

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

**ESCUELA DE POSGRADO
GERENCIA PÚBLICA**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EJECUCIÓN
PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO,
AÑO 2022**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS
SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GERENCIA
PÚBLICA**

TESISTA: SEGURA ROBLES JUAN MANUEL

ASESOR: DR. MARTEL ZEVALLOS DAVID JULIO

HUÁNUCO-PERÙ

2024

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre quien me ha impulsado siempre a salir adelante y me han brindado su apoyo constante durante toda la carrera y tesis.

Martha Jesús Robles Ayllón

Esta tesis va dedicada a mi familia por todo su apoyo brindado durante toda la época de estudio, y por darme soporte en los momentos más difíciles en todas las etapas de mi vida.

Roberto Segura, Carolina Segura

AGRADECIMIENTO

- A Dios, por permitirme seguir con este proyecto de vida que poco a poco seguirá su rumbo.
- A mi asesor, por su conocimiento y paciencia, por apoyarme en todo aquello que llegué a requerir para elaborar este trabajo.
- A todos aquellos que estuvieron con sus palabras, alentándome e insistiendo en la importancia de seguir adelante con todo.

RESUMEN

La presente investigación, referida a la Gestión del Talento Humano y Ejecución Presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022, el propósito principal fue Determinar la relación de la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. Objetivos específicos: Determinar la relación de la admisión de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. Determinar la relación del desarrollo de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. Determinar la relación de la compensación de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. Se trabajaron con 85 trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial quienes desempeñan sus funciones en el Gobierno Regional Huánuco. Para determinar la muestra de la investigación, se empleó el muestreo no probabilístico, en razón de que fue el investigador quien eligió de manera censal a los trabajadores administrativos del Gobierno Regional Huánuco. Por lo cual la muestra de estudio estuvo determinada por los 85 servidores público, que se determinó de manera censal, donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. Se ha determinado la relación de la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. con los resultados del análisis de correlación de Spearman que revelan una asociación significativa y positiva entre estas dos variables en el contexto evaluado. El coeficiente de correlación positiva fuerte de 0,674, respaldado por una significancia estadística bilateral a un nivel del 0,01, indica que a medida que mejora la gestión del talento humano, también tiende a aumentar la ejecución presupuestal, y viceversa. Tabla 35.

Palabras clave

Gestión del Talento Humano; Ejecución Presupuestal

ABSTRACT

The present research, referred to Human Talent Management and Budget Execution of the Regional Government of Huanuco, 2022, the main purpose was to determine the relationship between human talent management and budget execution of the Regional Government of Huanuco, 2022. Specific objectives: Determine the relationship between the admission of people and the budget execution of the Regional Government of Huanuco, 2022. Determine the relationship between the development of people and the budget execution of the Regional Government of Huanuco, 2022. Determine the relationship between the compensation of people and the budget execution of the Regional Government of Huanuco, 2022. We worked with 85 administrative workers of the Regional Management of Planning, Budget and Territorial Conditioning who perform their functions in the Regional Government of Huanuco. To determine the research sample, non-probabilistic sampling was used because it was the researcher who chose the administrative workers of the Huanuco Regional Government by census. Therefore, the study sample was determined by the 85 public servants, which was determined by census, where all the research units are considered as a sample. The relationship between human talent management and budget execution of the Regional Government of Huanuco, 2022 has been determined with the results of Spearman's correlation analysis revealing a significant and positive association between these two variables in the evaluated context. The strong positive correlation coefficient of 0.674, supported by bilateral statistical significance at the 0.01 level, indicates that as human talent management improves, budget execution also tends to increase, and vice versa. Table 35.

Keywords

Human Talent Management; Budget Execution

ÍNDICE

RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I.	12
ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 Fundamentación del problema de investigación.	12
1.2 Justificación e Importancia de la Investigación	14
1.3 Viabilidad de la Investigación	14
1.4 Formulación del problema	14
1.4.1. Problema general	14
1.4.2. Problema específico	14
1.5 Formulación de objetivos	15
1.5.1. Objetivo general	15
1.5.2 Objetivos específicos	15
CAPÍTULO II.	16
SISTEMA DE HIPÓTESIS	16
2.1. Formulación de hipótesis	16
2.1.1. Hipótesis general	16
2.1.2. Hipótesis específicas	16
2.2. Operacionalización de variables.	17
2.3. Definición operacional de las variables.	18
CAPÍTULO III.....	19
MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes de investigación	19
3.2. Bases teóricas	23
3.3. Bases conceptuales	32
CAPÍTULO IV.	35
MARCO METODOLÓGICO.....	35
4.1. Ámbito de estudio	35
4.2. Tipo y Nivel de investigación	35
4.2.1. Tipo	35
4.2.2. Nivel	35

4.3. Población y Muestra	36
4.3.1. Descripción de la Población	36
4.3.2. Muestra y método de muestreo	36
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	36
4.4. Diseño de Investigación	37
4.5. Técnicas e instrumentos	38
4.5.1. Técnicas	38
4.5.2. Instrumentos	38
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos	38
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	38
4.7. Aspectos éticos	39
CAPÍTULO V	40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
5.1. Análisis descriptivo	40
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	80
Hipótesis general	80
2.3.1. Hipótesis específicas	82
5.3. Discusión de Resultados	88
5.4. Aporte científico	92
CONCLUSIONES	964
SUGERENCIAS	965
REFERENCIAS	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Gobierno Regional de Huánuco, Recluta Personal con Conocimiento Nuevos y Habilidades Necesarias	40
Tabla 2	41
Tabla 3 La Evaluación de Admisión de Personal son los Idóneos y Aplican los Procedimientos Definidos al Seleccionar al Personal Adecuado	42
Tabla 4 Crees que las pruebas de conocimientos aplicadas para la selección del nuevo personal son los idóneos.	43
Tabla 5 Consideras que son imparciales las entrevistas efectuadas en la selección del personal.....	44
Tabla 6 Crees que el Gobierno Regional de Huánuco, realiza adecuadas inducciones al nuevo personal.	46
Tabla 7 Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le asigna funciones de puestos de acuerdo a su formación académica, conocimientos o su experiencia laboral.	47
Tabla 8 Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le capacita de manera continua para así poder obtener los resultados de forma óptima.	48
Tabla 9 Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, las capacitaciones que se les brinda son las más idóneas para el óptimo desarrollo de las funciones de los trabajadores.	50
Tabla 10 Crees que las funciones que realizan las diferentes áreas del Gobierno Regional de Huánuco son ejecutadas con voluntad y compromiso.	51
Tabla 11 Consideras que los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se encuentran identificados y comprometidos con su institución.	52
Tabla 12 Crees que tu jefe es asertivo, el cual posee todas las condiciones laborales de acuerdo a sus necesidades.	54
Tabla 13 Crees que cuentas con un jefe que les trasmite confianza y que se comunica de manera idónea.	55
Tabla 14 Crees que tu jefe te proporciona herramientas de trabajo idóneas para que puedas ejecutar sus funciones.	56
Tabla 15 Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, existe un buen clima laboral, reconocimiento, oportunidades y aprecio a su personal.	57
Tabla 16 Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se efectúa una programación adecuada de presupuesto.	58
Tabla 17 Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se comunica de manera oportuna la aprobación del PAC y POI al área de abastecimiento.	59
Tabla 18 Crees que al momento de la programación del presupuesto se previene los gastos de bienes y servicios por medio de alguna escala de prioridad según los objetivos de la institución.	60
Tabla 19 Crees que las oficinas del área de logística del Gobierno Regional de Huánuco, trabaja de la mano con la ejecución del presupuesto.	61
Tabla 20 Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple con las directrices y normas para la correcta ejecución del presupuesto.	63
Tabla 21 Crees que la estructura funcional del presupuesto asignado al Gobierno Regional de Huánuco, expresan los objetivos de la institución.	64

Tabla 22 Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple con elaborar de forma oportuna la aprobación del Plan anua de Contrataciones.....	65
Tabla 23 Crees que todos los procedimientos incluidos en el Plan anual de Contrataciones están debidamente certificados.	67
Tabla 24 Crees que los recursos presupuestados asignados son suficiente para poder atender todas las necesidades de la institución.	68
Tabla 25 Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple de manera adecuada y oportuna con la ejecución del Plan anual de Contrataciones aprobado. .	70
Tabla 26 Crees que el devengado mide el porcentaje de ejecución del gasto en la institución.....	71
Tabla 27 Crees que se logra cumplir con devengar de manera oportuna los bienes y servicios ejecutados, asimismo que se paga a los proveedores en las fechas programadas.....	72
Tabla 28 Crees que los gastos van de acuerdo a los créditos presupuestales otorgados a la institución.....	73
Tabla 29 Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, le informan en relación al inicio y culminación de la ejecución presupuestal del correspondiente año fiscal....	74
Tabla 30 Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, permite el cumplimiento de metas de acuerdo a la oportunidad de su ejecución y priorización.....	75
Tabla 31 Crees que el avance de la ejecución presupuestal está en relación al avance físico.....	76
Tabla 32 Crees que el nivel de eficacia y eficiencia conseguido concuerda con la ejecución presupuesta.....	77
Tabla 33 Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se adoptan medidas correctivas con la finalidad de mejorar la gestión presupuestaria.	78
Tabla 34 Crees que las recomendaciones emitidas en los informes de evaluación, son bien recibidas y atendidas en las áreas involucradas	79
Tabla 35 Hipótesis general.....	80
Tabla 36 Hipótesis especifica 1	83
Tabla 37 Hipótesis especifica 2	84
Tabla 38 Hipótesis especifica 3	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	40
Figura 2	41
Figura 3	43
Figura 4	44
Figura 5	45
Figura 6	46
Figura 7	47
Figura 8	49
Figura 9	50
Figura 10	51
Figura 11	52
Figura 12	54
Figura 13	55
Figura 14	56
Figura 15	57
Figura 16	58
Figura 17	59
Figura 18	60
Figura 19	62
Figura 20	63
Figura 21	64
Figura 22	65
Figura 23	67
Figura 24	68
Figura 25	70
Figura 26	71
Figura 27	72
Figura 28	73
Figura 29	74
Figura 30	75
Figura 31	76
Figura 32	77
Figura 33	78
Figura 34	79

INTRODUCCIÓN

La estructura de la tesis se adapta a las pautas establecidas por el reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL. En el primer capítulo se aborda la problemática de investigación, que comprende la identificación y caracterización del problema vinculado a la Gestión del Talento Humano y la Ejecución Presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco en 2022. Además, se incluyen los objetivos, justificación, importancia, limitaciones, aspectos generales y específicas, variables, así como problemas generales y específicos.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, donde se exploran los antecedentes de la investigación, la base teórica, conceptual. El tercer capítulo detalla el sistema de hipótesis, abordando la operacionalización de las variables y proporcionando definiciones teóricas y operativas.

El cuarto capítulo describe el marco metodológico, que incluye el ámbito de estudio, la población, la muestra, el nivel de investigación, los tipos y el diseño de la investigación, los métodos de estudio, las técnicas e instrumentos, y el procesamiento de datos. En el quinto capítulo se presentan los resultados de la investigación, que incluyen el análisis e interpretación de los datos, así como la prueba de hipótesis.

El sexto capítulo se dedica a la discusión de los resultados, la comparación académica con investigaciones previas, las conclusiones y las recomendaciones. En general, los resultados del análisis de clasificación de Spearman revelan una asociación significativa y positiva entre las variables evaluadas. Con un coeficiente de calificación positiva fuerte de 0,674 y una significancia estadística bilateral del 0,01, se indica que a medida que mejora la gestión del talento humano, también tiende a aumentar la ejecución presupuestal, y viceversa (ver Tabla 35)

CAPITULO I.

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación.

Todos sabemos que el capital humano de una empresa es el componente más crucial y el principal determinante de su éxito o fracaso. Por ello, para muchas organizaciones es importante contar con empleados altamente cualificados que puedan cumplir sus normas y los objetivos de la empresa. A los empresarios también les preocupa el hecho de que los empleados se vean frecuentemente persuadidos por propuestas superiores, lo que los lleva a decidir abandonar sus puestos actuales y trasladarse a otra organización en busca de un mayor reconocimiento por el trabajo que realizan.

Suiza encabeza la lista de naciones cuando se trata de cómo gestionan su talento humano, según la revista *MBA & Executive Education* (2017). Esto se debe a que Suiza desarrolla estrategias que le permiten retener dicho talento, lo que se apoya en su economía estable y atractiva, así como en políticas adecuadas en la regulación del mercado y en medidas eficaces. Singapur, que prioriza la creación de lugares atractivos para estas cualidades, así como la mejora de las oportunidades de desarrollo y avance, además de la innovación continua en este ámbito. El siguiente país es el Reino Unido, que ocupa el segundo lugar en cuanto a competencias de conocimiento desde una perspectiva globalizada, pero que aún tiene que mejorar en otras áreas, como la formación técnico-profesional en su entorno, ya que ahora ocupa el puesto 33 en esta evaluación.

En este contexto, Gutiérrez (2020) sostiene que el actual estado de emergencia ha generado nuevos problemas para las organizaciones, lo que las lleva a replantearse la importancia de la gestión de los recursos humanos. Numerosos estudios han demostrado que la GTH es una herramienta estratégica que facilita el logro de los objetivos de las organizaciones a través de las habilidades, conocimientos, actitudes y opiniones de los individuos.

En el Perú, dado que la población asocia la administración pública con una gestión inadecuada, la mala gestión de los recursos ha sido una crítica común a estas instituciones. En consecuencia, la opinión pública considera que las instituciones públicas son ineficaces e improductivas a la hora de alcanzar los objetivos deseados (Heras, 2021).

Sin embargo, la ejecución del presupuesto implica llevar a cabo una serie de acciones de procedimiento legalmente establecidas con el fin de garantizar que todos los recursos de una institución, incluidos sus recursos financieros, materiales y humanos, se utilicen en su totalidad. Así se cumple el objetivo de adquirir bienes, servicios y obras de alta calidad en el momento oportuno, integrando los recursos financieros, materiales y humanos en el presupuesto inicial (BID, 2017, p. 3).

El Gobierno Regional Huánuco tiene por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada, el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos, la igualdad de oportunidades de sus habitantes, en el año 2021, logró ejecutar el 93.6% del presupuesto general anual, a comparación del año 2020 que obtuvo un segundo lugar a nivel nacional con el 93.8%, en esa oportunidad ocupó el octavo lugar cerca al mismo porcentaje ejecutado en el 2019 y sobre el gasto de recursos destinados para enfrentar la pandemia del COVID-19, se logró ejecutar el 92%. En la plataforma única del Estado Peruano (2022), se expresa que a inicios del 2022, se anularon 12 procesos de licitación porque fueron observados por la Contraloría General de la República y el Órgano de Control Interno por tener visos de corrupción, demostrando las falencias que existen en sus servidores y funcionarios públicos, es por ello que la ejecución presupuestal del Gorehco en el primer trimestre del presente año fue del 4.3%, lo cual expresa que el gasto está rezagado, en tal sentido la presente investigación busca determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional Huánuco.

1.2 Justificación e Importancia de la Investigación

La realización del estudio se justifica a nivel teórico, metodológico y social. En el ámbito teórico, permitirá conocer los fundamentos científicos y teóricos de la gestión del talento humano y ejecución presupuestal; en el ámbito metodológico permitirá construir y validar instrumentos que permitan medir las variables de estudios, generando recomendaciones que permitan crear estrategias mejorando la ejecución presupuestal en la gestión pública; y en el ámbito social, de la misma manera que las empresas privadas pretenden maximizar los beneficios a través de un entorno organizativo positivo, las instituciones públicas podrían cumplir sus objetivos, con el mayor beneficio para los ciudadanos de una población en específico.

1.3 Viabilidad de la Investigación

Esta investigación será viable debido a que se dispondrá de los recursos necesarios para su desarrollo, se contará con disposición de tiempo para realizar las evaluaciones y análisis de las mismas, los recursos logísticos y económicos; cabe mencionar que el financiamiento estará a cargo completamente del investigador.

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022?

1.4.2. Problema específico

- a) ¿Cuál es la relación de la admisión de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022?
- b) ¿Cuál es la relación del desarrollo de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022?
- c) ¿Cuál es la relación de la compensación de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación de la admisión de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.
- b) Determinar la relación del desarrollo de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.
- c) Determinar la relación de la compensación de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

CAPÍTULO II.

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

2.1.2. Hipótesis específicas

- a) La admisión de personas se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.
- b) El desarrollo de personas se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.
- c) La compensación de personas se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

2.2. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	TIPO DE VARIABLE	VALOR FINAL
Variable 1: Gestión del talento humano	Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección - Inducción 	Cuestionario	Ordinal	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)
	Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Perfil de habilidades - Relaciones 			
	Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Motivación - Planes de carrera 			
Variable 2: Ejecución presupuestal	Programación	<ul style="list-style-type: none"> - Estimación de ingresos. - Previsión del gasto. 	Cuestionario	Ordinal	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)
	Formulación	<ul style="list-style-type: none"> - Metas presupuestales. - Formulación de los gastos y F.F. 			
	Aprobación	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto Institucional Aprobado – PIA. 			
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de ingresos y gastos. - Calendarios de compromisos 			
	Evaluación y Control	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de variaciones físicas y financieras 			

2.3. Definición operacional de las variables.

Gestión del talento humano

Es conocido también por Administración de Recursos Humanos, Administración de asociados o colaboradores, Administración de competencias, entre otros. También incluye que la gestión del talento humano es una organización operativa que trabaja en tiempo completo (Guzmán & Rodríguez, 2009).

Ejecución presupuestal

El Ministerio de Economía y Finanzas (sf) menciona que la ejecución presupuestal es aquel nivel en el que se perciben los ingresos y se atienden las obligaciones de gasto de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos.

CAPÍTULO III.

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1 Nivel Internacional

Saavedra (2021) en su investigación titulada: Determinar la relación del Gestión de Talento Humano con en el desempeño laboral de personal médico del Hospital Obrero, gestión 2019 de la Universidad Mayor de San Andrés tuvo como objetivo determinar la relación del Gestión de Talento Humano con en el desempeño laboral de personal médico del Hospital Obrero, gestión 2019. Su metodología fue de tipo deductivo-inductivo. La población estuvo conformada por todo el personal: administrativo, médico y de enfermería que trabaja en la Hospital Obrero, siendo en total 156 personas. Los instrumentos del presente trabajo de investigación fueron la guía de observación, ficha bibliográfica, guía de entrevista y cuestionario. El autor llegó a la conclusión que existe una relación estadísticamente significativa según p valor = 0,000 entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Obrero de la ciudad de Oruro.

Morales (2020) en su investigación titulada: Estrategias en la administración gerencial para el fortalecimiento del talento humano en las instituciones públicas de la Universidad Mayor de San Andrés. Tuvo como objetivo Determinar los factores del manejo inadecuado de la administración gerencial en cuanto al proceso administrativo y talento humano dentro las instituciones públicas en la ciudad de La Paz y El Alto. La investigación tuvo una metodología deductivo, inductivo y analítico. La población estuvo conformada 240 personas (personal administrativo) que es tomada de las tres instituciones públicas. Las 240 personas son escogidas de manera aleatoria y estratificada quedando de la siguiente manera por cada institución: Para el Ministerio de Energías 80 personas (Personal administrativo), para la carrera de Administración de Empresas 80 personas (Docentes y administrativos), para la Caja Nacional de salud 80 Personas (Personal administrativo). El instrumento considerado en esta investigación fue el cuestionario. El autor llegó a la conclusión que: La gestión de las habilidades gerenciales

es fundamental para la optimización o fortalecimiento no solo de la estructura organizacional, tanto en el sector privado como en el público

Balladares, Carranza & Echaverry (2019) en su investigación titulada: Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el desempeño laboral del personal de la Delegación Departamental del Ministerio de Educación de Masaya, Municipio Masaya durante el II Semestre del año 2019 de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Tuvo como objetivo valorar la incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el desempeño laboral del personal de la Delegación Departamental del Ministerio de Educación de Masaya durante el II semestre del año 2019. La investigación tuvo un enfoque cualitativo. La población estuvo conformada por 16 personas: 5 área administrativa, 6 área técnico pedagógica, 3 área estadística y 2 de infraestructura. Las estrategias y técnicas para recopilar información fueron entrevista, cuestionario y observación documental. El autor llegó a la conclusión que: Se requiere fortalecer el control disciplinario, implementar mecanismos de motivación, convivencia armoniosa y la comunicación oral y escrita. Procurar que no exista inconformidad en los resultados y se conviva en un clima laboral armonioso.

3.1.2 Nivel Nacional

En su investigación titulada "Gestión del Talento Humano y Ejecución Presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirección Territorial Policial Lima, Lima 2019", Luján (2020) tiene como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Ejecución Presupuestal en dicha unidad. El enfoque metodológico utilizado es el método hipotético deductivo, con un diseño de investigación básica de nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo, sin experimentación y de tipo transversal. La población bajo estudio consta de 70 trabajadores, y la muestra incluye a la totalidad de la población. Para la recopilación de datos, se aplicó una encuesta como técnica, utilizando cuestionarios como instrumentos de recolección, los cuales fueron validados a través de juicios de expertos y evaluados en términos de confiabilidad mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach. Luján concluye que hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA. En cuanto al nivel de compensación, se obtiene un valor de $Roh = 0,559$, indicando una compensación positiva media entre las variables, y con un nivel de significancia bilateral de $p=0,000 < 0,05$ (altamente

significativo). En resumen, se puede afirmar que existe una relación entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA. Además, destacando la importancia de dar atención adecuada a la situación actual de ambas áreas, Luján sugiere que comprender la percepción de los integrantes y reconocer los niveles de asociación y complementariedad entre estas variables puede ser fundamental para tomar decisiones que mejoren la gestión y los procesos institucionales.

Torres & Bardales (2020) en su artículo científico: Gestión organizacional en la ejecución presupuestal Municipal 2020 de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo caracterizar la gestión organizacional en la ejecución presupuestal municipal, 2020. El estudio fue básico de diseño descriptivo con revisión sistemática. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante una tabla de registro y se basó en una revisión bibliográfica exhaustiva de artículos de investigación, tanto a nivel nacional como internacional, que abordaban la gestión organizacional en la ejecución presupuestal municipal. Se seleccionaron los estudios más relevantes, un total de 10, a partir de su nivel de evidencia, excluyendo aquellos que mostraron discordancias entre los hallazgos de artículos nacionales e internacionales. El investigador llegó a la conclusión de que los 10 artículos científicos, centrados en la gestión organizacional en la ejecución presupuestal municipal en el contexto de la crisis económica, pertenecen a diversas bases de datos y comparten el tipo y diseño de estudios descriptivos. Se destacó que el 90% de estos estudios están vinculados a la ejecución presupuestal municipal, abordando aspectos relacionados con los estilos de gestión organizacional, las demandas de políticas, las condiciones y las consecuencias del gasto público. Se puede inferir que la gestión organizacional desempeña un papel fundamental en el uso óptimo de los recursos estatales por parte de las entidades gubernamentales locales. La importancia de la gestión organizacional radica en su impacto directo en el comportamiento de las personas, y se enfatiza la necesidad de establecer funciones claramente definidas, hoy denominadas perfiles de puesto por el estado. Además, se señala que las consecuencias institucionales, especialmente derivadas de una gestión organizacional deficiente, están en aumento y afectan negativamente a la ejecución presupuestal municipal.

Venancino (2019) en su investigación titulada: Gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la dirección regional de salud de Ayacucho y Huancavelica 2019 de la Universidad Cesar Vallejo. El propósito fundamental de la investigación fue establecer la

relación existente entre la gestión del talento humano y la ejecución de gastos en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho y Huancavelica durante el año 2019. El diseño metodológico adoptado para este estudio corresponde a un enfoque descriptivo correlacional, y la muestra seleccionada comprendió 50 empleados que desempeñan funciones en ambas sedes de la institución. Las herramientas empleadas para la recopilación de datos fueron la encuesta y el cuestionario, cada una aplicada con su respectiva técnica. Las conclusiones extraídas respaldan la afirmación de que la gestión del talento humano guarda una relación con la ejecución de gastos en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho y Huancavelica en el año 2019. Esta afirmación se sustenta en los resultados obtenidos, donde el valor de rho fue de 0.491. Además, al considerar que el p-valor fue igual a 0.000, siendo menor que el nivel de significancia α (0.05), se opta por aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

3.1.3 Nivel Local

Aguirre (2020) en su estudio titulado "Ejecución presupuestal y calidad de gasto de la municipalidad distrital de Daniel Alomía Robles, año 2019" de la Universidad Nacional Agraria de la Selva tuvo como objetivo principal identificar la relación entre la ejecución presupuestal y la calidad del gasto público en la municipalidad distrital de Daniel Alomía Robles. La metodología de investigación se clasificó como científico-fáctica-aplicada, ya que se enfocó en comprender la situación y verificar el impacto de la variable "Ejecución presupuestal" mediante la delimitación de una relación causal con la variable "Calidad del gasto público" en dicha municipalidad. En la investigación, participaron 30 empleados de la municipalidad distrital de Daniel Alomía Robles, y se utilizó la encuesta como instrumento para recopilar datos. Los hallazgos indicaron que la ejecución del presupuesto tuvo una influencia significativa en la calidad de los gastos públicos de la municipalidad, respaldado por la prueba de relevancia global. En el modelo de regresión seleccionado, la estadística LR obtuvo un valor de 18,62, superando el valor tabular y situándose en la región de rechazo. Esta relación también se confirma con la prueba de relevancia individual, donde 3.72 fue mayor que 1.64, llevada a cabo con un nivel de significancia del 5%.

En cuanto a la percepción de los empleados, se supervisa que el 36.7% considera que siempre se implementan políticas y procedimientos claros para la eficiencia del gasto público en la institución. Sin embargo, el 30% y el 33.3% de los empleados indicaron que

esta implementación ocurre casi siempre ya veces, respectivamente. Además, el 76.7% de los servidores cree que la entidad sigue las directrices del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) en cuanto a los gastos de capital, mientras que el 23.3% sostiene que esta acción casi siempre se lleva a cabo por parte de la entidad.

Jurado, Simón & Tineo (2021) en su investigación titulada: Gestión municipal y su incidencia en la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de San Pablo de Pillao, Provincia de Huánuco, periodo 2019 de la Universidad Hermilio Valdizan, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión municipal en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de San Pablo de Pillao en la provincia de Huánuco, periodo 2019. Dicha investigación es de tipo aplicada, sus variables no han sido manipuladas, por lo tanto, tiene un diseño no experimental y correlacional por el estudio de la relación entre ambas variables. La muestra de estudio estuvo conformada por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pablo de Pillao, siendo un total de 71 personas, los cuales han sido medidos por un instrumento llamado cuestionario que constó de 24 ítems. El autor llegó a la conclusión que existe una baja influencia de la gestión municipal en la ejecución presupuestal de la Municipalidad de San Pablo de Pillao, es decir que entre las variables de estudio se halló una correlación positiva muy baja de 0.143 con un nivel de significancia menor de 0.05, exactamente de 0.034; es por esta razón que el autor considera que la significancia de la gestión municipal en la ejecución presupuestal es muy baja, por lo que acepta una hipótesis alternativa.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Gestión del talento Humano

Chiavenato (2009) menciona que la gestión del talento humano, conocida por el autor como Administración de las personas es un enfoque que propende individualizar a las personas y valorarlas como seres humanos capaces de desarrollar habilidades intelectuales. La administración de las empresas relaciona a la organización y a todos sus colaboradores internos que entienden y se identifican con el futuro de una organización, funciona como una nueva visión, ya no como recursos u objetos con los que contaba la empresa, ahora como sujetos activos que son capaces de tomar decisiones, tomar el mando, son innovadores y sujetos que agregan valor a la empresa.

Guzmán & Rodríguez (2009) manifiestan que el término de Gestión del Talento Humano es conocido también por Administración de Recursos Humanos, Administración de asociados o colaboradores, Administración de competencias, entre otros. También incluye que la gestión del talento humano es una organización operativa que trabaja en tiempo completo, es aquella área que presta servicios en todo lo que compete los recursos humanos, tales como el reclutamiento del personal, la selección, su formación y la remuneración.

Santos (2010) en su libro *Gestión del talento humano y del conocimiento*, manifiesta que la Gestión del talento humano es conocida como Gestión humana o Gestión de Recursos Humanos; es la gestión de personas que trabajan en una organización laboral y que poseen conocimientos esenciales que no pueden ser tratados como descontextualizados ni independientes de las personas como seres sociales, tampoco pueden ser desentendidos por las organizaciones, al contrario queda materializado para que pueda ser utilizado continuamente y renovado, en beneficio de las organizaciones.

Chávez (2015) señala que la Gestión del talento humano (GTH) describe a personas que son estimadas como instrumento que forma parte del capital de la empresa, es aquel colaborador que posee habilidades y características que animan y rejuvenecen a la empresa, mueven y generan acciones en toda organización. En la actualidad el término de talento humano es utilizado para todas las personas que contienen valiosos talentos.

Según Sáenz (2014) el modelo de gestión del talento humano, es un medio administrativo por el cual el personal encargado interactúa con las partes que son interesadas, es decir con el personal interno y externo de una organización; esta unidad administrativa es el encargado de organizar y realizar las actividades necesarias para satisfacer los requerimientos que ya están establecidos.

Los seres humanos son talentosos de naturaleza, no son recursos de los cuales pueda disponer una empresa según su conveniencia, estos tienen posibilidades de poder desarrollarse y desenvolverse, aplican sus talentos y generan un gran aporte. Para aquellos que estudian la GTH se dice que son acciones competentes que le pertenece a una persona y que lo emplea en un área específica; logrando fortalecer sus procesos y crecimientos personales, proyectándose y mejorando el entorno de una organización (Ramírez, Espindola, Ruiz & Hugueth, 2019).

Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Según Vallejo (2016) los objetivos que tiene la gestión del talento humano deben ser aquellos que colaboren con la eficiencia de una organización:

- **Alcanzar sus objetivos:** El autor menciona que alcanzar los objetivos de una organización y alcanzar la misión de la misma contribuye grandemente a una organización.
- **Personal idóneo:** El proceso de reclutamiento y selección del personal es fundamental para la organización, ya que el personal más idóneo será retenido y motivado.
- **Competitividad:** La gestión de talentos humanos permite al usuario desarrollarse, emplear sus habilidades, ser creativo y productivo en una organización.
- **Calidad de vida en el trabajo:** Mantener y desarrollar la calidad de vida en el trabajo es primordial, esto se logra siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos como la libertad laboral, la autonomía del personal y directivos para la toma de decisiones, un ambiente y clima laboral agradable, formar una familia laboral, contar con la seguridad en el empleo y cumplir con las horas de trabajo adecuadas; esto producirá que el lugar de trabajo sea agradable y deseable para así retener a los talentos.
- **Satisfacción en el trabajo:** Los colaboradores insatisfechos son aquellos que no se encuentran motivados, se ausentan y no se sienten identificados con una organización. Sucede todo lo contrario con trabajadores satisfechos en su lugar de trabajo, porque son aquellos que trabajan con productividad y generan el éxito en las entidades.
- **Cambios:** Uno de los objetivos primordiales de la gestión del talento humano es tener la capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos, sociales, económicos, políticos y culturales.
- **Ética:** Los resultados deben ser transparentes, justos, confiables y éticos, para que genere un bienestar en la entidad.
- **Trabajo en equipo:** El trabajar en equipo es un objetivo que lleva a los colaboradores a trabajar y desarrollarse de forma individual y con sus demás

compañeros, es significativo, motivador, agradable ya que mejora las condiciones laborales.

- Sinergia: Es dirigirse hacia un mismo objetivo, se generan relaciones de ganar – ganar, esto también es conocido como estilo de administración o cultura corporativa.
- Recompensa: Es valioso reconocer y recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores, porque de esta manera se estimula su desempeño dentro de las entidades.
- Desempeño: Se debe evaluar el desempeño del personal, porque permiten mejoras continuas en el capital humano y su capital intelectual.

Procesos de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) en su libro denominado “Gestión del talento humano”, menciona que existen seis procesos fundamentales que se aplican en una organización, estos seis procesos se encuentran sujetos a los aspectos tecnológicos, culturales, sociales, ambientales y los procesos internos de la situación en la que se enfrente cada entidad, estos seis procesos son los siguientes:

- Proceso de integración de personas: Es aquel proceso que consiste en atraer nuevos candidatos en la empresa, es un proceso que abastece a la empresa de capital humano, en este proceso se puede encontrar en reclutamiento y la selección del personal. Según Matheus, Pérez & Moreno (2015) los procesos de reclutamiento varían según los criterios de las organizaciones, algunas utilizan procesos antiguos que ya son desplazados y otras utilizan procesos modernos siguiendo el mismo modelo.
- Proceso de organización de personas: Estos procesos definen y designan las actividades que las personas llevan a efecto en las empresas, esto para que se les pueda acompañar en su desempeño laboral, este proceso inicia con el diseño organizacional y de puestos, la descripción, su análisis, la colocación del personal en su área correspondiente y la evaluación del desempeño que la persona tiene. Este último indicador debe estar directamente establecido con el puesto del colaborador, ser practico y confiable (Matheus, Pérez & Moreno 2015).

- Proceso de recompensación de personas: Este proceso se encarga de incitar y reconocer las necesidades de sus empleados. Se refiere a las remuneraciones, reconocimientos, recompensas, servicios sociales, entre otros.
- Proceso de desarrollo de personas: Es aquel proceso que sirve para la instrucción y capacitación del personal para su crecimiento profesional. Incluye brindar conocimientos, agilizar sus competencias, desarrollo de carreras, entre otros.
- Proceso de retención de personas: En este proceso se evalúa crear condiciones psicológicas y ambientales para la retención del personal y posteriormente su motivación, se analizan temas relacionados a la cultura organizacional, el clima laboral, la higiene, la seguridad, las relaciones sindicalistas y la calidad de vida.
- Proceso de auditoración de personas: Se da el seguimiento y el control de las actividades encomendadas al personal, para que luego se pueda analizar los resultados que el personal brinda.

Matheus, Pérez & Moreno (2015) aseguran que estos procesos de gestión del talento humano, son herramientas fundamentales para el crecimiento y excelencia de las competencias de cada una de los usuarios que están involucrados en las empresas.

Importancia de la Gestión del Talento humano

Prieto (2013) señala que uno de los recursos de suma envergadura con los que cuenta la empresa, son los talentos humanos. En la actualidad se estudia cómo gestionar este recurso tan importante, las empresas trabajan en la gestión y dirección del área de recursos humanos empleando diversas prácticas, como el de requerir, retener y desarrollar recursos. Desde este concepto nace la gestión del talento humano, como una disciplina que tiene a cargo gestionar y direccionar al talento humano, su control, gestión y contribución en el éxito de la empresa y su competitividad para mantener en el mercado laboral. Su importancia radica en que la Gerencia de Recursos Humanos garantice el adecuado proceso de incorporación del nuevo personal, el captar la persona idónea para cierta área y que cumpla los requisitos necesarios que demanda la alta gerencia y las necesidades que busca satisfacer la organización.

Según Méndez (2015) lo más valioso que puedan tener las empresas es el recurso humano y el trabajo en equipo es la forma más eficaz en la que se pueda utilizar dichos recursos, debido que los lazos profesionales se fortalecen y existe un apoyo mutuo, así se recompensa las debilidades que tiene cada personal y que mejoran en grupo.

La gestión del talento humano es un agregado de procesos y estrategias de una organización, elaborado con el fin de llamar la atención, direccionar, elaborar, motivar y retener a sus colaboradores. Es importante porque se ha vuelto un área clave para que las entidades puedan lograr los objetivos que se han trazado en un principio, a su vez permite contar con personas que se sienten identificadas con las entidades y garantizan el éxito empresarial (Guzmán 2017).

3.2.2. Ejecución Presupuestal

Según Junín (1999), la ejecución presupuestaria se refiere al registro de información sobre los recursos captados, recaudados u obtenidos por los pliegos presupuestarios. En cuanto a los egresos, la ejecución presupuestaria implica registrar los compromisos durante el año fiscal. Además, la ejecución presupuestaria de metas presupuestarias se verifica al registrar el cumplimiento total o parcial de estas.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (sin fecha) define la ejecución presupuestaria como el proceso en el cual, durante una vigencia fiscal, las entidades adquieren compromisos, previa expedición del certificado de disponibilidad presupuestal, para la adquisición de bienes y servicios. Posteriormente, se cumplirán las obligaciones de pago una vez que la entidad haya recibido satisfactoriamente dichos bienes y servicios, realizando los pagos correspondientes y cumpliendo con todos los requisitos necesarios para su pago.

El Ministerio de Economía y Finanzas (sin fecha) exponen que la ejecución presupuestaria se sitúa en el nivel en el que se perciben los ingresos y se atienden las obligaciones de gasto de acuerdo con los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos.

En relación con las etapas del proceso presupuestario, según el Ministerio de Economía y Finanzas (2011), este comprende cinco fases, todas las cuales se encuentran dentro de las Leyes Anuales del Presupuesto del Sector Público y las Directivas emitidas por la Dirección General del Presupuesto. Público, estas son:

- Programación Multianual
- Formulación Presupuestaria

- Aprobación Presupuestaria
- Ejecución Presupuestaria
- Evaluación Presupuestaria

Cada etapa del proceso Presupuestal es importante, debido que la gestión del Estado tiene gran razón y motivo en el Presupuesto Público de un país, el beneficio a la ciudadanía es parte de este trabajo público, la asignación correcta de los recursos públicos logra que el balance económico sea justo y exista un orden público. Además, permite la administración adecuada de los valores monetarios que ingresen y egresen del estado.

Fase de Ejecución Presupuestaria

Código Civil (2018), redacta que el Decreto Legislativo N°1440, Artículo 33, la ejecución presupuestaria tiene un tiempo considerado de un año, es decir cada año fiscal, comienza el 1ero de enero y culmina el 31 de diciembre, periodo el cual cada gobierno local percibe ingresos públicos y se compromete en atender los gastos públicos de acuerdo a la autorización que brindan las leyes Anuales de Presupuesto del Sector Publico, respecto a sus créditos presupuestarios.

Exclusividad y limitaciones de los Créditos Presupuestarios

También el Código Civil (2018), Decreto Legislativo N° 1440, Artículo 34, menciona que dentro de la ejecución presupuestaria se debe tener en cuenta los créditos presupuestarios, ya que estos son los recursos necesarios para cubrir los gastos públicos, explicado esto existen la siguientes exclusividades y limitaciones en este aspecto:

- El crédito presupuestario se destina, exclusivamente, a la finalidad para la que haya sido autorizado en los presupuestos, o la que resulte de las modificaciones presupuestarias aprobadas conforme al presente Decreto Legislativo.
- Las disposiciones legales y reglamentarias, los actos administrativos y de administración, los contratos y/o convenios, así como cualquier actuación de las Entidades, que generen gasto deben supeditarse, de forma estricta, a los créditos presupuestarios autorizados, quedando prohibido que dichos actos condicionen su aplicación a créditos presupuestarios mayores o adicionales a los establecidos en los Presupuestos, bajo sanción de nulidad de la autoridad competente, y sujetos a responsabilidad civil, penal y administrativa del Titular de la Entidad y de la

persona que autoriza el acto. Dichos actos administrativos o de administración no son eficaces.

- Los créditos presupuestarios tienen carácter limitativo. No se pueden certificar, comprometer ni devengar gastos, por cuantía que exceda del monto de los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos. No son eficaces los actos administrativos o de administración que incumplan esta limitación, sin perjuicio de las responsabilidades civil, penal y administrativa que correspondan.
- Con cargo a los créditos presupuestarios se pueden contraer obligaciones derivadas de adquisiciones, obras, servicios y demás prestaciones o gastos en general que se realicen dentro del año fiscal correspondiente.
- Los contratos para las adquisiciones, obras, servicios y demás prestaciones se sujetan al presupuesto institucional para el año fiscal. En el caso de los contratos de obra a suscribirse, cuyos plazos de ejecución superen el año fiscal, deben contener, obligatoriamente y bajo sanción de nulidad, una cláusula que establezca que la ejecución de los mismos está sujeta a la disponibilidad presupuestaria y financiera de la Entidad, en el marco de los créditos presupuestarios contenidos en los presupuestos correspondientes.

Principios de la Ejecución Presupuestal

Diario el Peruano (2018), menciona que según el Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público en el Artículo 2, existen principios de la Administración Financiera del Sector Público y de los principios del Derecho Público en el que sea posible aplicar. Por tal razón se rigen en los siguientes principios:

- **Equilibrio presupuestario:** Consiste en que el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente.
- **Equilibrio Fiscal:** Consiste en la preservación de la sostenibilidad y responsabilidad fiscal establecidos en la normatividad vigente durante la programación multianual, formulación, aprobación y ejecución de los presupuestos de las Entidades Públicas.

- Especialidad cuantitativa: Consiste en que toda disposición o acto que implique la realización de gastos debe cuantificar su efecto sobre el Presupuesto, de modo que se sujete en forma estricta al crédito presupuestario autorizado a la Entidad Pública.
- Especialidad cualitativa: Consiste en que los créditos presupuestarios aprobados para las Entidades Públicas deben destinarse, exclusivamente, a la finalidad para la que hayan sido autorizados en los Presupuestos del Sector Público, así como en sus modificaciones realizadas conforme al presente Decreto Legislativo.
- Orientación a la población: Consiste en que el Proceso Presupuestario se orienta al logro de resultados a favor de la población y de mejora o preservación en las condiciones de su entorno.
- Calidad del Presupuesto: Consiste en la realización del proceso presupuestario bajo los criterios de eficiencia asignativa y técnica, equidad, efectividad, economía, calidad y oportunidad en la prestación de los servicios.
- Universalidad y unidad: Consiste en que todos los ingresos y gastos del Sector Público, así como todos los Presupuestos de las Entidades que lo comprenden, se sujetan a la Ley de Presupuesto del Sector Público.
- No afectación predeterminada: Consiste en que los ingresos públicos de cada una de las Entidades Públicas deben destinarse a financiar el conjunto de gastos presupuestarios previstos en los Presupuestos del Sector Público.
- Integridad: Consiste en que el registro de los ingresos y los gastos se realiza en los Presupuestos por su importe total, salvo las devoluciones de ingresos que se declaren indebidos por la autoridad competente.
- Información y especificidad: Consiste en que el presupuesto y sus modificaciones deben contener información suficiente y adecuada para efectuar la evaluación de la gestión del presupuesto y de sus logros.
- Anualidad presupuestaria: Consiste en que el Presupuesto del Sector Público tiene vigencia anual y coincide con el año calendario el cual, para efectos del Decreto Legislativo, se denomina Año Fiscal, periodo durante el cual se afectan los ingresos que se recaudan y/o perciben dentro del año fiscal, cualquiera sea la fecha en los que se haya generado, y se realizan las gestiones orientadas a la ejecución del gasto con cargo a los respectivos créditos presupuestarios.

- Programación multianual: Consiste en que el Presupuesto del Sector Público tiene una perspectiva multianual orientada al logro de resultados a favor de la población, en concordancia con las reglas fiscales establecidas en el Marco Macroeconómico Multianual y los instrumentos de planeamiento elaborados en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN).
- Transparencia presupuestal: Consiste en que el proceso presupuestario sigue los criterios de transparencia en la gestión presupuestal, brindando a la población acceso a los datos del presupuesto, conforme a la normatividad vigente.
- Exclusividad presupuestal: Consiste en que la Ley de Presupuesto del Sector Público contiene exclusivamente disposiciones de orden presupuestal y con vigencia anual.
- Evidencia: Consiste en que las decisiones en el proceso presupuestario orientadas a la financiación y ejecución de políticas públicas, se basan en la mejor evidencia disponible y pertinente.
- Rectoría normativa y operatividad descentralizada: Consiste en que el Sistema Nacional de Presupuesto Público se regula de manera centralizada en lo técnico-normativo, correspondiendo a las entidades el desarrollo del proceso presupuestario.

3.3. Bases conceptuales

Habilidades intelectuales: Las habilidades intelectuales constituyen premisas para la formación de capacidades y competencias profesionales necesarias para que los egresados universitarios sean capaces de asumir, eficientemente, desde su posición de profesionales, la dirección de los procesos vinculados con sus modos y esferas de actuación con un desempeño integral.

Recursos Humanos: Los recursos humanos son el conjunto de trabajadores, de empleados, que posee una organización, un determinado sector, así como una economía en su conjunto.

Talentos: El talento es la capacidad o cualidad que destaca en una persona y que lo utiliza para desempeñar una determinada actividad o tarea con habilidad, inteligencia, aptitud y eficacia.

Reclutamiento interno: El reclutamiento interno es el proceso en el que se actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización (colaboradores) para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas más motivadoras.

Personal externo: Es el llamado a candidatos que están fuera de la empresa. El reclutamiento externo, en otras palabras, es una forma de cubrir una nueva vacante de trabajo.

Cultura corporativa: La cultura corporativa es un término que describe un sistema de valores compartidos y creencias para crear normas de comportamiento, a fin de guiar las actividades de los miembros de la organización.

Capital intelectual: Es el conjunto de activos intangibles, relevantes para una organización, basados en el conocimiento como agente productor de capitales económicos, que aun cuando no se refleja en los estados financieros, genera un valor en el presente o puede forjarlo en un futuro.

Pliegos presupuestarios: Son las Entidades del Sector Público a las que se le ha aprobado una Asignación Presupuestaria en la Ley Anual de Presupuesto.

Ley anual: La Ley de Presupuesto puede ser calificada como la norma jurídica más relevante dictada por el Congreso anualmente, pues es la que autoriza al Estado a percibir y gastar los recursos financieros necesarios para la ejecución de las políticas públicas y la operación normal de la administración central, regional y local.

Gasto público: El gasto público es la cuantía monetaria total que desembolsa el sector público para desarrollar sus actividades.

Año fiscal: El año fiscal suele ser el lapso de 12 meses, en el que se nos exige la declaración de nuestros ingresos, resultados o beneficios, o por el que se calcula la base temporal para gravar cualquier actividad o bien con el correspondiente tributo.

Financiamiento Público: Son los recursos que se obtienen del Estado para financiar sus actividades ordinarias y aquellas orientadas a la formación, capacitación e investigación, así como las referidas a la difusión de sus propuestas, planteamientos y programas de gobierno.

Rectoría del estado: Facultad del Estado para regular la actividad económica de los particulares y para participar en procesos económicos de producción y distribución de bienes y servicios.

Crédito Presupuestario: Es la dotación de recursos consignada en los Presupuestos del Sector Público, con el objeto de que las entidades públicas puedan ejecutar gasto público.

Decreto legislativo: Norma con rango y fuerza de ley que emana de autorización expresa y facultad delegada por el Congreso, se circunscribe a la materia específica y debe dictarse dentro del plazo determinado por la ley autoritativa respectiva.

CAPÍTULO IV.

MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito de estudio**

La presente investigación se desarrolló en los ambientes administrativos del Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO), en el distrito y provincia de Huánuco, de la región de Huánuco.

La misión de la institución es conducir y promover el desarrollo humano integral y sostenible de la población del departamento de Huánuco, con una gestión moderna, transparente, competitiva e inclusiva, brindando bienes y servicios de calidad, con énfasis ambiental y la reducción de riesgos y su visión es ser un territorio andino amazónico integrado, que ha impulsado el desarrollo humano y la sostenibilidad de su economía, en base a la grandeza de su biodiversidad y el respeto por la interculturalidad (Gobierno Regional de Huánuco, s.f)

4.2. **Tipo y Nivel de investigación**

4.2.1. **Tipo**

Según la intervención del investigador el presente estudio es de tipo aplicada, porque pone en práctica los conocimientos que tiene el investigador y los nuevos conocimientos que ha adquirido en esta investigación.

Se empleó una metodología de tipo cuantitativo. Al respecto Tamayo (2016) describe a la investigación cuantitativa como aquella que emplea de forma significativa modelos teóricos y computacionales para alcanzar sus objetivos.

4.2.2. **Nivel**

El nivel de estudio de esta investigación es descriptivo – correlacional, debido que se describió los datos y características de las variables y la población en estudio, también correlacional porque se midió las variables en estudio y el nivel de relación que tienen.

Bernal (2012), menciona que la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales que representa una variable de estudio, seguidamente

describir detalladamente las partes, categorías, características, beneficios y ventajas del objeto en estudio. Es correlacional porque permite examinar las relaciones entre las variables de estudio y los resultados que se puede demostrar en el estudio.

4.3. Población y Muestra

Población

Se trabajó con 85 trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial quienes desempeñan sus funciones en el Gobierno Regional Huánuco.

Muestra

Para determinar la muestra de la investigación, se empleó el muestreo no probabilístico, en razón de que fue el investigador quien eligió de manera censal a los trabajadores administrativos del Gobierno Regional Huánuco. Por lo cual la muestra de estudio estuvo determinada por los 85 servidores públicos.

4.3.1. Descripción de la Población

Se trabajó con los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial quienes desempeñan sus funciones en el Gobierno Regional Huánuco.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra de estudio lo conforman un total 85 servidores públicos determinados cuantitativamente a través de un método de muestreo no probabilístico, que se determinó de manera censal, donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión

- Servidores públicos con más de 6 meses laborando

Criterios de exclusión

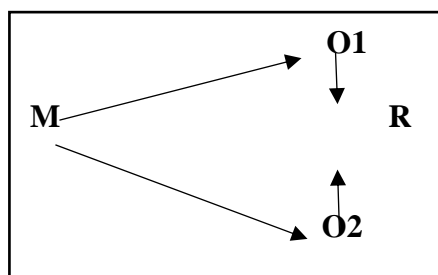
- Servidores públicos recientemente contratados.
- Servidores públicos que no quieran participar en la investigación.

4.4. Diseño de Investigación

Por las características y naturaleza del objeto de estudio la investigación se ubica en el diseño no experimental correlacional.

Según Hernández et al (2010). “Los diseños no experimentales son aquellos que no cambian las variables a propósito durante la ejecución. En otras palabras, se trata de un estudio en el que las variables independientes no se modifican a propósito. La investigación no experimental consiste en ver los acontecimientos tal y como suceden en su entorno natural y luego analizarlos.”

Por lo cual se trabajó con el diseño no experimental de tipo transversal porque se recolecta datos de un momento único, cuyo diagrama es el siguiente



Donde:

M = Muestra de estudio

O1 = Gestión del talento humano

O2 = Ejecución presupuestal

R = relación entre las variables de estudio

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

La encuesta: En el presente estudio se tomó como técnica de investigación a la encuesta como herramienta de recolección de información, para posteriormente poder convertirla en datos precisos de la muestra de estudio, en este caso fueron los trabajadores del Gobierno regional de Huánuco.

4.5.2. Instrumentos

El cuestionario: Es el instrumento de recolección de datos empleados en un estudio de investigación, lo cual permitió llegar a un número establecido de participantes y facilita el análisis de cuestiones que están definidos en el planteamiento del problema, este instrumento está conformado por las dos variables de estudio, la primera que viene hacer la gestión del talento humano conformado por 16 ítems, la ejecución presupuestal, el cual esta expresado en ítems, ambas expresadas en preguntas cerradas a través de una escala: Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Se contó con la validación de juicio de expertos por tres especialistas en la materia, por lo cual el presente instrumento de investigación fue viable, lo cual está distribuido en 4 categorías, que vienen hacer, relevancia, coherencia, suficiente y claridad.

Estas categorías estarán en una escala de calificación del 1 al 4, los cuales son:

1. Relevancia
2. Coherencia
3. Suficiencia
4. Claridad

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario de encuesta. Este instrumento se aplicó a las dos variables, con la finalidad de recoger datos relacionados a la gestión del talento humano y ejecución presupuestal.

Para obtener los datos concretos, válidos y fiables se utilizó el método estadístico como un medio para procesar los resultados. Los resultados se muestran en tablas estadísticas y gráficos estadísticos de las dos variables para lo cual se hizo uso de siguientes:

- a) Se codificó cada ítem una vez puntuado cada instrumento.
- b) Se utilizó el programa informático spss-27 para el análisis descriptivo.
- c) Se procedió a verificar las hipótesis planteadas en la investigación a través de una prueba de normalidad, lo que permitirá determinar si la prueba a usar será paramétrica o no paramétrica.
- d) En función de los tipos de variables, se eligió la prueba estadística de comprobación de hipótesis para validar la hipótesis.
- e) El análisis de la tabla resultante se tuvo en cuenta al ser descubierto, cómo debe interpretarse a la luz de los supuestos de la prueba y cómo interpretar el valor "p", que, si es mayor o igual que 0,05, indica que debe aceptarse la hipótesis nula y rechazarse la hipótesis alternativa.

4.7. Aspectos éticos

Se realizó una Constancia de consentimiento informado hacia el Gobierno Regional de Huánuco, de manera voluntaria, pues así lo estipula el Reglamento del Comité de Ética para la Investigación, el cual manifiesta que en el caso de las investigaciones recaigan sobre personas, debe informarse debida y suficientemente a los participantes de los alcances, fines y publicidad que se dará a la investigación, a fin de que puedan expresar su voluntad de participación en forma informada, libre e inequívoca.

Asimismo, se cuidó la privacidad y confidencialidad para resguardar la intimidad de los participantes en la investigación.

Por otro lado, con respecto a la investigación se describió de acuerdo a la Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association o APA; utilizando las normas y procedimiento metodológicos pertinentes.

CAPÍTULO V.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

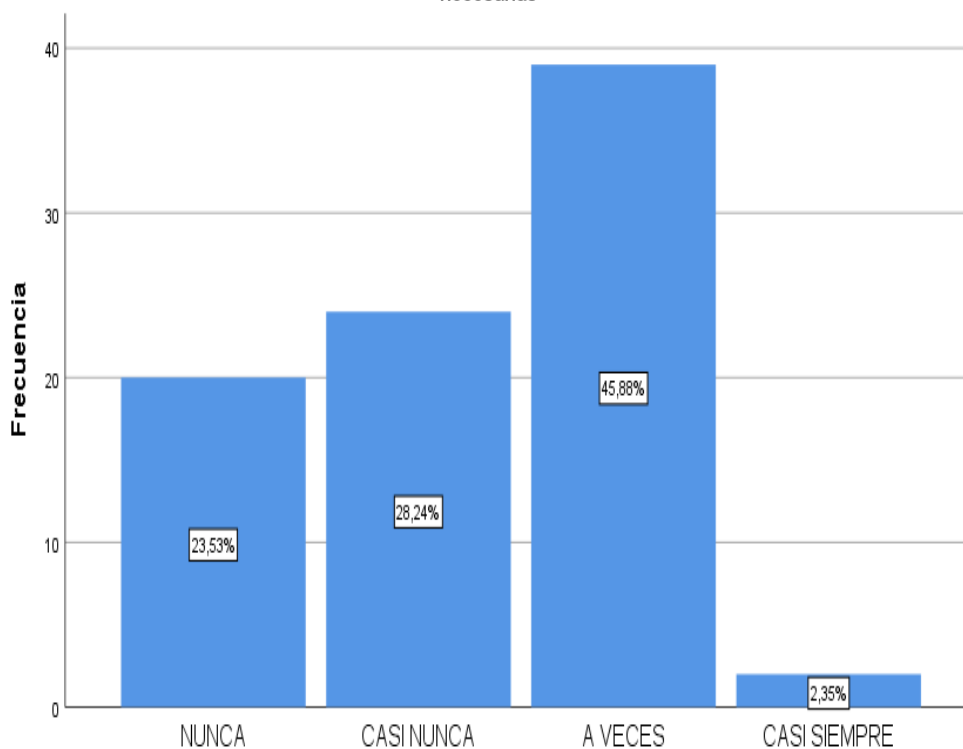
Gobierno Regional de Huánuco, Recluta Personal con Conocimiento Nuevos y Habilidades Necesarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	20	23,5	23,5	23,5
	CASI NUNCA	24	28,2	28,2	51,8
	A VECES	39	45,9	45,9	97,6
	CASI SIEMPRE	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración Propia.

Figura 1

Consideras que el Gobierno Regional de Huánuco, recluta personal con conocimiento nuevos y habilidades necesarias



Nota. Fuente tabla 1

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las respuestas se distribuyen entre "CASI NUNCA" (28,2%) y "A VECES" (45,9%), sumando un total del 74,1%. Esto sugiere que hay una proporción significativa de personas que no consideran que el Gobierno Regional reclute personal con conocimientos nuevos y habilidades necesarias de manera consistente. El 23,5% indicó que "NUNCA" considera que el reclutamiento cumple con estas características, mientras que solo el 2,4% respondió "CASI SIEMPRE". El 97,6% de los encuestados considera que el Gobierno Regional recluta personal con conocimientos nuevos y habilidades necesarias al menos algunas veces ("NUNCA", "CASI NUNCA" y "A VECES"). Solo el 2,4% piensa que esto sucede "CASI SIEMPRE". **Conclusión:** Aunque la gran mayoría reconoce que el reclutamiento no es consistente en proporcionar personal con conocimientos y habilidades necesarias, aún hay un pequeño porcentaje que percibe que esto sucede "A VECES" o "CASI SIEMPRE". Sería útil investigar más a fondo las razones detrás de estas percepciones y considerar para mejorar la eficacia del reclutamiento y garantizar que se estén seleccionando individuos con las habilidades y conocimientos necesarios. Esta tabla proporciona información valiosa para la toma de decisiones y la mejora de procesos en el ámbito de reclutamiento del Gobierno Regional de Huánuco.

Tabla 2

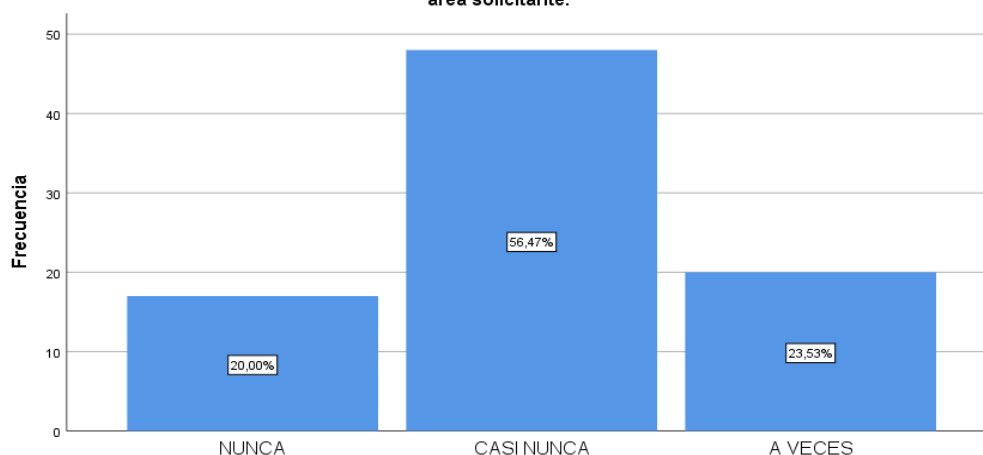
Designación de Puesto Laboral se Realiza Previo Análisis y Evaluación del Requerimiento del Área Solicitante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	48	56,5	56,5	76,5
	A VECES	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Crees que la designación de algún puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del requerimiento del área solicitante.



Nota. Fuente tabla 2

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

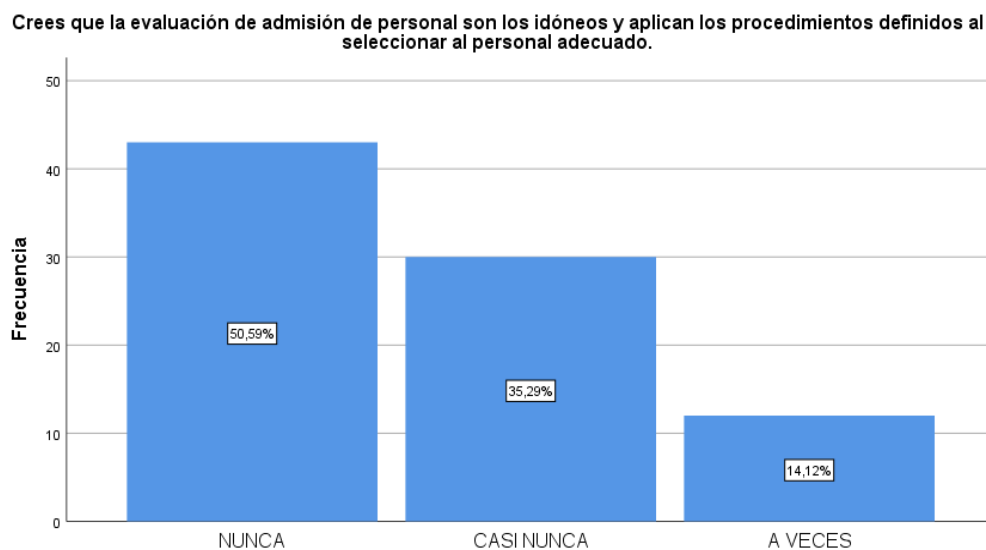
La mayoría de las respuestas se concentran en las categorías de "CASI NUNCA" (56.5%) y "A VECES" (23.5%), lo que sugiere que hay una percepción predominantemente negativa o, al menos, no muy positiva, sobre si la designación de puestos laborales se realiza con frecuencia después de un análisis y evaluación del requisito del área solicitante. Un 20.0% de las respuestas indica que, según la percepción de los encuestados, la designación de puestos "NUNCA" se realiza después de un análisis y evaluación del requerimiento del área solicitante. **Conclusión:** La tabla sugiere que hay preocupación o insatisfacción entre los encuestados sobre el proceso de designación de puestos laborales. La mayoría de las respuestas indican una percepción negativa o al menos no muy positiva en cuanto a si este proceso se realiza después de un análisis y evaluación adecuada del requisito del área solicitante. Sería recomendable que la entidad revise y mejore sus prácticas de designación de puestos, comunicando de manera más transparente los procesos de análisis y evaluación que respaldan estas decisiones.

Tabla 3

La Evaluación de Admisión de Personal son los Idóneos y Aplican los Procedimientos Definidos al Seleccionar al Personal Adecuado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	43	50,6	50,6	50,6
	CASI NUNCA	30	35,3	35,3	85,9
	A VECES	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Nota. Fuente tabla 3

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las respuestas se concentran en las categorías de "NUNCA" (50,6%) y "CASI NUNCA" (35,3%). Esto indica una percepción predominante de que la evaluación de admisión de personal no es idónea y que los procedimientos definidos no se aplican con regularidad. Un porcentaje relativamente bajo (14,1%) considera que la evaluación de admisión de personal se realiza "A VECES" de manera idónea y aplicando los procedimientos definidos. **Conclusión:** La tabla sugiere que hay una percepción significativa de insatisfacción o falta de confianza en la evaluación de admisión de personal y en la aplicación de procedimientos definidos. La mayoría de los encuestados cree que esto ocurre "NUNCA" o "CASI NUNCA". Es vital que la entidad responsable de la evaluación de admisión de personal tome en cuenta estos resultados y considere mejoras en sus procesos para garantizar una selección de personal más idónea y la aplicación efectiva de procedimientos definidos. Esto podría incluir revisiones de políticas, capacitación del evaluador personal y una mayor transparencia en los procesos de selección.

Tabla 3

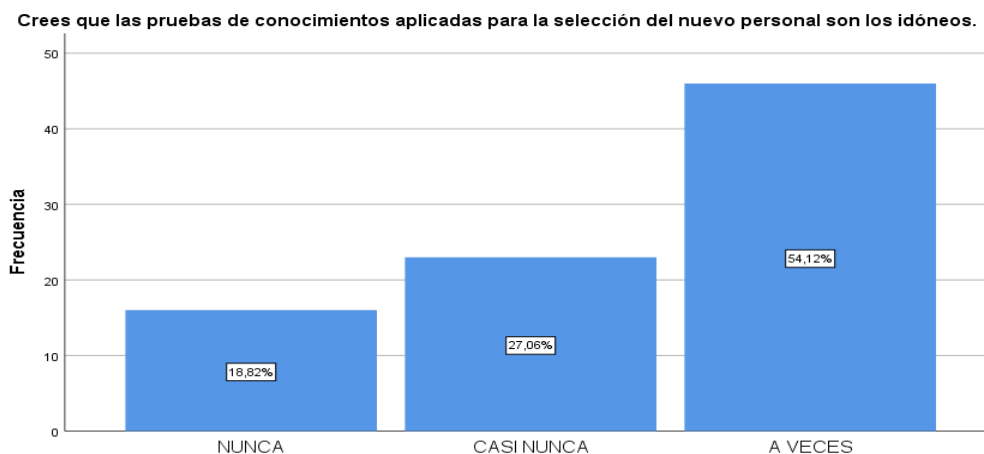
Crees que las pruebas de conocimientos aplicadas para la selección del nuevo personal son los idóneos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	16	18,8	18,8	18,8
	CASI NUNCA	23	27,1	27,1	45,9

	A VECES	46	54,1	54,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 4



Nota. Fuente tabla 4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las respuestas se encuentran en la categoría de "A VECES" (54,1%). Esto indica que más de la mitad de los encuestados creen que las pruebas de conocimientos aplicados para la selección del nuevo personal son adecuadas en ciertos casos. Un porcentaje considerable (27,1%) piensa que las pruebas son "CASI NUNCA" idóneas, y un porcentaje menor (18,8%) considera que nunca son idóneas. Conclusión: La tabla sugiere que hay una diversidad de opiniones entre los encuestados en relación con la idoneidad de las pruebas de conocimientos aplicadas para la selección de nuevo personal. Aunque la mayoría está en la categoría "A VECES", hay una proporción significativa que tiene dudas o cree que estas pruebas son insuficientemente idóneas, ya sea "CASI NUNCA" o "NUNCA". Esta información podría indicar la necesidad de revisar y mejorar los procesos de diseño y aplicación de pruebas de conocimientos para garantizar que sean percibidas como más efectivas y justas por parte de los candidatos.

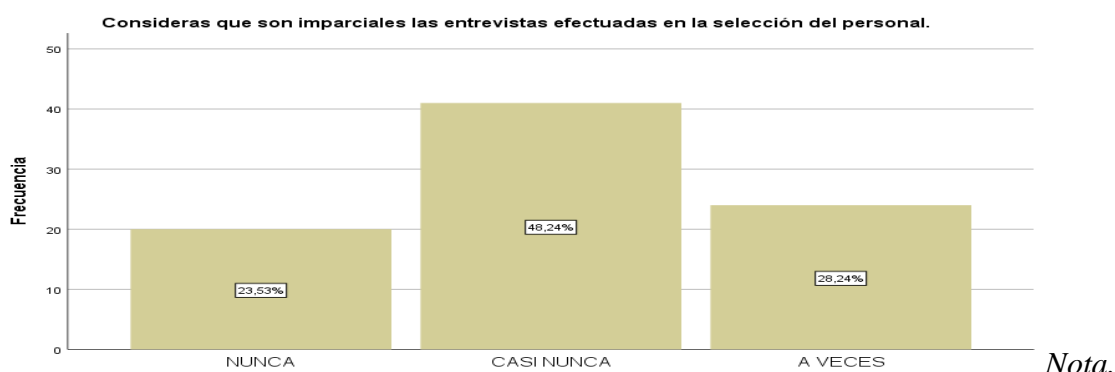
Tabla 4

Consideras que son imparciales las entrevistas efectuadas en la selección del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	20	23,5	23,5	23,5
	CASI NUNCA	41	48,2	48,2	71,8
	A VECES	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 5



Fuente tabla 5

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

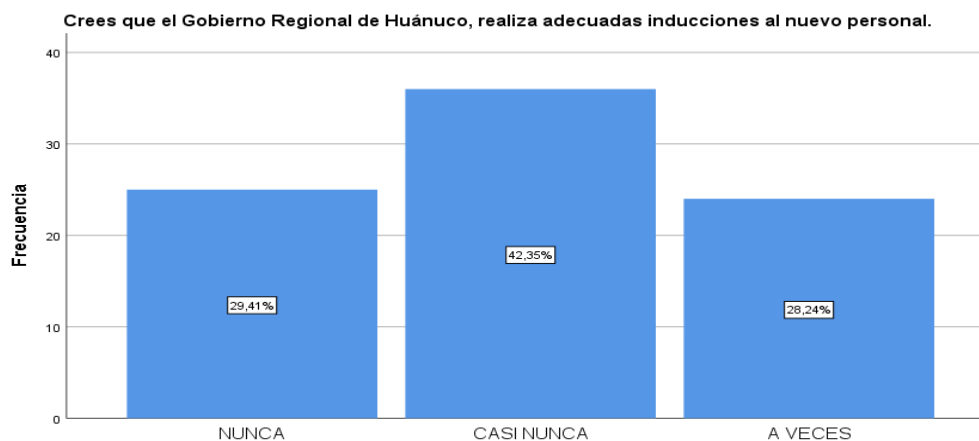
La mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de "CASI NUNCA" (48,2%) y "A VECES" (28,2%). Esto indica que la percepción generalizada es que las entrevistas no son completamente imparciales. Un porcentaje significativo (23,5%) considera que las entrevistas nunca son imparciales. **Conclusión:** La tabla sugiere que hay preocupación y escepticismo entre los encuestados acerca de la imparcialidad de las entrevistas en el proceso de selección del personal. La mayoría considera que las entrevistas son casi nunca imparciales o solo lo son a veces. Además, un porcentaje considerable piensa que nunca son imparciales. Esto podría indicar la necesidad de revisar y mejorar las prácticas de entrevista, garantizando una evaluación objetiva y justa de los candidatos. La entidad responsable de las entrevistas debería considerar para mejorar la percepción de imparcialidad, como la capacitación de los entrevistadores, la estandarización de preguntas y medidas, y la implementación de prácticas que minimicen los sesgos potenciales.

Tabla 5

Crees que el Gobierno Regional de Huánuco, realiza adecuadas inducciones al nuevo personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	25	29,4	29,4	29,4
	CASI NUNCA	36	42,4	42,4	71,8
	A VECES	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Nota. Fuente tabla 6

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de "NUNCA" (29,4%) y "CASI NUNCA" (42,4%). Esto indica que una proporción significativa de los

encuestados no considera que las inducciones al nuevo personal sean adecuadas de manera consistente. Aproximadamente el 28.2% opina que las inducciones se realizan "A VECES", lo que indica cierta variabilidad en la percepción de la calidad de las inducciones. **Conclusión:** La tabla sugiere que hay preocupaciones sustanciales entre los encuestados en relación con la calidad de las inducciones al nuevo personal en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría considera que las inducciones son casi nunca adecuadas, y una proporción importante opina que nunca lo son. Esto podría indicar áreas de mejora en el proceso de inducción, como la claridad en la comunicación, la cobertura de información relevante y la efectividad en la preparación del nuevo personal para sus roles. Sería valioso para el Gobierno Regional de Huánuco revisar y mejorar sus prácticas de inducción para abordar las preocupaciones expresadas y asegurar una mejor integración y adaptación de los nuevos empleados

Tabla 6

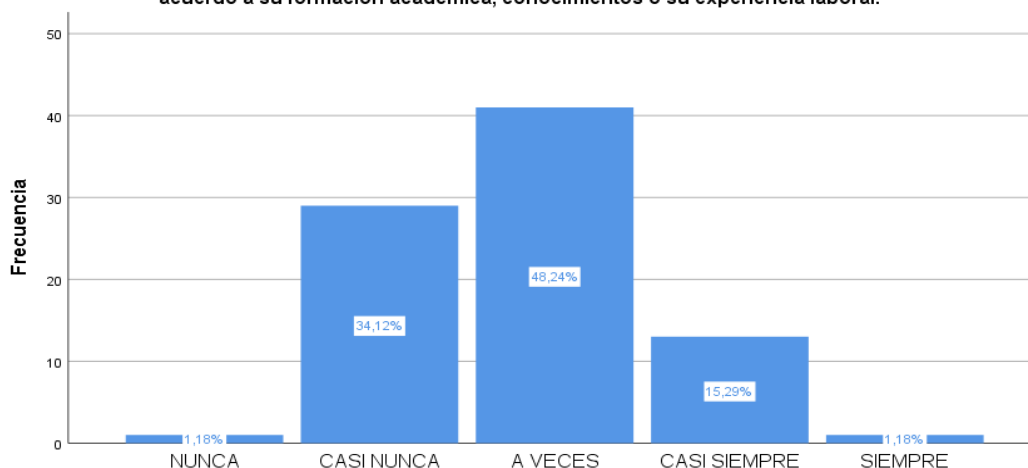
Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le asigna funciones de puestos de acuerdo a su formación académica, conocimientos o su experiencia laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	CASI NUNCA	29	34,1	34,1	35,3
	A VECES	41	48,2	48,2	83,5
	CASI SIEMPRE	13	15,3	15,3	98,8
	SIEMPRE	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le asigna funciones de puestos de acuerdo a su formación académica, conocimientos o su experiencia laboral.



Nota. Fuente tabla 7

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de "CASI NUNCA" (34,1%) y "A VECES" (48,2%). Esto indica que existe una percepción generalizada de que la asignación de funciones a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco no siempre se realiza de acuerdo a su formación académica, conocimientos o experiencia laboral. Solo un porcentaje relativamente pequeño (16,5%) piensa que las funciones se asignan "CASI SIEMPRE" o "SIEMPRE" de acuerdo a estos criterios. **Conclusión:** La tabla sugiere que hay una preocupación significativa entre los encuestados en relación con la asignación de funciones a los servidores públicos en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría considera que esta asignación no siempre se realiza de acuerdo a la formación académica, conocimientos o experiencia laboral. Sería recomendable que la entidad revise y mejore sus prácticas de asignación de funciones, asegurando que estén alineadas con las habilidades y experiencia de los empleados para garantizar un mejor rendimiento y satisfacción laboral. Además, la transparencia en el proceso de asignación de funciones puede contribuir a mejorar la percepción de imparcialidad y equidad en el entorno laboral.

Tabla 7

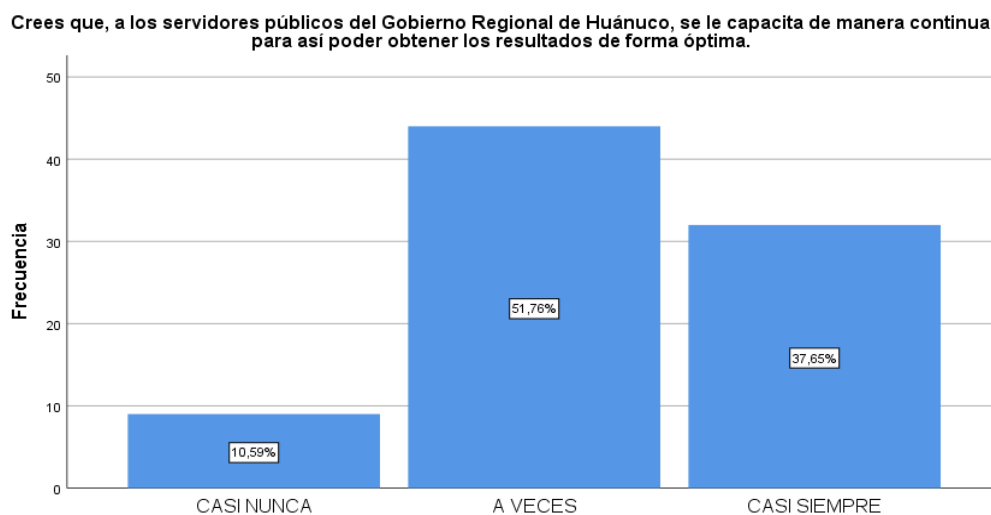
Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le capacita de manera continua para así poder obtener los resultados de forma óptima.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	9	10,6	10,6	10,6

A VECES	44	51,8	51,8	62,4
CASI SIEMPRE	32	37,6	37,6	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 8



Nota. Fuente tabla 8

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

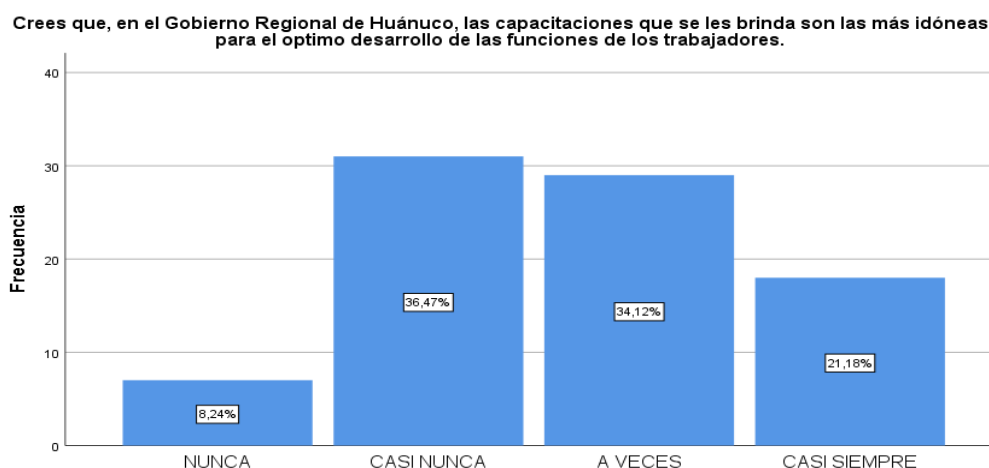
La mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de "A VECES" (51,8%) y "CASI SIEMPRE" (37,6%). Esto indica que hay una percepción generalizada de que la capacitación continua de los servidores públicos no es consistente, pero ocurre en algunos casos. Un porcentaje menor (10,6%) piensa que la capacitación continúa casi nunca se lleva a cabo. **Conclusión:** La tabla sugiere que, según la percepción de los encuestados, la capacitación continua de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Huánuco puede no ser tan consistente como se desearía. Aunque una parte significativa opina que la capacitación ocurre a veces o casi siempre, la presencia de respuestas en la categoría "CASI NUNCA" sugiere que hay margen para mejorar la consistencia y la efectividad de los programas de capacitación continua. Sería beneficiosa para la entidad revisar sus prácticas de capacitación, identificar las áreas de mejora y garantizar que los servidores públicos reciban la formación necesaria para desempeñar sus funciones de manera óptima. Esto no solo contribuirá al desarrollo profesional de los empleados, sino que también puede impactar positivamente en la calidad de los resultados obtenidos.

Tabla 8

Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, las capacitaciones que se les brinda son las más idóneas para el óptimo desarrollo de las funciones de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8,2	8,2	8,2
	CASI NUNCA	31	36,5	36,5	44,7
	A VECES	29	34,1	34,1	78,8
	CASI SIEMPRE	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Nota. Fuente tabla 9

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de "CASI NUNCA" (36,5%) y "A VECES" (34,1%). Esto indica que hay una percepción generalizada de que las capacitaciones brindadas no son siempre las más idóneas para el óptimo desarrollo de las funciones de los trabajadores. Un porcentaje considerable (8,2%) opina que las capacitaciones "NUNCA" son las más idóneas, y un segmento significativo (21,2%) piensa que son "CASI SIEMPRE" idóneas. Conclusión:

La tabla sugiere que hay una preocupación significativa entre los encuestados en relación con la idoneidad de las capacitaciones brindadas en el Gobierno Regional de Huánuco para el óptimo desarrollo de las funciones de los trabajadores. La mayoría considera que estas capacitaciones son casi nunca o a veces las más idóneas. Esto indica una oportunidad para mejorar la alineación de las capacitaciones con las necesidades y funciones específicas de los trabajadores. La entidad podría considerar revisar sus programas de capacitación, recopilar retroalimentación específica de los empleados sobre sus necesidades de desarrollo y ajustar sus prácticas de formación para garantizar un mejor ajuste con las funciones laborales y las expectativas de los trabajadores.

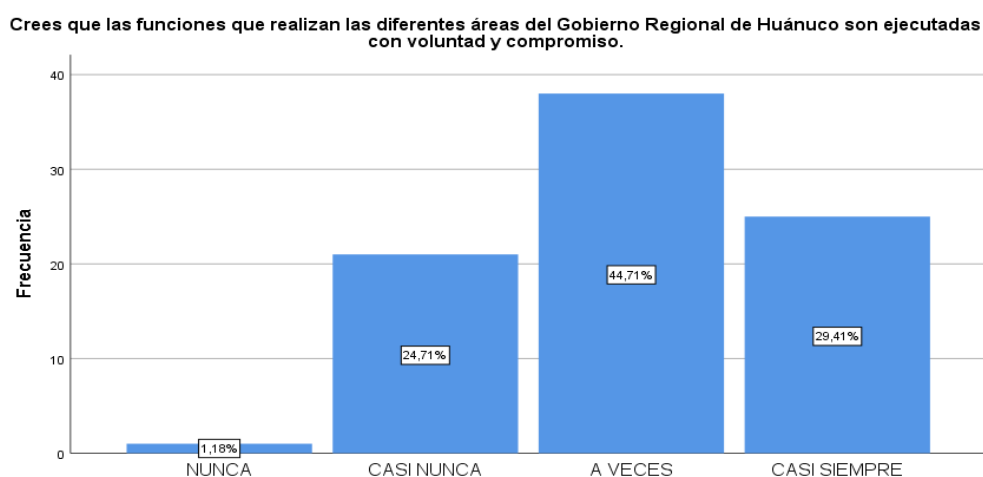
Tabla 9

Crees que las funciones que realizan las diferentes áreas del Gobierno Regional de Huánuco son ejecutadas con voluntad y compromiso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	CASI NUNCA	21	24,7	24,7	25,9
	A VECES	38	44,7	44,7	70,6
	CASI SIEMPRE	25	29,4	29,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 10



Nota. Fuente tabla 10

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La distribución de respuestas sugiere que hay una variedad de opiniones sobre si las funciones que desempeñan las diferentes áreas del Gobierno Regional de Huánuco son ejecutadas con voluntad y compromiso. La mayor proporción de respuestas se encuentra en la categoría "A VECES" (44,7%), seguida de "CASI SIEMPRE" (29,4%). Un porcentaje significativo de encuestados (24,7%) considera que las funciones son "CASI NUNCA" ejecutadas con voluntad y compromiso, y una pequeña proporción (1,2%) piensa que esto "NUNCA" sucede. **Conclusión:** La tabla indica que hay cierta ambigüedad en la percepción de los encuestados sobre si las funciones realizadas por las diferentes áreas del Gobierno Regional de Huánuco se ejecutan con voluntad y compromiso. Aunque hay una proporción significativa que opina que esto ocurre a veces, hay una proporción notable que considera que ocurre casi nunca. Este hallazgo puede sugerir la necesidad de investigar y abordar las causas subyacentes de la percepción de falta de voluntad y compromiso en la ejecución de las funciones. Obtener retroalimentación adicional y llevar a cabo evaluaciones internas podrían ser pasos útiles para comprender mejor los desafíos específicos y tomar medidas para mejorar la calidad y dedicación en la ejecución de las funciones en el Gobierno Regional.

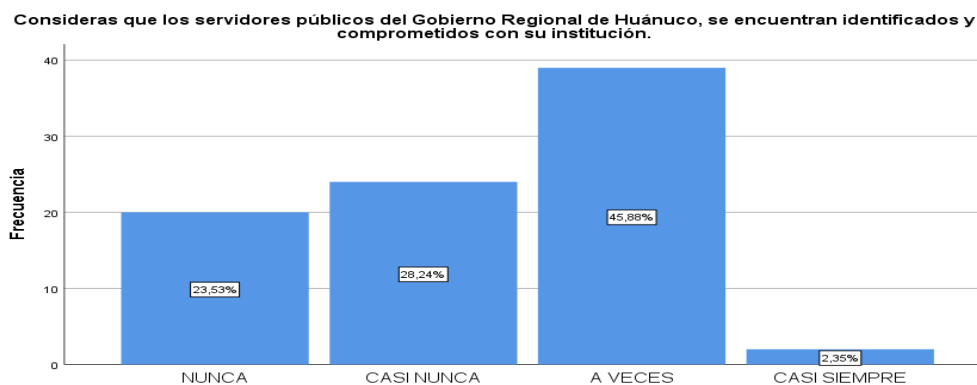
Tabla 10

Consideras que los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se encuentran identificados y comprometidos con su institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	20	23,5	23,5	23,5
	CASI NUNCA	24	28,2	28,2	51,8
	A VECES	39	45,9	45,9	97,6
	CASI SIEMPRE	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 11



Nota. Fuente tabla 11

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

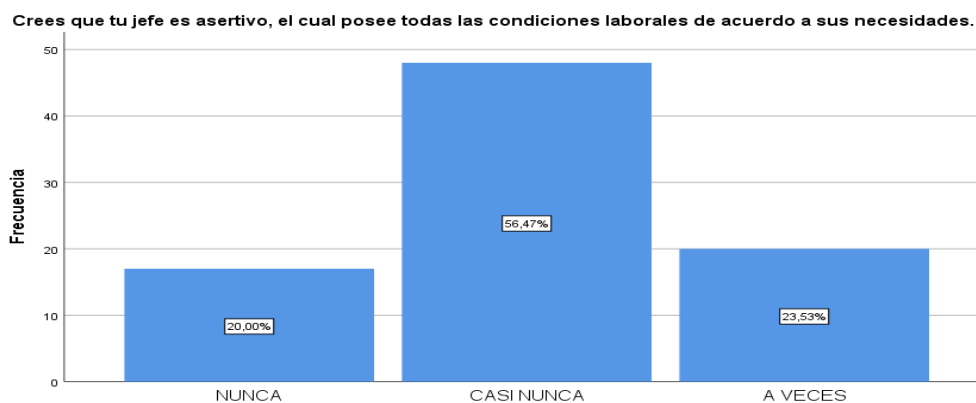
La distribución de respuestas refleja una percepción variada entre los encuestados sobre la identificación y compromiso de los servidores públicos con su institución. La categoría más grande es "A VECES" (45.9%), lo que indica que una proporción significativa de encuestados piensa que los servidores públicos están identificados y comprometidos con su institución en ciertos momentos. Las categorías "NUNCA" (23.5%) y "CASI NUNCA" (28.2%) indican que hay una proporción sustancial de encuestados que perciben un nivel bajo o nulo de identificación y compromiso en algunos casos. Solo un pequeño porcentaje (2,4%) considera que los servidores públicos están "CASI SIEMPRE" identificados y comprometidos. **Conclusión:** La tabla sugiere que hay una diversidad de percepciones sobre la identificación y compromiso de los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco con su institución. Aunque una parte considerable piensa que esto ocurre "A VECES", una participación significativa también percibe un nivel bajo de identificación y compromiso en algunos casos ("NUNCA" y "CASI NUNCA"). Esto podría indicar la necesidad de implementar estrategias y programas para fortalecer el sentido de identificación y compromiso de los empleados con la institución. Obtener información adicional sobre las áreas específicas de preocupación podría ayudar a la entidad a diseñar intervenciones más efectivas para mejorar la conexión y el compromiso de los servidores públicos.

Tabla 11

Crees que tu jefe es asertivo, el cual posee todas las condiciones laborales de acuerdo a sus necesidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	48	56,5	56,5	76,5
	A VECES	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 12

Nota. Fuente tabla 12

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La distribución de respuestas indica que hay una preocupación significativa entre los encuestados en relación con el asertividad de sus jefes y las condiciones laborales que poseen. La mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de "CASI NUNCA" (56.5%) y "NUNCA" (20.0%), lo que sugiere que una gran proporción de los encuestados no considera que sus jefes sean asertivos y posean las condiciones laborales. adecuado de manera consistente. Un porcentaje menor (23,5%) opina que esto ocurre "A VECES".

Conclusión: La tabla indica que existe una preocupación generalizada entre los encuestados acerca de la asertividad de sus jefes y la adecuación de las condiciones

laborales. La mayoría percibe que esto ocurre casi nunca o nunca. El asertividad de un jefe y las condiciones laborales adecuadas son elementos fundamentales para la satisfacción y el desempeño de los empleados. La entidad podría considerar la implementación de programas de desarrollo para líderes que incluyan habilidades de comunicación y asertividad, y también revisar las condiciones laborales para garantizar que estén alineadas con las necesidades y expectativas de los empleados. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser crucial para implementar acciones correctivas más específicas y mejorar la percepción general de los empleados sobre sus jefes y condiciones laborales.

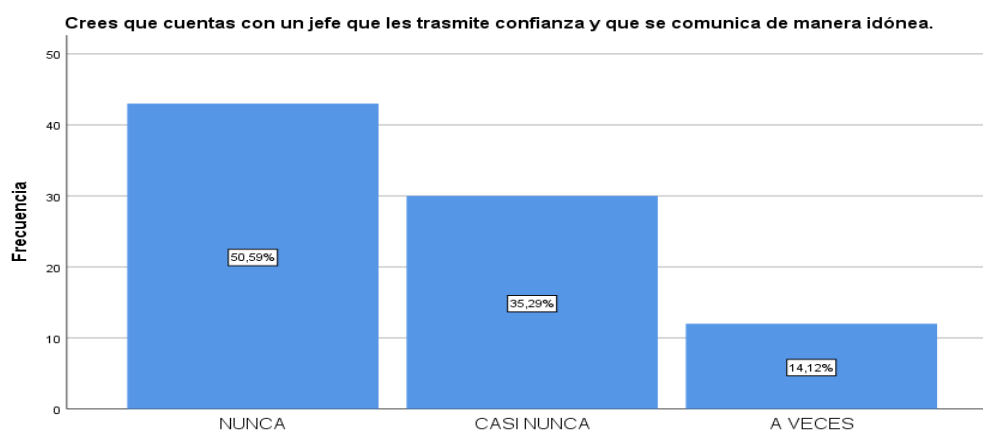
Tabla 12

Crees que cuentas con un jefe que les trasmite confianza y que se comunica de manera idónea.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	43	50,6	50,6	50,6
	CASI NUNCA	30	35,3	35,3	85,9
	A VECES	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 13



Nota. Fuente tabla 13

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La gran mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de "NUNCA" (50,6%) y "CASI NUNCA" (35,3%). Esto indica una percepción generalizada de que los jefes no transmiten confianza ni se comunican de manera idónea con regularidad. Solo un pequeño

porcentaje (14,1%) considera que a veces cuentan con un jefe que les transmite confianza y se comunica de manera idónea. **Conclusión:** La tabla sugiere que existe una preocupación significativa entre los encuestados en relación con la confianza y la comunicación efectiva de sus jefes. La mayoría percibe que esto no ocurre de manera consistente, ya que más del 50% de los encuestados indica que nunca experimenta un ambiente de trabajo donde el jefe les transmite confianza y se comunica de manera idónea. Esta percepción puede tener consecuencias importantes en la moral, la motivación y el desempeño general de los empleados. La entidad podría beneficiar de iniciativas destinadas a mejorar las habilidades de liderazgo y comunicación de sus jefes. Además, recopilar información adicional sobre las áreas específicas de preocupación podría ayudar a la entidad a tomar más medidas necesarias para mejorar la relación y la comunicación entre los jefes y sus subordinados.

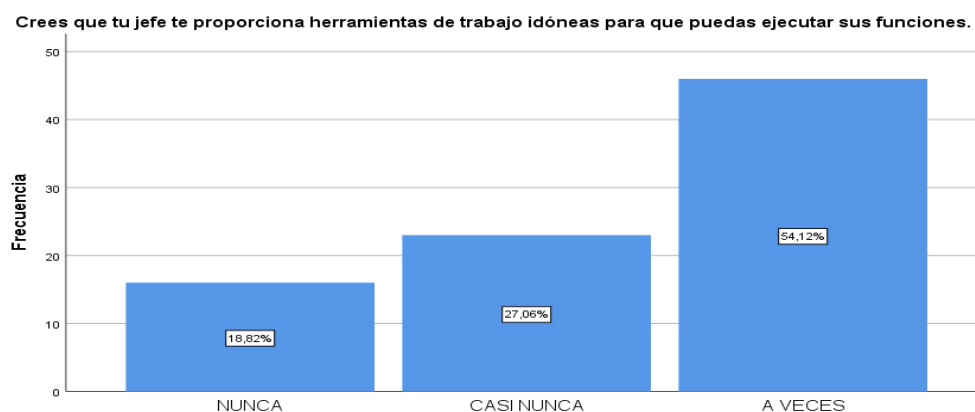
Tabla 13

Crees que tu jefe te proporciona herramientas de trabajo idóneas para que puedas ejecutar sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	16	18,8	18,8	18,8
	CASI NUNCA	23	27,1	27,1	45,9
	A VECES	46	54,1	54,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 14



Nota. Fuente tabla 14

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las respuestas se encuentran en la categoría de "A VECES" (54,1%). Esto indica que hay una percepción generalizada de que, en ocasiones, los jefes proporcionan herramientas de trabajo idóneas, pero no de manera consistente. Un porcentaje significativo (27,1%) opina que esto ocurre "CASI NUNCA", y un porcentaje menor (18,8%) considera que nunca les proporcionan herramientas de trabajo adecuadas.

Conclusión: La tabla sugiere que existe una preocupación considerable entre los encuestados en relación con la provisión de herramientas de trabajo idóneas por parte de sus jefes. La mayoría percibe que esto sucede solo ocasionalmente, y un porcentaje significativo opina que esto ocurre casi nunca. La disponibilidad de herramientas de trabajo adecuadas es esencial para el desempeño efectivo de las funciones laborales. La entidad podría considerar revisar y mejorar los procesos de provisión de herramientas y recursos para asegurar que los empleados tengan lo necesario para ejecutar sus funciones de manera eficaz. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ayudar a la entidad a tomar más precisas para mejorar la provisión de herramientas de trabajo y, por lo tanto, la eficacia y satisfacción laboral de los empleados.

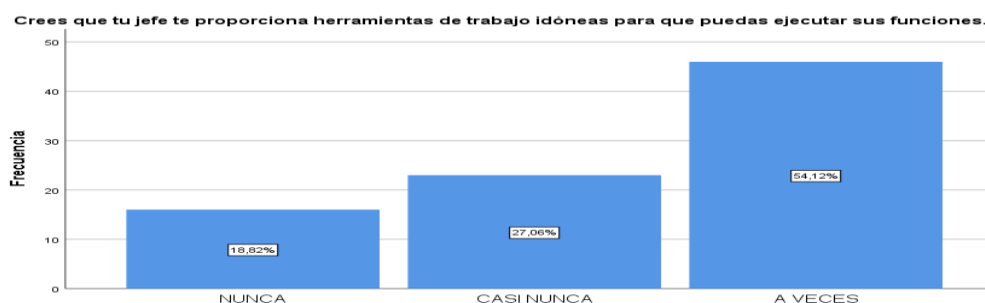
Tabla 14

Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, existe un buen clima laboral, reconocimiento, oportunidades y aprecio a su personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	20	23,5	23,5	23,5
	CASI NUNCA	41	48,2	48,2	71,8
	A VECES	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 15



Nota. Fuente tabla 15

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de "CASI NUNCA" (48,2%) y "A VECES" (28,2%). Esto indica que hay una percepción generalizada de que el clima laboral, reconocimiento, oportunidades y aprecio hacia el personal no son consistentes o no se experimentan regularmente. Un porcentaje significativo (23,5%) opina que esto ocurre "NUNCA". Conclusión: La tabla sugiere que existe una preocupación considerable entre los encuestados en relación con el clima laboral, reconocimiento, oportunidades y aprecio en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría percibe que estas condiciones son escasas o se experimentan solo ocasionalmente. Un buen clima laboral, reconocimiento y oportunidades son factores cruciales para la satisfacción y el rendimiento de los empleados. La entidad podría considerar implementar medidas para mejorar el clima laboral, reconocer el desempeño del personal y proporcionar oportunidades de desarrollo. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ayudar a la entidad a tomar medidas más precisas para mejorar la satisfacción y la experiencia laboral de sus empleados.

Tabla

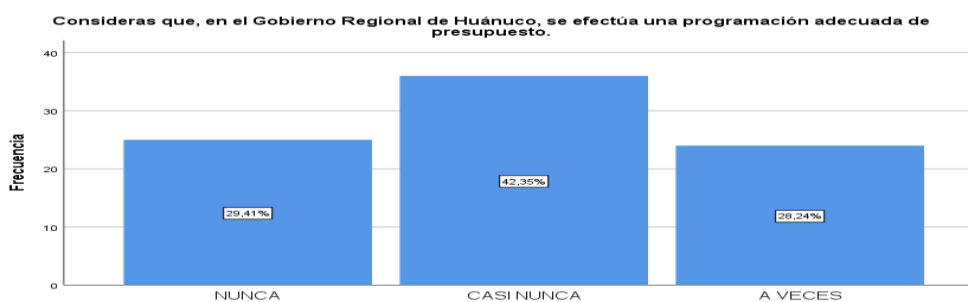
15

Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se efectúa una programación adecuada de presupuesto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	25	29,4	29,4	29,4
	CASI NUNCA	36	42,4	42,4	71,8
	A VECES	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 16



Nota. Fuente tabla 16

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de "CASI NUNCA" (42,4%) y "A VECES" (28,2%). Esto indica que hay una percepción generalizada de que la programación adecuada del presupuesto ocurre con baja frecuencia. Un porcentaje significativo (29,4%) opina que esto "NUNCA" se lleva a cabo en el Gobierno Regional de Huánuco. **Conclusión:** La tabla sugiere que hay inquietudes significativas entre los encuestados en relación con la programación adecuada del presupuesto en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría percibe que esto ocurre raramente o casi nunca. La programación adecuada del presupuesto es esencial para la gestión financiera eficaz y el logro de los objetivos organizacionales. La entidad podría considerar revisar sus procesos de planificación presupuestaria, mejorar la transparencia en la asignación de recursos y fortalecer la capacidad de planificación financiera. Obtener más información detallada sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar mejoras específicas y fortalecer la gestión financiera en la organización.

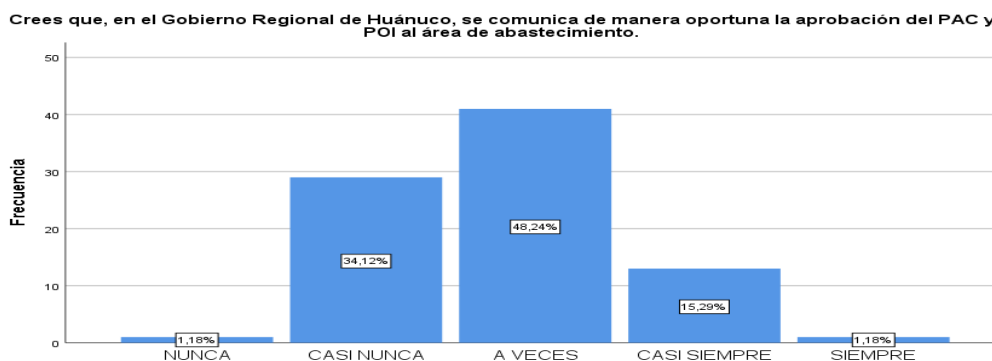
Tabla 16

Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se comunica de manera oportuna la aprobación del PAC y POI al área de abastecimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	CASI NUNCA	29	34,1	34,1	35,3
	A VECES	41	48,2	48,2	83,5
	CASI SIEMPRE	13	15,3	15,3	98,8
	SIEMPRE	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 17



Nota. Fuente tabla 17

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de "CASI NUNCA" (34,1%) y "A VECES" (48,2%). Esto indica que hay una percepción generalizada de que la comunicación oportuna de la aprobación del PAC y POI al área de abastecimiento no ocurre de manera consistente. Un porcentaje significativo (15,3%) opina que esto ocurre "CASI SIEMPRE", y solo un pequeño porcentaje (1,2%) considera que esto sucede "SIEMPRE". **Conclusión:** La tabla sugiere que hay preocupaciones considerables entre los encuestados en relación con la comunicación oportuna de la aprobación del PAC y POI al área de abastecimiento en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría percibe que esto ocurre raramente o solo en algunas ocasiones. Una comunicación efectiva es vital para la coordinación y el funcionamiento eficiente de los procesos, especialmente en el ámbito de abastecimiento, donde la planificación y la ejecución deben ser sincronizadas. La entidad podría considerar revisar y mejorar sus procesos de comunicación, establecer protocolos claros y asegurarse de que la información se comparte de manera oportuna y efectiva. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

Tabla 17

Crees que al momento de la programación del presupuesto se previene los gastos de bienes y servicios por medio de alguna escala de prioridad según los objetivos de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	9	10,6	10,6	10,6
	A VECES	44	51,8	51,8	62,4
	CASI SIEMPRE	32	37,6	37,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 18



Nota. Fuente tabla 18

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de "A VECES" (51,8%) y "CASI SIEMPRE" (37,6%). Esto indica que hay una percepción generalizada de que, en cierta medida, se previenen los gastos de bienes y servicios mediante alguna escala de prioridad en la programación del presupuesto. Un porcentaje menor (10,6%) opina que esto ocurre "CASI NUNCA". **Conclusión:** La tabla sugiere que existe una percepción variada entre los encuestados en relación con la prevención de gastos de bienes y servicios por medio de una escala de prioridad durante la programación del presupuesto. Aunque la mayoría percibe que esto ocurre "A VECES" o "CASI SIEMPRE", hay un segmento significativo que considera que esto sucede "CASI NUNCA". La entidad podría beneficiarse de una revisión y mejora en sus procesos de programación presupuestaria, enfocándose en establecer criterios claros de prioridad y asegurando que estos estén alineados con los objetivos institucionales. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser valioso para realizar ajustes más precisos y efectivos en los procesos presupuestarios.

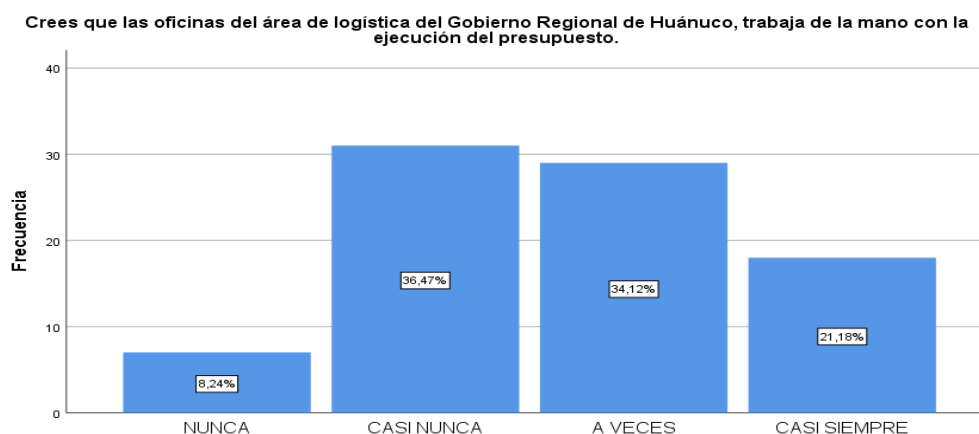
Tabla 18

Crees que las oficinas del área de logística del Gobierno Regional de Huánuco, trabaja de la mano con la ejecución del presupuesto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8,2	8,2	8,2
	CASI NUNCA	31	36,5	36,5	44,7
	A VECES	29	34,1	34,1	78,8
	CASI SIEMPRE	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 19



Nota. Fuente tabla 19

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

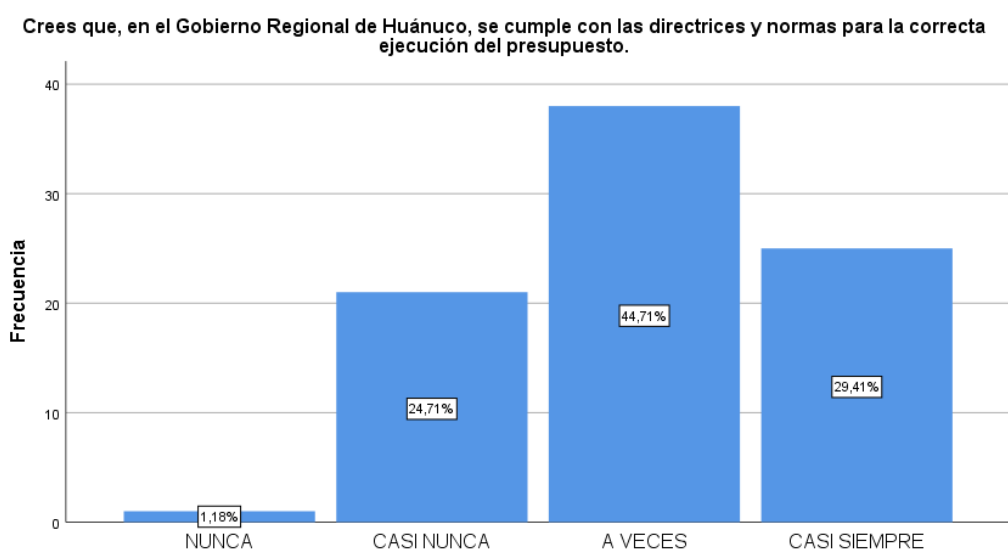
Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (8,2%), "CASI NUNCA" (36,5%), "A VECES" (34,1%), y "CASI SIEMPRE" (21,2%). Esto indica una diversidad de opiniones sobre la colaboración entre las oficinas del área de logística y la ejecución del presupuesto. La mayoría de los encuestados opina que esto ocurre "CASI NUNCA" (36,5%) o "A VECES" (34,1%). Conclusión: La tabla sugiere que hay opiniones variadas entre los encuestados en relación con la colaboración entre las oficinas del área de logística y la ejecución del presupuesto en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría percibe que esta colaboración ocurre raramente o solo en algunas ocasiones. La integración efectiva entre el área de logística y la ejecución del presupuesto es esencial para garantizar la eficiencia en la adquisición y gestión de recursos. La entidad podría considerar medidas para fortalecer la colaboración entre estas áreas, como la mejora de la comunicación, la definición de procesos más integrados y el establecimiento de metas compartidas. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

Tabla 19

Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple con las directrices y normas para la correcta ejecución del presupuesto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	CASI NUNCA	21	24,7	24,7	25,9
	A VECES	38	44,7	44,7	70,6
	CASI SIEMPRE	25	29,4	29,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 20

Nota. Fuente tabla 20

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (1,2%), "CASI NUNCA" (24,7%), "A VECES" (44,7%), y "CASI SIEMPRE" (29,4%). Esto indica una diversidad de opiniones sobre el grado de cumplimiento con las directrices y normas para la ejecución del presupuesto en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría de los encuestados opina que esto ocurre "A VECES" (44,7%) o "CASI NUNCA" (24,7%).

Conclusión: La tabla sugiere que hay preocupaciones significativas entre los encuestados en relación con el cumplimiento de las directrices y normas para la ejecución del presupuesto en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría percibe que este cumplimiento ocurre raramente o solo en algunas ocasiones. El cumplimiento riguroso de las directrices y normas es esencial para garantizar la transparencia, eficiencia y

legalidad en la ejecución del presupuesto. La entidad podría considerar revisar y fortalecer sus procesos de cumplimiento, proporcionar capacitación adicional si es necesario y promover una cultura organizacional que valore y priorice el cumplimiento normativo. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

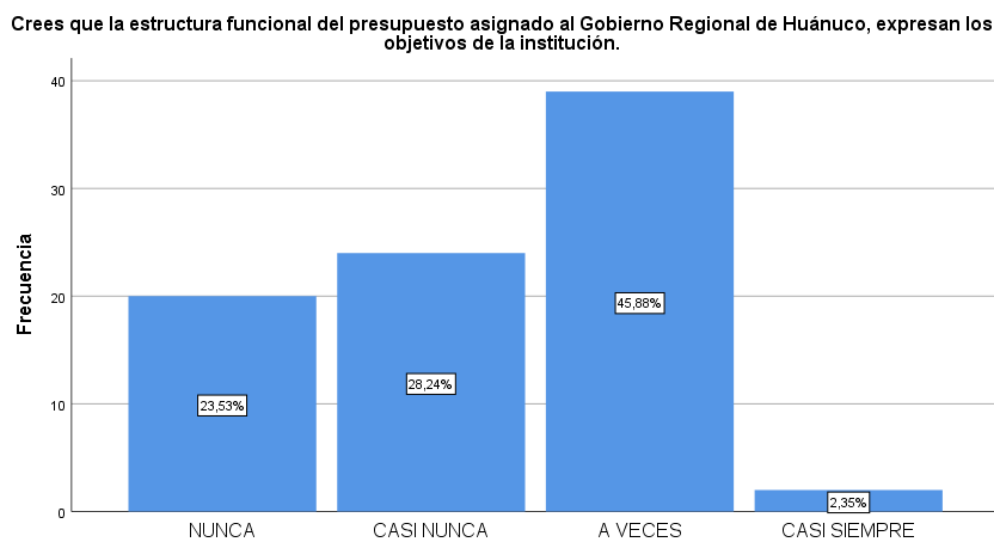
Tabla 20

Creer que la estructura funcional del presupuesto asignado al Gobierno Regional de Huánuco, expresan los objetivos de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	20	23,5	23,5	23,5
	CASI NUNCA	24	28,2	28,2	51,8
	A VECES	39	45,9	45,9	97,6
	CASI SIEMPRE	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 21



Nota. Fuente tabla 21

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (23,5%), "CASI NUNCA" (28,2%), "A VECES" (45,9%), y "CASI SIEMPRE" (2,4%). Esto indica una diversidad de opiniones sobre la alineación entre la estructura funcional del presupuesto y los objetivos de la institución. La mayoría de los encuestados opina que esto ocurre "A VECES" (45,9%) o "CASI NUNCA" (28,2%). **Conclusión:** La tabla sugiere que hay

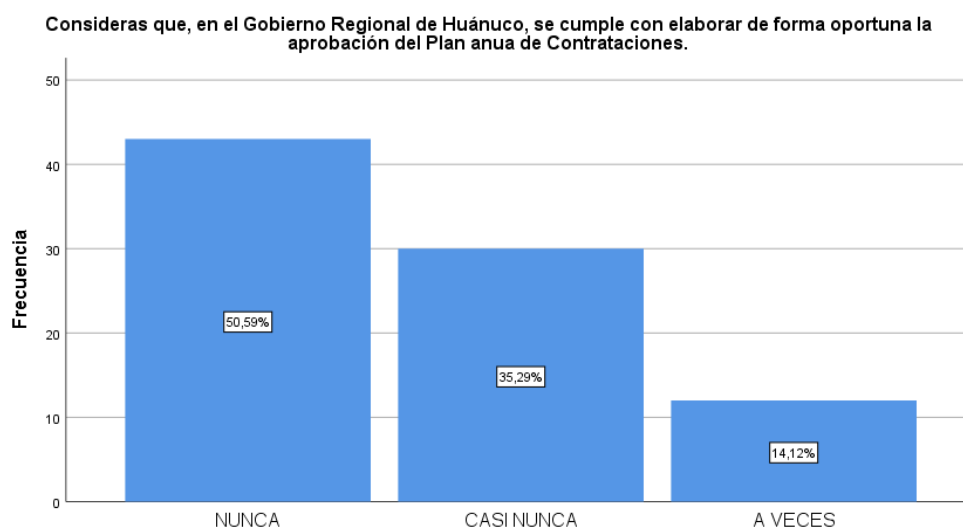
importantes preocupaciones entre los encuestados en relación funcional con la alineación entre la estructura del presupuesto asignado y los objetivos de la institución en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría percibe que esta alineación ocurre raramente o solo en algunas ocasiones. La estructura funcional del presupuesto debería reflejar claramente los objetivos estratégicos y operativos de la institución para garantizar una asignación de recursos eficiente y efectiva. La entidad podría considerar revisar y ajustar su estructura presupuestaria para asegurar una mejor alineación con los objetivos organizacionales. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

Tabla 21

Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple con elaborar de forma oportuna la aprobación del Plan anua de Contrataciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	48	56,5	56,5	76,5
	A VECES	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Figura 22



Nota. Fuente tabla 22

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (20,0%), "CASI NUNCA" (56,5%), y "A VECES" (23,5%). Esto indica una diversidad de opiniones sobre la puntualidad en la elaboración y aprobación del Plan Anual de Contrataciones (PAC). La mayoría de los encuestados opina que esto ocurre "CASI NUNCA" (56,5%) o "A VECES" (23,5%). **Conclusión:** La tabla sugiere que hay importantes preocupaciones entre los encuestados en relación con la puntualidad en la elaboración y aprobación del Plan Anual de Contrataciones (PAC) en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría percibe que esto ocurre raramente o solo en algunas ocasiones. La elaboración oportuna del PAC es crucial para garantizar una gestión eficiente de las contrataciones y para cumplir con los requisitos legales y normativos. La entidad podría considerar revisar sus procesos internos, asignar recursos adecuados y establecer plazos claros para garantizar que el PAC se elabora y aprueba de manera adecuada. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

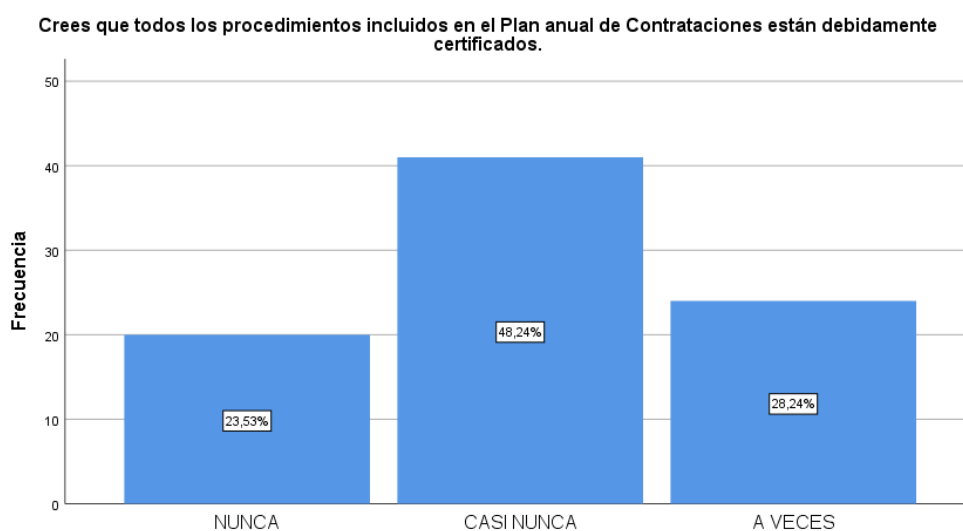
Tabla 22

Crees que todos los procedimientos incluidos en el Plan anual de Contrataciones están debidamente certificados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	43	50,6	50,6	50,6
	CASI NUNCA	30	35,3	35,3	85,9
	A VECES	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 23



Nota. Fuente tabla 23

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (50,6%), "CASI NUNCA" (35,3%), y "A VECES" (14,1%). Esto indica que la mayoría de los encuestados tiene dudas sobre la certificación adecuada de los procedimientos incluidos en el PAC.

Conclusión: La tabla sugiere que hay una preocupación significativa entre los encuestados en relación con la certificación de los procedimientos incluidos en el Plan Anual de Contrataciones (PAC). La mayoría percibe que esto ocurre raramente o nunca. La certificación adecuada de los procedimientos es crucial para garantizar la legalidad y transparencia en los procesos de contratación. La entidad podría considerar revisar y fortalecer sus procedimientos de certificación, proporcionar capacitación adicional y mejorar la comunicación interna para asegurar que todos los procedimientos estén debidamente certificados. Obtener más información sobre las áreas específicas de

preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

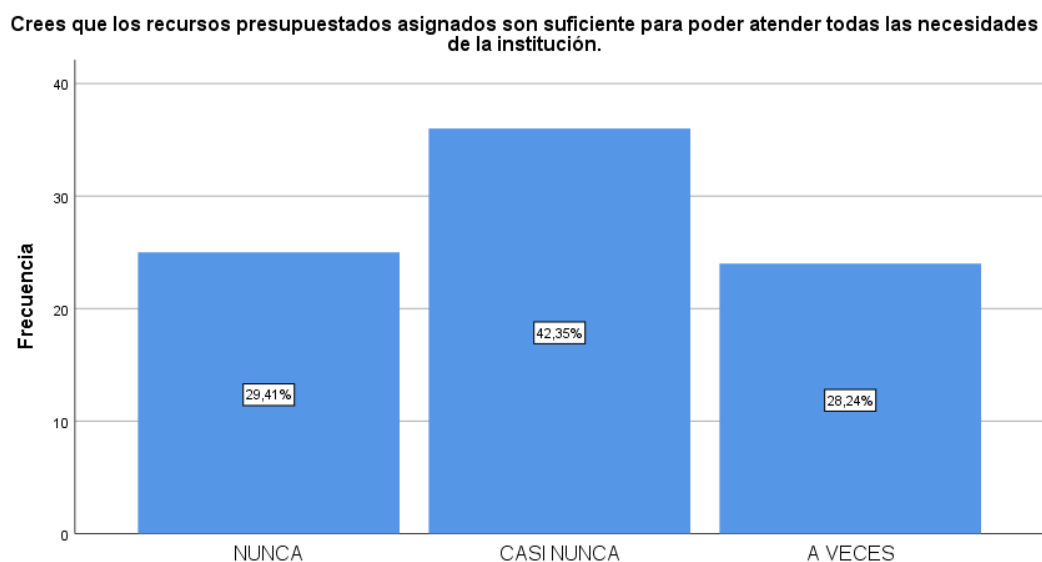
Tabla 23

Crees que los recursos presupuestados asignados son suficiente para poder atender todas las necesidades de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	16	18,8	18,8	18,8
	CASI NUNCA	23	27,1	27,1	45,9
	A VECES	46	54,1	54,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 24



Nota. Fuente tabla 25

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (18,8%), "CASI NUNCA" (27,1%), y "A VECES" (54,1%). Esto indica una diversidad de opiniones sobre si los recursos presupuestados son suficientes para atender todas las necesidades de la institución. La mayoría de los encuestados opina que esto ocurre "A VECES" (54,1%).

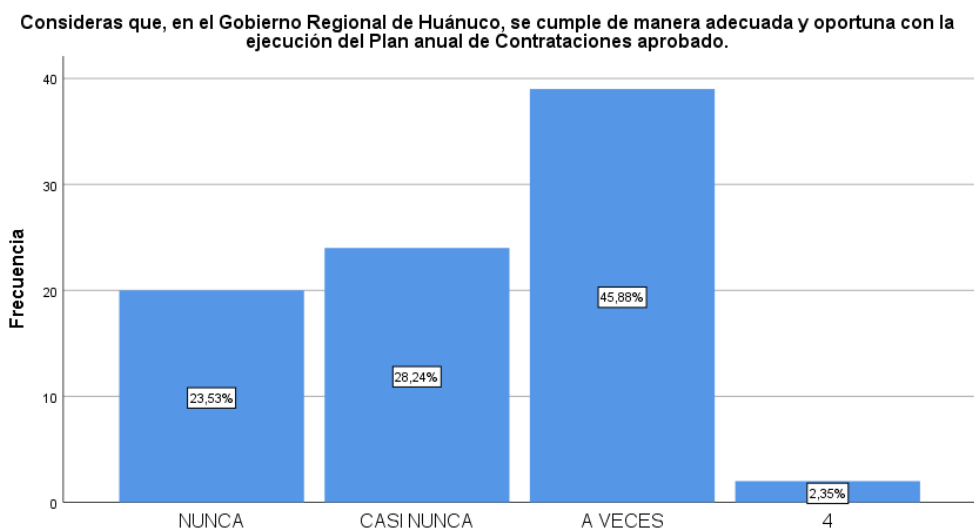
Conclusión: La tabla sugiere que hay preocupaciones significativas entre los encuestados en relación con la suficiencia de los recursos presupuestados para atender todas las necesidades de la institución. La mayoría percibe que esto ocurre raramente o solo en algunas ocasiones. La insuficiencia de recursos puede afectar negativamente la capacidad de la institución para cumplir con sus objetivos y llevar a cabo sus actividades planificadas. La entidad podría considerar revisar y ajustar su presupuesto para asegurar que se asignen recursos de manera adecuada para satisfacer las necesidades prioritarias. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

Tabla 24

Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple de manera adecuada y oportuna con la ejecución del Plan anual de Contrataciones aprobado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	20	23,5	23,5	23,5
	CASI NUNCA	41	48,2	48,2	71,8
	A VECES	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 25

Nota. Fuente tabla 25

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (23,5%), "CASI NUNCA" (48,2%), y "A VECES" (28,2%). Esto indica una diversidad de opiniones sobre si se cumple de manera adecuada y adecuada con la ejecución del PAC.

La mayoría de los encuestados opina que esto ocurre "CASI NUNCA" o "A VECES" (76,4% en total). **Conclusión:** La tabla sugiere que hay importantes preocupaciones entre los encuestados en relación con la ejecución adecuada y oportuna del Plan Anual de Contrataciones (PAC) en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría percibe que esto

ocurre raramente o solo en algunas ocasiones. La ejecución efectiva del PAC es crucial para garantizar la transparencia y legalidad en el proceso de contrataciones, así como para el cumplimiento de los objetivos institucionales. La entidad podría considerar revisar y fortalecer sus procesos internos para asegurar que la ejecución del PAC se realice de manera más adecuada y adecuada. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

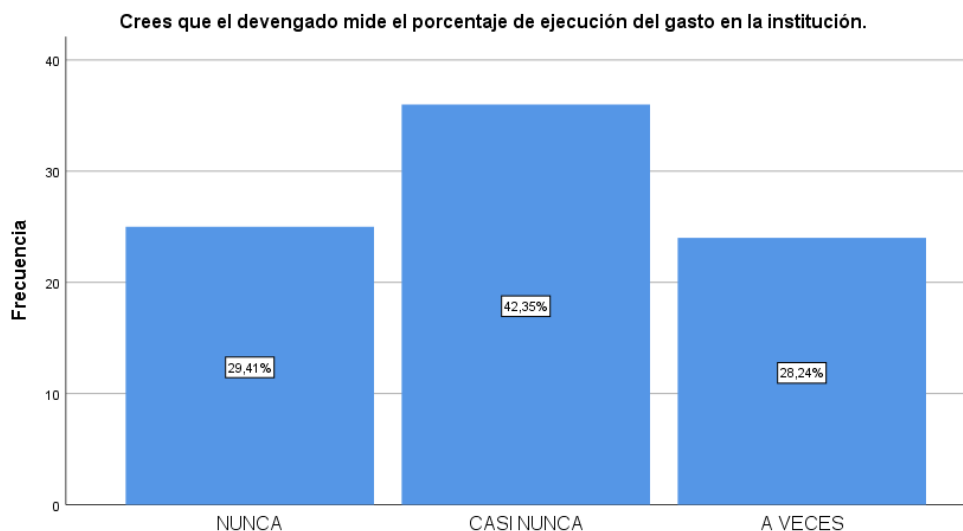
Tabla 25

Crees que el devengado mide el porcentaje de ejecución del gasto en la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	25	29,4	29,4	29,4
	CASI NUNCA	36	42,4	42,4	71,8
	A VECES	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 26



Nota. Fuente tabla 26

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (29,4%), "CASI NUNCA" (42,4%), y "A VECES" (28,2%). Esto indica una diversidad de opiniones sobre si el devengado mide el porcentaje de ejecución del gasto en la institución. La mayoría de los

encuestados opina que esto ocurre "CASI NUNCA" (42,4%). **Conclusión:** La tabla sugiere que hay preocupaciones significativas entre los encuestados en relación con la eficacia del devengado como medida del porcentaje de ejecución del gasto en la institución. La mayoría percibe que esto ocurre raramente o casi nunca. El devengado es un concepto contable que registra los ingresos y gastos cuando se devengan, es decir, cuando se ha generado un derecho o una obligación, independientemente de cuándo se haya recibido o pagado efectivamente. Sin embargo, la percepción general indica que no se considera una medida efectiva en la práctica. La entidad podría considerar revisar y mejorar la comunicación y comprensión de este concepto entre los empleados y asegurarse de que sea utilizado de manera más efectiva para medir la ejecución del gasto. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

Tabla 26

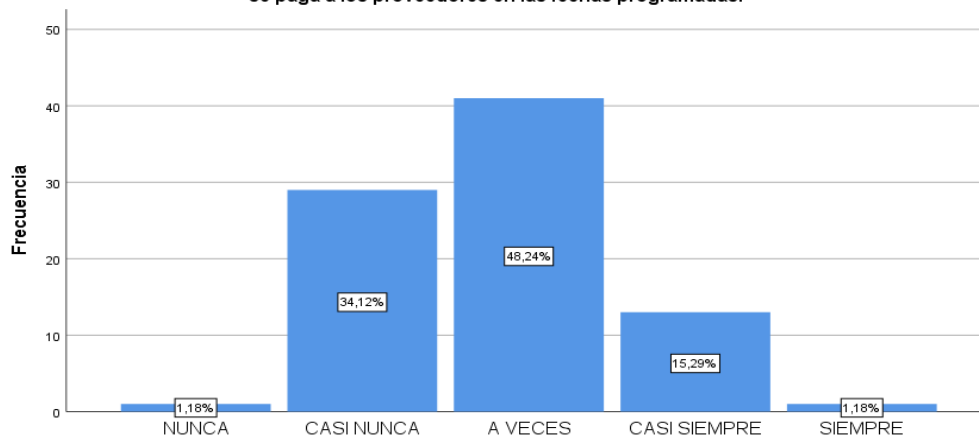
Crees que se logra cumplir con devengar de manera oportuna los bienes y servicios ejecutados, asimismo que se paga a los proveedores en las fechas programadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	CASI NUNCA	29	34,1	34,1	35,3
	A VECES	41	48,2	48,2	83,5
	CASI SIEMPRE	13	15,3	15,3	98,8
	SIEMPRE	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 27

Crees que se logra cumplir con devengar de manera oportuna los bienes y servicios ejecutados, asimismo que se paga a los proveedores en las fechas programadas.



Nota. Fuente tabla 27

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (1.2%), "CASI NUNCA" (34.1%), "A VECES" (48.2%), "CASI SIEMPRE" (15.3%), y "SIEMPRE" (1.2%). Esto indica una variedad de opiniones sobre si se logra cumplir con vengar y pagar a proveedores de manera adecuada. La mayoría de los encuestados opina que esto ocurre "A VECES" o "CASI NUNCA" (83,5% en total). **Conclusión:** La tabla sugiere que hay preocupaciones significativas entre los encuestados en relación con la capacidad de cumplir de manera oportuna con el devengado de bienes y servicios ejecutados, así como el pago a proveedores en las fechas programadas. La mayoría percibe que esto ocurre raramente o solo en algunas ocasiones. Cumplir con los compromisos financieros y pagos a proveedores de manera adecuada es esencial para mantener relaciones sólidas y eficientes en la gestión financiera de la institución. La entidad podría considerar revisar y mejorar sus procesos internos para asegurar que el devengado y los pagos se realicen de manera más consistente y adecuada. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

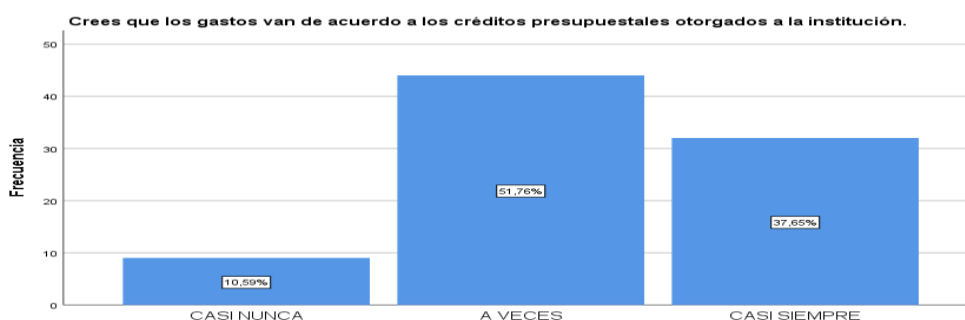
Tabla 27

Crees que los gastos van de acuerdo a los créditos presupuestales otorgados a la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	9	10,6	10,6	10,6
	A VECES	44	51,8	51,8	62,4
	CASI SIEMPRE	32	37,6	37,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 28



Nota. Fuente tabla 28

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías, desde "CASI NUNCA" hasta "CASI SIEMPRE", indicando la frecuencia con la que los encuestados creen que los gastos van de acuerdo a los créditos presupuestales otorgados. La mayoría de los encuestados opina que esto ocurre "A VECES" o "CASI SIEMPRE" (89,4% en total). **Conclusión:** La tabla sugiere que hay una variedad de percepciones entre los encuestados en relación con si los gastos van de acuerdo a los créditos presupuestales otorgados a la institución. Aunque la mayoría percibe que esto ocurre a veces o casi siempre, un porcentaje significativo (10,6%) considera que casi nunca ocurre. La entidad podría beneficiarse al examinar y mejorar sus procesos de asignación y seguimiento presupuestario para garantizar una alineación más efectiva entre los gastos y los créditos presupuestales. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

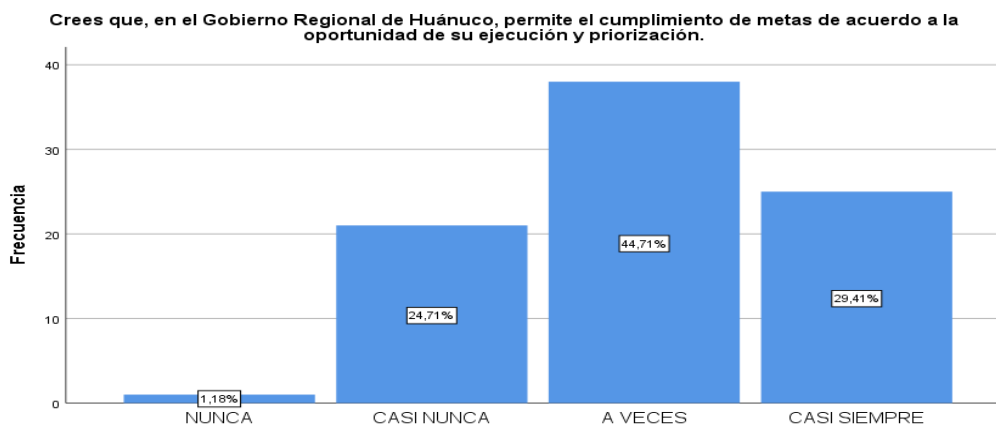
Tabla 28

Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, le informan en relación al inicio y culminación de la ejecución presupuestal del correspondiente año fiscal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8,2	8,2	8,2
	CASI NUNCA	31	36,5	36,5	44,7
	A VECES	29	34,1	34,1	78,8
	CASI SIEMPRE	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 29



Nota. Fuente tabla 29

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (8,2%), "CASI NUNCA" (36,5%), "A VECES" (34,1%), y "CASI SIEMPRE" (21,2%). Esto indica una diversidad de opiniones sobre si se proporciona información sobre el inicio y la culminación de la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría de los encuestados opina que esto ocurre "CASI NUNCA" o "A VECES" (70,6% en total).

Conclusión: La tabla sugiere que hay importantes preocupaciones entre los encuestados en relación con la comunicación de información sobre el inicio y la culminación de la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría percibe que esto ocurre raramente o solo en algunas ocasiones. La transparencia y comunicación efectiva sobre la ejecución presupuestal son esenciales para mantener a todas las partes interesadas informadas y fomentar la rendición de cuentas. La entidad podría considerar mejorar sus mecanismos de comunicación e informar sobre el progreso de la ejecución presupuestal para abordar estas preocupaciones. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

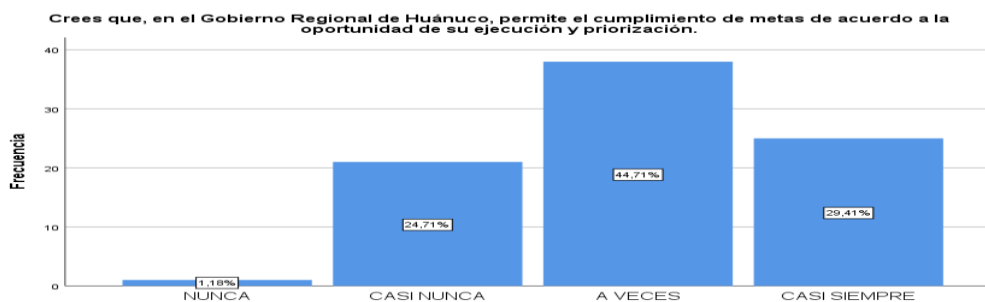
Tabla 29

Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, permite el cumplimiento de metas de acuerdo a la oportunidad de su ejecución y priorización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	CASI NUNCA	21	24,7	24,7	25,9
	A VECES	38	44,7	44,7	70,6
	CASI SIEMPRE	25	29,4	29,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 30



Nota. Fuente tabla 30

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (1,2%), "CASI NUNCA" (24,7%), "A VECES" (44,7%), y "CASI SIEMPRE" (29,4%). Esto indica una diversidad de opiniones sobre si se permite el cumplimiento de metas de acuerdo a la oportunidad de su ejecución y priorización en el Gobierno Regional de Huánuco.

La mayoría de los encuestados opina que esto ocurre "A VECES" o "CASI NUNCA" (69,4% en total). **Conclusión:** La tabla sugiere que hay ciertas preocupaciones entre los encuestados en relación con la oportunidad de la ejecución y priorización de metas en el Gobierno Regional de Huánuco. La mayoría percibe que esto ocurre raramente o solo en algunas ocasiones. La capacidad de cumplir metas de manera oportuna y priorizada es esencial para el éxito de la institución y para lograr sus objetivos estratégicos. La entidad podría considerar revisar y ajustar sus procesos internos para asegurar que las metas se establezcan y cumplan de manera efectiva y adecuada. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

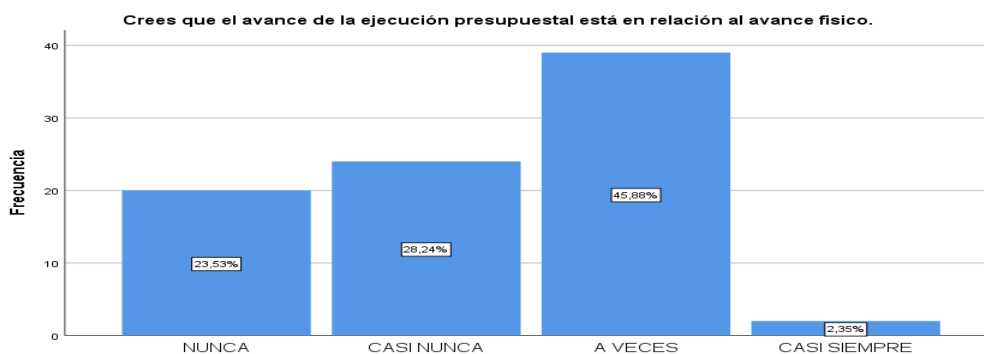
Tabla 30

Crees que el avance de la ejecución presupuestal está en relación al avance físico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	20	23,5	23,5	23,5
	CASI NUNCA	24	28,2	28,2	51,8
	A VECES	39	45,9	45,9	97,6
	CASI SIEMPRE	2	2,4	2,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 31



Nota. Fuente tabla 31

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (23,5%), "CASI NUNCA" (28,2%), "A VECES" (45,9%), y "CASI SIEMPRE" (2,4%). Esto indica una diversidad de opiniones sobre si el avance de la ejecución presupuestal está relacionado con el avance físico. La mayoría de los encuestados opina que esto ocurre "A VECES" (45,9%). **Conclusión:** La tabla sugiere que hay ciertas preocupaciones entre los encuestados en relación con la relación entre el avance de la ejecución presupuestal y el avance físico. La mayoría percibe que esta relación ocurre solo en algunas ocasiones. Para mejorar esta relación, la entidad podría considerar mejorar sus procesos de seguimiento y coordinación entre las áreas responsables del avance presupuestal y el avance físico. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

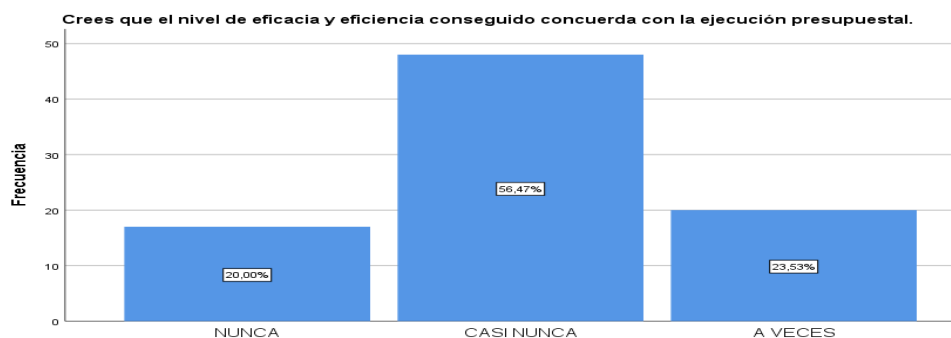
Tabla 31

Crees que el nivel de eficacia y eficiencia conseguido concuerda con la ejecución presupuesta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	48	56,5	56,5	76,5
	A VECES	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 32



Nota. Fuente tabla 31

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (20,0%), "CASI NUNCA" (56,5%), y "A VECES" (23,5%). Esto indica una mayoría significativa de respuestas negativas en cuanto a la concordancia entre el nivel de eficacia y eficiencia obtenida y la ejecución presupuestal. La gran mayoría de los encuestados opina que el nivel de eficacia y eficiencia conseguido no concuerda frecuentemente con la ejecución presupuestal, siendo la respuesta más común "CASI NUNCA" (56,5%). **Conclusión:** La tabla sugiere que existe una percepción generalizada de que el nivel de eficacia y eficiencia obtenido no concuerda adecuadamente con la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huánuco. Este hallazgo podría indicar áreas potenciales de mejora en la gestión y coordinación de recursos para garantizar que los objetivos presupuestarios se alcancen de manera eficaz y eficiente. Para abordar estas preocupaciones, la entidad podría considerar revisar y ajustar sus procesos de planificación y seguimiento, asegurándose de que los recursos se utilicen de manera óptima para lograr los resultados deseados. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

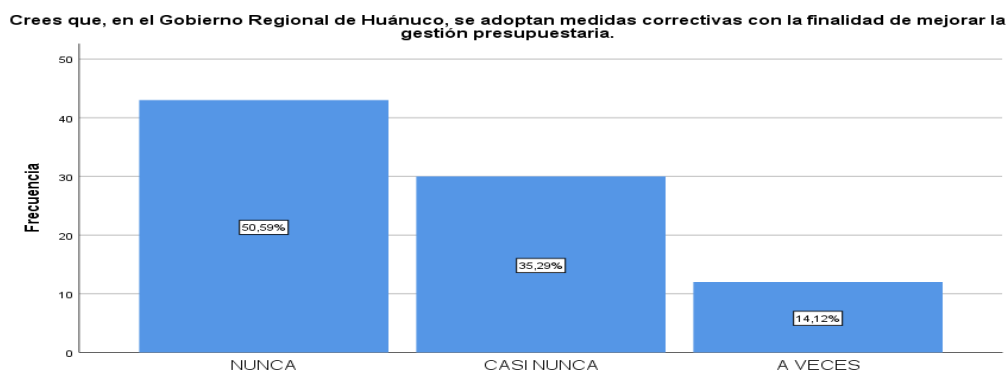
Tabla 32

Creas que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se adoptan medidas correctivas con la finalidad de mejorar la gestión presupuestaria.

Válido	NUNCA	43	50,6	50,6	50,6
	CASI NUNCA	30	35,3	35,3	85,9
	A VECES	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 33



Nota. Fuente tabla 32

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (50,6%), "CASI NUNCA" (35,3%), y "A VECES" (14,1%). Esto indica una percepción mayoritaria de que no se adoptan medidas correctivas con frecuencia para mejorar la gestión presupuestaria. La mayoría de los encuestados opina que estas medidas correctivas ocurren "NUNCA" o "CASI NUNCA" (85,9%). **Conclusión:** La tabla sugiere que hay una percepción generalizada entre los encuestados de que, en el Gobierno Regional de Huánuco, no se adoptan con medidas de regularidad correctivas con el objetivo de mejorar la gestión presupuestaria. La mayoría percibe que estas medidas son poco frecuentes o incluso inexistentes. Esto podría indicar la necesidad de revisar y fortalecer los procesos de monitoreo y evaluación, así como la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

Tabla 33

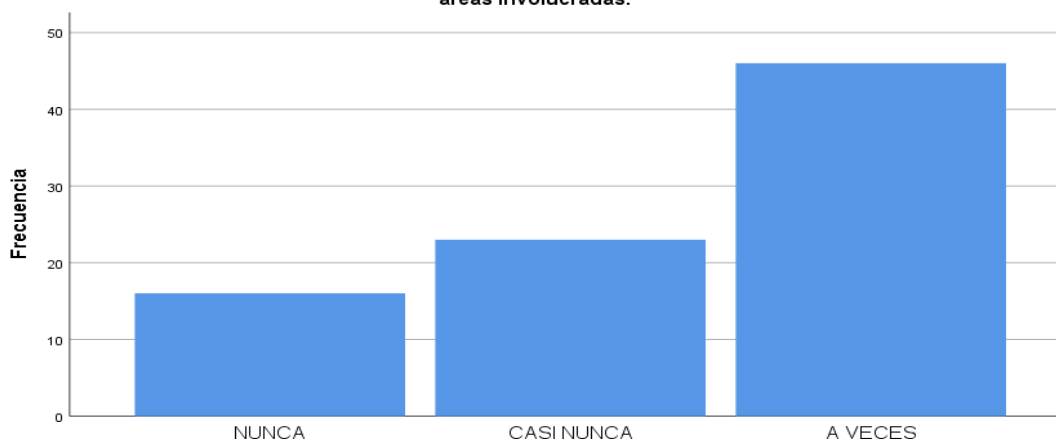
Crees que las recomendaciones emitidas en los informes de evaluación, son bien recibidas y atendidas en las áreas involucradas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	16	18,8	18,8	18,8
	CASI NUNCA	23	27,1	27,1	45,9
	A VECES	46	54,1	54,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 34

Crees que las recomendaciones emitidas en los informes de evaluación, son bien recibidas y atendidas en las áreas involucradas.



Nota. Fuente tabla 32

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas se distribuyen en varias categorías: "NUNCA" (18,8%), "CASI NUNCA" (27,1%), y "A VECES" (54,1%). Esto indica una percepción variada sobre la recepción y atención de las recomendaciones emitidas en los informes de evaluación

La categoría "A VECES" es la opción más seleccionada, lo que indica que la mayoría de los encuestados percibe que las recomendaciones son recibidas y atendidas en algunas ocasiones. **Conclusión:** La tabla sugiere que existe una percepción mixta entre los encuestados sobre la recepción y atención de las recomendaciones emitidas en los informes de evaluación. Mientras que más de la mitad considera que esto sucede a veces, hay una proporción significativa que cree que esto ocurre con menos frecuencia (casi nunca o nunca). Esto podría indicar la necesidad de mejorar la comunicación y la implementación de las recomendaciones en las áreas evaluadas. La podría beneficiarse de una revisión de sus procesos para garantizar que las recomendaciones de la entidad se reciban y atiendan de manera más efectiva. Obtener más información sobre las áreas específicas de preocupación podría ser útil para implementar cambios con mayor precisión y efectividad.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

Tabla 34

Hipótesis general

Correlaciones

Gestión del Ejecución talento humano presupuestal
--

Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Ejecución presupuestal	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

La tabla presenta resultados de un análisis de correlación de Spearman entre dos variables: "Gestión del talento humano" y "Ejecución presupuestal".

Variables Analizadas:

Gestión del talento humano.

Ejecución presupuestal.

Coefficientes de Correlación:

El coeficiente de correlación de Spearman entre "Gestión del talento humano" y "Ejecución presupuestal" es 0,674.

El coeficiente de correlación entre "Ejecución presupuestal" y "Gestión del talento humano" también es 0,674.

Significancia Estadística:

La correlación entre "Gestión del talento humano" y "Ejecución presupuestal" es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99% (nivel de significancia de

0,01), ya que el valor de p (Sig. bilateral) es menor a 0,01. Lo mismo se aplica a la correlación entre "Ejecución presupuestal" y "Gestión del talento humano".

Tamaño de la Muestra (N):

La muestra para ambas variables es de 85 observaciones.

Interpretación:

La correlación positiva fuerte (0,674) entre "Gestión del talento humano" y "Ejecución presupuestal" sugiere una asociación significativa entre estas dos variables. Esto implica que a medida que la gestión del talento humano mejora, también tiende a aumentar la ejecución presupuestal, y viceversa.

Nota Adicional:

El doble asterisco (**) indica que la correlación es significativa a un nivel de 0,01 (bilateral), reforzando la confianza en la relación observada.

En resumen, la tabla indica una correlación significativa y positiva entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal, con una asociación fuerte entre ambas variables. No obstante, la correlación no implica causalidad, y se deben considerar otros factores y análisis para entender completamente la naturaleza de la relación entre estas variables.

2.3.1. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: La admisión de personas se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

Ho: La admisión de personas no se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

Tabla 35*Hipótesis específica 1***Correlaciones**

			Admisión de personas	de Ejecución presupuestal
Rho de Spearman	Admisión de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,384**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Ejecución presupuestal	Coefficiente de correlación	,384**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

La tabla proporciona resultados de un análisis de correlación de Spearman entre dos variables: "Admisión de personas" y "Ejecución presupuestal". Aquí hay una interpretación de los resultados:

Variables Analizadas:

Admisión de personas.

Ejecución presupuestal.

Coefficientes de Correlación:

El coeficiente de correlación de Spearman entre "Admisión de personas" y "Ejecución presupuestal" es 0,384.

El coeficiente de correlación entre "Ejecución presupuestal" y "Admisión de personas" también es 0,384.

Significancia Estadística:

La correlación entre "Admisión de personas" y "Ejecución presupuestal" es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99% (nivel de significancia de 0,01), ya que el valor de p (Sig. bilateral) es menor a 0,01. Lo mismo se aplica a la correlación entre "Ejecución presupuestal" y "Admisión de personas".

Tamaño de la Muestra (N):

La muestra para ambas variables es de 85 observaciones.

Interpretación:

Existe una correlación positiva moderada (0,384) entre la "Admisión de personas" y la "Ejecución presupuestal". Esto indica que hay una relación positiva entre estas dos variables: a medida que aumenta la admisión de personas, tiende a aumentar también la ejecución presupuestal, y viceversa.

Nota Adicional:

El doble asterisco (**) indica que la correlación es significativa a un nivel de 0,01 (bilateral). Esto refuerza la confianza en que la relación observada no es simplemente el resultado del azar.

En resumen, la tabla sugiere una correlación significativa y positiva entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal.

Hipótesis específica 2

Hi: El desarrollo de personas se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

Ho: El desarrollo de personas no se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

Tabla 36

Hipótesis específica 2

Correlaciones

			Desarrollo de personas	Ejecución presupuestal
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Ejecución presupuestal	Coefficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

La tabla presenta los resultados de un análisis de correlación de Spearman entre dos variables: "Desarrollo de personas" y "Ejecución presupuestal". Aquí se encuentran los puntos clave para analizar e interpretar la tabla:

Variables Analizadas:

Desarrollo de personas.

Ejecución presupuestal.

Coefficientes de Correlación:

El coeficiente de correlación de Spearman entre "Desarrollo de personas" y "Ejecución presupuestal" es 0,717.

El coeficiente de correlación entre "Ejecución presupuestal" y "Desarrollo de personas" también es 0,717.

Significancia Estadística:

La correlación entre "Desarrollo de personas" y "Ejecución presupuestal" es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99% (nivel de significancia de 0,01), ya que el valor de p (Sig. bilateral) es menor a 0,01. Lo mismo se aplica a la correlación entre "Ejecución presupuestal" y "Desarrollo de personas".

Tamaño de la Muestra (N):

La muestra para ambas variables es de 85 observaciones.

Interpretación:

Existe una correlación positiva fuerte (0,717) entre "Desarrollo de personas" y "Ejecución presupuestal". Esto sugiere que a medida que aumenta el desarrollo de personas, también tiende a aumentar la ejecución presupuestal, y viceversa.

Nota Adicional:

El doble asterisco (**) indica que la correlación es significativa a un nivel de 0,01 (bilateral), lo que refuerza la confianza en la relación observada.

En resumen, la tabla indica una correlación significativa y positiva entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal. La fuerza de la correlación sugiere una relación sustancial entre estas dos variables. Sin embargo, recuerda que la correlación no implica causalidad, y otros análisis y consideraciones son necesarios para comprender completamente la naturaleza de la relación entre estas variables.

Hipótesis específica 3

Hi: La compensación de personas se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

Ho: La compensación de personas se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

Tabla 37

Hipótesis específica 3

Correlaciones

			Compensación de personas	Ejecución presupuestal
Rho de Spearman	Compensación de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
Ejecución presupuestal		Coefficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

La tabla presenta resultados de un análisis de correlación de Spearman entre dos variables: "Compensación de personas" y "Ejecución presupuestal". Aquí se encuentran los puntos clave para analizar e interpretar la tabla:

Variables Analizadas:

Compensación de personas.

Ejecución presupuestal.

Coefficientes de Correlación:

El coeficiente de correlación de Spearman entre "Compensación de personas" y "Ejecución presupuestal" es 0,439.

El coeficiente de correlación entre "Ejecución presupuestal" y "Compensación de personas" también es 0,439.

Significancia Estadística:

La correlación entre "Compensación de personas" y "Ejecución presupuestal" es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99% (nivel de significancia de

0,01), ya que el valor de p (Sig. bilateral) es menor a 0,01. Lo mismo se aplica a la correlación entre "Ejecución presupuestal" y "Compensación de personas".

Tamaño de la Muestra (N):

La muestra para ambas variables es de 85 observaciones.

Interpretación:

La correlación positiva moderada (0,439) entre "Compensación de personas" y "Ejecución presupuestal" sugiere una asociación significativa entre estas dos variables. Esto implica que a medida que la compensación de personas aumenta, también tiende a aumentar la ejecución presupuestal, y viceversa.

Nota Adicional:

El doble asterisco (**) indica que la correlación es significativa a un nivel de 0,01 (bilateral), reforzando la confianza en la relación observada.

En resumen, la tabla indica una correlación significativa y positiva entre la compensación de personas y la ejecución presupuestal, con una asociación moderada entre ambas variables. Sin embargo, la correlación no implica causalidad, y se deben considerar otros factores y análisis para comprender completamente la naturaleza de la relación entre estas variables.

5.3. Discusión de Resultados

Los resultados del análisis de correlación de Spearman entre "Gestión del talento humano" y "Ejecución presupuestal", muestran un coeficiente de correlación positiva fuerte de 0,674, siendo estadísticamente significativa al 99% de confianza; comparando con Saavedra (2021), existe semejanza, por cuanto utilizó una metodología deductivo-inductiva. La población estudiada incluyó a todo el personal del Hospital Obrero (administrativo, médico y de enfermería), con un total de 156 personas. Utilizó instrumentos como guía de observación, ficha bibliográfica, guía de entrevista y cuestionario. El autor concluyó que existe una relación estadísticamente significativa (p valor = 0,000) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Obrero de la ciudad de Oruro. Morales (2020) se propuso determinar los factores del manejo inadecuado de la administración gerencial en relación al proceso administrativo y talento humano en instituciones públicas en La Paz y El Alto. La metodología empleada fue deductiva, inductiva y analítica, con una población de 240 personas (personal administrativo) seleccionadas de tres instituciones públicas de manera aleatoria y

estratificada. El cuestionario fue el instrumento utilizado. Morales concluyó que la gestión de habilidades gerenciales es fundamental para optimizar y fortalecer la estructura organizacional, tanto en el sector privado como en el público, de igual manera se advierte coincidencia respecto a nuestro resultado. Como se ha mencionado los resultados de nuestra, se realizó un análisis de correlación de Spearman entre la "Gestión del talento humano" y la "Ejecución presupuestal", obteniendo un coeficiente de correlación positiva fuerte de 0,674, con significancia estadística al 99%. Por otro lado, una investigación cualitativa de Balladares, Carranza & Echaverry (2019), evalúa la incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el desempeño laboral del personal del Ministerio de Educación de Masaya durante el II semestre del año 2019. La población estudiada es más reducida, compuesta por 16 personas de diferentes áreas. Las estrategias cualitativas utilizadas incluyen entrevistas, cuestionarios y observación documental. Las conclusiones destacan la necesidad de fortalecer el control disciplinario, implementar mecanismos de motivación y mejorar la convivencia y la comunicación en el entorno laboral. En comparación, la investigación se enfoca en relaciones cuantitativas entre variables específicas a nivel general, mientras que el segundo adopta un enfoque cualitativo y se centra en medidas concretas para mejorar la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un contexto específico. Ambos proporcionan perspectivas valiosas, pero se basan en métodos y objetivos de investigación diferentes. En comparación, la investigación de Lujan (2020), utiliza el método hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional. La población estudiada es de 70 trabajadores en la Unidad Ejecutora 009-VII DIRTEPOL LIMA, y se emplea una encuesta con un cuestionario validado para recopilar datos. Los resultados muestran una correlación positiva media ($Rho = 0,559$) y significancia estadística alta ($p=0,000 < 0,05$). La conclusión sugiere que hay una relación entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la institución, y se enfatiza la importancia de dar atención a la situación actual de ambas variables. En resumen, mientras que el primer texto proporciona una visión general de la correlación entre dos variables sin detalles específicos del contexto, el segundo texto se adentra en un estudio más detallado, utilizando métodos específicos y concluyendo que la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal es significativa y que se deben tomar decisiones para mejorar la gestión y los procesos dentro de la institución. En contraste, la investigación de Torres & Bardales (2020) tiene como objetivo caracterizar la gestión organizacional en la ejecución presupuestal municipal del año 2020. Utiliza un diseño descriptivo con

revisión sistemática, recopilando datos a través de una tabla de registro y revisión bibliográfica de estudios nacionales e internacionales. Concluye que la gestión organizacional, especialmente en el contexto de crisis económica, es esencial para el mejor uso de los recursos estatales a nivel local. Aunque investigaciones comparten la temática de la gestión en relación con la ejecución presupuestal, el segundo texto se enfoca más ampliamente en la gestión organizacional en el contexto municipal, abordando no solo la gestión del talento humano sino también la gestión en términos de políticas, condiciones y consecuencias de gasto público. Además, destaca la importancia de la gestión organizacional para el uso eficiente de los recursos estatales y menciona la necesidad de funciones bien definidas y perfiles de puesto.

En resumen, mientras que la nuestra investigación se centra en la correlación entre dos variables específicas, el segundo adopta un enfoque más amplio, considerando la gestión organizacional en el contexto municipal y resaltando su importancia para el uso eficiente de los recursos públicos. Ambas investigaciones, sin embargo, convergen en la idea de que una buena gestión organizacional es crucial para el éxito en la ejecución presupuestal. Nuestra investigación tiene una correlación de Spearman que muestra una correlación positiva fuerte (0,674) y estadísticamente significativa al 99% de confianza entre la "Gestión del talento humano" y la "Ejecución presupuestal". La investigación de Venancino (2019), se llevó a cabo en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho y Huancavelica en el año 2019. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, con una muestra de 50 trabajadores de ambas sedes. Las técnicas utilizadas fueron encuestas y cuestionarios. Los resultados indican una correlación positiva significativa ($\rho=0.491$) entre la gestión del talento humano y la ejecución de gastos, y la hipótesis nula fue rechazada. En comparación, ambos estudios sugieren una relación positiva entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal. En resumen, aunque ambos textos respaldan la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal, el segundo estudio proporciona información más detallada sobre el contexto y presenta resultados específicos que refuerzan la conclusión de la relación positiva entre estas variables en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho y Huancavelica en el año 2019. Aguirre (2020), la investigación se centra en la relación entre la ejecución presupuestal y la calidad del gasto público en la municipalidad distrital de Daniel Alomía Robles. Utiliza un diseño de investigación científica-fáctica-aplicada para comprender la situación y comprobar el efecto de la ejecución presupuestal en la calidad del gasto

público. Se aplica una encuesta a 30 trabajadores de la municipalidad. Las conclusiones señalan que la ejecución del presupuesto tiene una incidencia significativa en la calidad de los gastos públicos, respaldada por la prueba de relevancia global. Comparativamente, nuestra investigación y la del autor señalado comparten el enfoque en correlaciones positivas entre variables relacionadas con la gestión financiera en entidades gubernamentales. Sin embargo, difieren en la naturaleza de las variables de interés. Mientras que la nuestra investigación se centra en la relación con la gestión del talento humano, el segundo aborda la calidad del gasto público. Jurado, Simón & Tineo (2021), su investigación se enfoca en la incidencia de la gestión municipal en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de San Pablo de Pillao en la provincia de Huánuco durante el período 2019. Utiliza un diseño no experimental y correlacional, con una muestra de 71 colaboradores de la municipalidad. La herramienta de recolección de datos es un cuestionario con 24 ítems. Las conclusiones sugieren una baja influencia de la gestión municipal en la ejecución presupuestal, respaldada por una correlación positiva muy baja de 0.143 y un nivel de significancia de 0.034.

Comparativamente, ambos trabajos difieren en sus conclusiones. Mientras que el que nuestra investigación señala una correlación positiva fuerte entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal, el segundo sugiere una baja influencia de la gestión municipal en la ejecución presupuestal. Estas discrepancias pueden deberse a diferencias en las variables específicas analizadas, los contextos particulares de cada estudio y la diversidad en las metodologías utilizadas.

La investigación de Jurado, Simón & Tineo (2021), destaca que la baja influencia de la gestión municipal en la ejecución presupuestal se basa en una correlación positiva muy baja y un nivel de significancia de 0.034, indicando una relación débil entre las variables.

5.4. Aporte científico

El tema "Gestión del Talento Humano y Ejecución Presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022" aborda la interrelación entre dos aspectos críticos en la administración pública: la gestión eficaz de los recursos humanos y la ejecución eficiente del presupuesto. Este tema tiene un fuerte aporte científico, ya que involucra la aplicación de conceptos teóricos y metodologías de investigación para comprender y mejorar el desempeño de una entidad gubernamental específica.

Relevancia y Actualidad:

Marco Temporal (2022): Al estar enfocado en el año 2022, el estudio se beneficia de la actualidad de la información y eventos que afectan directamente al Gobierno Regional de Huánuco. Esto permite una comprensión más precisa de los desafíos y oportunidades que enfrenta la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en ese período específico.

Contextualización Local:

Gobierno Regional de Huánuco: Al centrarse en una entidad gubernamental específica, el estudio proporciona información valiosa sobre los desafíos y las mejores prácticas a nivel local. Esto puede tener implicaciones significativas para el desarrollo regional y la eficiencia de los servicios gubernamentales.

Vinculación de Variables:

Gestión del Talento Humano y Ejecución Presupuestal: La investigación aborda dos áreas clave de la administración pública: cómo la gestión del talento humano influye en la eficacia de la ejecución presupuestal. Esta conexión es fundamental para comprender cómo las decisiones en la gestión del personal pueden afectar la implementación exitosa de proyectos y programas financiados por el presupuesto gubernamental.

Metodología Científica:

Diseño de Investigación: la investigación utiliza métodos científicos rigurosos, como encuestas, análisis documental y posiblemente entrevistas, para recopilar datos y evaluar

la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal. Esto fortalecerá la validez y la confiabilidad de los resultados.

Contribución al Conocimiento:

Identificación de Factores Críticos: La investigación identifica factores específicos que impactan la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huánuco. Estos hallazgos contribuyen al conocimiento sobre las dinámicas internas de la administración pública y ofrecer pautas para mejorar la eficiencia organizativa.

Aplicabilidad Práctica:

Recomendaciones de Mejora: Al comprender la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal, la investigación proporcionar sugerencias específicas para mejorar la eficacia de ambas áreas en el Gobierno Regional de Huánuco. Estas sugerencias tienen el potencial de traducirse en políticas y prácticas concretas para el mejor funcionamiento de la entidad.

En conjunto, el aporte científico de este tema radica en su capacidad para proporcionar una comprensión más profunda de cómo la gestión del talento humano puede impactar directamente en la ejecución presupuestal en el ámbito gubernamental, con implicaciones tanto teóricas como prácticas.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la relación de la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. con los resultados del análisis de correlación de Spearman que revelan una asociación significativa y positiva entre estas dos variables en el contexto evaluado. El coeficiente de correlación positiva fuerte de 0,674, respaldado por una significancia estadística bilateral a un nivel del 0,01, indica que a medida que mejora la gestión del talento humano, también tiende a aumentar la ejecución presupuestal, y viceversa. Tabla 35.
2. Se ha determinado la relación de la admisión de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. Con los resultados, el análisis de correlación de Spearman en el conjunto de datos examinado revela una correlación positiva significativa. El coeficiente de correlación de 0,384, respaldado por una significancia bilateral de 0,01. Es decir, a medida que la admisión de personas aumenta, se observa una tendencia a una mayor ejecución presupuestal, y viceversa. Tabla 36.
3. Se ha determinado la relación del desarrollo de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. Los resultados, el análisis de correlación de Spearman ha arrojado resultados altamente significativos y reveladores. El coeficiente de correlación de 0,717, respaldado por una significancia bilateral de 0,01. Los hallazgos indican de manera contundente que existe una asociación robusta entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal. La magnitud de la correlación, respaldada por la significancia estadística, indica que a medida que el desarrollo de personas mejora, hay una tendencia clara al aumento en la ejecución presupuestal, y viceversa. Tabla 37.
4. Se ha determinado la relación de la compensación de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. Los resultados, el análisis de correlación de Spearman revela un coeficiente de correlación de 0,439, respaldado por una significancia bilateral de 0,01, se establece una relación positiva moderada entre estas dos variables. El valor de la correlación, respaldado por la significancia estadística, sugiere que a medida que se modifica la compensación de personas, hay una tendencia correspondiente en la ejecución presupuestal, y viceversa. Tabla 38.

SUGERENCIAS

1. Con base en los resultados que indican una correlación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en el Gobierno Regional de Huánuco para el año 2022, se sugiere fortalecer continuamente las prácticas de gestión del talento humano. Se sugiere integrar estrategias de desarrollo de personas de manera coherente con la planificación presupuestaria, establecer un sistema de monitoreo y evaluación constante, fomentar investigaciones adicionales para comprender mejor los factores específicos que contribuyen a esta relación, y promover una cultura organizacional orientada a resultados.
2. Dado que se ha identificado una relación positiva entre la admisión de personas y la ejecución presupuestal, se sugiere una optimización estratégica en los procesos de admisión de personal. Esto implica evaluar las necesidades operativas y presupuestarias para asegurar una admisión de personal que esté alineada con los objetivos institucionales y la capacidad presupuestaria disponible.
3. Dado el fuerte vínculo entre el desarrollo de personas y la ejecución presupuestal, se sugiere realizar inversiones estratégicas en programas de capacitación, formación y desarrollo del personal. Estos programas deben alinearse con las competencias necesarias para fortalecer la capacidad del equipo y, por ende, mejorar la ejecución presupuestal.
4. Dada la relación positiva establecida, se sugiere realizar una revisión integral de las políticas salariales y beneficios para el personal. Evaluar la competitividad del paquete de compensación puede contribuir a mejorar la retención y motivación del personal, impactando positivamente en la ejecución presupuestal.

REFERENCIAS

- Aguirre, S., (2020). *Ejecución presupuestal y calidad de gasto de la municipalidad distrital de Daniel Alomia Robles, año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1930/TS_GYAS_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balladares, L., M. J., Carranza L., A. D., & Echaverry M., A. (2019). *Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el desempeño laboral del personal de la Delegación Departamental del Ministerio de Educación de Masaya, Municipio Masaya durante el II Semestre del año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]<https://repositorio.unan.edu.ni/17117/>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. [Bernal Capítulo 7.pdf](#)
- Caliz, A (sf). Características del Talento humano. <https://es.scribd.com/document/472256607/Caracteristicas-del-Talento-Humano>
- Chávez, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Código Civil. Decreto Legislativo N° 1440, 16 de setiembre del 2018 (Perú). <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/18247-fe-de-erratas-239/file>.
- Diario El Peruano (2018). DECRETO LEGISLATIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE PRESUPUESTO PÚBLICO. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/206025/DL_1440.pdf

- Gobierno Regional de Huánuco (sf). Misión y Visión. <https://normas-apa.org/referencias/citar-pagina-web/>
- Guzmán & Rodríguez (2009). Gestión del talento humano . <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/ChiavenatoTalento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Guzmán, C. (2017). ¿Por qué es importante la gestión del talento humano? <https://pqs.pe/aprende-mas/por-que-es-importante-la-gestion-del-talento/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20permite,los%20objetivos%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.
- Junin, G. (1999). Glosario de términos del sistema de gestión presupuestaria. https://www.enaeg.edu.pe/aula/archivos/2016-09-01_HMFUMROUNR.doc#:~:text=Ejecuci%C3%B3n%20Presupuestaria%3A%20La%20Ejecuci%C3%B3n%20Presupuestaria,Compromisos%20durante%20el%20A%C3%B1o%20fiscal.
- Jurado, C., Simón G., & Tineo, A. (2021). *Gestión municipal y su incidencia en la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de San Pablo de Pillao, Provincia de Huánuco, periodo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huánuco] <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6761>
- Lujan, P. (2020). *Gestión del talento humano y ejecución presupuestal en la Unidad Ejecutora 009-VII Dirección Territorial Policial Lima, Lima 2019*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43099>
- Marroquín, R. (2012). Metodología de la Investigación. http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Matheus, C., Pérez, J. & Moreno, J. (2015). Gestión del talento humano. <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/procesos-de-la-gestion-del-talento.html>
- Méndez., J. (2015). La importancia del talento humano en la consecución de los objetos organizacionales. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14145/LA%20IMPORTANCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20LA%20CONSECUCION%20DE%20LOS%20OBJET>

[IVOS%20ORGANIZACIONALES.pdf;jsessionid=EC1998ED620D732E9C7709195CC5ABF4?sequence=1](https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/ejecucion-presupuestal-sectorial-e-institucional/IVOS%20ORGANIZACIONALES.pdf;jsessionid=EC1998ED620D732E9C7709195CC5ABF4?sequence=1)

- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (sf). Ejecución Presupuestal Sectorial e Institucional <https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/ejecucion-presupuestal-sectorial-e-institucional/>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2011). El Sistema Nacional de Presupuesto. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/capacita/guia_sistema_nacional_presupuesto.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (sf). Presupuesto Público, G. <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-tema/ejecucion-presupuestal/7362-directiva-n-005-2010-ef-76-01/file>
- Morales, C., (2020) *Estrategias en la administración gerencial para el fortalecimiento del talento humano en las instituciones públicas* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés] <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25415/TM392.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Prieto., P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%c3%b3n%20del%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R., Espindola, C, Ruiz, G & Hugueth (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext#B40
- Saavedra, S. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés] <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/27280/T2926.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sàenz, D. (2014). El modelo de gestión de talento humano, sus características y cualidades. <https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/el-modelo-de-gestion-de-talento-humano-sus-caracteristicas-y-cualidades/>

- Santos, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Ecoe ediciones.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rDDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=gesti%C3%B3n+del+talento+humano+&ots=UDGT7_HhHy&sig=uShDHnx-F7NkRYjCgvqZFuTigUA#v=onepage&q&f=false
- Torres, K. & Bardales, J. (2020). *Gestión organizacional en la ejecución presupuestal Municipal 2020*. [Artículo científico, Universidad Cesar Vallejo]
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/138/147>
- Vallejo, L (2016). Gestión del Talento humano.
<http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Venancino, M, (2019). *Gestión del talento humano y la ejecución presupuestal en la dirección regional de salud de Ayacucho y Huancavelica 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44190/Venancino_MM%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Plataforma única del Estado Peruano (2022). Huánuco: Corrupción Retrasó Ejecución Presupuestal del Gobierno Regional Huánuco.
<https://www.gob.pe/institucion/regionhuanuco/noticias/628401-huanuco-corrupcion-retraso-ejecucion-presupuestal-del-gobierno-regional-huanuco/>

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES		METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación de la admisión de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022? - ¿Cuál es la relación del desarrollo de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022? - ¿Cuál es la relación de la compensación de 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación de la admisión de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. - Determinar la relación del desarrollo de personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. - Determinar la relación de la compensación de personas y la ejecución 	<p>HIPÓTESIS GENERAL La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS: La admisión de personas se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. El desarrollo de personas se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022. La compensación de personas se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.</p>	Gestión del talento humano	DIMENSIONES	INDICADORES	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA 85 trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo correlacional</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>TÉCNICA Observación Instrumento</p> <p>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS Paquetes estadísticos SPSS V24 y programa EXCEL</p>
				Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección - Inducción 	
				Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación de habilidades - Perfil de Relaciones 	
				Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Motivación - Planes de carrera 	
			Ejecución presupuestal	Programación	<ul style="list-style-type: none"> - Estimación de ingresos. - Previsión del gasto. 	
				Formulación	<ul style="list-style-type: none"> - Metas presupuestales. - Formulación de los gastos y F.F. 	
				Aprobación	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto Institucional Aprobado – PIA. 	
				Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de ingresos y gastos. - Calendarios de compromisos 	

personas y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022?	presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.			Evaluación y Control	- Evaluación de variaciones físicas y financieras	
--	--	--	--	----------------------	---	--



ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, AÑO 2022.

OBJETIVO:

Determinar la relación de la gestión del talento humano y la ejecución presupuestal del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

INVESTIGADOR: JUAN MANUEL SEGURA ROBLES

Consentimiento / Participación voluntaria

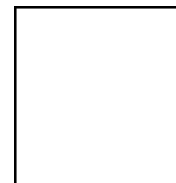
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable:





ANEXO 03. INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO



CUESTIONARIO

TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, AÑO 2022.

INSTRUCCIONES:

Estimado profesional, solicitamos que nos dediques unos minutos de su tiempo para responder a este cuestionario con la mayor sinceridad posible, para ello por favor marca con una (X) la opción de respuesta que mejor represente tus percepciones.

Escalas:

NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Variable 1: Gestión del talento humano	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
DIMENSION 1: ADMISIÓN DE PERSONAS					
Consideras que el Gobierno Regional de Huánuco, recluta personal con conocimiento nuevos y habilidades necesarias					
Crees que la designación de algún puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del requerimiento del área solicitante.					
Crees que la evaluación de admisión de personal son los idóneos y aplican los procedimientos definidos al seleccionar al personal adecuado.					
Crees que las pruebas de conocimientos aplicadas para la selección del nuevo personal son los idóneos.					
Consideras que son imparciales las entrevistas efectuadas en la selección del personal.					
Crees que el Gobierno Regional de Huánuco, realiza adecuadas inducciones al nuevo personal.					
DIMENSION 2: DESARROLLO DE PERSONAS					
Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le asigna funciones de puestos de acuerdo a su formación académica, conocimientos o su experiencia laboral.					
Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le capacita de manera continua para así poder obtener los resultados de forma óptima.					
Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, las capacitaciones que se les brinda son las más idóneas para el óptimo desarrollo de las funciones de los trabajadores.					
DIMENSION 3: COMPENSACIÓN DE PERSONAS					
Crees que las funciones que realizan las diferentes áreas del Gobierno Regional de Huánuco son ejecutadas con voluntad y compromiso.					
Consideras que los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se encuentran identificados y comprometidos con su institución.					
Crees que tu jefe es asertivo, el cual posee todas las condiciones laborales de acuerdo a sus necesidades.					
Crees que cuentas con un jefe que les trasmite confianza y que se comunica de manera idónea.					
Crees que tu jefe te proporciona herramientas de trabajo idóneas para que puedas ejecutar sus funciones.					
Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, existe un buen clima laboral, reconocimiento, oportunidades y aprecio a su personal.					

Variable 2: Ejecución presupuestal					
DIMENSION 1: PROGRAMACIÓN					
Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se efectúa una programación adecuada de presupuesto.					
Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se comunica de manera oportuna la aprobación del PAC y POI al área de abastecimiento.					
Crees que al momento de la programación del presupuesto se previene los gastos de bienes y servicios por medio de alguna escala de prioridad según los objetivos de la institución.					
Crees que las oficinas del área de logística del Gobierno Regional de Huánuco, trabaja de la mano con la ejecución del presupuesto.					
Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple con las directrices y normas para la correcta ejecución del presupuesto.					
DIMENSIÓN 2: FORMULACIÓN					
Crees que la estructura funcional del presupuesto asignado al Gobierno Regional de Huánuco, expresan los objetivos de la institución.					
Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple con elaborar de forma oportuna la aprobación del Plan anua de Contrataciones.					
Crees que todos los procedimientos incluidos en el Plan anual de Contrataciones están debidamente certificados.					
DIMENSIÓN 3: APROBACIÓN					
Crees que los recursos presupuestados asignados son suficiente para poder atender todas las necesidades de la institución.					
Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple de manera adecuada y oportuna con la ejecución del Plan anual de Contrataciones aprobado.					
Crees que el devengado mide el porcentaje de ejecución del gasto en la institución.					
Crees que se logra cumplir con devengar de manera oportuna los bienes y servicios ejecutados, asimismo que se paga a los proveedores en las fechas programadas.					
Crees que los gastos van de acuerdo a los créditos presupuestales otorgados a la institución.					
DIMENSIÓN 4: EJECUCIÓN					
Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, le informan en relación al inicio y culminación de la ejecución presupuestal del correspondiente año fiscal.					
Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, permite el cumplimiento de metas de acuerdo a la oportunidad de su ejecución y priorización.					
Crees que el avance de la ejecución presupuestal está en relación al avance físico.					
Crees que el nivel de eficacia y eficiencia conseguido concuerda con la ejecución presupuestal.					
DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN Y CONTROL					
Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se adoptan medidas correctivas con la finalidad de mejorar la gestión presupuestaria.					
Crees que las recomendaciones emitidas en los informes de evaluación, son bien recibidas y atendidas en las áreas involucradas.					

Gracias por tu colaboración.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO 04. Validación de los instrumentos por expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. David Julio Martel Zevallos Especialidad: Dr. En Administración
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

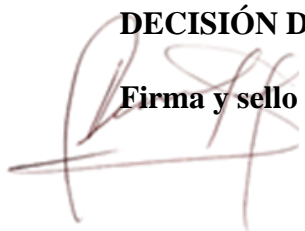
DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ADMISIÓN DE PERSONAS	Consideras que el Gobierno Regional de Huánuco, recluta personal con conocimiento nuevos y habilidades necesarias	4	4	4	4
	Creer que la designación de algún puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del requerimiento del área solicitante.	4	4	4	4
	Creer que la evaluación de admisión de personal son los idóneos y aplican los procedimientos definidos al seleccionar al personal adecuado.	4	4	4	4
	Creer que las pruebas de conocimientos aplicadas para la selección del nuevo personal son los idóneos.	4	4	4	4
	Consideras que son imparciales las entrevistas efectuadas en la selección del personal.	4	4	4	4
	Creer que el Gobierno Regional de Huánuco, realiza adecuadas inducciones al nuevo personal	4	4	4	4
DESARROLLO DE PERSONAS	Creer que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le asigna funciones de puestos de acuerdo a su formación académica, conocimientos o su experiencia laboral.	4	4	4	4

	Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le capacita de manera continua para así poder obtener los resultados de forma óptima.	4	4	4	4
	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, las capacitaciones que se les brinda son las más idóneas para el óptimo desarrollo de las funciones de los trabajadores.	4	4	4	4
DIMENSION 3: COMPENSACIÓN DE PERSONAS	Crees que las funciones que realizan las diferentes áreas del Gobierno Regional de Huánuco son ejecutadas con voluntad y compromiso.	4	4	4	4
	Consideras que los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se encuentran identificados y comprometidos con su institución.	4	4	4	4
	Crees que tu jefe es asertivo, el cual posee todas las condiciones laborales de acuerdo a sus necesidades.	4	4	4	4
	Crees que cuentas con un jefe que les trasmite confianza y que se comunica de manera idónea.	4	4	4	4
	Crees que tu jefe te proporciona herramientas de trabajo idóneas para que puedas ejecutar sus funciones.	4	4	4	4
	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, existe un buen clima laboral, reconocimiento, oportunidades y aprecio a su personal.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del experto



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **Dr. David Julio Martel Zevallos. Especialidad: Dr. En Administración**

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DIMENSION 1: PROGRAMACIÓN	Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se efectúa una programación adecuada de presupuesto.	4	4	4	4
	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se comunica de manera oportuna la aprobación del PAC y POI al área de abastecimiento.	4	4	4	4
	Crees que al momento de la programación del presupuesto se previene los gastos de bienes y servicios por medio de alguna escala de prioridad según los objetivos de la institución.	4	4	4	4
	Crees que las oficinas del área de logística del Gobierno Regional de Huánuco, trabaja de la mano con la ejecución del presupuesto.	4	4	4	4
FORMULACIÓN	Crees que la estructura funcional del presupuesto asignado al Gobierno Regional de Huánuco, expresan los objetivos de la institución.	4	4	4	4
	Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple con elaborar de forma oportuna la aprobación del Plan anua de Contrataciones.	4	4	4	4
	Crees que todos los procedimientos incluidos en el Plan anual de Contrataciones están debidamente certificados.	4	4	4	4
DIMENSIÓN 3: APROBACIÓN	Crees que los recursos presupuestados asignados son suficiente para poder atender todas las necesidades de la institución.	4	4	4	4
	Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple de manera adecuada y oportuna con la ejecución del Plan anual de Contrataciones aprobado.	4	4	4	4
	Crees que el devengado mide el porcentaje de ejecución del gasto en la institución.				
	Crees que se logra cumplir con devengar de manera oportuna los bienes y servicios ejecutados, asimismo que se paga a los proveedores en las fechas programadas.	4	4	4	4

	Crees que los gastos van de acuerdo a los créditos presupuestales otorgados a la institución.	4	4	4	4
DIMENSIÓN EJECUCIÓN	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, le informan en relación al inicio y culminación de la ejecución presupuestal del correspondiente año fiscal.	4	4	4	4
	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, permite el cumplimiento de metas de acuerdo a la oportunidad de su ejecución y priorización.	4	4	4	4
	Crees que el avance de la ejecución presupuestal está en relación al avance físico.	4	4	4	4
	Crees que el nivel de eficacia y eficiencia conseguido concuerda con la ejecución presupuestal.	4	4	4	4
DIMENSIÓN EVALUACIÓN CONTROL	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se adoptan medidas correctivas con la finalidad de mejorar la gestión presupuestaria.	4	4	4	4
	Crees que las recomendaciones emitidas en los informes de evaluación, son bien recibidas y atendidas en las áreas involucradas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Juan Carlos Rojas Matos Especialidad: Dr. En Administración

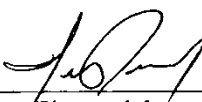
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ADMISIÓN DE PERSONAS	Consideras que el Gobierno Regional de Huánuco, recluta personal con conocimiento nuevos y habilidades necesarias	4	4	4	4
	Crees que la designación de algún puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del requerimiento del área solicitante.	4	4	4	4
	Crees que la evaluación de admisión de personal son los idóneos y aplican los procedimientos definidos al seleccionar al personal adecuado.	4	4	4	4
	Crees que las pruebas de conocimientos aplicadas para la selección del nuevo personal son los idóneos.	4	4	4	4
	Consideras que son imparciales las entrevistas efectuadas en la selección del personal.	4	4	4	4
	Crees que el Gobierno Regional de Huánuco, realiza adecuadas inducciones al nuevo personal				
DESARROLLO DE PERSONAS	Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le asigna funciones de puestos de acuerdo a su formación académica, conocimientos o su experiencia laboral.	4	4	4	4
	Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le capacita de manera continua para así poder obtener los resultados de forma óptima.	4	4	4	4
	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, las capacitaciones que se les brinda son las más idóneas para el óptimo desarrollo de las funciones de los trabajadores.	4	4	4	4
DIMENSION 3: COMPENSACIÓN DE PERSONAS	Crees que las funciones que realizan las diferentes áreas del Gobierno Regional de Huánuco son ejecutadas con voluntad y compromiso.	4	4	4	4

	Consideras que los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se encuentran identificados y comprometidos con su institución.	4	4	4	4
	Crees que tu jefe es asertivo, el cual posee todas las condiciones laborales de acuerdo a sus necesidades.	4	4	4	4
	Crees que cuentas con un jefe que les transmite confianza y que se comunica de manera idónea.	4	4	4	4
	Crees que tu jefe te proporciona herramientas de trabajo idóneas para que puedas ejecutar sus funciones.	4	4	4	4
	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, existe un buen clima laboral, reconocimiento, oportunidades y aprecio a su personal.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



 Firma del experto

Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **Dr. Juan Carlos Rojas Matos** . Especialidad: **Dr. En Administración**

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DIMENSION 1: PROGRAMACIÓN	Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se efectúa una programación adecuada de presupuesto.	4	4	4	4
	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se comunica de manera oportuna la aprobación del PAC y POI al área de abastecimiento.	4	4	4	4
	Crees que al momento de la programación del presupuesto se previene los gastos de bienes y servicios por medio de alguna escala de prioridad según los objetivos de la institución.	4	4	4	4
	Crees que las oficinas del área de logística del Gobierno Regional de Huánuco, trabaja de la mano con la ejecución del presupuesto.	4	4	4	4
FORMULACIÓN	Crees que la estructura funcional del presupuesto asignado al Gobierno Regional de Huánuco, expresan los objetivos de la institución.	4	4	4	4
	Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple con elaborar de forma oportuna la aprobación del Plan anua de Contrataciones.	4	4	4	4
	Crees que todos los procedimientos incluidos en el Plan anual de Contrataciones están debidamente certificados.	4	4	4	4
DIMENSIÓN 3: APROBACIÓN	Crees que los recursos presupuestados asignados son suficiente para poder atender todas las necesidades de la institución.	4	4	4	4
	Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple de manera adecuada y oportuna con la ejecución del Plan anual de Contrataciones aprobado.	4	4	4	4
	Crees que el devengado mide el porcentaje de ejecución del gasto en la institución.	4	4	4	4
	Crees que se logra cumplir con devengar de manera oportuna los bienes y servicios ejecutados, asimismo que se paga a los proveedores en las fechas programadas.	4	4	4	4

	Crees que los gastos van de acuerdo a los créditos presupuestales otorgados a la institución.	4	4	4	4
DIMENSIÓN EJECUCIÓN	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, le informan en relación al inicio y culminación de la ejecución presupuestal del correspondiente año fiscal.	4	4	4	4
	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, permite el cumplimiento de metas de acuerdo a la oportunidad de su ejecución y priorización.	4	4	4	4
	Crees que el avance de la ejecución presupuestal está en relación al avance físico.	4	4	4	4
	Crees que el nivel de eficacia y eficiencia conseguido concuerda con la ejecución presupuestal.	4	4	4	4
DIMENSIÓN EVALUACIÓN CONTROL	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se adoptan medidas correctivas con la finalidad de mejorar la gestión presupuestaria.	4	4	4	4
	Crees que las recomendaciones emitidas en los informes de evaluación, son bien recibidas y atendidas en las áreas involucradas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma del experto

Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **Dr. Jorge Jesús Aquino** Especialidad: **Dr. En Administración**

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
ADMISIÓN DE PERSONAS	Consideras que el Gobierno Regional de Huánuco, recluta personal con conocimiento nuevos y habilidades necesarias	4	4	4	4
	Crees que la designación de algún puesto laboral se realiza previo análisis y evaluación del requerimiento del área solicitante.	4	4	4	4
	Crees que la evaluación de admisión de personal son los idóneos y aplican los procedimientos definidos al seleccionar al personal adecuado.	4	4	4	4
	Crees que las pruebas de conocimientos aplicadas para la selección del nuevo personal son los idóneos.	4	4	4	4
	Consideras que son imparciales las entrevistas efectuadas en la selección del personal.	4	4	4	4
	Crees que el Gobierno Regional de Huánuco, realiza adecuadas inducciones al nuevo personal				
DESARROLLO DE PERSONAS	Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le asigna funciones de puestos de acuerdo a su formación académica, conocimientos o su experiencia laboral.	4	4	4	4
	Crees que, a los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se le capacita de manera continua para así poder obtener los resultados de forma óptima.	4	4	4	4
	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, las capacitaciones que se les brinda son las más idóneas para el óptimo desarrollo de las funciones de los trabajadores.	4	4	4	4
DIMENSION 3: COMPENSACIÓN DE PERSONAS	Crees que las funciones que realizan las diferentes áreas del Gobierno Regional de Huánuco son ejecutadas con voluntad y compromiso.	4	4	4	4

	Consideras que los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, se encuentran identificados y comprometidos con su institución.	4	4	4	4
	Creer que tu jefe es asertivo, el cual posee todas las condiciones laborales de acuerdo a sus necesidades.	4	4	4	4
	Creer que cuentas con un jefe que les transmite confianza y que se comunica de manera idónea.	4	4	4	4
	Creer que tu jefe te proporciona herramientas de trabajo idóneas para que puedas ejecutar sus funciones.	4	4	4	
	Creer que, en el Gobierno Regional de Huánuco, existe un buen clima laboral, reconocimiento, oportunidades y aprecio a su personal.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **Dr. Jorge Jesús Aquino. Especialidad: Dr. En Administración**

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DIMENSION 1: PROGRAMACIÓN	Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se efectúa una programación adecuada de presupuesto.	4	4	4	4
	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se comunica de manera oportuna la aprobación del PAC y POI al área de abastecimiento.	4	4	4	4
	Crees que al momento de la programación del presupuesto se previene los gastos de bienes y servicios por medio de alguna escala de prioridad según los objetivos de la institución.	4	4	4	4
	Crees que las oficinas del área de logística del Gobierno Regional de Huánuco, trabaja de la mano con la ejecución del presupuesto.	4	4	4	4
FORMULACIÓN	Crees que la estructura funcional del presupuesto asignado al Gobierno Regional de Huánuco, expresan los objetivos de la institución.	4	4	4	4
	Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple con elaborar de forma oportuna la aprobación del Plan anua de Contrataciones.	4	4	4	4
	Crees que todos los procedimientos incluidos en el Plan anual de Contrataciones están debidamente certificados.	4	4	4	4
DIMENSIÓN 3: APROBACIÓN	Crees que los recursos presupuestados asignados son suficiente para poder atender todas las necesidades de la institución.	4	4	4	4
	Consideras que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se cumple de manera adecuada y oportuna con la ejecución del Plan anual de Contrataciones aprobado.	4	4	4	4
	Crees que el devengado mide el porcentaje de ejecución del gasto en la institución.	4	4	4	4
	Crees que se logra cumplir con devengar de manera oportuna los bienes y servicios ejecutados, asimismo que se paga a los proveedores en las fechas programadas.	4	4	4	4

	Crees que los gastos van de acuerdo a los créditos presupuestales otorgados a la institución.	4	4	4	4
DIMENSIÓN EJECUCIÓN	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, le informan en relación al inicio y culminación de la ejecución presupuestal del correspondiente año fiscal.	4	4	4	4
	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, permite el cumplimiento de metas de acuerdo a la oportunidad de su ejecución y priorización.	4	4	4	4
	Crees que el avance de la ejecución presupuestal está en relación al avance físico.	4	4	4	4
	Crees que el nivel de eficacia y eficiencia conseguido concuerda con la ejecución presupuestal.	4	4	4	4
DIMENSIÓN EVALUACIÓN CONTROL	Crees que, en el Gobierno Regional de Huánuco, se adoptan medidas correctivas con la finalidad de mejorar la gestión presupuestaria.	4	4	4	4
	Crees que las recomendaciones emitidas en los informes de evaluación, son bien recibidas y atendidas en las áreas involucradas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto

NOTA BIOGRÁFICA

Juan Manuel SEGURA ROBLES, nació el 4 de noviembre de 1992 en el Distrito, Provincia y Departamento de Huánuco, donde realizó sus estudios primarios y secundarios, posteriormente ingresó a la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco. En agosto del 2017 concluyó sus estudios superiores, es así como el 02 de octubre de 2017 obtuvo el grado de Bachiller en Economía y el 04 de enero de 2019, titulado en Economía por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Continuo con sus estudios de posgrado en la Maestría de Gerencia Publica, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco. A la vez que laboró en instituciones públicas y privadas, entre las que destaca su labor como Especialista de Inversiones en el Gobierno Regional de Huánuco y Analista en Presupuesto Territorial en la Dirección General de Presupuesto Publico del Ministerio de Economía y Finanzas.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, siendo las 20:00 horas del día jueves 30 de mayo del 2024, se reunieron, los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DAVILA
Dr. Jorge Luis JESUS AQUINO
Mg. Elmer Santiago CHUQUIYAURI SALDIVAR

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL

Acreditados mediante Resolución N° 01613-2024-UNHEVAL-EPG/D de fecha 23 de mayo del 2024, de la tesis titulada "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, AÑO 2022**", presentada por el maestrando, **Juan Manuel SEGURA ROBLES**, con el asesoramiento del **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el **Grado de Maestro en Gerencia Pública**.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación del maestrando, teniendo presente los siguientes criterios:


1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.


Nombres y Apellidos del Maestrando	Jurado Evaluador			Promedio Final
	Presidente	Secretario	Vocal	
Juan Manuel SEGURA ROBLES	18	18	18	18


Obteniendo en consecuencia el maestrando, **Juan Manuel SEGURA ROBLES**, la nota de dieciocho (18), equivalente a muy bueno, por lo que se declara aprobado.

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 171° del Reglamento de Grados y Títulos 2024 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las 21:30 horas del día jueves 30 de mayo del 2024, firmando en señal de conformidad.


 PRESIDENTE
 DNI N° 22428396


 SECRETARIO
 DNI N° 43333660


 VOCAL
 DNI N° 22751077

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno
 0 a 13: Deficiente



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 172-2024-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

*La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente CONSTANCIA DE SIMILITUD, aplicando el software TURNITIN, a la tesis titulado **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, AÑO 2022**, reportando un **21%** de similitud, correspondiente al Maestriza **Juan Manuel SEGURA ROBLES**, considerando como asesor al **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**.*

DECLARANDO (APTO)

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 06 de mayo de 2024.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, AÑO 2022

AUTOR

JUAN MANUEL SEGURA ROBLES

RECUENTO DE PALABRAS

19460 Words

RECUENTO DE CARACTERES

110543 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

121 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

599.2KB

FECHA DE ENTREGA

May 6, 2024 5:50 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 6, 2024 5:52 PM GMT-5

● **21% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

● 21% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	4%
2	repositorio.unap.edu.pe Internet	3%
3	hdl.handle.net Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
5	repositorio.unfv.edu.pe Internet	1%
6	repositorio.umsa.bo Internet	1%
7	repositorio.unan.edu.ni Internet	<1%
8	repositorio.unapiquitos.edu.pe Internet	<1%

9	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%
10	repositorio.uigv.edu.pe Internet	<1%
11	ciencialatina.org Internet	<1%
12	repositorio.unsaac.edu.pe Internet	<1%
13	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%
14	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet	<1%
15	repositorio.unasam.edu.pe Internet	<1%
16	dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com Internet	<1%
17	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
18	Universidad TecMilenio on 2024-02-09 Submitted works	<1%
19	repositorio.unas.edu.pe Internet	<1%
20	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%

21	qdoc.tips Internet	<1%
22	repositorio.upci.edu.pe Internet	<1%
23	sudaca.pe Internet	<1%
24	Universidad TecMilenio on 2024-01-29 Submitted works	<1%
25	ITESM: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey o... Submitted works	<1%
26	blog.pucp.edu.pe Internet	<1%
27	laoyconsultores.com Internet	<1%
28	dpej.rae.es Internet	<1%
29	repository.usta.edu.co Internet	<1%
30	Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo on 2023-05-17 Submitted works	<1%
31	1library.co Internet	<1%
32	Universidad TecMilenio on 2024-01-24 Submitted works	<1%

33	coursehero.com Internet	<1%
34	repositorio.uandina.edu.pe Internet	<1%
35	documentop.com Internet	<1%
36	Universidad TecMilenio on 2024-01-19 Submitted works	<1%
37	apirepositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
38	Universidad Nacional Hermilio Valdizan on 2022-12-02 Submitted works	<1%
39	edoc.tips Internet	<1%
40	repositorio.continental.edu.pe Internet	<1%
41	tesis.ucsm.edu.pe Internet	<1%
42	repositorio.usm.cl Internet	<1%
43	consultoriadeserviciosformativos on 2024-02-16 Submitted works	<1%
44	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	x	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	GERENCIA PÚBLICA
Grado que otorga	MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	SEGURA ROBLES JUAN MANUEL							
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	73480429
Correo Electrónico:	juanmanusegurarobles@gmail.com							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	MARTEL ZEVALLOS DAVID JULIO							
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	22421436
ORCID ID:	0000-0001-9081-4654							

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	OLIVEROS DAVILA JUVENAL AUBERTO
Secretario	JESUS AQUINO JORGE LUIS
Vocal	CHUQUIYAURI SALDIVAR ELMER SANTIAGO
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)	2024							
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	x	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional	
Palabras claves	Talento			ejecución		presupuestal		
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	x	Cerrado*		Restringido*		Periodo de Embargo	
(*) Sustentar razón:								



6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)


Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, AÑO 2022

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	SEGURA ROBLES JUAN MANUEL	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 02 de Julio del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).