.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Así mismo será de una profundidad de la investigación, o de alcance correlacional, puesto que su objetivo es analizar el nivel de correlación que se puede establecer entre las variables gestión del desempeño laboral y ejecución

presupuestaria dentro de un grupo representativo de una Municipalidad Distrital de Cusco, 2022, para el cual se usan herramientas de corte estadístico para la evaluación de hipótesis y verificar el grado de correlación (Gallardo Echenique, E. E., & Calderón Sedano, C. A., 2017). Considerando la importancia de verificar el grado de correlación para conocer la conducta de una variable ejecución presupuestal en relación a otra variable gestión del desempeño laboral, vinculada en un determinado contexto, en este caso en una Municipalidad Distrital de Cusco en el año 2022, siendo estos comportamientos positivos o mostrar valoración de la data crecientes o por el contrario valoración negativa de la data en análisis (Guillen, O., Sánchez, M., & Begazo, L., 2020).

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable N°01 Gestión del desempeño laboral

Comprende a aquellas variables que pueden tener un tratamiento por el investigador con el propósito de exponer, interpretar el propósito del estudio o investigación (Espinoza Freire, E. E., 2018), es el efecto importante entre la relación de variables, su validez goza de una relativa independencia y por el contrario de la misma pueden tener relación de dependencia con diferentes variables de una investigación (Guillen, O., Sánchez, M., & Begazo, L., 2020). Para la presente investigación el objetivo es demostrar los efectos de la variable independiente gestión del desempeño laboral sobre la variable dependiente

#### Variable N°02 Ejecución presupuestal

Se refiere a aquella variable sobre la cual se busca exponer, explicar, evidenciar los efectos de esta variable como resultado de manipular la variable independiente (Gallardo Echenique, E. E., & Calderón Sedano, C. A., 2017), su existencia o tratamiento muestra una dependencia o influencia de la variable independiente (Guillen, O., Sánchez, M., & Begazo, L., 2020). Para el presente estudio se busca explicar la causalidad de relación de la variable ejecución presupuestal ante los cambios en la variable independiente, en este caso la gestión del desempeño laboral.

### 3.3 Población, muestra, muestra aleatoria

#### Población

Definida como la agrupación en conjunto de individuos que corresponden a la población blanco que es objeto de la investigación (Otzen, T., & Manterola, C., 2017), también podemos señalar que es la agrupación de casos, los cuales comparten características similares, las cuales lo definen de esta manera ya se encuentran limitados para ser objeto de estudio (Arias, J., Villasís, M., & Novales, M., 2016) de acuerdo al presente estudio será considerara una muestra censal poblacional a los 53 trabajadores, es decir, la totalidad de los mismos.

Criterios de inclusión: en la investigación se tomó en consideración como población a los servidores públicos del municipio que estén encargados o responsables de la ejecución presupuestal como son los residentes e inspectores de proyectos, asimismo a los que laboran en el área administrativo y áreas técnicas de la municipalidad.

Criterios de exclusión: no se consideró como población de análisis a aquellos trabajadores que son encargados de realizar actividades de limpieza, personal obrero tanto de proyectos, personal obrero de mantenimientos e inspectores de tránsito y personal nombrado.

#### Muestra

Considerada como un sub grupo de sujetos, elementos que corresponden a una población, las cuales comparten características en común, la cual tiene que ser representativa para considerar la validez del objetivo de estudio (Magdalena Castro, E.M. 2019), considerando en el presente trabajo de investigación un total de 53 trabajadores de las áreas usuarias (obras y oficinas comprendidas en la fase de gasto presupuestal) de una Municipalidad Distrital de Cusco. Por ende, se ha preferido consultar la totalidad del censo, dada la cercanía y accesibilidad de los trabajadores respecto al tesista.

## Muestreo

Para la presente investigación se usó la totalidad del censo, universo muestral o Población, es decir, que considera al 100 % de los sujetos, que cumplen con las condiciones determinadas para el presente estudio.

### 3.4 Métodos y herramientas para la recopilación de datos

#### Técnicas de recolección de datos

Para medir una variable es importante la aplicación de técnicas tales como son: observación, sociometría, encuesta, entrevista entre otros, cada una de dichas técnicas posee un instrumento mediante el cual se aplica la técnica como por ejemplo una guía de entrevista, un cuestionario, test sociométrico entre otros mediante los cuales facilitan al investigador levantar datos o información que le permita acercarse a su objetivo de investigación.

#### Instrumentos de recolección de datos

Para coleccionar y levantar la información o datos se utilizó el cuestionario el cual se entiende como un total de preguntas en relación a una motivación o tema en específico sobre el cual se desea investigar (Artigas, W., Perozo, E., Queipo, B., & Useche, M., 2020), dicho cuestionario se compuso de preguntas para ser respondidas dentro de la escala de Likert como una escala que dentro del proceso para la medición de la investigación cuantitativa de un rango de medición del tipo ordinal, compuesto de ítems en su forma afirmativa que conlleva a usar el juicio o razonamiento del sujeto sobre el que se aplica dicho instrumento de investigación (Laguna, B., & Alberto, C.2017).

#### Validez del instrumento

Al culminar la elaboración de los instrumentos de recojo o del cuestionario para el levantamiento de información, la misma que será sometida a juicio profesionales expertos en investigación, así como en temas relacionados que se aborda en la investigación, los cuales evaluarán el contenido de cada uno de los ítems de la herramienta de investigación, así como pertinencia con la teórica y la exigencia del mismo (Soriano Rodríguez, A. M. 2015)



Fiabilidad o certeza de los instrumentos para la recolección de datos

En este apartado se desarrolla la evaluación de confiabilidad del estudio para el cual se aplicó como herramienta para alcanzar la fiabilidad del instrumento, la prueba de Alfa Cronbach que nos permite verificar y evaluar la consistencia interior que comprende los ítems dentro de nuestro cuestionario, haciendo un análisis de correlación de todos los ítems, considerando una prueba aceptable los intervalos comprendidos entre 0.70 y 0.90, las cuales se elaboraron tomando como referencia a la escala de Likert. Para la investigación se tiene una Alfa de Cronbach de 0.713 relacionado al cuestionario de la primera variable estando dentro de los valores del intervalo concluyendo que el instrumento o cuestionario es confiable, así mismo para la segunda variable el mencionado coeficiente fue 0.708 el cual está dentro del intervalo para determinar que el instrumento es confiable como se muestra:

*Tabla 1. Confiabilidad del instrumento N°01*

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N° de elementos</u>
,713	53

En relación al resultado, el alfa de Cronbach = 0.713 indica que el instrumento para la variable 1 es confiable.

*Tabla 2. Confiabilidad del instrumento N°02*

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N° de elementos</u>
,708	53

Con el resultado del valor de alfa de Cronbach = 0.708 muestra que la herramienta para analizar la variable 2 es fiable.

### 3.5 Procedimientos

Para la elaboración de la investigación; primero, se llevó a cabo el levantamiento de información utilizando el cuestionario previamente analizado y con visto bueno referente al juicio de expertos con conocimiento del tema de investigación, tomando en cuenta la confiabilidad del mismo, aplicando el cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cusco, de los diferentes proyectos en ejecución, residentes, asistentes administrativos que son los que directamente ejecutan presupuesto, para ello se solicitó autorización mediante carta a la misma entidad, siendo coordinado esta actividad con el área de gestión de personal para distribuir el link de cuestionario virtual mediante Google forms, en el grupo de chats y correo electrónico. Segundo, ordenar la base de datos y proceder a llenar en una base estructurada en el paquete estadístico SPSS 28 para el tratamiento de los datos obtenidos y su correspondiente análisis de los resultados.

### 3.6 Método analítico análisis de datos

Se realizó y sistematizó los datos recopilados mediante el cuestionario, y se analizó utilizando la estadística el programa estadístico SPSS, considerando para ello cada variable de estudio, así como sus respectivas dimensiones incluidas en el cuestionario validado, para luego analizar y explicar los gráficos, así como tablas resultado del análisis realizado.

### 3.7 Aspectos éticos

La investigación guarda estricta correspondencia con los aspectos de moralidad, ética, que concierne a toda actividad relacionada con la investigación debido al rigor científico que considera la misma elaboración, en ese sentido la población a la cual se aplicó el cuestionario, se respetó el término de confidencialidad, así como el libre razonamiento y juicio propio para responder las preguntas que vio por conveniente en ese sentido se guardó rigor y respeto con la población de estudio.

IV. RESULTADOS  
Hipótesis General

La gestión del desempeño laboral influye de manera directa en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco, 2022.

*Tabla 3. Prueba R para la contratación de la Hipótesis General*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,862	,743	,741	10,0027

a. Predictores: (Constante), VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño Laboral

**INTERPERTACIÓN:**

El R calculado con valor positivo nos muestra la evidencia de una relación positiva significativa de las variables en estudio, quiere decir que su relación es directamente proporcional, ante mejor gestión del desempeño laboral, mejora la ejecución presupuestal, el cual se explica mediante un valor de R calculado es  $R=0.862$ , el cual se acerca al valor 1, nos explica que la variable gestión de desempeño laboral tiene una relación fuerte positiva con la variable ejecución presupuestal.

### Hipótesis Especifica 1

El conocimiento del puesto influye significativamente en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco, 2022.

*Tabla 4. Prueba R para la Hipótesis Especifica 1*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,716 <sup>a</sup>	,512	,502	9,1157

a. Predictores: (Constante), conocimiento del puesto

### INTERPERTACIÓN:

EL R calculado positivo ya nos muestra que el conocimiento del puesto tiene una relación directa y proporcional con la ejecución presupuestal, de manera que ante un alto nivel de conocimiento del puesto será alto el nivel de ejecución presupuestal, Así también como el R calculado es  $R = 0.716$  cerca de 1, explica que el conocimiento del puesto y la ejecución presupuestal tiene una relación significativa fuerte.

## Hipótesis Especifica 2

La orientación a resultados influye significativamente en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco, 2022.

*Tabla 5. Prueba R para la Hipótesis Especifica 2*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,722 <sup>a</sup>	,521	,501	8,84722

a. Predictores: (Constante), orientación a resultados

### INTERPERTACIÓN:

El resultado de R positivo explica que entre la orientación a resultados existe y la ejecución presupuestal existe una relación positiva, vale decir que una mejora en orientación a resultados puede tener desencadenantes y/o efector positivos para con avance considerable en la ejecución presupuestal, de acuerdo a R calculado  $R = 0.722$  el cual es cercano a 1 dicho en otras palabras que en un 72.2% de la ejecución presupuestal tiene un vínculo de dependencia con la orientación a resultados.

### Hipótesis Especifica 3

La eficiencia influye significativamente en la ejecución presupuestal en una municipalidad distrital de Cusco, 2022.

Tabla 6. Prueba R para la Hipótesis Especifica 3

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,489	8,11247

a. Predictores: (Constante), eficacia

### INTERPERTACIÓN:

Los resultados para un R positivo en este caso nos explican la relación directa en la variable ejecución presupuestal y la eficacia, siendo la ejecución presupuestal explicada por los cambios en la eficacia, siendo su relación directamente proporcional y positiva, sustentándose en el R calculado  $R = 0.708$ , cuyo valor es cercano a 1 afirmando contundentemente que la variable ejecución presupuestal viene siendo explicada en un 70.8% por la eficacia.

## RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Producto del análisis de la información recolectada mediante el cuestionario validado mediante el alfa de Cronbach aceptable para las variables gestión del desempeño laboral y ejecución presupuestal como se detalla a continuación:

*Tabla 7. Escala tipo Likert*

Escala de valoración del cuestionario	
ESCALA	VALOR
NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

Fuente: Escala tipo Likert (2007)

### Item1

*Tabla 8. Evidencia del desempeño en desarrollo de las tareas encomendadas*

**¿Cumple con un buen desempeño el desarrollo de las tareas encomendadas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	1,9	1,9	1,9
	A veces	6	11,3	11,3	13,2
	Casi nunca	21	39,6	39,6	52,8
	Nunca	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Interpretación:** De los 53 trabajadores, un 47.2% Nunca cumple con un buen desempeño en el desarrollo de las tareas asignadas, seguido de un 39.6% que indica que casi nunca cumple, 11.3% A veces y 1.9% casi siempre, esto nos muestra que en dicha entidad, los trabajadores no están comprometidos con la orientación a resultados, que les permita alcanzar los objetivos trazados por la entidad, siendo la frecuencia 1 que considera que cumple con un buen desempeño siendo la frecuencia casi nunca 21 y nunca 25 de la muestra censal que consideran que no cumplen con un buen desempeño en el desarrollo de las tareas asignadas.

## Item 2

Tabla 9. Evidencia del cumplimiento de acuerdo a la responsabilidad encomendada

### ¿Cumple usted su trabajo de acuerdo a la responsabilidad encomendada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	15	28,3	28,3	32,1
	Nunca	36	67,9	67,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Interpretación:** De los 53 trabajadores encuestados se muestra que un 67.9% Nunca cumple con su trabajo de acuerdo a la responsabilidad encomendada seguido de 28.3% que indica que casi nunca cumple y solo un 3.8% a veces cumple, evidenciándose que los trabajadores nunca y casi nunca cumplen con realizar su trabajo de acuerdo a la responsabilidad encomendada y solo con una frecuencia de 2 cumple a veces con dicha responsabilidad en una Municipalidad Distrital de Cusco.

## Item 3

Tabla 10. Evidencia de la verificación del crédito presupuestal para realizar el requerimiento

### ¿Verifican el crédito presupuestal antes de realizar el requerimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	1,9	1,9	1,9
	Casi siempre	5	9,4	9,4	11,3
	A veces	17	32,1	32,1	43,4
	Casi nunca	13	24,5	24,5	67,9
	Nunca	17	32,1	32,1	100,0
	Total		53	100,0	100,0

**Interpretación:** con relación a la verificación del crédito presupuestal antes de realizar el requerimiento de los 53 trabajadores solo el 32.1% revisa el crédito presupuestario de su oficina, área u obra seguido de un 32.1% que nunca revisa



el crédito presupuestario antes de realizar el requerimiento, y un 24.5% que casi nunca revisa esta información , más que solo un 9.4% casi siempre revisa el crédito presupuestario mientras que solo un 1.9% si revisa el crédito presupuestal antes de realizar el requerimiento con dichos resultados se evidencia también la poca eficacia en la ejecución presupuestal en una Municipalidad Distrital del Cusco.

## V. DISCUSIÓN

### **Describir la manera en que la gestión del desempeño laboral influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco, 2022**

Como nos menciona (Abdul Rashid, Mas. 2007). El cual pudo encontrar que relacionando la cultura organizacional por una lado y el desempeño laboral por el otro, nos refiere que estos guardan un alto grado de correspondencia en donde considera que la variable denominada clima organizacional, juega o desempeña un rol importante, en referencia al desempeño laboral, de la misma considera que esta variable posee facultades muy primordiales, mediante el cual se puede explicar la manera en que se desenvuelven trabajadores de las áreas administrativas, dentro de una unidad organizacional del sector industrial de la rama manufacturera, vale decir que, si los trabajadores poseen un mejor nivel de conocimiento o difusión de una adecuada cultura o clima organizacional pues mejor será el desenvolvimiento o desarrollo del desempeño laboral. Así también (Pratolo, S., Sofyani, H., & Anwar, M. 2020). Resultado del análisis de su investigación, en donde señala que la gestión de las cualidades como competencia de un trabajador así como la idoneidad en el perfil de un trabajador, todo ello sumado a un adecuado y expectante, contexto relacionado a conjunto de incentivos y recompensas, implementado con el objetivo de dar realce y valor al cumplimiento y logro de metas en las Instituciones Educativas de nivel técnico superior en Indonesia, seguido al anterior producto de este análisis, concluye que, en la relación antes expuesta, existe un efecto o relación de causalidad directamente proporcional, dicho de otra manera, de evidencia un alto efecto positivo en el proceso de los aspectos antes señalados en la aplicación del presupuesto basado en logros. Los mismos que guardan concordancia y coherencia con los resultados de nuestra investigación en donde señalamos que la gestión del desempeño laboral influye de manera directa en la ejecución presupuestaria de una Municipalidad distrital de Cusco 2022, los resultados de acuerdo al modelo, nos indican que la cultura organizacional, gestión por competencia, así como un sistema atractivo y adecuado de recompensas tiene relación de causalidad en la gestión del desempeño laboral

siendo este último desencadenante importante, el cual tiene una relación proporcionalmente positiva en la aplicación del presupuesto basado en logros, el cual se traduce y plasma en la efectividad del gasto financiero o ejecución presupuestaria, como se demuestra en el siguiente modelo con un R calculado cercano a 1, que nos refiere una relación estrecha positiva o una fuerte relación explicando el desempeño laboral a la ejecución presupuestal en un 86.2%, como se muestra a continuación:

*Tabla 11. Resultado del modelo Objetivo General*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,862	,743	,741	10,0027

a. Predictores: (Constante), VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño Laboral

### **Analizar la relación entre el conocimiento del puesto y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco, 2022**

Sobre el cual (Chiang, María, & San Martín, Nadia. 2015) explica que en situaciones o casos de una mayor productividad e innovación tendrá favorables efectos en la satisfacción laboral dentro de la estructura organizativa en este caso, ante una mejora de la relación en el ambiente laboral del trabajador con el jefe o inmediato superior, se contextualizara en escenarios o espacios de reconocimiento e incentivos, debido al cumplimiento por la labor o trabajo realizado para la institución, así también (Alipoor, h. Ahmadi, k., Pouya, s, & Mowlaie, s. 2017). Nos indica en sus resultados que la estructura organizacional compleja, tiene efectos o explica una relación contradictoria u opuesta en cuanto al desempeño laboral en un hospital, por cuanto un sistema organizacional complejo y muy burocrático tendrá un efecto negativo en el desempeño laboral, el cual se manifestará en un cumulo dificultoso de procesos largos y complicados dentro de la estructura organizacional, de esta manera no se generará espacios en donde se desarrollen condiciones mínimas para un adecuado y eficaz desempeño laboral de los trabajadores de un hospital.

(Chaquilla Oblitas, M. E. 2016). Nos muestra que la gestión administrativa guarda correspondencia significativa con la capacidad en el gasto presupuestal o ejecución presupuestaria con una correlación positiva de 0.9 cercano a 1 valor que explica dicha relación significativa positiva en la unidad ejecutora del Ministerio público de San Martín. (Navarro Torres, K. L., & Delgado Bardales, J. M. 2020) nos muestran el valor del rol de la gestión organizacional para un nivel óptimo del uso de los recursos o, dicho de otra manera, explica la importancia de la cultura organizacional puntual y bien definida con perfiles de trabajos adecuados para ejercer los cargos y sus efectos en la ejecución presupuestaria en las organizaciones estatales. Es así que en referencia a los resultados de la presente investigación en donde hay similitud en cuanto a que la ejecución presupuestal se ve influenciada o explicada de manera positiva o significativa por el conocimiento del puesto relacionado a la productividad e innovación dentro de la organización más por el contrario cuando el sistema organizacional es complicado o complejo que no lleva a un pleno conocimiento del puesto se traducirá en una ejecución presupuestal con limitaciones o inadecuada siendo la relación inversamente proporcional, es así que para una mejor explicación mostramos los resultados en la siguiente tabla en donde el R calculado es  $R=0.716$ , del cual se puede observar que, por ser un valor positivo nos indica entre el conocimiento y ejecución presupuestal existe una relación fuerte, este el valor nos explica que la variable ejecución presupuestal es explicada por el conocimiento del puesto en un 71.6% como se muestra en la tabla a continuación.

*Tabla 12. Resultado del modelo para Objetivo específico 1*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,716 <sup>a</sup>	,512	,502	9,1157

a. Predictores: (Constante), conocimiento del puesto

## **Analizar la relación entre la orientación a resultados y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco, 2022**

De acuerdo a los resultados (Masaquiza Jerez, T. A., Palacios Ocaña, A. M., & Moreno Gavilanes, K. A. 2020). En la cual nos refiere que en la coordinación zonal de educación obtuviera una ejecución de gasto calificado como optimo esta se debe al seguimiento en el cumplimiento visto desde una percepción de la gestión administrativa, considera para ello la importancia de implementar un sistema de seguimiento y monitoreo de los avances de la ejecución presupuestal para hacer sostenible un avance de ejecución presupuestaria con un nivel óptimo, considerando que se da una relación de causalidad entre la gestión administrativa y la ejecución presupuestal, en correspondencia al mismo nos refiere (Castro mori, k. o., & delgado bardales, j. m. 2020). El cual nos muestra en su investigación los siguientes hallazgos, en cuanto a la toma de acción y riesgo de los colaboradores del proyecto especial Huallaga, cuya orientación conlleva al logro y consolidación de las metas planteadas en dicho proyecto, así mismo también refiere que las aspiraciones personales de superación de los colaboradores, con el mismo fin de logro de objetivos se traducen en escenarios de motivación que permiten mejorar el desempeño laboral a través de la continua mejora que facilitará el desarrollo de adecuada gestión de recursos tanto financieros y no financieros, (Mamani Melo, S. 2018) Que revela en su investigación una relación de causalidad positiva entre el trabajo en equipo y ejecución presupuestal con un  $p = 0.002$  valor menor a 0.05 valores que nos indican una relación de correspondencia, así mismo infiere más específicamente lo relacionado al trabajo en equipo, encontrando también que la comunicación, la negociación y la colaboración son características del trabajo en equipo que se relacionan e infieren en la ejecución presupuestal, así como en la gestión educativa local de Carabaya, de esta manera se explica con los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación la relación positiva entre la orientación a resultados y la ejecución presupuestal es decir a mayor orientación a resultados tendrá efectos directamente proporcional de mayor ejecución presupuestal debido a que el modelo resultante  $R = 0.722$  calculado

es cercano a 1, explicando a la ejecución presupuestal en un 72.2%, como se muestra a continuación:

*Tabla 13. Resultado del modelo para Objetivo específico 2*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,722 <sup>a</sup>	,521	,501	8,84722

a. Predictores: (Constante), orientación a resultados

### **Analizar la relación entre la eficacia y la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Cusco, 2022**

Como muestra (Él, L. e Ismail, K. 2023) desde el punto de vista de la capacidad del personal puede tener un impacto significativo en la implementación del presupuesto basado en el desempeño en las universidades chinas, considerando a la capacidad del personal como un factor decisivo para el beneficio para la mejora de la educación universitaria, explicándose de esta manera que la capacidad del personal explica de manera óptima y en la misma dirección a la implementación y ejecución del presupuesto basado en el desempeño en las universidades chinas, en similar concordancia (Pedraza Melo, N. A. 2020) revela que la gestión del talento humano así como la satisfacción laboral guardan correspondencia positiva con el desempeño educativo explicando la relación de la siguiente manera que ante una mayor gestión del capital humano esta tendrá efectos directos y de manera positiva en la satisfacción laboral, es así que dada la situación del aumento en el grado de cada variable, serán los que tengan efectos o contribuirán al desempeño organizacional de las instituciones del sector educativo superior de México, (Panduro, M. S. R., Alvarado, G. D. P. P., & Saldaña, C. M. A. 2020) como resultado de su investigación nos explica que en relación a los perfiles de puestos y cargos, cuando no son los adecuados repercuten en un inadecuado cumplimiento de los logros de la entidad, siendo limitado el sentido de la planificación situación adversa que será una desencadenante en el inadecuado

gasto y uso de los recursos dicho de otra manera repercute de manera directa en la ejecución presupuestal de la entidad, todos estos aspectos llevan similitud en correspondencia a los resultados alcanzados, en la cual se describe la conexión significativa entre la eficacia y la ejecución presupuestal considerando para ello el valor de  $R = 0.708$  resultado que nos ayuda comprender el nivel de relación entre los mismos, exponiendo que la variable presupuestal tendrá una relación significativa con la eficacia en un 70.8% vale decir que ante un aumento en la eficacia tendrá efectos positivos así como efectos de mejor avance en la ejecución presupuestal, repasando para ellos que dentro de eficacia también consideramos a la capacidad del personal, gestión del talento humano, como partes integrantes dentro de un mismo concepto como es la Eficacia efecto positivo que guardan para la ejecución presupuestal, como se muestra a continuación:

*Tabla 14. Resultado del modelo para Objetivo específico 3*

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,489	8,11247

a. Predictores: (Constante), eficacia

## VI. CONCLUSIONES

Conforme a los resultados alcanzados concluimos:

Primero: se describe la forma en que la gestión del desempeño laboral influye de manera positiva en la ejecución presupuestal, es así que podemos afirmar que, un mejor desempeño de los trabajadores relacionado a una buena planificación de metas, compromiso y responsabilidad para lograr alcanzar las metas propuestas tendrá influencia directa sobre la ejecución presupuestal acorde a los objetivos trazados por la organización.

Segundo: que el conocimiento del puesto como primera dimensión de la variable gestión del desempeño laboral, tiene relación directamente proporcional positiva de manera que un adecuado clima organizacional, un alto nivel el compromiso con el cumplimiento del deber en la entidad tendrá un fuerte efecto positivo con la ejecución presupuestal dentro de la organización

Tercero: visto la orientación a resultados desde una perspectiva relacional de factores como la capacidad, comunicación, trabajo en equipo por parte de los trabajadores de una organización, que recaen y al mismo tiempo se vincula positivamente con la variable ejecución presupuestal debido a que la interacción de estos factores tiene efectos en el uso y gestión apropiado de los medios financieros concorde a los objetivos de la organización.

Cuarto: concluimos que la eficacia como el cumplimiento de metas el cual es precedente de una buena planificación y la adecuada gestión de los recursos de una organización tiene relación de significación proporcionalmente positiva con el uso adecuado y eficaz, eficiente del recurso este caso financiero dicho en otras palabras ejecución presupuestaria adecuada de acuerdo a criterios de planificación con logro a resultados.



## VII. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones y resultados de la presente investigación podemos considerar las siguientes recomendaciones a una Municipalidad Distrital de Cusco, que ponga más énfasis en lo concerniente a la fuerza laboral y el potencial que ella pueda desarrollar a través del diseño e implementación de un clima laboral adecuado con incentivos y sobre todo generando y compartiendo conocimiento priorizando la comunicación a todo nivel con el fin de lograr consolidar las metas u objetivos propuestos en la misma a través de una gestión adecuada con el capital humano.

Se consolide y se defina aspectos importantes, como la correspondencia en cuanto a las funciones y su relación con los cargos en la entidad, así como el hecho de cumplir en forma práctica estas relaciones en un contexto de planificación para el cumplimiento de objetivos, dicho de otra manera con la aplicación de este criterio podrá demostrarse, que los perfiles de los trabajadores adecuados y cuando los mismos denotan compromiso con su deber y responsabilidad en desarrollo y cumplimiento de sus labores, así como innovación en la forma en que desarrolla sus labores, llevara a la entidad u organización a un mejor clima y cultura organizacional haciendo sostenible y alcanzable el cumplimiento de los objetivos planificados.

Incentive la comunicación a todo nivel, priorizando la relación del personal como parte importante de un todo, concientizando que el aporte de cada uno de los trabajadores es importante y su cumplimiento en conjunto como un trabajo en equipo aportará en el mejoramiento respecto a la calidad del servicio ofrecido por la entidad Municipal al beneficio de la población en general del distrito.

Aumente el grado de participación en la planificación de las acciones y metas a cumplir, asumir el compromiso para el cumplimiento y logro de objetivos, como un todo, dentro del nivel orgánico en la entidad, respetando el aspecto individual de cada uno, para generar un clima de compromiso para una adecuada gestión de los recursos, para la prestación sostenible de los servicios ofrecidos en la entidad.

Ya lo decía el sabio británico Jeremy Bentham: “Knowledge is power” (“Saber es poder”). Queda claro por los resultados de este estudio, que la mejora de las habilidades del capital humano, es el común denominador de la optimización futura de la gestión municipal en los distritos y centros poblados apartados del Perú.

**“Allin kausayta munaspa, ama sayaychu qhawaspa, ruay”**

**“Si tú quieres triunfar no te quedes mirando y toma acción”**

## REFERENCIAS

- Abdul Rashid, Mas. (2015). The influence of work environment on employees job performance: a case study of administrative staff in a manufacturing industry m. [https://www.researchgate.net/publication/291831102\\_THE\\_INFLUENCE\\_OF\\_WORK\\_ENVIRONMENT\\_ON\\_EMPLOYEES\\_JOB\\_PERFORMANCE\\_A\\_CASE\\_STUDY\\_OF\\_ADMINISTRATIVE\\_STAFF\\_IN\\_A\\_MANUFACTURING\\_INDUSTRY\\_M](https://www.researchgate.net/publication/291831102_THE_INFLUENCE_OF_WORK_ENVIRONMENT_ON_EMPLOYEES_JOB_PERFORMANCE_A_CASE_STUDY_OF_ADMINISTRATIVE_STAFF_IN_A_MANUFACTURING_INDUSTRY_M)
- Alipoor, H., Ahmadi, K., Pouya, S., Ahmadi, K., & Mowlaie, S. (2017). The Effect of Organizational Structure on Employees' Job Performance in Private Hospitals of Ahvaz. *Journal of Ecophysiology and Occupational Health*, 17(3-4), 119–123. <https://doi.org/10.18311/jeoh/2017/19831>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Ardanaz, M., Larios, J., & Trejo, C. A. P. (2015). El proceso presupuestario y el gasto público en Guatemala (2000-2012). <https://publications.iadb.org/es/el-proceso-presupuestario-y-el-gasto-publico-en-guatemala-2000-2012>
- Arevalo Carrera, A. J. (2021). Síndrome de Burnout y la gestión del desempeño laboral del personal administrativo de la dirección ejecutiva de salud ambiental de Ucayali, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62085>
- Arias Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bartolo Valencia, J. L. (2014). El control interno de los recursos financieros y su incidencia en la ejecución de obras públicas en la Municipalidad Distrital de San Miguel año 2012. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/619>

- Cantisano, G. T., & Palací, F. J. (2004). ¿Ruptura o cumplimiento del contrato psicológico?: una revisión meta-analítica de la investigación empírica. *Acción psicológica*, 3(3), 155-177. <https://doi.org/10.5944/ap.3.3.510>
- Capillo Chávez, C. H. (2019). Factores que inciden a la ejecución presupuestal a nivel de la unidad de gestión educativa local n° 05, San Juan de Lurigancho, lima 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30945>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4 (2), 684, 703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Chaquila Oblitas, M. E. (2016). Gestión Administrativa y el grado de eficiencia de la ejecución presupuestal en el área de recursos humanos de la unidad ejecutora 008 del Ministerio Público de San Martín–Moyobamba 2015-2016. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30505>
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143>
- Chiavenato, I. (2007). *Las personas. administración de recursos humanos. El capital humano de la organización*, 43-71. [https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/28710/caua201\\_s1\\_personas\\_vOCvsCd.pdf?sequence=1](https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/28710/caua201_s1_personas_vOCvsCd.pdf?sequence=1)
- Coompanthu, S. (2007). *THE ANALYSIS OF BUDGETING SYSTEM REFORM IN THAILAND* (Doctoral dissertation, KDI School of Public Policy and Management). <https://core.ac.uk/download/pdf/213852877.pdf>

- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. [https://elcriterio.com/revista/contenidos\\_22\\_1/Vol22\\_num1\\_3.pdf](https://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf)
- Directiva de programación multianual presupuestaria y formulación presupuestaria resolución directoral n° 0005-2023-ef/50.01 <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-directiva-no-0002-2023-ef5001-directiva-de-pr-resolucion-directoral-no-0005-2023-ef5001-2160756-1>
- Domínguez Alemán, L. K. (2022). Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63564>
- Él, L., & Ismail, K. (2023). Do staff capacity and performance-based budgeting improve organisational performance? Empirical evidence from Chinese public universities. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-16. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01523-2>
- Espinoza Freire, E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Conrado*, 14, 39-49. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442018000500039&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442018000500039&script=sci_arttext&tlng=en)
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Gallardo Echenique, E. E., & Calderon Sedano, C. A. (2017). Metodología de Investigación: manuales auto formativos interactivo. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- Ganahreh, E. A., Bello, B., & Abdullah, F. (2018). The impact of administrative control on employees performance: evidence from industrial companies in Jordan. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 3(10), 52-66. <https://www.researchgate.net/publication/338421436> THE IMPACT OF ADMINI

STRATIVE CONTROL ON EMPLOYEES' PERFORMANCE EVIDENCE FROM INDUSTRIAL COMPANIES IN JORDAN

- Gavilánez Cartagena, M. A. (2016). La gestión administrativa y su impacto en el cumplimiento de la ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación Zona 3 (Bachelor's thesis). <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22691>
- Guillen Valle, O. R., Sánchez Camargo, M. R., & Begazo De Bedoya, L. H. (2020). Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional. [http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19\\_c.pdf](http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf)
- Gutiérrez, E. M. R., & Villafuerte, J. I. U. (2019). Aproximación teórica a la resiliencia en las organizaciones financieras. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 25(2), 112-119. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059953009>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. P. (2010). Metodología de la investigación. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2707>
- Jiménez, A. R., & Jacinto, A. O. P. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de negocios*, (82), 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Laguna, B., & Alberto, C. (2017). Diseño de un Instrumento Tipo Escala Likert para la Descripción de las Actitudes hacia la Tecnología por parte de los Profesores de un Colegio Público de Bogotá. <http://hdl.handle.net/11349/6881>
- Latorre Navarro, M. F. (2011). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. [MasterThesis, Universitat de València]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/81889#page=1>

- Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público ley N° 28112.  
<https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-tema/normativa-basica-presupuestaria/7343-ley-n-28112-3/file>
- Ley N° 26703 - Ley de Gestión Presupuestaria del Estado.  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publico/sectr\\_publico/presu\\_2000/lqpto99.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/sectr_publico/presu_2000/lqpto99.pdf)
- Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.  
<https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-tema/normativa-basica-presupuestaria/7149-ley-n-28411-3/file>
- Magdalena Castro, E.M. (2019). Revista Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.12.002>
- Mamani Melo, S. (2018). Trabajo en equipo en la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya–Macusani 2017.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/32868>
- Masaquiza Jerez, T. A., Palacios Ocaña, A. M., & Moreno Gavilanes, K. A. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación- Zona 3. Revista Científica UISRAEL, 7(3), 51-65.  
<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.305>
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia. In Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia (pp. 722-722).  
[https://www.researchgate.net/publication/37149472\\_Human\\_Resources\\_and\\_Organization\\_Success/link/02e7e52b0c4a6ef4f6000000/download](https://www.researchgate.net/publication/37149472_Human_Resources_and_Organization_Success/link/02e7e52b0c4a6ef4f6000000/download)
- Morales, L. O. S., Cum, R. L. O., & Peña, J. N. H. (2020). Gestión presupuestaria y planificación empresarial: algunas reflexiones. Revista Venezolana de Gerencia, 25(92), 1704-1715.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29065286026/29065286026.pdf>

- Morán, J. J. L., Peredo, G. G. C., & Guerrero, S. S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico-Tecnológicas*, 2(1), 56-63. <https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/215/279>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Panduro, M. S. R., Alvarado, G. D. P. P., & Saldaña, C. M. A. (2020). Eficiencia, eficacia y transparencia del gasto público municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 704-719. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.108](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.108)
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pratolo, S., Sofyani, H., & Anwar, M. (2020). Performance-based budgeting implementation in higher education institutions: Determinants and impact on quality. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1786315. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1786315>
- Quivera, Y. (2010). El Presupuesto Público. <https://www.geocities.ws/yamelisquivera/hwct/t3.html>
- RAE. 2023. Acción y efecto de cumplir o cumplirse. <https://dle.rae.es/cumplimiento>
- Ramirez, D.N. (2018). *Contabilidad Administrativa* (Octava Edición). <https://contabilidadparatodos.com/libro-contabilidad-administrativa-ramirez/>
- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>



- Relat, J. M. (2010). Introducción a la investigación básica. Centro de investigación biométrica, 221, 227. [https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf)
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Comportamiento+Organizacional&ots=YLc5cnqd35&sig=4wnDysQVJZ6GEICRj9wmAjjVj60#v=onepage&q=Comportamiento%20Organizacional&f=false>
- Rodríguez, M. R. Q., Palacios, M. M. T., & Barros, M. R. Q. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(3), 748-778. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/7608887>
- Sagi, Vela, G (2004). Gestión por competencias. Esic Editorial. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=H4eZvRMWVcUC&oi=fnd&pg=PA107&dq=Gesti%C3%B3n+por+competencias:+el+reto+compartido+del+crecimiento+personal+y+de+la+organizaci%C3%B3n&ots=obLrXZT72s&sig=Z1EWugnqVbehsPAae1G-0NDWbZE#v=onepage&q=Gesti%C3%B3n%20por%20competencias%3A%20el%20reto%20compartido%20del%20crecimiento%20personal%20y%20de%20la%20organizaci%C3%B3n&f=false>
- Sánchez, Y. (2014). La evaluación del desempeño y la importancia en las organizaciones. (Homepage). Recuperado de: <https://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempenolaboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>
- Seco, S. (2016). Importancia legal y laboral de contar con legajos completos y actualizados. Recuperado de: <https://www.avconsultorespymes.com/articulos/64-Cual-es-la-importancia-legal-y-laboral-de-contar-con-legajos-completos-y-actualiza-dos>

- Soriano Rodríguez, A. M. (2015). Diseño y validación de instrumentos de medición. [http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion\\_dialogos14.pdf](http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion_dialogos14.pdf)
- Torres, K. L. N., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión organizacional en la ejecución presupuestal Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1053-1071. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.138](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.138)
- Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., & Mena Reinoso, A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/9807>
- Ulloa, W. L. O., Mazacon, N. H., & Rodríguez, A. F. C. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(4), 114-137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402133>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, E. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. <https://repositoryinst.uniquajira.edu.co/handle/uniquajira/467>
- Vargas, F., Casanova, F., & Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral: manual de formación. CINTERFOR/OIT. <https://fundacion.uocra.org/wp-content/uploads/2021/09/casartelli-lopez-las-competencias-y-su-relacion-con-la-educacion-aya-5-tercer-nota.pdf>
- Zans Castellón, Alex Javier (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Maestría thesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zavala Areque, Y. (2018). Competencias Laborales y la Ejecución Presupuestal en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios-2018.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/27616>

## ANEXOS

Anexo: Matriz de operacionalización variable N°01

<b>GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUSCO, 2022</b>						
VARIABLE 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	Técnicas Instrumentos
<b>Gestión del desempeño o laboral</b>	<p>Se entiende como los aspectos personales, aptitudes, capacidades, cualidades y habilidades que se relacionan en un ambiente laboral para el logro de resultados de una organización (Milkovich, George T.; Boudreau, John W. 1994). En ese sentido también se puede señalar que es la eficacia de los trabajadores en una organización, importante para la misma dentro de un ambiente laboral satisfactorio (Chiavenato I. 2002). Siendo la observación de las actitudes de los empleados más importantes relacionados con el logro de objetivos de la organización, un buen desempeño laboral un aspecto importante para una organización (Chiavenato I. 2007). Para el cual asumimos que es el éxito en el cumplimiento de las actividades relacionadas a las metas estratégicas de una organización como parte del objetivo laboral (Robbins, S., &amp; Coulter, M. 2013),</p>	<p>La variable 1, Gestión del desempeño laboral se medirá mediante un cuestionario con una escala de Likert, como una escala que dentro del proceso para la investigación cuantitativa dentro de un rango de medición del tipo ordinal, esta compuesto de ítems en su forma afirmativa que conlleva a usar el juicio o razonamiento del sujeto sobre el que se aplica dicho instrumento de investigación (Laguna, B., &amp; Alberto, C.2017).</p>	<b>Conocimiento del puesto</b>	<p>Conocimiento del puesto que está relacionado a adiestrar, formar e instruir a los trabajadores de la organización para elevar el nivel de conocimiento y desempeño dentro de la empresa (Chiavenato, 2009)</p>	<b>Organización</b>	<p>Encuesta (cuantitativo) Instrumento: Cuestionario</p>
			<b>Deberes</b>			
			<b>Autonomía</b>			
			<b>Estatus</b>			
			<b>Capacidad</b>			
			<b>Cumplimiento</b>			
			<b>Comunicación</b>			
			<b>Trabajo en Equipo</b>			
			<b>Nivel de Planificación</b>			
			<b>Nivel de organización</b>			
<b>Orientación a resultados</b>	<p>Mediante el cual se permite medir el desempeño de un individuo, en funciones a la observación de factores de productividad, compromiso y responsabilidad (La torre, M.F. 2011)</p>					
<b>Eficacia</b>	<p>Desempeño laboral de un trabajador dentro de una organización, factor importante en la misma el cual se desarrolla con una satisfacción laboral que genera una gran labor del trabajador (Chiavenato, 2000) la misma que es importante para la auto realización del trabajador que se traducirá en el desarrollo de la organización y realización y viabilidad de la sociedad (Drucker. 1985)</p>					

Anexo: Matriz de operacionalización variable N°02

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUSCO, 2022						
VARIABLE 2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	Técnicas Instrumentos
"Ejecucion presupuestal"	Ejecución presupuestal como el cumplimiento de la gestión financiera y administrativa dentro del marco de la ejecución presupuestal relacionada al cumplimiento de objetivos del sector público nos lleva a comprender el ciclo presupuestario que contempla las etapas de programación presupuestaria, formulación presupuestaria, aprobación presupuestaria, ejecución presupuestaria, evaluación y seguimiento presupuestario y clausura y liquidación presupuestaria. (Gavilánez Cartagena, M. A. 2016). El presupuesto del sector público que tiene carácter anual e inicia el 01 de enero y termina el 31 de diciembre, nos sirve como instrumento de programación económica financiera el cual es aprobado por el congreso de la república mediante el cual el estado y sus entidades pueden lograr alcanzar las metas programadas en su Plan operativo institucional, en el cual se pueden analizar los ingresos para programar los gastos de cada entidad del sector público. (Art. 14° - Ley N° 28112 - Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público),	La variable 2, Ejecucion presupuestal se medirá mediante un cuestionario con una escala de Likert, como una escala que dentro del proceso para la investigación cuantitativa dentro de un rango de medición del tipo ordinal, esta compuesto de ítems en su forma afirmativa que conlleva a usar el juicio o razonamiento del sujeto sobre el que se aplica dicho instrumento de investigación (Laguna, B., & Alberto, C.2017).	CERTIFICACION	Constituye un acto de administración cuya finalidad es garantizar que se cuenta con el crédito presupuestario disponible y de libre afectación, para comprometer un gasto con cargo al presupuesto institucional autorizado para el año fiscal respectivo, en función a la programación de compromisos anual PCA (Directiva N° 0002-2021-EF/50.01 Directiva para la ejecución presupuestaria	Verificación del crédito presupuestario.	Encuesta (cuantitativo) Instrumento: Cuestionario
			COMPROMISO	Se considera como el acto mediante el cual se acuerda, luego del cumplimiento de los tramites legalmente establecidos, la realización de gastos previamente aprobados por un importe determinado, afectando total o parcialmente los créditos presupuestarios, en el marco de los presupuestos aprobados y las modificaciones presupuestarias realizadas (Ley 24811 del Sistema Nacional de Presupuesto, 2004)	Verificación del gasto aprobado de acuerdo a la Programación de Compromiso Anual (PCA) establecida. Aceptación del gasto aprobado de acuerdo a la cadena de gasto establecida.	
			DEVENGADO	Contrastación de que el bien o servicio se ha realizado. Registro de la obligación en el módulo correspondiente.	Contrastación de que el bien o servicio se ha realizado. Registro de la obligación en el módulo correspondiente.	
			GIRADO	Giro de los recursos para atender el gasto comprometido y devengado. Registro en el módulo de tesorería y extinción de la obligación contraída.	Giro de los recursos para atender el gasto comprometido y devengado. Registro en el módulo de tesorería y extinción de la obligación contraída.	

## Anexo: Matriz de consistencia de la Investigación

MATRIZ DE CONSISTENCIA										
PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición Dimensiones Subvariables	Indicadores	Definición Conceptual	Técnicas Instrumentos
¿De qué manera la gestión del desempeño laboral influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022?	Describir la manera en que la gestión del desempeño laboral influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022	La gestión del desempeño laboral influye de manera directa en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022	LA GESTION DEL DESEMPEÑO LABORAL	Se entiende como los aspectos personales, aptitudes, capacidades, cualidades y habilidades que se relacionan en un ambiente laboral para el logro de resultados de una organización (Milkovich, George T.; Boudreau, John W. 1994). En ese sentido también se puede señalar que es la eficacia de los trabajadores en una organización, importante para la misma dentro de un ambiente laboral satisfactorio (Chiavenato I. 2002). Siendo la observación de las actitudes de los empleados más importantes relacionados con el logro de objetivos de la organización, un buen desempeño laboral un aspecto importante para una organización (Chiavenato I. 2007). Para el cual asumimos que es el éxito en el cumplimiento de las actividades relacionadas a las metas estratégicas de una organización como parte del objetivo laboral (Robbins, S., & Coulter, M. 2013),	La variable 1, Gestión del desempeño laboral se medirá mediante un cuestionario con una escala de Likert, como una escala que dentro del proceso para la investigación cuantitativa dentro de un rango de medición del tipo ordinal, esta compuesto de ítems en su forma afirmativa que conlleva a usar el juicio o razonamiento del sujeto sobre el que se aplica dicho instrumento de investigación (Laguna, B., & Alberto, C.2017).	Conocimiento del puesto	Conocimiento del puesto que está relacionado a adiestrar, formar e instruir a los trabajadores de la organización para elevar el nivel de conocimiento y desempeño dentro de la empresa (Chiavenato, 2009)	Organización	Unidad organizada en la cual se desarrolla y gestiona el personal humano que se encuentran en la misma (Ulloa, W. L. O., Mazacon, N. H., & Rodríguez, A. F. C. 2019).	Encuesta (cuantitativo) Instrumento: Cuestionario
								Deberes	Juicios de cumplimiento de un servicio bajo una responsabilidad por parte de un trabajador que labora en una organización (Dominguez Alemán, L. K. 2022)	
								Autonomía	Consideración personal de un trabajador para realizar tareas adicionales para el logro de los objetivos de una organización y desempeño laboral (Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. 2019).	
								Estatus	Estructura sistemática dentro de una organización cuyo propósito es el cumplimiento de metas en una organización (Moran, J. J. L., Peredo, G. G. C., & Guerrero, S. S. 2020)	
						Orientación a resultados	Mediante el cual se permite medir el desempeño de un individuo, en funciones a la observación de factores de productividad, compromiso y responsabilidad (La torre, M.F. 2011)	Capacidad	Cualidad o cualidades de una persona para afrontar exitosamente escenarios con algún grado de complejidad o dificultad (Gutiérrez, E. M. R., & Villafuerte, J. I. U. 2019)	
								Cumplimiento	Acción y efecto de cumplir o cumplirse.(RAE)	
								Comunicación	Proceso mediante el cual dos o más individuos de una entidad comparten e intercambian mensajes llamados emisor y receptor con la finalidad de transmitir un mensaje incidiendo en el cumplimiento de los objetivos en la entidad (Rodríguez, M. R. Q., Palacios, M. M. T., & Barros, M. R. Q. 2020)	
						Eficacia	Desempeño laboral de un trabajador dentro de una organización, factor importante en la misma el cual se desarrolla con una satisfacción laboral que genera una gran labor del trabajador (Chiavenato, 2000) la misma que es importante para la auto realización del trabajador que se traducirá en el desarrollo de la organización y realización y viabilidad de la sociedad (Drucker. 1985)	Trabajo en Equipo	Sinergias de un grupo de personas para lograr cumplir objetivos planificados en una institución (Rodríguez, M. R. Q., Palacios, M. M. T., & Barros, M. R. Q. 2020)	
								Nivel de Planificación	Proceso u acción de la administración que dentro de sus radio de acción la de evaluar la situación actual de una entidad para que a través de ello se pueda plasmar un conjunto de acciones y metas a cumplir con un objetivo deseable futuro (Morales, L. O. S., Cum, R. L. O., & Peña, J. N. H. 2020)	
								Nivel de organización	Relación de factores productivos que se relacionan para producir bienes y/o servicios como parte de un objetivo en común (Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. 2021)	

PREGUNTAS ESPECIFICAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2	Definicion Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición Dimensiones Subvariables	Indicadores	Tecnicas Instrumentos		
<b>Problema específico 1</b>	<b>Objetivo específico 1</b>	<b>Hipótesis específica 1</b>	EJECUCION PRESUPUEST AL	Ejecución presupuestal como el cumplimiento de la gestión financiera y administrativa dentro del marco de la ejecución presupuestal relacionada al cumplimiento de objetivos del sector público nos lleva a comprender el ciclo presupuestario que contempla las etapas de programación presupuestaria, formulación presupuestaria, aprobación presupuestaria, ejecución presupuestaria, evaluación y seguimiento presupuestario y clausura y liquidación presupuestaria. (Gavilánez Cartagena, M. A. 2016). El presupuesto del sector público que tiene carácter anual e inicia el 01 de enero y termina el 31 de diciembre, nos sirve como instrumento de programación económica financiera el cual es aprobado por el congreso de la república mediante el cual el estado y sus entidades pueden lograr alcanzar las metas programadas en su Plan operativo institucional, en el cual se pueden analizar los ingresos para programar los gastos de cada entidad del sector público. (Art. 14° - Ley N° 28112 - Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público).	La variable 2, Ejecución presupuestal se medirá mediante un cuestionario con una escala de Likert, como una escala que dentro del proceso para la investigación cuantitativa dentro de un rango de medición del tipo ordinal, esta compuesto de ítems en su forma afirmativa que conlleva a usar el juicio o razonamiento del sujeto sobre el que se aplica dicho instrumento de investigación (Laguna, B., & Alberto, C.2017).	CERTIFICACION	Constituye un acto de administración cuya finalidad es garantizar que se cuenta con el crédito presupuestario disponible y de libre afectación, para comprometer un gasto con cargo al presupuesto institucional autorizado para el año fiscal respectivo, en función a la programación de compromisos anual PCA (Directiva N° 0002-2021-EF/50.01 Directiva para la ejecución presupuestaria	Verificación del crédito presupuestario.	Etapa preparatoria para la Ejecución del Gasto: acto de administración mediante el cual se garantiza que se dispone con el crédito presupuestario disponible (Decreto Legislativo del Sistema de Nacional de Presupuesto Publico N° 1440)		
¿De qué manera el conocimiento del puesto influye en ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022?	Analizar la relación entre el conocimiento del puesto y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022	El conocimiento del puesto influye significativamente en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022					COMPROMISO	Se considera como el acto mediante el cual se acuerda, luego del cumplimiento de los tramites legalmente establecidos, la realización de gastos previamente aprobados por un importe determinado, afectando total o parcialmente los créditos presupuestarios, en el marco de los presupuestos aprobados y las modificaciones presupuestarias realizadas (Ley 24811 del Sistema Nacional de Presupuesto, 2004)	Verificación del gasto aprobado de acuerdo a la Programación de Compromiso Anual (PCA) establecida.	Operación mediante la cual se perfecciona el compromiso y se afecta en forma definitiva la apropiación garantizando que ésta no será desviada a ningún otro fin (Decreto Legislativo del Sistema de Nacional de Presupuesto Publico N° 1440)	
<b>Problema específico 2</b>	<b>Objetivo específico 2</b>	<b>Hipótesis específica 2</b>				¿De qué manera la orientación a resultados influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022?		Analizar la relación entre la orientación a resultados y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022	La orientación a resultados influye significativamente en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022	DEVENGADO	Contratación de que el bien o servicio se ha realizado.
¿De qué manera la orientación a resultados influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022?	Analizar la relación entre la orientación a resultados y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022	La orientación a resultados influye significativamente en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022					Contratación de que el bien o servicio se ha realizado. Registro de la obligación en el módulo correspondiente.				Responsabilidad mediante el cual el área usuaria deberá verificar el ingreso real u la efectiva prestación del servicio o ejecución de la obra previa a otorgar la conformidad por los mismos (Decreto Legislativo del Sistema de Nacional de Presupuesto Publico N° 1440)
<b>Problema específico 3</b>	<b>Objetivo específico 3</b>	<b>Hipótesis específica 3</b>				¿De qué manera la eficacia influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022?	Analizar la relación entre la eficacia y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022	La eficacia influye significativamente en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022	GIRADO	Giro de los recursos para atender el gasto comprometido y devengado.	Acto mediante el cual se extingue, en forma parcial o total, el monto de la obligación reconocida, debiendo formalizarse a través del documento oficial (Decreto Legislativo del Sistema de Nacional de Presupuesto Publico N° 1440)
¿De qué manera la eficacia influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022?	Analizar la relación entre la eficacia y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022	La eficacia influye significativamente en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022								Giro de los recursos para atender el gasto comprometido y devengado. Registro en el módulo de tesorería y extinción de la obligación contraída.	Registro presupuestal se realiza en el Sistema Integrado de administración Financiera (SIAF-SP), mediante la cual se hace efectiva la obligación reconocida (Decreto Legislativo del Sistema de Nacional de Presupuesto Publico N° 1440)

Encuesta (cuantitativo)  
Instrumento: Cuestionario



## Anexo

### Instrumento de recolección de datos



## Titulo de Investigación: Gestión del desempeño laboral y la ejecución presupuestal en una Municipalidad Distrital de Cusco, 2022

Estimado servidor publico a continuación se mostraran un cuestionario de preguntas que nos ayudaran a comprender la relación que se muestra en el titulo de esta investigación, información que será de utilidad para poder explicar y proponer mejorar el desempeño de un gobierno local, así mismo esta información será tratada de forma confidencial. Muchas gracias por su colaboración

Correo \*

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

¿Se le brinda información relacionada a la estructura orgánica de la entidad? \*

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



¿Los trabajadores tienen conocimiento acerca de sus funciones y deberes en la organización? \*

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

¿En la entidad se da facultades para obrar independientemente o con autonomía con criterio propio? \*

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

¿Se puede evidenciar la jerarquía de cargos en relación a los trabajadores? \*

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

¿La clasificación de cargos y su jerarquía se encuentran adecuadamente definidos? \*

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

¿Cumple con un buen desempeño el desarrollo de las tareas encomendadas? \*

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

¿Cumple usted su trabajo de acuerdo a la responsabilidad encomendada? \*

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

¿Demuestra Ud. responsabilidad en el cumplimiento de su trabajo? \*

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

¿Considera Ud. que se planifica y organiza las actividades para ejecutarlas en la semana o mes? \*

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

¿Considera Ud. que la experiencia en labores similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo? \*

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

¿Está de acuerdo que la función de liderazgo en los grupos de trabajo le orienta a lograr metas? \*

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

¿Está de acuerdo en que las metas programadas se cumplen oportunamente? \*

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

¿Considera que es necesario proponer nuevas ideas para mejorar los procesos? \*

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

¿Considera que los trabajadores priorizan el cumplimiento de objetivos? \*

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

¿Verifican el crédito presupuestal antes de realizar el requerimiento? \*

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

¿La entidad difunde los procedimientos y requisitos para la verificación de presupuesto? \*

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

¿La entidad elabora y socializa directivas, instructivos para el adecuado acceso a la información del crédito \*

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

¿Se efectúan las certificaciones de acuerdo a los procedimiento y requisitos establecidos? \*

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

¿Se realiza la certificación de acuerdo a los plazos establecidos? \*

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

¿El compromiso aprobado guarda relación con la cadena de gasto establecida? \*

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

¿La entidad difunde o capacita sobre la programación de compromiso anual PCA? \*

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

¿La realización de una actividad o requerimiento guarda concordancia con la programación de compromiso anual PCA? \*

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

¿El personal verifica que el gasto sea de acuerdo a la programación de compromiso anual PCA? \*

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

\*\*\*

¿Se difunde los procedimientos o requisitos para comprobar el bien o servicio contratado? \*

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

¿Se verifica que los bienes y/o servicios estén de acuerdo a las especificaciones técnicas y/o términos de referencia? \*

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



¿La entidad capacita al personal para la adecuada verificación del bien adquirido o servicio realizado? \*

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

¿La entidad difunde los requisitos y procedimientos para el óptimo desarrollo del trámite administrativo? \*

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

\*\*\*

¿El personal a cargo del trámite administrativo lo realiza en tiempos adecuados y con eficiencia? \*

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

¿El giro de los recursos se efectúa con rapidez y en los plazos establecidos? \*

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

¿El giro de los recursos lo realiza el personal idóneo y especializado? \*

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

¿La entidad difunde los procedimientos y requisitos para conocimiento de los usuarios? \*

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

¿La entidad difunde los procedimientos y requisitos para conocimiento de los usuarios? \*

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

...

¿El personal encargado de la acción, lo realiza en los plazos establecidos en el procedimiento? \*

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

## Anexo

### Base de datos - Encuestados

Marca temporal	Dirección de correo electrónico	NUMERO DE ENCUESTA
5/12/2022 13:31	mabelvalenzuela166@gmail.com	1
5/12/2022 14:20	luos456@gmail.com	2
5/12/2022 14:33	karitofuentes10@gmail.com	3
5/12/2022 14:48	cgutierrezhinojosa@gmail.com	4
5/12/2022 14:57	emmanuelcarlos1201@gmail.com	5
5/12/2022 15:04	clvalderrama03@gmail.com	6
5/12/2022 15:09	pao12any@gmail.com	7
5/12/2022 15:14	bedi22r@gmail.com	8
5/12/2022 16:43	joshep.98guzman@gmail.com	9
5/12/2022 16:56	fcastillo433@gmail.com	10
5/12/2022 17:28	palominocalla@gmail.com	11
5/12/2022 17:29	edwinaqmlm@gmail.com	12
5/12/2022 17:29	wil_91@hotmail.com	13
5/12/2022 17:36	lumixmg@gmail.com	14
5/12/2022 17:36	nmsalas19@gmai.com	15
5/12/2022 17:42	alvaradoccoyo@gmail.com	16
5/12/2022 17:59	percyalberth@gmail.com	17
5/12/2022 18:04	kohasaka@gmail.com	18
5/12/2022 18:06	ndr_31@hotmail.com	19
5/12/2022 18:09	erickubal.hr09@gmail.com	20
5/12/2022 18:19	maganogarciamariaelena@gmail.com	21
5/12/2022 18:24	jano12342@gmail.com	22
5/12/2022 18:36	carlospilareshualpa@gmail.com	23
5/12/2022 19:03	joyuis22@hotmail.com	24
5/12/2022 19:04	darkwing_rj@hotmail.com	25
5/12/2022 20:03	zzunigagarcia3@gmail.com	26
5/12/2022 20:27	bernalmezarubigrice@gmail.com	27
5/12/2022 20:36	artmartata1@gmail.com	28
5/12/2022 22:00	jrevatta@msn.com	29
6/12/2022 05:30	pqaalex2055@gmail.com	30
6/12/2022 08:31	alaski_21@outlook.com	31
6/12/2022 08:33	mire_ga2002@hotmail.com	32
6/12/2022 08:37	andersonca.asc@gmail.com	33
6/12/2022 08:53	serguti_8@hotmail.com	34
6/12/2022 09:27	leydyusandivares11@gmail.com	35
6/12/2022 09:49	straisy14@gmail.com	36
6/12/2022 09:55	minilightmilk@gmail.com	37
6/12/2022 10:56	zackperez9700@gmail.com	38
6/12/2022 10:57	rogerleonov@hotmail.com	39
6/12/2022 11:04	roca1812@yahoo.es	40
6/12/2022 11:05	josabell49@gmail.com	41
6/12/2022 11:26	bryhand20@hotmail.com	42
6/12/2022 11:49	pacheco09yu@gmail.com	43
6/12/2022 12:10	ruthramosquispe1992@gmail.com	44
6/12/2022 12:56	karencrshell1@gmail.com	45
6/12/2022 13:20	oli.olinda.98@gmail.com	46
6/12/2022 13:45	erikaccu@gmail.com	47
6/12/2022 14:13	josecarlosfarfangarcia1999@gmail.com	48
6/12/2022 17:44	virgo7676@hotmail.com	49
6/12/2022 17:45	ivanb2561@gmail.com	50
6/12/2022 22:00	xillerhx@gmail.com	51
7/12/2022 18:43	abyan_270@hotmail.com	52
7/12/2022 19:01	pilartapiagiraldo@gmail.com	53

Anexo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Siendo las 08:30 horas del 01/08/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Gestión del desempeño laboral y ejecución presupuestal de una Municipalidad Distrital de Cusco, 2022

", presentado por el autor CAHUANA VEGA JOSEPH DANIEL egresado MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

<b>Autor</b>	<b>Dictamen</b>
JOSEPH DANIEL CAHUANA VEGA	(17)Magna Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:  
PANCHEROB el 21 Sep 2023 11:47:04

\_\_\_\_\_  
ODOÑA BEATRIZ PANCHE  
RODRIGUEZ  
**PRESIDENTE**

Firmado electrónicamente por:  
GRACORTEZ el 21 Sep 2023 11:45:35

\_\_\_\_\_  
LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ  
**SECRETARIO**

Firmado electrónicamente por: GALEGRIAV  
el 21 Sep 2023 11:43:20

\_\_\_\_\_  
GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA  
**VOCAL(ASESOR)**

Código documento Trilce: TRI - 0595961

\* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



Anexo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Yo, CAHUANA VEGA JOSEPH DANIEL identificado con N° de Documento N° 44164241 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, autorizo (  ) , no autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Gestión del desempeño laboral y ejecución presupuestal de una Municipalidad Distrital de Cusco, 2022

".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

LIMA, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
JOSEPH DANIEL CAHUANA VEGA DNI: 44164241 ORCID: 0000-0001-8584-3864	Firmado electrónicamente por: JCAHUANAVE el 17-07- 2023 18:23:18

Código documento Trilce: TRI - 0595963

## Anexo



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". 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

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dr. Eduardo Narcisho Malca Valverde</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Maestría en Gestión Pública
<b>Institución donde labora:</b>	Investigación y Docencia Universitaria.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autora:</b>	Cahuana Vega, Joseph Daniel
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
<b>Administración:</b>	Maestría en Gestión Pública
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad distrital de Cusco, 2022
<b>Significación:</b>	Variable 01: Gestión del desempeño laboral (14 preguntas). Escala de Likert: Escala de Likert: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre Variable 02: Ejecución presupuestal: (18 preguntas). Escala de Likert. Escala de Likert: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre



**4. Soporte teórico**

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Gestión del desempeño laboral</b>	Conocimiento del puesto	Conocimiento del puesto que está relacionado a adiestrar, formar e instruir a los trabajadores de la organización para elevar el nivel de conocimiento y desempeño dentro de la empresa (Chiavenato, 2009)
	Orientación a resultados	Mediante el cual se permite medir el desempeño de un individuo, en funciones a la observación de factores de productividad, compromiso y responsabilidad (La torre, M.F. 2011)
	Eficacia	Desempeño laboral de un trabajador dentro de una organización, factor importante en la misma el cual se desarrolla con una satisfacción laboral que genera una gran labor del trabajador (Chiavenato, 2000) la misma que es importante para la auto realización del trabajador que se traducirá en el desarrollo de la organización y realización y viabilidad de la sociedad (Drucker. 1985)
<b>Ejecución presupuestal</b>	Certificación	Constituye un acto de administración cuya finalidad es garantizar que se cuenta con el crédito presupuestario disponible y de libre afectación, para comprometer un gasto con cargo al presupuesto institucional autorizado para el año fiscal respectivo, en función a la programación de compromisos anual PCA (Directiva N° 0002-2021-EF/50.01 Directiva para la ejecución presupuestaria)
	Compromiso	Se considera como el acto mediante el cual se acuerda, luego del cumplimiento de los tramites legalmente establecidos, la realización de gastos previamente aprobados por un importe determinado, afectando total o parcialmente los créditos presupuestarios, en el marco de los presupuestos aprobados y las modificaciones presupuestarias realizadas (Ley 24811 del Sistema Nacional de Presupuesto, 2004)
	Devengado	Contrastación de que el bien o servicio se ha realizado. Registro de la obligación en el módulo correspondiente.
	Girado	Giro de los recursos para atender el gasto comprometido y devengado. Registro en el módulo de tesorería y extinción de la obligación contraída.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Joseph Daniel Cahuana Vega, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Variable 1: GESTION DEL DESEMPEÑO LABORAL**

- CONOCIMIENTO DEL PUESTO
- ORIENTACIÓN A RESULTADOS
- EFICACIA

**PRIMERA DIMENSION: CONOCIMIENTO DEL PUESTO**

Objetivos de la Dimensión: **Determinar cómo se relaciona Analizar la relación entre el conocimiento del puesto y la ejecución presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Organización</b>	¿Se le brinda información relacionada a la estructura orgánica de la entidad?	4	4	4	
<b>Deberes</b>	¿Los trabajadores tienen conocimiento acerca de sus funciones y deberes en la organización?	4	4	4	
<b>Autonomía</b>	¿En la entidad se da facultades para obrar independientemente o con autonomía con criterio propio?	4	4	4	
<b>Estatus</b>	¿Se puede evidenciar la jerarquía de cargos en relación a los trabajadores?	4	4	4	

**SEGUNDA DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN A RESULTADOS**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la orientación a resultados y la ejecución presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Capacidad</b>	¿La clasificación de cargos y su jerarquía se encuentran adecuadamente definidos?	4	4	4	
<b>Cumplimiento</b>	¿Cumple con un buen desempeño el desarrollo de las tareas encomendadas?	4	4	4	
<b>Comunicación</b>	¿Cumple usted su trabajo de acuerdo a la responsabilidad encomendada?	4	4	4	
<b>Trabajo en equipo</b>	¿Demuestra Ud. responsabilidad en el cumplimiento de su trabajo?	4	4	4	

**TERCERA DIMENSION: EFICACIA**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la eficacia y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Nivel de planificación</b>	¿Considera Ud. que se planifica y organiza las actividades para ejecutarlas en la semana o mes?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que la experiencia en labores similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	4	4	4	
<b>Nivel de planificación</b>	¿Está de acuerdo que la función de liderazgo en los grupos de trabajo le orienta a lograr metas?	4	4	4	
	¿Está de acuerdo en que las metas programadas se cumplen oportunamente?	4	4	4	
	¿Considera que es necesario proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	4	4	4	
	¿Considera que los trabajadores priorizan el cumplimiento de objetivos?	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: Variable 2: EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA**

- Certificación
- Compromiso
- Devengado
- Girado

**PRIMERA DIMENSION: CERTIFICACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y la certificación presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Verificación del crédito presupuestario</b>	¿Verifican el crédito presupuestal antes de realizar el requerimiento?	4	4	4	
	¿La entidad difunde los procedimientos y requisitos para la verificación de presupuesto?	4	4	4	
	¿La entidad elabora y socializa directivas, instructivos para el adecuado acceso a la información del crédito?	4	4	4	
	¿Se efectúan las certificaciones de acuerdo a los procedimiento y requisitos establecidos?	4	4	4	
	¿Se realiza la certificación de acuerdo a los plazos establecidos?	4	4	4	

**SEGUNDA DIMENSION: Compromiso**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y el compromiso presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificación del gasto aprobado de acuerdo a la Programación de Compromiso Anual (PCA) establecida.	¿El compromiso aprobado guarda relación con la cadena de gasto establecida?	4	4	4	
	¿La entidad difunde o capacita sobre la programación de compromiso anual PCA?	4	4	4	
	¿La realización de una actividad o requerimiento guarda concordancia con la programación de compromiso anual PCA?	4	4	4	
Aceptación del gasto aprobado de acuerdo a la cadena de gasto establecida.	¿El personal verifica que el gasto sea de acuerdo a la programación de compromiso anual PCA?	4	4	4	
	¿Se difunde los procedimiento o requisitos para comprobar el bien o servicio contratado?	4	4	4	



**TERCERA DIMENSION: DEVENGADO**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y el devengado presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022.**

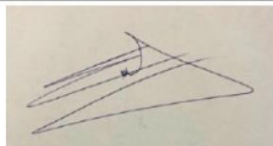
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrastación de que el bien o servicio se ha realizado. Registro de la obligación en el módulo correspondiente.	¿Se verifica que los bienes y/o servicios estén de acuerdo a las especificaciones técnicas y/o términos de referencia?	4	4	4	
	¿La entidad capacita al personal para la adecuada verificación del bien adquirido o servicio realizado?	4	4	4	
	¿La entidad difunde los requisitos y procedimientos para el óptimo desarrollo del trámite administrativo?	4	4	4	
	¿El personal a cargo del trámite administrativo lo realiza en tiempos adecuados y con eficiencia?	4	4	4	



**CUARTA DIMENSION: GIRADO**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y el compromiso presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrastación de que el bien o servicio se ha realizado, registro de la obligación en el módulo correspondiente."	¿El giro de los recursos se efectúa con rapidez y en los plazos establecidos?	4	4	4	
	¿El giro de los recursos lo realiza el personal idóneo y especializado?	4	4	4	
	¿La entidad difunde los procedimientos y requisitos para conocimiento de los usuarios?	4	4	4	
	¿El personal encargado de la acción, lo realiza en los plazos establecidos en el procedimiento?	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI: 09428899

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". 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

<b>Nombre del juez:</b>	<b>DRA. Lupe Graus Cortez</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Doctor En Ciencias De La Educación Y Metodología De La Investigación	
<b>Institución donde labora:</b>	Investigación y Docencia Universitaria.	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autora:</b>	Cahuana Vega, Joseph Daniel
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
<b>Administración:</b>	Maestría en Gestión Pública
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad distrital de Cusco, 2022
<b>Significación:</b>	Variable 01: Gestión del desempeño laboral (14 preguntas). Escala de Likert: Escala de Likert: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre Variable 02: Ejecución presupuestal: (18 preguntas). Escala de Likert. Escala de Likert: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre

**4. Soporte teórico**

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>Gestión del desempeño laboral</b>	Conocimiento del puesto	Conocimiento del puesto que está relacionado a adiestrar, formar e instruir a los trabajadores de la organización para elevar el nivel de conocimiento y desempeño dentro de la empresa (Chiavenato, 2009)
	Orientación a resultados	Mediante el cual se permite medir el desempeño de un individuo, en funciones a la observación de factores de productividad, compromiso y responsabilidad (La torre, M.F. 2011)
	Eficacia	Desempeño laboral de un trabajador dentro de una organización, factor importante en la misma el cual se desarrolla con una satisfacción laboral que genera una gran labor del trabajador (Chiavenato, 2000) la misma que es importante para la auto realización del trabajador que se traducirá en el desarrollo de la organización y realización y viabilidad de la sociedad (Drucker. 1985)
<b>Ejecución presupuestal</b>	Certificación	Constituye un acto de administración cuya finalidad es garantizar que se cuenta con el crédito presupuestario disponible y de libre afectación, para comprometer un gasto con cargo al presupuesto institucional autorizado para el año fiscal respectivo, en función a la programación de compromisos anual PCA (Directiva N° 0002-2021-EF/50.01 Directiva para la ejecución presupuestaria)
	Compromiso	Se considera como el acto mediante el cual se acuerda, luego del cumplimiento de los tramites legalmente establecidos, la realización de gastos previamente aprobados por un importe determinado, afectando total o parcialmente los créditos presupuestarios, en el marco de los presupuestos aprobados y las modificaciones presupuestarias realizadas (Ley 24811 del Sistema Nacional de Presupuesto, 2004)
	Devengado	Contratación de que el bien o servicio se ha realizado. Registro de la obligación en el módulo correspondiente.
	Girado	Giro de los recursos para atender el gasto comprometido y devengado. Registro en el módulo de tesorería y extinción de la obligación contraída.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Joseph Daniel Cahuana Vega, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Variable 1: GESTION DEL DESEMPEÑO LABORAL**

- CONOCIMIENTO DEL PUESTO
- ORIENTACIÓN A RESULTADOS
- EFICACIA

**PRIMERA DIMENSION: CONOCIMIENTO DEL PUESTO**

Objetivos de la Dimensión: **Determinar cómo se relaciona Analizar la relación entre el conocimiento del puesto y la ejecución presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Organización</b>	¿Se le brinda información relacionada a la estructura orgánica de la entidad?	4	4	4	
<b>Deberes</b>	¿Los trabajadores tienen conocimiento acerca de sus funciones y deberes en la organización?	4	4	4	
<b>Autonomía</b>	¿En la entidad se da facultades para obrar independientemente o con autonomía con criterio propio?	4	4	4	
<b>Estatus</b>	¿Se puede evidenciar la jerarquía de cargos en relación a los trabajadores?	4	4	4	

**SEGUNDA DIMENSION: ORIENTACIÓN A RESULTADOS**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la orientación a resultados y la ejecución presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Capacidad</b>	¿La clasificación de cargos y su jerarquía se encuentran adecuadamente definidos?	4	4	4	
<b>Cumplimiento</b>	¿Cumple con un buen desempeño el desarrollo de las tareas encomendadas?	4	4	4	
<b>Comunicación</b>	¿Cumple usted su trabajo de acuerdo a la responsabilidad encomendada?	4	4	4	
<b>Trabajo en equipo</b>	¿Demuestra Ud. responsabilidad en el cumplimiento de su trabajo?	4	4	4	



**TERCERA DIMENSION: EFICACIA**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la eficacia y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Nivel de planificación</b>	¿Considera Ud. que se planifica y organiza las actividades para ejecutarlas en la semana o mes?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que la experiencia en labores similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	4	4	4	
<b>Nivel de planificación</b>	¿Está de acuerdo que la función de liderazgo en los grupos de trabajo le orienta a lograr metas?	4	4	4	
	¿Está de acuerdo en que las metas programadas se cumplen oportunamente?	4	4	4	
	¿Considera que es necesario proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	4	4	4	
	¿Considera que los trabajadores priorizan el cumplimiento de objetivos?	4	4	4	



**Dimensiones del instrumento: Variable 2: EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA**

- Certificación
- Compromiso
- Devengado
- Girado

**PRIMERA DIMENSION: CERTIFICACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y la certificación presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Verificación del crédito presupuestario</b>	¿Verifican el crédito presupuestal antes de realizar el requerimiento?	4	4	4	
	¿La entidad difunde los procedimientos y requisitos para la verificación de presupuesto?	4	4	4	
	¿La entidad elabora y socializa directivas, instructivos para el adecuado acceso a la información del crédito?	4	4	4	
	¿Se efectúan las certificaciones de acuerdo a los procedimiento y requisitos establecidos?	4	4	4	
	¿Se realiza la certificación de acuerdo a los plazos establecidos?	4	4	4	

**SEGUNDA DIMENSION: Compromiso**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y el compromiso presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificación del gasto aprobado de acuerdo a la Programación de Compromiso Anual (PCA) establecida.	¿El compromiso aprobado guarda relación con la cadena de gasto establecida?	4	4	4	
	¿La entidad difunde o capacita sobre la programación de compromiso anual PCA?	4	4	4	
	¿La realización de una actividad o requerimiento guarda concordancia con la programación de compromiso anual PCA?	4	4	4	
Aceptación del gasto aprobado de acuerdo a la cadena de gasto establecida.	¿El personal verifica que el gasto sea de acuerdo a la programación de compromiso anual PCA?	4	4	4	
	¿Se difunde los procedimiento o requisitos para comprobar el bien o servicio contratado?	4	4	4	

**TERCERA DIMENSION: DEVENGADO**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y el devengado presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrastación de que el bien o servicio se ha realizado. Registro de la obligación en el módulo correspondiente.	¿Se verifica que los bienes y/o servicios estén de acuerdo a las especificaciones técnicas y/o términos de referencia?	4	4	4	
	¿La entidad capacita al personal para la adecuada verificación del bien adquirido o servicio realizado?	4	4	4	
	¿La entidad difunde los requisitos y procedimientos para el óptimo desarrollo del trámite administrativo?	4	4	4	
	¿El personal a cargo del trámite administrativo lo realiza en tiempos adecuados y con eficiencia?	4	4	4	

**CUARTA DIMENSION: GIRADO**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y el compromiso presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrastación de que el bien o servicio se ha realizado, registro de la obligación en el módulo correspondiente."	¿El giro de los recursos se efectúa con rapidez y en los plazos establecidos?	4	4	4	
	¿El giro de los recursos lo realiza el personal idóneo y especializado?	4	4	4	
	¿La entidad difunde los procedimientos y requisitos para conocimiento de los usuarios?	4	4	4	
	¿El personal encargado de la acción, lo realiza en los plazos establecidos en el procedimiento?	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI: 07539368

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". 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

<b>Nombre del juez:</b>	<b>DRA. Beatriz Panche Rodríguez</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Educativa (X)	Social ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Maestría en Gestión Pública	
<b>Institución donde labora:</b>	Investigación y Docencia Universitaria.	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autora:</b>	Cahuana Vega, Joseph Daniel
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
<b>Administración:</b>	Maestría en Gestión Pública
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad distrital de Cusco, 2022
<b>Significación:</b>	Variable 01: Gestión del desempeño laboral (14 preguntas). Escala de Likert: Escala de Likert: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre Variable 02: Ejecución presupuestal: (18 preguntas). Escala de Likert. Escala de Likert: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre

**4. Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión del desempeño laboral</b>	Conocimiento del puesto	Conocimiento del puesto que está relacionado a adiestrar, formar e instruir a los trabajadores de la organización para elevar el nivel de conocimiento y desempeño dentro de la empresa (Chiavenato, 2009)
	Orientación a resultados	Mediante el cual se permite medir el desempeño de un individuo, en funciones a la observación de factores de productividad, compromiso y responsabilidad (La torre, M.F. 2011)
	Eficacia	Desempeño laboral de un trabajador dentro de una organización, factor importante en la misma el cual se desarrolla con una satisfacción laboral que genera una gran labor del trabajador (Chiavenato, 2000) la misma que es importante para la auto realización del trabajador que se traducirá en el desarrollo de la organización y realización y viabilidad de la sociedad (Drucker. 1985)
<b>Ejecución presupuestal</b>	Certificación	Constituye un acto de administración cuya finalidad es garantizar que se cuenta con el crédito presupuestario disponible y de libre afectación, para comprometer un gasto con cargo al presupuesto institucional autorizado para el año fiscal respectivo, en función a la programación de compromisos anual PCA (Directiva N° 0002-2021-EF/50.01 Directiva para la ejecución presupuestaria)
	Compromiso	Se considera como el acto mediante el cual se acuerda, luego del cumplimiento de los tramites legalmente establecidos, la realización de gastos previamente aprobados por un importe determinado, afectando total o parcialmente los créditos presupuestarios, en el marco de los presupuestos aprobados y las modificaciones presupuestarias realizadas (Ley 24811 del Sistema Nacional de Presupuesto, 2004)
	Devengado	Contrastación de que el bien o servicio se ha realizado. Registro de la obligación en el módulo correspondiente.
	Girado	Giro de los recursos para atender el gasto comprometido y devengado. Registro en el módulo de tesorería y extinción de la obligación contraída.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Joseph Daniel Cahuana Vega, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 bríndes sus observaciones que considere pertinente.*

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



**Dimensiones del instrumento: Variable 1: GESTION DEL DESEMPEÑO LABORAL**

- CONOCIMIENTO DEL PUESTO
- ORIENTACIÓN A RESULTADOS
- EFICACIA

**PRIMERA DIMENSION: CONOCIMIENTO DEL PUESTO**

Objetivos de la Dimensión: **Determinar cómo se relaciona Analizar la relación entre el conocimiento del puesto y la ejecución presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Organización</b>	¿Se le brinda información relacionada a la estructura orgánica de la entidad?	4	4	4	
<b>Deberes</b>	¿Los trabajadores tienen conocimiento acerca de sus funciones y deberes en la organización?	4	4	4	
<b>Autonomía</b>	¿En la entidad se da facultades para obrar independientemente o con autonomía con criterio propio?	4	4	4	
<b>Estatus</b>	¿Se puede evidenciar la jerarquía de cargos en relación a los trabajadores?	4	4	4	

**SEGUNDA DIMENSION: ORIENTACIÓN A RESULTADOS**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la orientación a resultados y la ejecución presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Capacidad</b>	¿La clasificación de cargos y su jerarquía se encuentran adecuadamente definidos?	4	4	4	
<b>Cumplimiento</b>	¿Cumple con un buen desempeño el desarrollo de las tareas encomendadas?	4	4	4	
<b>Comunicación</b>	¿Cumple usted su trabajo de acuerdo a la responsabilidad encomendada?	4	4	4	
<b>Trabajo en equipo</b>	¿Demuestra Ud. responsabilidad en el cumplimiento de su trabajo?	4	4	4	

**TERCERA DIMENSION: EFICACIA**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la eficacia y la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Nivel de planificación</b>	¿Considera Ud. que se planifica y organiza las actividades para ejecutarlas en la semana o mes?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que la experiencia en labores similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	4	4	4	
<b>Nivel de planificación</b>	¿Está de acuerdo que la función de liderazgo en los grupos de trabajo le orienta a lograr metas?	4	4	4	
	¿Está de acuerdo en que las metas programadas se cumplen oportunamente?	4	4	4	
	¿Considera que es necesario proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	4	4	4	
	¿Considera que los trabajadores priorizan el cumplimiento de objetivos?	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: Variable 2: EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA**

- Certificación
- Compromiso
- Devengado
- Girado

**PRIMERA DIMENSION: CERTIFICACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y la certificación presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Verificación del crédito presupuestario</b>	¿Verifican el crédito presupuestal antes de realizar el requerimiento?	4	4	4	
	¿La entidad difunde los procedimientos y requisitos para la verificación de presupuesto?	4	4	4	
	¿La entidad elabora y socializa directivas, instructivos para el adecuado acceso a la información del crédito?	4	4	4	
	¿Se efectúan las certificaciones de acuerdo a los procedimiento y requisitos establecidos?	4	4	4	
	¿Se realiza la certificación de acuerdo a los plazos establecidos?	4	4	4	

**SEGUNDA DIMENSION: Compromiso**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y el compromiso presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificación del gasto aprobado de acuerdo a la Programación de Compromiso Anual (PCA) establecida.	¿El compromiso aprobado guarda relación con la cadena de gasto establecida?	4	4	4	
	¿La entidad difunde o capacita sobre la programación de compromiso anual PCA?	4	4	4	
	¿La realización de una actividad o requerimiento guarda concordancia con la programación de compromiso anual PCA?	4	4	4	
Aceptación del gasto aprobado de acuerdo a la cadena de gasto establecida.	¿El personal verifica que el gasto sea de acuerdo a la programación de compromiso anual PCA?	4	4	4	
	¿Se difunde los procedimiento o requisitos para comprobar el bien o servicio contratado?	4	4	4	

**TERCERA DIMENSION: DEVENGADO**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y el devengado presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrastación de que el bien o servicio se ha realizado. Registro de la obligación en el módulo correspondiente.	¿Se verifica que los bienes y/o servicios estén de acuerdo a las especificaciones técnicas y/o términos de referencia?	4	4	4	
	¿La entidad capacita al personal para la adecuada verificación del bien adquirido o servicio realizado?	4	4	4	
	¿La entidad difunde los requisitos y procedimientos para el óptimo desarrollo del trámite administrativo?	4	4	4	
	¿El personal a cargo del trámite administrativo lo realiza en tiempos adecuados y con eficiencia?	4	4	4	

**CUARTA DIMENSION: GIRADO**

Objetivos de la Dimensión: **Analizar la relación entre la gestión del desempeño laboral y el compromiso presupuestal de una Municipalidad distrital de Cusco 2022**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrastación de que el bien o servicio se ha realizado, registro de la obligación en el módulo correspondiente."	¿El giro de los recursos se efectúa con rapidez y en los plazos establecidos?	4	4	4	
	¿El giro de los recursos lo realiza el personal idóneo y especializado?	4	4	4	
	¿La entidad difunde los procedimientos y requisitos para conocimiento de los usuarios?	4	4	4	
	¿El personal encargado de la acción, lo realiza en los plazos establecidos en el procedimiento?	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI: 09586832

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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







## Anexo

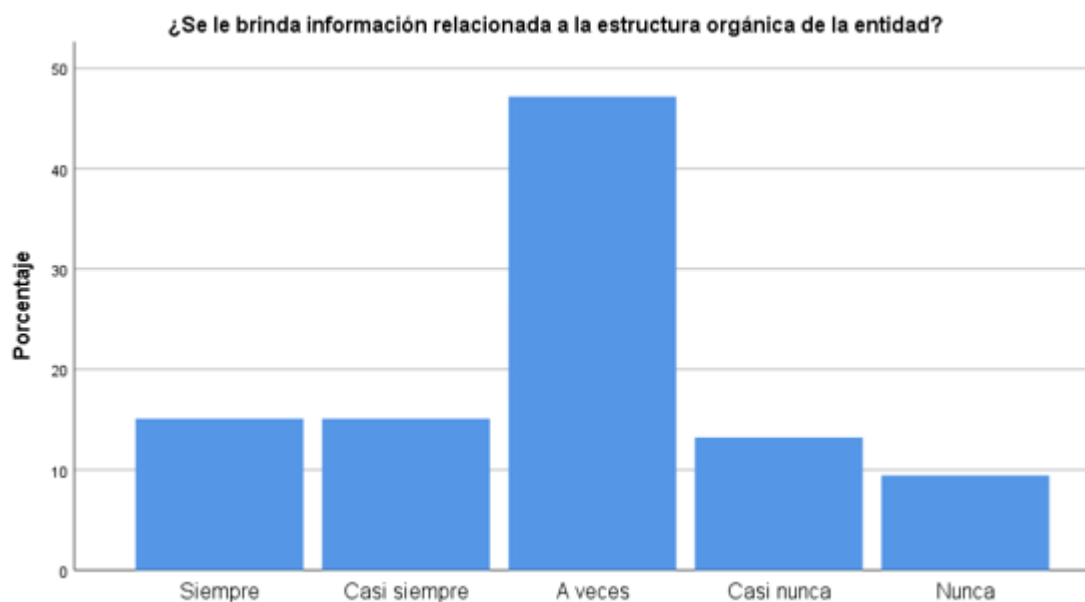
### Tablas de frecuencia e Histogramas del análisis de datos

Tabla 15. Frecuencia del análisis de datos 1

#### ¿Se le brinda información relacionada a la estructura orgánica de la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	15,1	15,1	15,1
	Casi siempre	8	15,1	15,1	30,2
	A veces	25	47,2	47,2	77,4
	Casi nunca	7	13,2	13,2	90,6
	Nunca	5	9,4	9,4	100,0
	Total		53	100,0	100,0

Figura 1. Histograma del análisis de datos 1



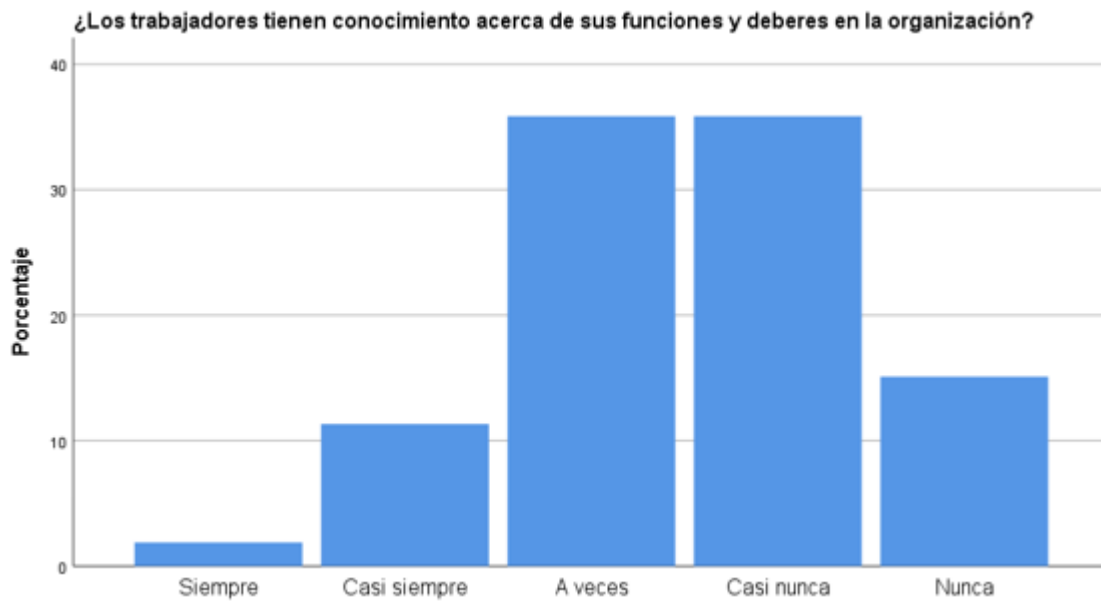
**Interpretación:** en relación a si la entidad en este caso una Municipalidad distrital de Cusco, los resultados nos muestran que el 47.7% de los encuestados a veces brinda información relacionada a la estructura orgánica, mientras que 9.4% nunca brinda información relacionada a la estructura orgánica del gobierno local objeto del presente estudio, concluyendo que de alguna manera se comparte información de la estructura organiza en general, aunque debería ser siempre como lo indica en un 15.%.

Tabla 16. Frecuencia del análisis de datos 2

**¿Los trabajadores tienen conocimiento acerca de sus funciones y deberes en la organización?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	1,9	1,9	1,9
	Casi siempre	6	11,3	11,3	13,2
	A veces	19	35,8	35,8	49,1
	Casi nunca	19	35,8	35,8	84,9
	Nunca	8	15,1	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 2. Histograma del análisis de datos 2



**Interpretación:** los trabajadores afirman tener conocimiento de sus funciones y deberes a veces y casi nunca en un 35.8%, demostrando así el poco conocimiento sobre el puesto que desempeña en la entidad, en donde solo el 1.9% afirman que si tienen conocimiento de sus funciones y deberes para con la organización o entidad.

Tabla 17. Frecuencia del análisis de datos 3

**¿En la entidad se da facultades para obrar independientemente o con autonomía con criterio propio?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	7,5	7,5	7,5
	Casi siempre	7	13,2	13,2	20,8
	A veces	22	41,5	41,5	62,3
	Casi nunca	16	30,2	30,2	92,5
	Nunca	4	7,5	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 3. Histograma del análisis de datos 3



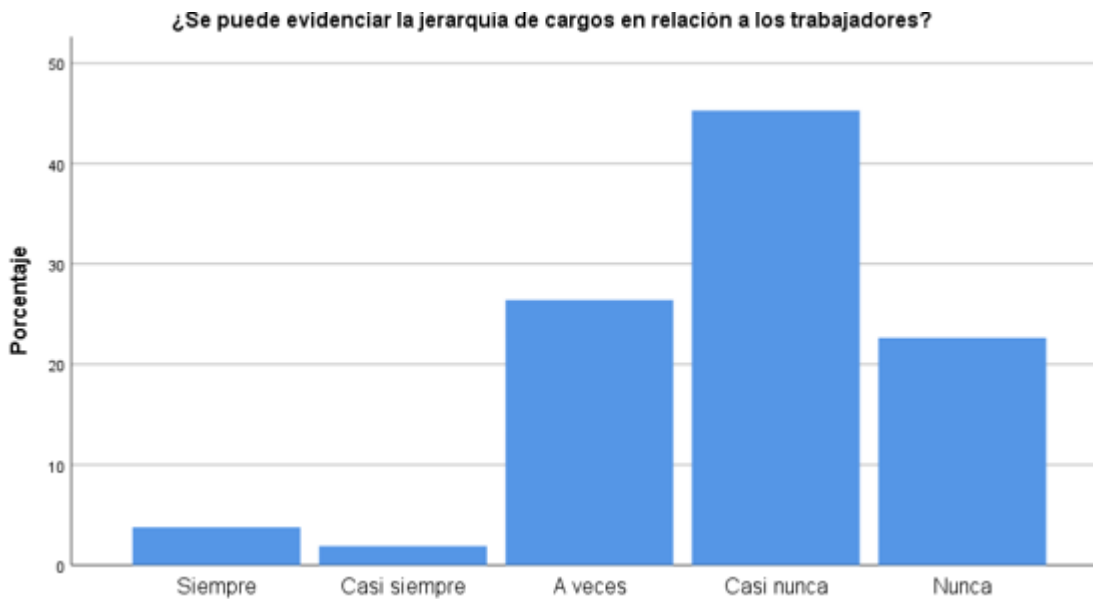
**Interpretación:** en relación a la autonomía del trabajador para desenvolverse, se obtuvo como resultado que en un 41.5% a veces es autónomo para desarrollar sus labores, mientras que en un 7.5% afirman que siempre son autónomos al igual que un 7.5% afirman que nunca gozan de autonomía para desarrollar sus labores en la entidad, mientras que un 30.2% afirma que casi nunca gozan de una adecuada autonomía para desenvolverse en el trabajo.

Tabla 18. Frecuencia del análisis de datos 4

**¿Se puede evidenciar la jerarquía de cargos en relación a los trabajadores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	1	1,9	1,9	5,7
	A veces	14	26,4	26,4	32,1
	Casi nunca	24	45,3	45,3	77,4
	Nunca	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 4. Histograma del análisis de datos 4



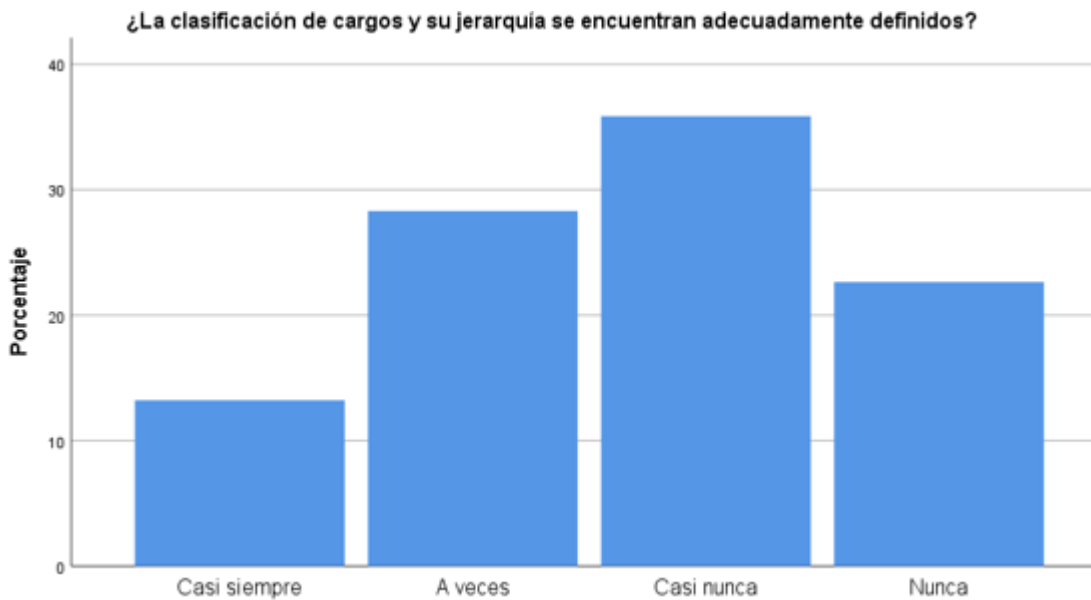
**Interpretación:** en relación a la percepción sobre la jerarquía en relación en función a las responsabilidades y cargos, se evidencia que un 45.3% afirma que casi nunca se puede evidenciar esta diferencia, mientras que un 26.4% afirma que de alguna manera es perceptible la jerarquización en la entidad, y en un 22.6% afirma que nunca a percibido esta distinción de jerarquías en la entidad.

Tabla 19. Frecuencia del análisis de datos 5

**¿La clasificación de cargos y su jerarquía se encuentran adecuadamente definidos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	7	13,2	13,2	13,2
	A veces	15	28,3	28,3	41,5
	Casi nunca	19	35,8	35,8	77,4
	Nunca	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 5. Histograma del análisis de datos 5



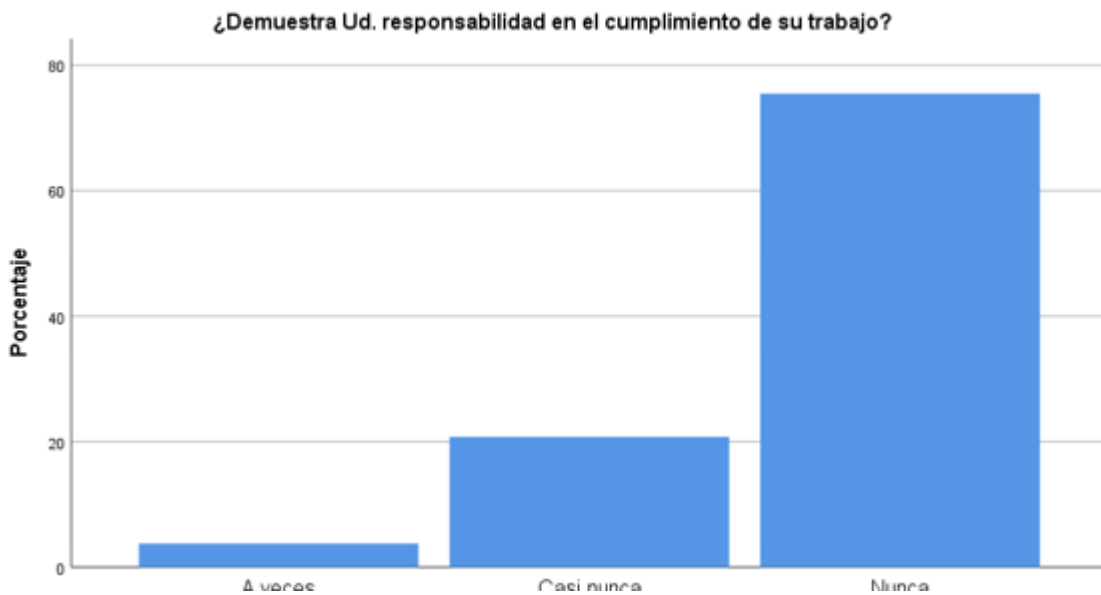
**Interpretación:** el orden y clasificación de los cargos en la entidad es importante, pero en la percepción de los trabajadores se obtuvo los siguientes resultados, que en un 35.8 afirma que casi nunca tiene la percepción que los cargos y jerarquías se ajustan a las necesidades de la entidad, mientras que un 28.3% afirma que a veces considera que los cargos y jerarquías se ajustan a la necesidad de la entidad, mientras que un 13.2% considera que la clasificación de cargos y jerarquías casi siempre están acorde a la realidad de la entidad.

Tabla 20. Frecuencia del análisis de datos 6

**¿Demuestra Ud. responsabilidad en el cumplimiento de su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	11	20,8	20,8	24,5
	Nunca	40	75,5	75,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 6. Histograma del análisis de datos 6



**Interpretación:** El cumplimiento de la responsabilidad de cada trabajador recae en la medida que asume con responsabilidad el rol de colaborador para aportar con su trabajo, es así que en un 75.5% afirma que no demuestra responsabilidad por el cumplimiento de su trabajo, mientras que solo un 3.8% afirma que a veces demuestra responsabilidad en relación al cumplimiento de su trabajo, cifras que son preocupantes para el logro de objetivos de la entidad, los cuales asumen en un 20.8% que casi nunca asumen la responsabilidad en el cumplimiento de su trabajo cifras que son preocupantes en el entorno laboral de la entidad.

Tabla 21. Frecuencia del análisis de datos 7

**¿Considera Ud. que se planifica y organiza las actividades para ejecutarlas en la semana o mes?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	1,9	1,9	1,9
	Casi siempre	1	1,9	1,9	3,8
	A veces	9	17,0	17,0	20,8
	Casi nunca	26	49,1	49,1	69,6
	Nunca	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 7. Histograma del análisis de datos 7



**Interpretación:** en lo concernientes a la planificación y organización de las actividades para la semana o el mes, se obtuvo como resultado que en un 49.1% casi nunca planifica las actividades o tareas a cumplir ya sea en la semana o en el mes, seguido de un 30.2% que nunca planifica su labor para la semana o el mes, siendo solo en un 1.9% de los trabajadores que siempre planifica su labor para la semana o el mes.

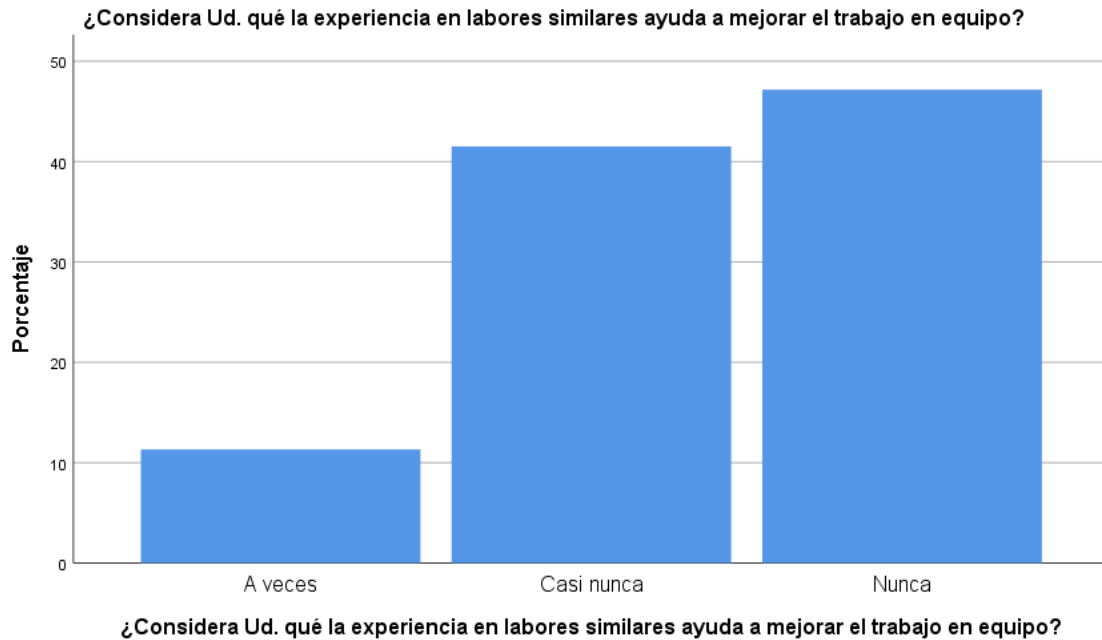


Tabla 22. Frecuencia del análisis de datos 8

**¿Considera Ud. que la experiencia en labores similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	11,3	11,3	11,3
	Casi nunca	22	41,5	41,5	52,8
	Nunca	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 8. Histograma del análisis de datos 8



**Interpretación:** con relación al trabajo en equipo como efecto de la experiencia, un 47.2% afirma que nunca la experiencia será importante para el trabajo en equipos y en un 41.5% afirma que casi nunca el éxito del trabajo en equipo será la experiencia, mientras que solo un 11.3% afirma a que a veces mediante la experiencia se podrá aportar al trabajo en equipo.

Tabla 23. Frecuencia del análisis de datos 9

**¿Está de acuerdo que la función de liderazgo en los grupos de trabajo le orienta a lograr metas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	1,9	1,9	1,9
	A veces	12	22,6	22,6	24,5
	Casi nunca	16	30,2	30,2	54,7
	Nunca	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 9. Histograma del análisis de datos 9



**Interpretación:** con relación liderazgo en los grupos de trabajo para el cumplimiento de metas, un 45.3% afirma que nunca el liderazgo en un grupo de trabajo podrá aportar para el cumplimiento de metas y solo en un 1.9% afirma que a veces será importante el liderazgo en un grupo de trabajadores para el cumplimiento de metas para la entidad resaltado la poca importancia del trabajo en equipo y la coordinación con los líderes de los grupos de trabajadores.

Tabla 24. Frecuencia del análisis de datos 10

**¿Está de acuerdo en que las metas programadas se cumplen oportunamente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	3,8	3,8	3,8
	A veces	14	26,4	26,4	30,2
	Casi nunca	25	47,2	47,2	77,4
	Nunca	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 10. Histograma del análisis de datos 10



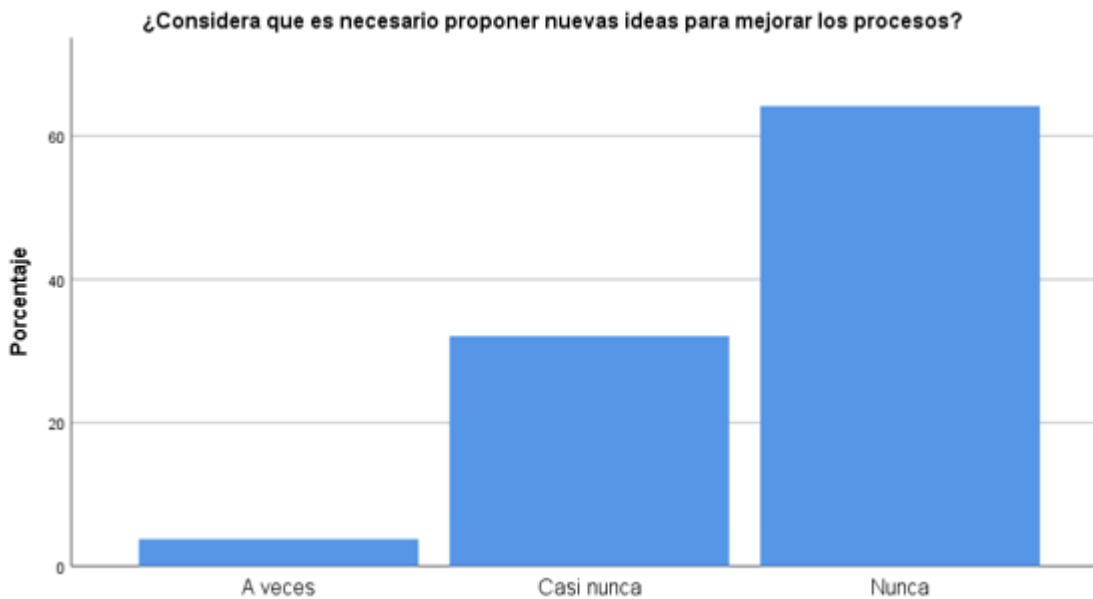
**Interpretación:** con relación al cumplimiento de metas programadas o planificadas, y su cumplimiento en un 47.2% afirma que casi nunca se cumple con lo planificado, mientras que un 3.8% afirma que casi siempre se cumple con las tareas planificadas con anterioridad, siendo esta percepción resaltante en cuanto a la inadecuada percepción con el deber de las tareas a lograr para la entidad en un escenario de programación de metas por cumplir.

Tabla 25. Frecuencia del análisis de datos 11

**¿Considera que es necesario proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	17	32,1	32,1	35,8
	Nunca	34	64,2	64,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 11. Histograma del análisis de datos 11



**Interpretación:** con relación a la innovación de mejorar los procesos con nuevas ideas y alcances para mejorar los procesos en las labores en la entidad un 64.2% afirma que nunca será necesario proponer y desarrollar nuevas ideas para lograr las metas, mientras que un 3.8% afirma que a veces es necesario considerar y aceptara nuevas ideas para mejorar los procesos o relaciones para cumplir con las metas de la entidad.

Tabla 26. Frecuencia del análisis de datos 12

**¿Considera que los trabajadores priorizan el cumplimiento de objetivos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	9,4	9,4	9,4
	A veces	20	37,7	37,7	47,2
	Casi nunca	18	34,0	34,0	81,1
	Nunca	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 12. Histograma del análisis de datos 12



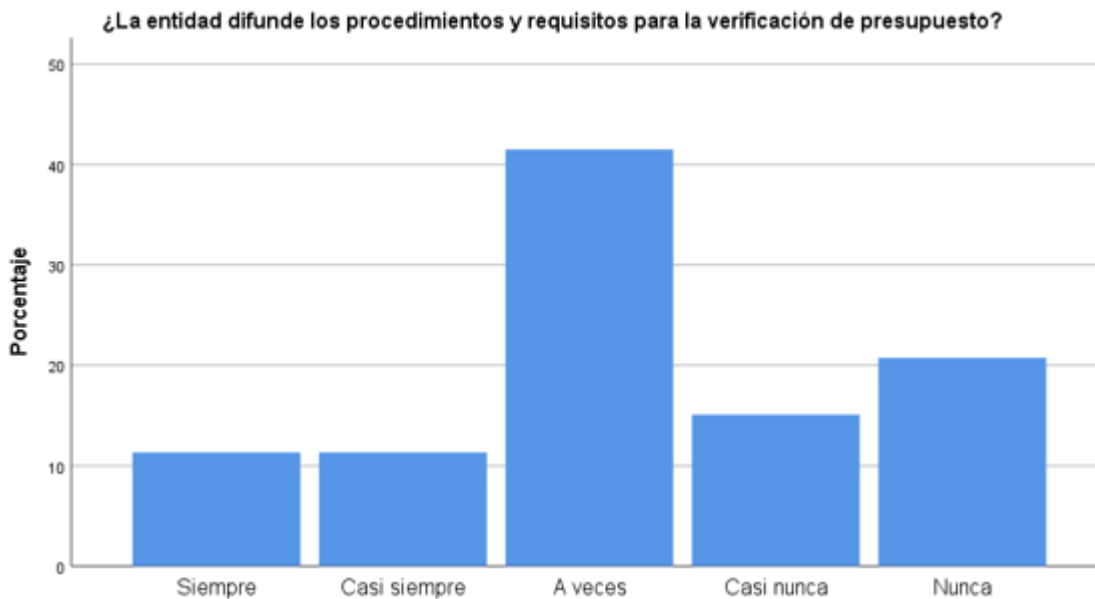
**Interpretación:** con relación al trabajo y su prioridad en el cumplimiento de los objetivos para con la entidad solo un 37.7% afirma que a veces priorizan en su labor el cumplimiento de los objetivos de la entidad, mientras que un 9.4% considera que en alguna medida casi siempre considera priorizar el cumplimiento de los objetivos para con la entidad.

Tabla 27. Frecuencia del análisis de datos 13

**¿La entidad difunde los procedimientos y requisitos para la verificación de presupuesto?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	11,3	11,3	11,3
	Casi siempre	6	11,3	11,3	22,6
	A veces	22	41,5	41,5	64,2
	Casi nunca	8	15,1	15,1	79,2
	Nunca	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 13. Histograma del análisis de datos 13



**Interpretación:** en relación a si la entidad difunde los procedimientos y requisitos para la verificación del presupuesto un 41.5% señala que a veces se difunde mientras que un 20.8% afirma que nunca se realiza esta difusión seguido de un 15.1% que indica que casi nunca de difunde seguido de un 11.3 que señala que casi siempre se difunde y un 11.3% afirma que siempre se difunde

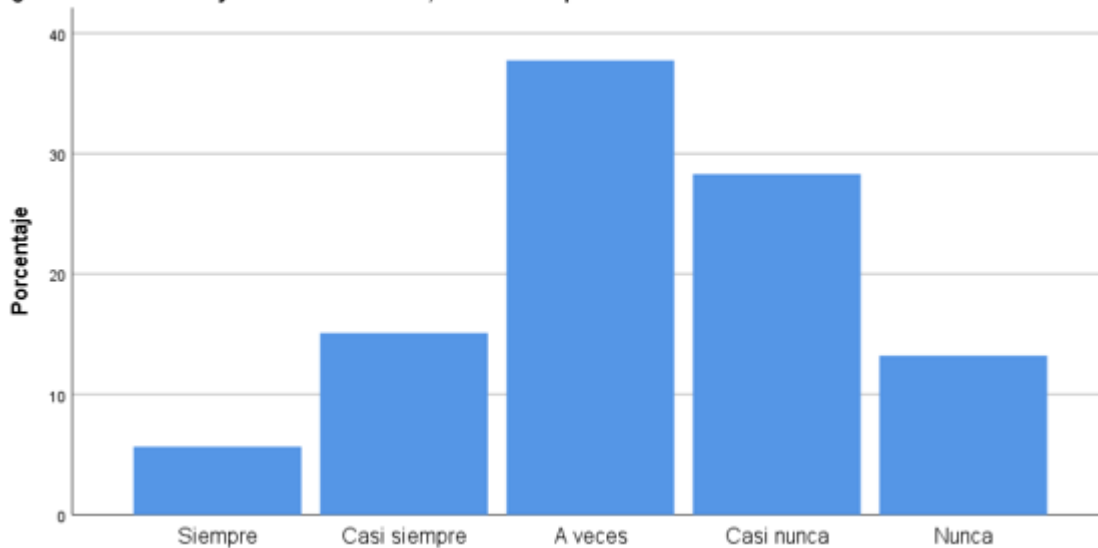
Tabla 28. Frecuencia del análisis de datos 14

**¿La entidad elabora y socializa directivas, instructivos para el adecuado acceso a la información del crédito**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	5,7	5,7	5,7
	Casi siempre	8	15,1	15,1	20,8
	A veces	20	37,7	37,7	58,5
	Casi nunca	15	28,3	28,3	86,8
	Nunca	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 14. Histograma del análisis de datos 14

**¿La entidad elabora y socializa directivas, instructivos para el adecuado acceso a la información del crédito**



**Interpretación:** con relación a la socialización de los documentos de gestión de la entidad, la percepción de los trabajadores informa que en un 37.7% a veces la entidad elabora o actualiza los documentos de gestión para verificar los créditos presupuestarios, mientras que solo un 5.7% afirma que la entidad lleva un orden, mediante directivas que facilitan un mejor manejo e información relativa al crédito presupuestario de la entidad y áreas que pertenecen a la misma

Tabla 29. Frecuencia del análisis de datos 15

**¿Se efectúan las certificaciones de acuerdo a los procedimientos y requisitos establecidos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	2	3,8	3,8	7,5
	A veces	19	35,8	35,8	43,4
	Casi nunca	17	32,1	32,1	75,5
	Nunca	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 15. Histograma del análisis de datos 15



**Interpretación:** con relación a las fases de gasto, solo un 35.8% afirma que la certificación del crédito presupuestal se realiza de acuerdo los procedimientos establecidos en la entidad, mientras que 24.5% afirma que nunca se sigue el procedimiento adecuado, y en un 3.8% sostiene que siempre se realiza los procedimientos de certificación acorde a los lineamientos establecidos por un marco legal de la entidad y sectores públicos del estado.

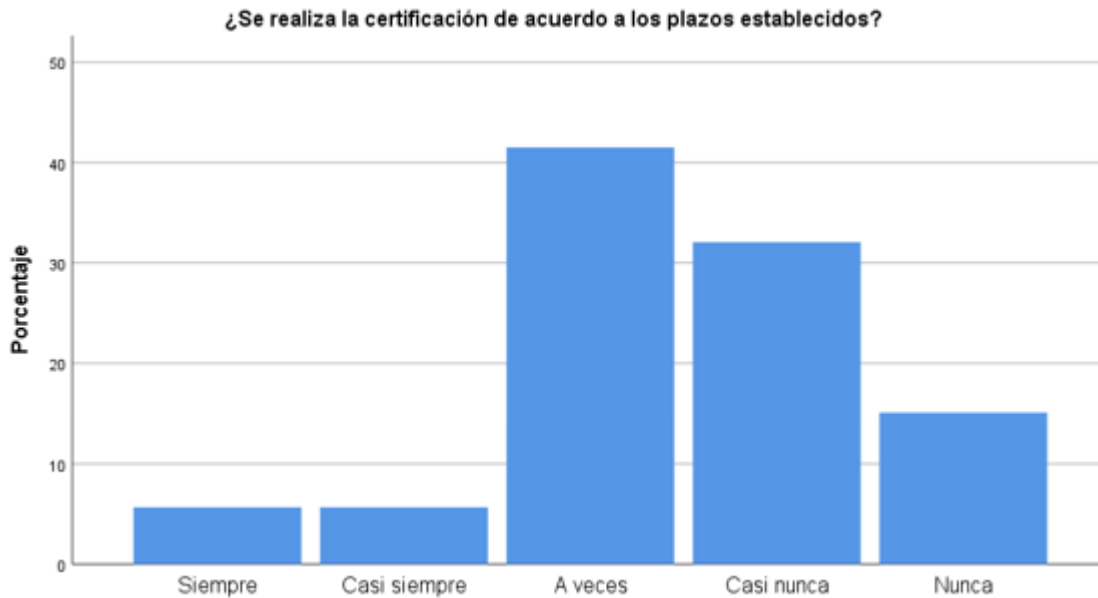


Tabla 30. Frecuencia del análisis de datos 16

**¿Se realiza la certificación de acuerdo a los plazos establecidos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	5,7	5,7	5,7
	Casi siempre	3	5,7	5,7	11,3
	A veces	22	41,5	41,5	52,8
	Casi nunca	17	32,1	32,1	84,9
	Nunca	8	15,1	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 16. Histograma del análisis de datos 16



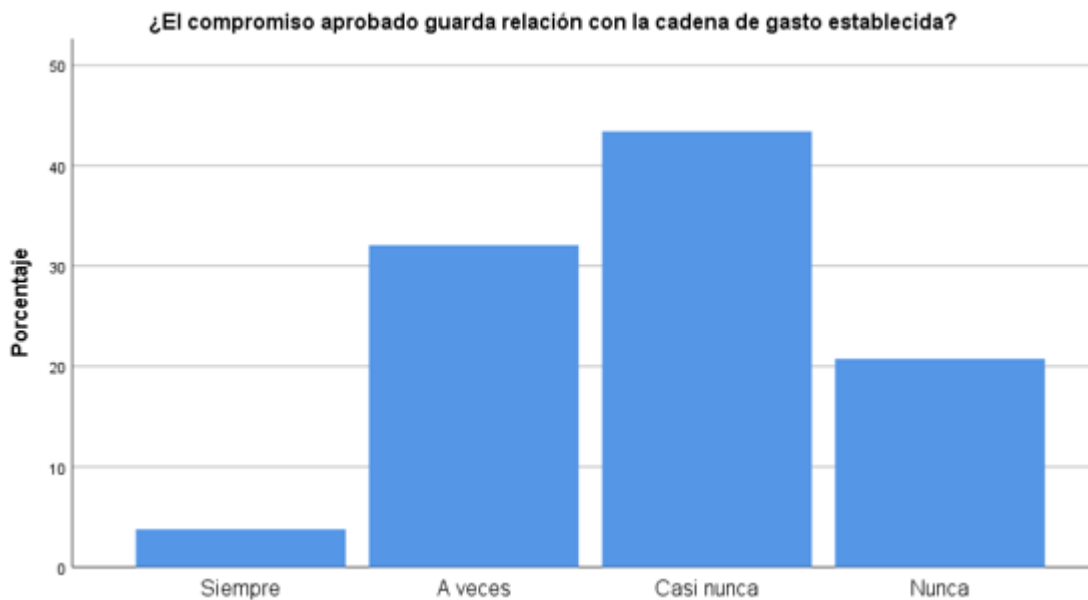
**Interpretación:** para la fase de gasto conocido como la certificación se puede evidenciar que en un 41.5% afirma que esta fase se realiza a veces en los plazos establecidos, mientras que en un 15.1% afirma que esta fase de gasto no se realiza respetando los plazos prudenciales y establecidos, mientras que solo un 5.7% considera que se lleva a cabo esta fase de gasto siempre dentro de los plazos establecidos.

Tabla 31. Frecuencia del análisis de datos 17

**¿El compromiso aprobado guarda relación con la cadena de gasto establecida?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	3,8	3,8	3,8
	A veces	17	32,1	32,1	35,8
	Casi nunca	23	43,4	43,4	79,2
	Nunca	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 17. Histograma del análisis de datos 17



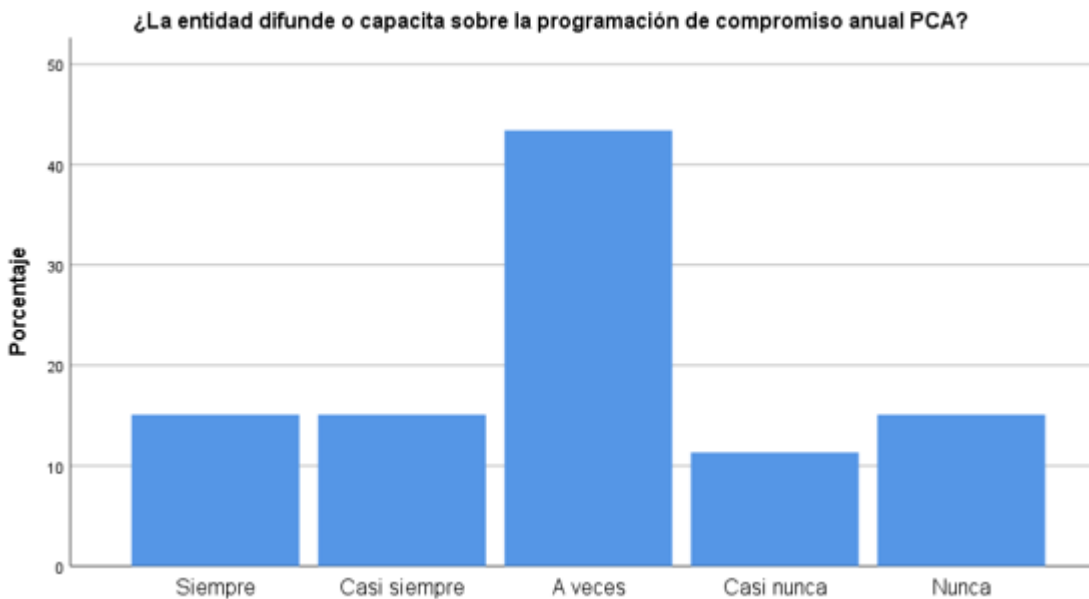
**Interpretación:** con relación a la fase de gasto compromiso, los trabajadores consideran en un 43.4% que casi nunca, esta fase de gasto guarda relación con la cadena de gasto establecida, mientras n 32.1% considera que a veces este gasto considera a la cadena de gasto correspondiente, mientras que un 20.8% considera que nunca guarda correspondencia entre el compromiso de gasto y la cadena de gasto establecida, mientras solo un 3.8% refiere que el compromiso guarda relación con la cadena de gasto establecida.

Tabla 32. Frecuencia del análisis de datos 18

**¿La entidad difunde o capacita sobre la programación de compromiso anual PCA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	15,1	15,1	15,1
	Casi siempre	8	15,1	15,1	30,2
	A veces	23	43,4	43,4	73,6
	Casi nunca	6	11,3	11,3	84,9
	Nunca	8	15,1	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 18. Histograma del análisis de datos 18



**Interpretación:** con relación a la difusión de información mediante la capacitación en relación a la programación anual de compromiso, se puede evidenciar que en un 43.4% a veces percibe que la entidad difunde información o capacita al personal con temas relacionados a la programación anual de compromiso y en un 11.3% considera que casi nunca se lleva esta acción de difusión o capacitación con los trabajadores, mientras que en un 15.1% considera lo contrario, teniendo como conocimientos los conceptos de programación de compromiso anual.

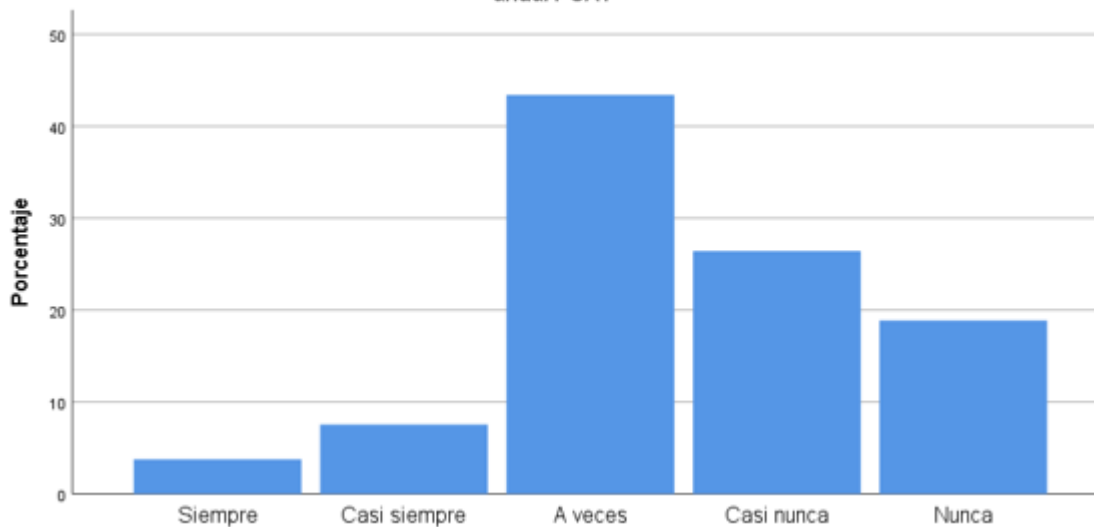
Tabla 33. Frecuencia del análisis de datos 19

**¿La realización de una actividad o requerimiento guarda concordancia con la programación de compromiso anual PCA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	4	7,5	7,5	11,3
	A veces	23	43,4	43,4	54,7
	Casi nunca	14	26,4	26,4	81,1
	Nunca	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 19. Histograma del análisis de datos 19

**¿La realización de una actividad o requerimiento guarda concordancia con la programación de compromiso anual PCA?**



**Interpretación:** con relación a la correspondencia entre el requerimiento y la programación de compromiso anual, un 43.4% afirma que a veces los requerimientos guardan relación con la programación de compromiso anual, mientras que solo un 3.8% afirma que si hay correspondencia, vale decir que casi en un 79% afirma que casi nunca o nunca hay relación entre el requerimiento y la programación de compromiso anual en la entidad.

Tabla 34. Frecuencia del análisis de datos 20

**¿El personal verifica que el gasto sea de acuerdo a la programación de compromiso anual PCA?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	1,9	1,9	1,9
	Casi siempre	5	9,4	9,4	11,3
	A veces	21	39,6	39,6	50,9
	Casi nunca	18	34,0	34,0	84,9
	Nunca	8	15,1	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 20. Histograma del análisis de datos 20



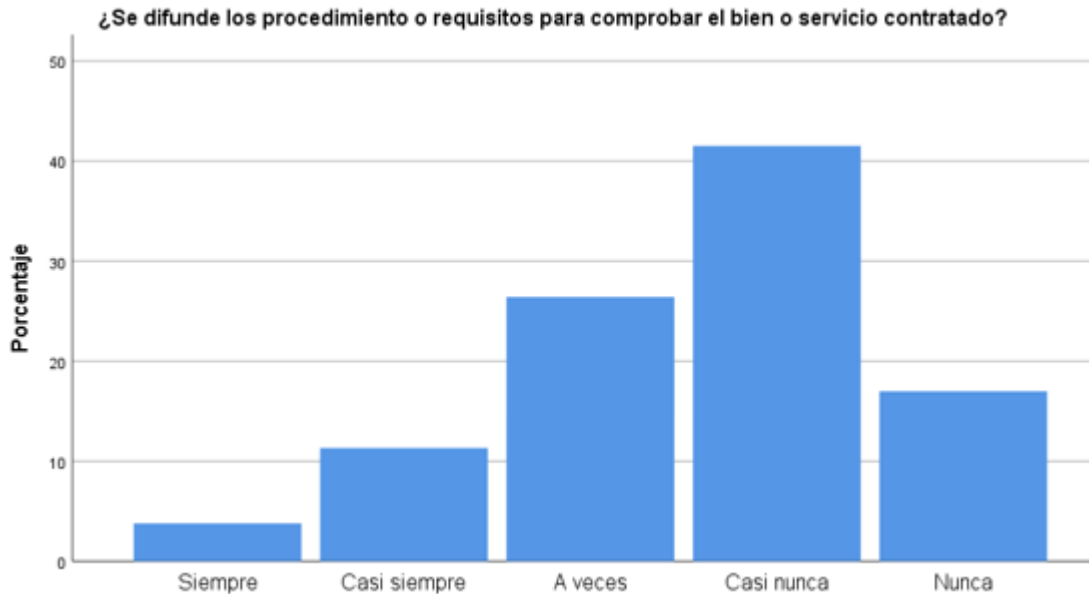
**Interpretación:** con relación a la verificación del gasto, el mismo que tenga correspondencia a la programación de compromiso anual, un 39.6% afirma que a veces este gasto programado tiene relación con la programación de compromiso anual, mientras que un 34% afirma que casi nunca hay relación entre el gasto ejecutado y la programación de compromiso anual, y un 1.9% afirma lo contrario que hay correspondencia entre el gasto ejecutado y la programación de compromiso anual, resultados que evidencian que a veces y casi nunca así como nunca, existe relación entre el gasto ejecutado y la programación de compromiso anual.

Tabla 35. Frecuencia del análisis de datos 21

**¿Se difunde los procedimiento o requisitos para comprobar el bien o servicio contratado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	6	11,3	11,3	15,1
	A veces	14	26,4	26,4	41,5
	Casi nunca	22	41,5	41,5	83,0
	Nunca	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 21. Histograma del análisis de datos 21



**Interpretación:** En relación en la difusión de los requisitos para comprobar el gasto ejecutado por la adquisición de algún bien o contratación de un servicio, se afirma que en un 41.5% casi nunca tuvieron conocimiento de los requisitos o procedimiento para comprobar el cumplimiento en la adquisición de un bien o contratación de un servicio, y en un 3.8% afirmar que si tuvieron este conocimiento acerca del procedimiento, y un 11.3 informa que casi siempre reciben esta información, siendo un 17% que afirma nunca haber recibido o tener conocimiento de los procedimientos adecuados para comprobar la adquisición de un bien o la verificación del cumplimiento de un servicio.

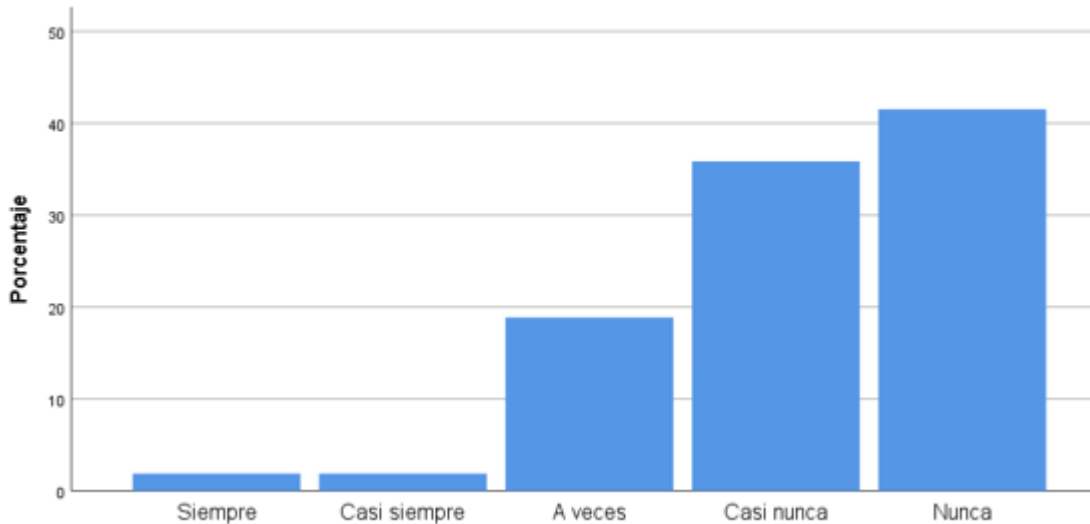
Tabla 36. Frecuencia del análisis de datos 22

**¿Se verifica que los bienes y/o servicios estén de acuerdo a las especificaciones técnicas y/o términos de referencia?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	1,9	1,9	1,9
	Casi siempre	1	1,9	1,9	3,8
	A veces	10	18,9	18,9	22,6
	Casi nunca	19	35,8	35,8	58,5
	Nunca	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 22. Histograma del análisis de datos 22

**¿Se verifica que los bienes y/o servicios estén de acuerdo a las especificaciones técnicas y/o términos de referencia?**



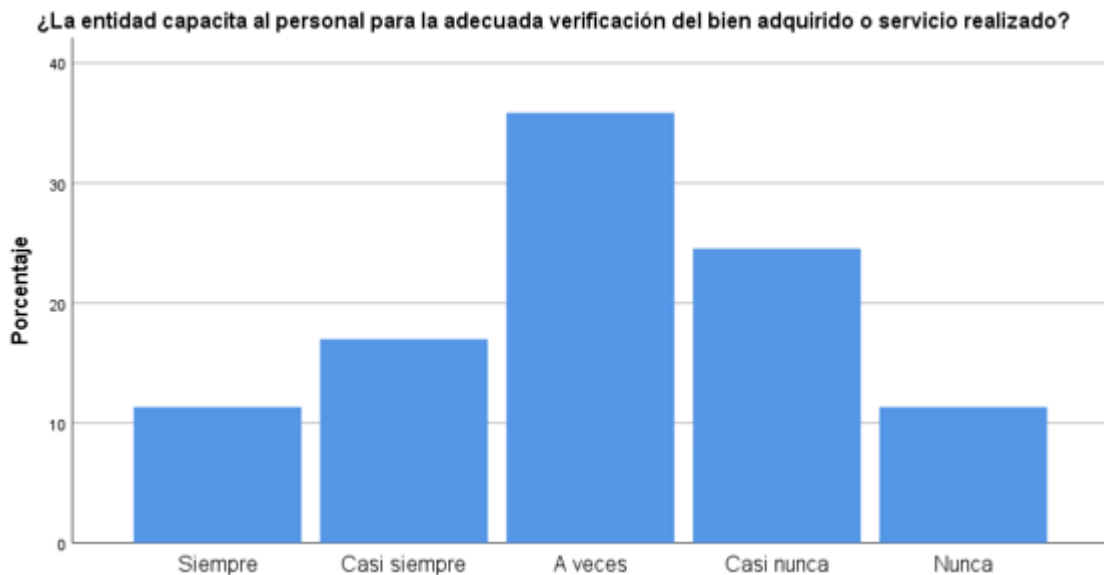
**Interpretación:** con relación a la verificación de las especificaciones técnicas o términos de referencia, de acuerdo al tipo de contratación, un 41.5% afirma que nunca verifica el cumplimiento de lo requerido por el área usuaria, mientras que un 1.9% siempre y casi siempre verifica el fiel cumplimiento de la necesidad del área usuario en correspondencia al requerimiento dentro de las especificaciones técnicas o términos de referencia.

Tabla 37. Frecuencia del análisis de datos 23

**¿La entidad capacita al personal para la adecuada verificación del bien adquirido o servicio realizado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	11,3	11,3	11,3
	Casi siempre	9	17,0	17,0	28,3
	A veces	19	35,8	35,8	64,2
	Casi nunca	13	24,5	24,5	88,7
	Nunca	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 23. Histograma del análisis de datos 23



**Interpretación:** Los resultados para la capacitación al personal para que con conocimiento verifiquen la atención correspondiente a la adquisición de bienes o contratación de un servicio por parte de la entidad, un 35.8% afirma que a veces recibió algún tipo de inducción o capacitación para realizar esta labor mientras que un 24.5% afirma que casi nunca fue capacitado para la verificación y el cumplimiento de este procedimiento y en un 11.3% afirma que tiene conocimiento o que recibió algún tipo de capacitación por parte de la entidad.

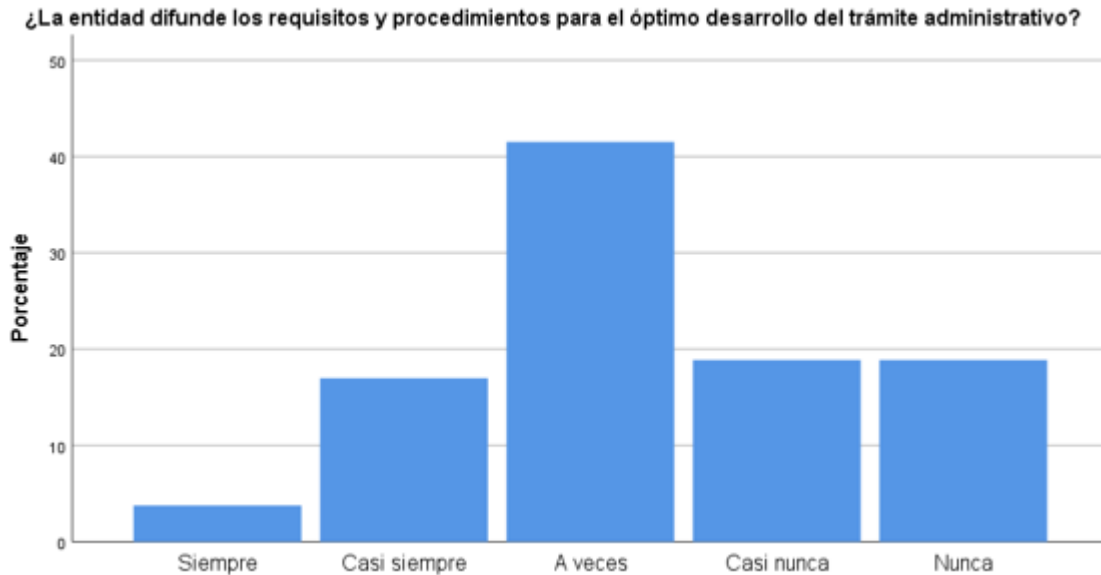


Tabla 38. Frecuencia del análisis de datos 24

**¿La entidad difunde los requisitos y procedimientos para el óptimo desarrollo del trámite administrativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	9	17,0	17,0	20,8
	A veces	22	41,5	41,5	62,3
	Casi nunca	10	18,9	18,9	81,1
	Nunca	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 24. Histograma del análisis de datos 24



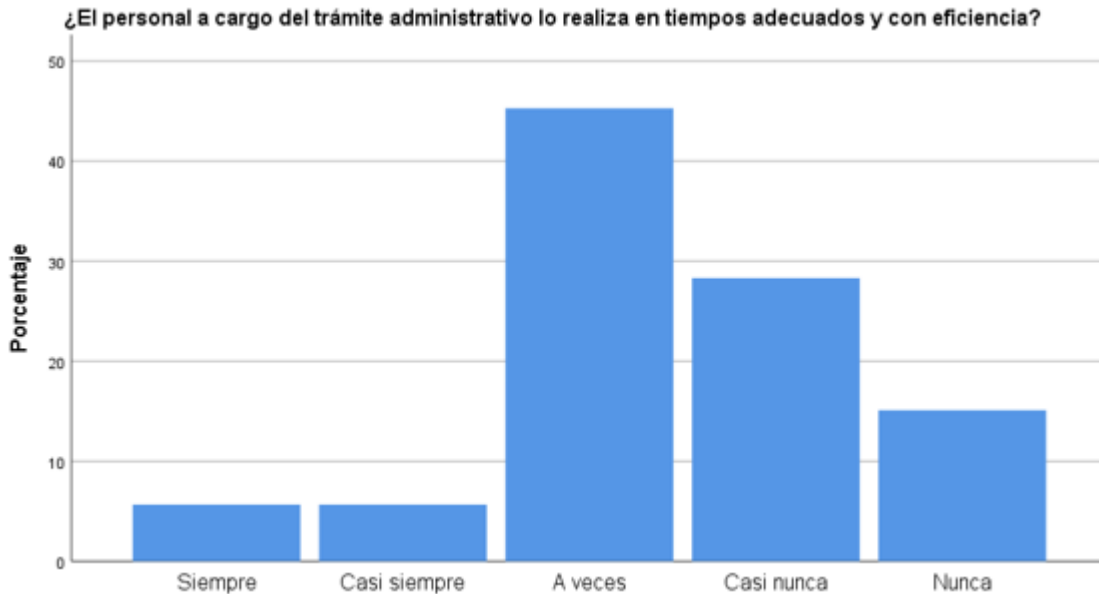
**Interpretación:** con relación a la difusión, de los requisitos y procedimientos para un adecuado trámite administrativo en la entidad, se afirma que un 41.5% a veces tuvo conocimiento de los requisitos y procedimientos para un adecuado trámite administrativo, mientras que en un 18.9% respectivamente, afirman que casi nunca y nunca recibieron información o fueron objeto de algún tipo de socialización para mejorar el desarrollo de un trámite administrativo adecuado, mientras que un 3.8% afirma que siempre se dio información o se socializo los procedimientos adecuados para los trámites administrativos de forma adecuada.

Tabla 39. Frecuencia del análisis de datos 25

**¿El personal a cargo del trámite administrativo lo realiza en tiempos adecuados y con eficiencia?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	5,7	5,7	5,7
	Casi siempre	3	5,7	5,7	11,3
	A veces	24	45,3	45,3	56,6
	Casi nunca	15	28,3	28,3	84,9
	Nunca	8	15,1	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 25. Histograma del análisis de datos 25



**Interpretación:** con relación a la eficiencia y de forma adecuada que se toma para cada acto administrativo por parte de la entidad, se puede afirmar que en un 45.3% afirma que a veces el tiempo para realizar el trámite administrativo es adecuado en con eficiencia y en un 28.3% afirma que casi nunca el trámite administrativo se realiza con eficacia y con el adecuado procedimiento, mientras que en un 5.7% afirma que los trámites administrativos se realizan con eficacia y en un entorno adecuado, así como un 15.1% afirma que estos trámites nunca se dan con eficacia y adecuadamente.

Tabla 40. Frecuencia del análisis de datos 26

**¿El giro de los recursos se efectúa con rapidez y en los plazos establecidos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	11	20,8	20,8	24,5
	A veces	19	35,8	35,8	60,4
	Casi nunca	14	26,4	26,4	86,8
	Nunca	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 26. Histograma del análisis de datos 26



**Interpretación:** con relación a la fase de gasto giro, en la entidad se pudo evidenciar que en un 35.8% menciona que a veces esta fase de gasto se efectúa con rapidez y dentro de los plazos establecidos, mientras que un 3.8% afirma que esta fase de gasto se realiza con rapidez y dentro de los plazos establecidos, siendo un 13.2% que afirman que este procedimiento nunca se da con rapidez y en los plazos establecidos afectando a la ejecución del gasto o ejecución presupuestal.

Tabla 41. Frecuencia del análisis de datos 27

**¿El giro de los recursos lo realiza el personal idóneo y especializado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	6	11,3	11,3	15,1
	A veces	18	34,0	34,0	49,1
	Casi nunca	16	30,2	30,2	79,2
	Nunca	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 27. Histograma del análisis de datos 27



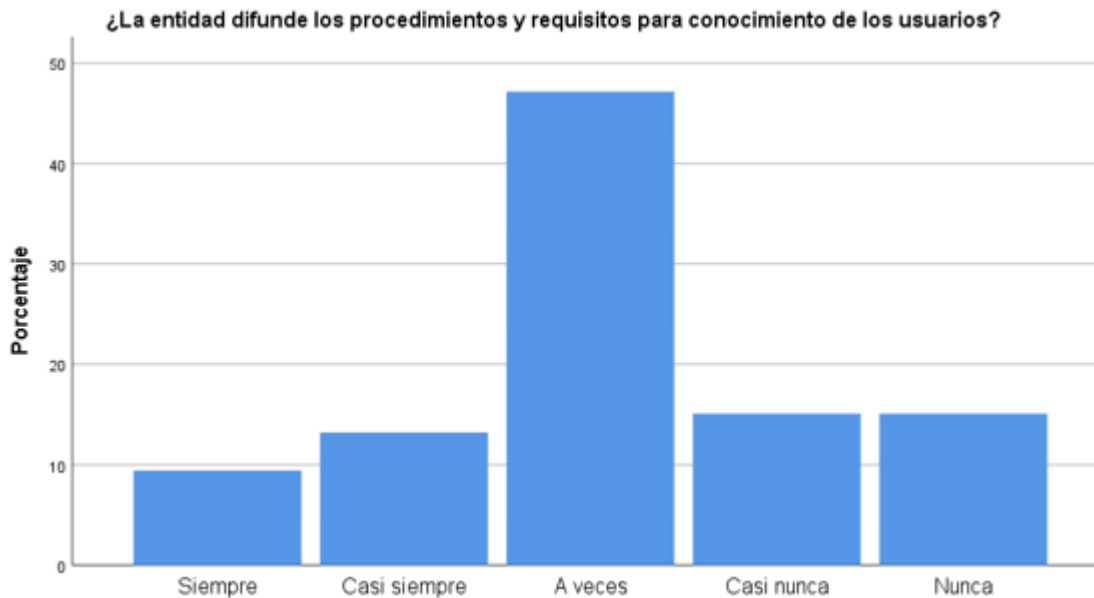
**Interpretación:** En la fase de gasto el girado como parte de la ejecución presupuestal respondieron el 34.0% menciona que a veces lo realiza una persona idónea seguida de un 30.2% que menciona que casi nunca lo realiza una persona idónea y un 20.8% afirma que nunca lo realiza una persona idónea mientras que un 11.3% afirma que casi siempre es una persona idónea mientras que un 3.8% afirma que siempre el giro lo realiza una persona idónea

Tabla 42. Frecuencia del análisis de datos 28

**¿La entidad difunde los procedimientos y requisitos para conocimiento de los usuarios?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	9,4	9,4	9,4
	Casi siempre	7	13,2	13,2	22,6
	A veces	25	47,2	47,2	69,8
	Casi nunca	8	15,1	15,1	84,9
	Nunca	8	15,1	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 28. Histograma del análisis de datos 28



**Interpretación:** con relación a la difusión de los procedimientos y requisitos a los usuarios por parte de la entidad, se obtuvieron los siguientes resultados; que en un 47.2% manifiesta que a veces se difunde esta información, mientras que en un 9.4% afirma que siempre se lleva a cabo la difusión de la información a los usuarios, mientras que en un 15.1% respectivamente afirma que casi nunca o nunca se dan acciones o actividades en donde se pueda orientar y socializar mediante la difusión de los procedimientos y requisitos a los usuarios.

Tabla 43. Frecuencia del análisis de datos 29

**¿El personal encargado de la acción, lo realiza en los plazos establecidos en el procedimiento?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	9,4	9,4	9,4
	Casi siempre	5	9,4	9,4	18,9
	A veces	23	43,4	43,4	62,3
	Casi nunca	12	22,6	22,6	84,9
	Nunca	8	15,1	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 29. Histograma del análisis de datos 29



**Interpretación:** con relación a los tiempos en relación a los plazos para la realización del pago, se puede afirmar que en un 43.4% a veces se realiza en los plazos establecidos por el personal encargado de esta fase de gasto, mientras que en un 15.1% afirma que nunca se realizan en los plazos establecidos, y en un 9.4% afirman que el personal encargado de esta fase lo realiza dentro de los plazos establecidos, confirmándose con estos resultados que existe una demora considerable para la ejecución de gasto o presupuestaria debido a que no se respetan los plazos por parte del personal encargado de realizar esta acción dentro de la fase de ejecución de gasto.

## Anexo N°11



### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Gestión del desempeño laboral y ejecución presupuestal de una Municipalidad Distrital de Cusco, 2022.

**Investigador:** Joseph Daniel Cahuana Vega

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del desempeño laboral y ejecución presupuestal de una Municipalidad Distrital de Cusco, 2022” cuyo objetivo es describir la manera en que la gestión el desempeño laboral influye en la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco 2022.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de la escuela de posgrado del programa académico de maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La investigación tiene un impacto porque busca describir, analizar la problemática que involucra a la ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco, relacionada con la gestión del desempeño laboral y sus características mas importantes como son el conocimiento del puesto, la orientación a resultados y la eficacia.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión del desempeño laboral y ejecución presupuestal de una Municipalidad Distrital de Cusco, 2022".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará a través del formulario de Google forms cuyo link se indica a continuación: <https://forms.gle/kk7YzDttSUSMX3C8> creadas mediante correo [josdan999@gmail.com](mailto:josdan999@gmail.com) y enviadas a través de correo electrónico y vía el aplicativo WhatsApp.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Cahuana Vega, Joseph Daniel, email: [josdan999@gmail.com](mailto:josdan999@gmail.com) y Docente asesor Alegría Varona, Gonzalo Ricardo, email: [galegriav@ucvvirtual.edu.pe](mailto:galegriav@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

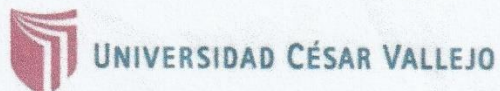
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Se realizó de forma virtual, conforme a las capturas pantalla que se adjunta

Fecha y hora: 06/12/2022



Anexo



CARTA N°-001-JDCV



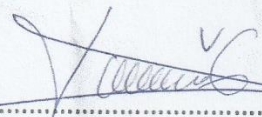
Sr: José Ríos Coronel  
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Ollantaytambo

Yo, Joseph Daniel Cahuana Vega, identificada con DNI: No 44164241, Código de alumno No 7002754818, con domicilio en Calle Nazca H-16, San Sebastián – Cusco, correo electrónico Jsdan999@gmail.com, Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que estando cursando la maestría en GESTIÓN PÚBLICA, en la Universidad César Vallejo, Filial Callao, solicito a Ud., permiso para realizar mi trabajo de Investigación en su institución, mi tema es “Gestión del desempeño laboral y la ejecución presupuestal en la Municipalidad de Ollantaytambo – Cusco 2021”, para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Ollantaytambo, 22 de noviembre de 2022.



Econ. Joseph D. Cahuana Vega  
Código alumno: 7002754818