

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS

**“EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHURCAMPA, 2023”**

AUTOR:

Bach. BARRIENTOS ARRIETA, EDITH ROXANA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: 0000-0003-2452-1524

DNI: 28237618

LIMA- PERÚ

2024

INFORME DE SIMILITUD



INFORME DE SIMILITUD N°060-2024-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER BARRIENTOS ARRIETA, EDITH ROXANA

FECHA : Lima, 9 de Setiembre de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático Turnitin (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **“EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMPÁ, 2023”**, presentado por la Bachiller **BARRIENTOS ARRIETA, EDITH ROXANA**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 19%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, la Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

**Recibo digital turnitin*

**Resultado de similitud*

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mis hijos por ser el motor de fuerza en mi vida.

AGRADECIMIENTO

En especial a mi docente asesor del curso de titulación, por compartir sus conocimientos y su atención personalizada.

ÍNDICE

INFORME DE SIMILITUD	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Planteamiento del problema	13
1.3. Hipótesis de la investigación	13
1.4. Objetivos de la investigación.....	14
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	14
1.6. Justificación del estudio.....	16
1.7. Trabajos previos	16
1.8. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.9. Definición de términos básicos.....	30
II. MÉTODO	33

2.1 Tipo y diseño de investigación	33
2.2 Población, muestra y muestreo	35
2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	36
2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos	37
2.5 Método de análisis de datos.....	38
2.6 Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	39
3.1 Resultados descriptivos	39
3.2 Contrastación de hipótesis.....	50
IV. DISCUSIÓN.....	55
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXO	65
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	66
Anexo 3. Validación.....	71
Anexo 4. Datos recolectados	73
Anexo 6. Evidencia de similitud de digital.....	86
Anexo 7. Autorización de publicación en repositorio	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	14
Tabla 2. Resultados de la prueba de confiabilidad	38
Tabla 3. Diagrama de frecuencias de la variable ejecución presupuestaria	39
Tabla 4. Diagrama de frecuencias de la dimensión compromiso	41
Tabla 5. Diagrama de frecuencias de la dimensión devengado.....	42
Tabla 6. Diagrama de frecuencias de la dimensión pago	43
Tabla 7. Diagrama de frecuencias de la variable productividad laboral.....	44
Tabla 8. Diagrama de frecuencias de la dimensión competencias laborales	45
Tabla 9. Diagrama de frecuencias de la dimensión eficiencia laboral	47
Tabla 10. Diagrama de frecuencias de la dimensión efectividad funcional	48
Tabla 11. Prueba de normalidad	49
Tabla 12. Correlación entre la ejecución presupuestaria y la productividad laboral ...	50
Tabla 13. Correlación entre la ejecución presupuestaria y competencias laborales ...	51
Tabla 14. Correlación entre la ejecución presupuestaria y eficiencia laboral	52
Tabla 15. Correlación entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de barras de la variable ejecución presupuestaria	40
Figura 2. Diagrama de barras de la dimensión compromiso	41
Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión devengado.....	42
Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión pago	43
<i>Figura 5.</i> Diagrama de barras de la variable productividad laboral	44
Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión competencias laborales.....	46
Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión eficiencia laboral	47
Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión efectividad funcional	48

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre la ejecución presupuestaria y productividad laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023. La metodología corresponde al tipo aplicada y de nivel correlacional, contando con el diseño no experimental por no existir manipulación de las variables en estudio y a la vez de corte transversal por haberse realizado la recopilación de los datos en solo un momento. Para la presente investigación se determinó una muestra de 68 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Churcampa, donde para efectos de recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario, conforme a ello se tuvo el análisis de los resultados a nivel descriptivo se identifica que el 50% de los encuestados se encuentran en el nivel medio conforme a la variable ejecución presupuestaria así como también el 55.9% de los encuestados se encuentran en el nivel medio en la variable productividad laboral . Se concluye que existe una relación significativa y directa entre la ejecución presupuestaria y productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023, encontrando una significancia e identificando una intensidad de correlación de 0.701. Ello quiere decir que al tomar la relevancia y atención al adecuado desempeño de la ejecución presupuestaria este será un indicador que la productividad laboral de la municipalidad provincial de Churcampa viene ejerciéndose correctamente, en otras palabras, el personal administrativo tiene una inclinación adecuada en su productividad laboral para determinar adecuadamente la ejecución presupuestaria.

Palabras clave: Recursos presupuestarios, eficiencia laboral, eficacia laboral.

ABSTRACT

The general objective of this investigation was to determine the relationship between budget execution and labor productivity of the administrative staff of the provincial municipality of Churcampa, 2023. The methodology corresponds to the applied type and correlational level, with a non-experimental design because there is no manipulation. of the variables under study and at the same time cross-sectional because the data collection was carried out in only one moment. For the present investigation, a sample of 68 workers from the Provincial Municipality of Churcampa was determined, where for the purposes of data collection, the survey technique was used, whose instrument was the questionnaire, according to which the results were analyzed at the level descriptive analysis, it is identified that 50% of the respondents are at the medium level according to the budget execution variable, as well as 55.9% of the respondents are at the medium level in the labor productivity variable. It is concluded that there is a significant and direct relationship between budget execution and labor productivity in the administrative staff of the provincial municipality of Churcampa, 2023, finding a significance and identifying a correlation intensity of 0.701. This means that by taking the relevance and attention to the adequate performance of the budget execution, this will be an indicator that the labor productivity of the provincial municipality of Churcampa has been exercising correctly, in other words, the administrative staff has an adequate inclination in their labor productivity. to properly determine budget execution.

Keywords: Budgetary resources, labor efficiency, labor effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, el crecimiento de las actividades económicas ha crecido notablemente, es apreciable la influencia del avance tecnológico y efectos de la globalización, es evidente que la visión de un profesional esté relacionada con sinónimos de competencia y eficiencia. Por ello según Li y Guo (2022) evidencian que en Europa se está adoptando decisiones en su dinámica presupuestaria para destinar dinero en las tareas de ejecución a entidades y personas, dichas tareas se despliegan en principios de la buena gestión, económica y eficacia, dichos conceptos tienen gran relación con la productividad laboral, debido que este está inherente al trabajador impulsador de los mismos.

Así también menciona la OIL (2020) acerca del crecimiento y la productividad laboral, la productividad laboral está asociado y es influenciado por el salario, donde se tiene identificado que a mayor salario y mejores condiciones de trabajo este repercute en la productividad laboral, siendo factores no tan equilibrados a nuestra realidad. Por lo que, en un plazo largo, al aumentar la productividad este es un sinónimo para el desarrollo económico, es indiscutible que a nivel mundial cualquier trabajador profesional administrativo esté inmiscuida en dicho término.

De igual forma en América Latina y el Caribe, en cada sector desarrollan actividades para el fortalecimiento de sus recursos públicos, gracias a su base legal en cada país distribuyen los presupuestos de acuerdo con la actual realidad de su país; no obstante, existen deficiencias en la selección de las prioridades, la cual se desenvuelve en un descontento de la población (Ovando, 2019). También según Arenas (2019) hay países con un débil control institucional para la gestión de la ejecución presupuestaria, ante ello presenta una interrupción en la eficacia de sus proyectos.

En el Perú según Asiselo (2018) se observa esta problemática en el sentido de que el gobierno presentan deficientes responsabilidades y en muchos casos la corrupción es un punto debilitante en los diferentes organismos públicos a nivel nacional, por lo tanto, obliga al Estado a doblar los sacrificios y esfuerzos para mejorar la administración de recursos estatales. Por ello partiendo del análisis sobre el SPN por sus siglas sistema nacional de presupuesto está inherente a la administración financiera y estas son referidas a instituciones públicas donde ellas tienen el fin de encaminar un adecuado proceso presupuestario. También el sistema nacional de presupuesto está encaminado como parte fundamental de los 3 niveles de gobierno de nuestro Estado peruano, partiendo del nacional, regional y el local, así tenemos las normativas pertinentes según su disposición como es la Directiva N° 0007-2020-E/50.01, donde ratifica la política del presupuesto anual, amplias modificaciones, donde dicho presupuesto de forma anual esta comprende del 1 de enero al 31 de diciembre de un determinado periodo o ejercicio fiscal.

A partir de la diferencias entre los niveles de gobiernos, precisando en gobierno local, estas son encargadas como autonomía de nuestro Estado y con el propósito de participación vecinal para temas públicos, como representación de nuestra sociedad o del ciudadano a pie, este tiene el objetivo de promover el bien común mediante servicios públicos locales y brindar el desarrollo dentro de su suscripción, considerando que esta normada según nuestra constitución política, precisando el art. 192 como competencia de las Municipalidades, también es su fin de planificar el desarrollo mediante programas y planes, donde también está integrado en promover la participación vecinal en gestión, presupuesto y la eficiencia del funcionarios o servidor público.

En Churcampa, según su municipalidad provincial (2021), manifiesta que el progreso se asocia a los procesos económicos, productivo, social y político institucional, teniendo en cuenta

su potencia humana, siendo que Ccollana (2015) describe que el factor intrínseco como el extrínseco (remuneración) entre otros, son factores que afectan directamente con la productividad del capital humano, no obstante, se requiere de mejor conocimiento para establecer si alguna de las dos tiene relación, o especialmente depende en una de ellas. Por lo expuesto, se busca medir un vínculo que se manifiesta entre la ejecución presupuestaria con la productividad laboral.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre ejecución presupuestaria y productividad laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre ejecución presupuestaria y competencias laborales del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023?

¿Cuál es la relación entre ejecución presupuestaria y eficiencia laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023?

¿Cuál es la relación entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y productividad laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023.

1.3.2. Hipótesis específicos

Existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y competencias laborales del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023.

Existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y eficiencia laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023.

Existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la ejecución presupuestaria y productividad laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre ejecución presupuestaria y competencias laborales del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023.

Determinar la relación entre ejecución presupuestaria y eficiencia laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023.

Determinar la relación entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable 1

A Ejecución presupuestaria

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y valores	Niveles y rango
Compromiso	- Plan Anual de Contrataciones	1,2,3,4	Totalmente en desacuerdo	Alto
	- Procesos de selección		En De acuerdo Ni de acuerdo ni en de acuerdo	Medio
	- Registro de Compromisos		De acuerdo	Bajo

		Totalmente de acuerdo		
Devengado	- Conformidad de servicio-	5,6,7,8	Escala	Alto
	- Expediente de Devengado		Ordinal	Medio
Pago	- Expediente de Pago	9,10,11,12		Bajo
	- Conciliación de Compromisos y pagos			Alto
				Medio

Variable 2

A Productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y valores	Niveles y rango
Competencias laborales	- Manejo de conflictos - Comunicación laboral	13.,14,15,16	Totalmente en desacuerdo	
			En De acuerdo	Alto
			Ni de acuerdo ni en de acuerdo	Medio
			De acuerdo	Bajo
			Totalmente de acuerdo	
Eficiencia laboral	- Rendimiento laboral	17,18,19,20		Alto
				Medio

	- Toma de decisiones			Bajo
Efectividad funcional	- Progreso	21,22,23,24	Escala Ordinal	Alto
	- Liderazgo			Medio
				Bajo

Nota. Elaboración propia

1.6. Justificación del estudio

1.6.1. Justificación teórica

El presente estudio sintetizó y otorgó nueva información a la investigación científica, además de precisar si nuestras variables presentan algún tipo de consonancia; es decir permitió un mejor conocimiento y comprensión para futuras investigaciones donde los investigadores tendrán una visión clara de nuestra realidad actual.

1.6.2. Justificación práctica

En la justificación práctica, este estudio otorga conocimientos explícitos acerca de la ejecución presupuestaria y productividad laboral en dicha institución, la cual permite conocer el desarrollo de las dos variables, para ello hacer un mejor manejo del gasto presupuestaria, además de potencializar la productividad laboral.

1.7. Trabajos previos

1.7.1 Antecedentes internacionales

Álvarez et al. (2017) en su trabajo de investigación denominada “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas”, realizada en la universidad de concepción de Chile. El objetivo principal precisa un análisis para medir la probabilidad que dispone una empresa para tocar temas de capacitación a su personal. La metodología empleada fue de nivel explicativa de diseño no experimental, la técnica empleada fue la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario, la población estuvo

conformada por empresas formales cuyas ventas sean superiores a 800,01 UF en el año tributario 2015 y la muestra 13 sectores correspondientes a la cuarta encuesta longitudinal de empresas siendo un total de 8084 empresas. Los resultados abarcan un análisis econométrico donde se tiene por conclusiones atendiendo a su objetivo de capacitación a empresas para mejorar la productividad laboral dando consigo que las capacitaciones no tiene un efecto significativa representativa par a poder mejorar la productividad laboral en las empresas chilenas, siendo un resultado diferente a la literatura citada por los investigadores, por lo que se tiene indicativos como la mala ejecución de la capacitación, para la capacitación se debe tener en consideración indicadores como la identificación de necesidades, planificación, logística adecuada, abarcamiento de buenos funcionarios, compromiso, calidad de tutor en términos de la capacitación, y un adecuado evaluación de desempeño.

Guamán y Monroy (2022) desarrollaron la investigación titulada “Análisis de la gestión presupuestaria y financiera en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia san vicente de pusir del cantón bolívar, provincia del Carchi en el periodo 2019-2020” en la universidad técnica del norte de Ecuador. El objetivo principal fue de analizar la gestión misma de las variables en estudio viendo el uso de técnicas y herramientas de uso administrativo para comprobar el cumplimiento y efecto de ello ser mejoradas en el gobierno autónomo mencionado anteriormente. La metodología fue aplicada de enfoque de nivel descriptivo de diseño no experimental, la técnica empleada fue la entrevista y la encuesta cuyo instrumento fue la ficha de observación y el cuestionario, la población estuvo conformada por 2044 habitantes de la parroquia en mención y la muestra por 324 habitantes del mismo. Los resultados evidencian que existe una falta de gestión presupuestaria y al mismo tiempo financiera, debido a que no se tiene en consideración el tiempo de previsión para la planificación, existe una falta de gestión en los procesos de ejecución, incumplimiento de normas del sector público y otros que debilitan la gestión presupuestaria, es preciso indicar que se debe de tener un adecuado cumplimiento de planificación como el de realizar seguimiento de los objetivos y aplicar la normatividad actual.

1.7.1 Antecedentes nacionales

Medina (2022) en su trabajo de investigación denominada “Gestión de la calidad y productividad laboral de trabajadores administrativos, hospital José Alfredo Mendoza Olavarria II2, Tumbes, 2022”. El objetivo principal fue de identificar el grado de impacto de la variable gestión de calidad con la variable productividad laboral en los trabajadores mencionados anteriormente. La metodología el tipo de investigación corresponde a una aplicada de nivel de investigación descriptivo-correlacional, de diseño de manipulación de las variables o experimental realizada en una única vez o de forma transversal. Participaron 82 trabajadores administrativos referidos en el título de la investigación. Para la obtención de datos, se utilizó la técnica de encuesta, desarrollado por los mismos autores, estableciendo un alfa de Cronbach por encima de 0,904. Participaron 82 trabajadores de la institución en mención para poder recabar la información y ser procesada. Los resultados obtenidos obtuvieron entre las variables de estudio una intensidad de relación representada numéricamente con 0.904, donde dicho resultado evidencia que existe una correlación muy significativa positiva en la gestión de la calidad y sus dimensiones competencias, procesos y tecnología con la productividad laboral.

Ayasca y Chipana (2021) hicieron el estudio llamado “Recaudación tributaria y ejecución presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2021” Ayacucho, su estudio fue de tipo aplicada, no experimental de forma longitudinal, correspondiendo a un nivel de investigación descriptiva-correlacional. El objetivo principal fue atendiendo al nivel correlación de identificar la relación entre sus variables de estudio en el ámbito citado anteriormente. Para la recopilación de información utilizaron la técnica de análisis documental basada en las fichas bibliográficas e información relevante conforme a la recaudación que se percibe de ejecución presupuestaria. Por ello la población fue representada según los registros de recaudación de ingreso y de la recaudación presupuestal. Así pues, los resultados reflejan una existencia de relación entre las variables en estudio como muestra el análisis estadístico siendo significativo o mayor del p-valor de 0.05, siendo también apreciable entre sus objetivos específicos que la recaudación del impuesta se relaciona con la ejecución presupuestaria donde dicha relación es también significativa. La conclusión se define en

que la recaudación tributaria se relaciona de manera significativa con la ejecución presupuestaria.

Huamán (2021) desarrolló la investigación titulada “Ejecución presupuestaria y el cumplimiento de metas en la municipalidad provincial de Huanta, 2021” Ayacucho. El objetivo principal está fundamentado en buscar la relación que existe entre las variables de estudio en el ámbito mencionado anteriormente. En la metodología, conforme a la utilización del método este fue empleada el método científico, correspondiendo un enfoque cuantitativo, aplicada y de nivel de investigación correlacional. Para la recolección de información se utilizó el cuestionario desarrollado por los mismos autores. Participaron 32 trabajadores correspondientes a la institución en mención. El resultado demuestra una Rho de Spearman de 0.604 entre las dos variables, por lo que se concluye que existe una correlación positiva directa entre las variables en estudio por el investigador, y este es respaldado por el proceso estadístico.

Ovando y Ramos (2019) desarrollaron la investigación titulada “Ejecución presupuestaria y cumplimiento de metas de la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial de Huamanga, Ayacucho, 2019”. El objetivo principal fue atendiendo a las variables de identificar la relación entre las variables en estudio en el ámbito mencionado anteriormente. La investigación corresponde a un básico, nivel descriptivo correlacional, el diseño corresponde a no realizar ninguna manipulación de variables o no experimental y fue en una única vez o de corte transversal. Para la recopilación de información utilizaron el cuestionario desarrollado por los mismos autores. Participaron 26 trabajadores en la institución en mención. El resultado obtenido demostró un p-valor de 0,001 en certificación presupuestaria y cumplimiento de metas, además un p-valor de 0.000 en compromiso y cumplimiento de metas; pago y cumplimiento de metas. Se concluye que existe correlación significativa entre la ejecución presupuestaria y el cumplimiento de las metas en la institución en estudio, debido que este es avalado por el uso de la R de Pearson indicando un coeficiente de correlación de 0,769 a un nivel de confianza de 95%.

Ponce (2019) desarrolló la investigación titulada “Percepción de la comunicación interna y productividad laboral en la asociación misión médica católica del Perú”

Huancayo. Este estudio fue de tipo aplicada, nivel relacional. El objetivo principal corresponde a la identificación de la relación de existencia entre las variables de estudio en la institución mencionada anteriormente. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos se llaman cuestionario para evaluar la comunicación interna para el personal en temas de sanidad agraria y el cuestionario para evaluar netamente la productividad laboral. Participaron 30 trabajadores de la organización al ser población censal. El resultado obtenido demuestra 0,889 en Alfa de Cronbach para comunicación interna y 0,948 para productividad laboral. La conclusión obtenida demuestra una correlación directa entre las variables en estudio.

Salvatierra (2019) desarrolló la investigación titulada “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo 2019”. El estudio fue de tipo correlacional causal, bajo el diseño no experimental de corte transversal. El objetivo principal fue determinar la relación entre las variables en estudio en la institución mencionada anteriormente. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta de satisfacción laboral y la evaluación para la productividad laboral. Participaron 72 colaboradores del personal de la empresa. El resultado obtenido demuestra en las dos variables una significación bilateral .000 y Rho de .848. Por lo que se concluye que existe una relación causal significativa entre satisfacción laboral y productividad laboral en los colaboradores de Viajes Muchik.

Asiselo (2018) en su investigación denominada “Ejecución presupuestaria y cumplimiento de las metas presupuestarias en la intendencia nacional de bomberos del Perú 2018” Lima. Su estudio corresponde a un básico, de nivel descriptivo correlacional, de diseño donde no se manipula las variables o no experimental y aplicada una única vez o corte transversal. El objetivo principal fue de determinar la existencia de relación entre las variables en estudio en la institución mencionada anteriormente. Para la recopilación de datos se aplicó la encuesta desarrollada por los mismos investigadores. Participaron 30 servidores de la institución en mención. En el resultado un p-valor de 0.00 en ejecución presupuestaria y las metas presupuestarias; además la certificación de crédito presupuestarios se relaciona con las metas presupuestales con un p-valor de 0.000; también el compromiso y la metra presupuestaria se relación contando con un p-valor menor a 0.05. La conclusión general muestra que la ejecución presupuestaria se

relaciona significativamente con las metas presupuestarias con una Rho de Spearman de 0,872.

Hilares y Rayme (2018) realizaron la investigación titulada “Comunicación organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la dirección regional de energía y minas Cusco, 2018” Cusco. El tipo de investigación fue básica descriptiva, transversal correlacional y no experimental. El objetivo principal fue determinar la relación existente entre las variables en estudio en la institución mencionada anteriormente. Para la recolección de información utilizaron el cuestionario desarrollado por los mismos autores para la selección de trabajadores con más de dos años de servicio en la institución. Participaron 64 trabajadores de la Dirección Regional de Energía y Minas. Los resultados obtenidos demuestran que la comunicación organizacional favorece en la productividad laboral del trabajador con el coeficiente de correlación Tau-B de Kendall de 0.668, la conclusión del estudio se centra en que existe una correlación significativa en las dos variables de estudio, validando la importancia de estas dos en la administración de las instituciones públicas.

Atahuaman (2017) desarrolló el estudio titulado “Presupuesto participativo y ejecución presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Concepción Junín 2017” Huancayo. Este estudio se desarrolló con el método científico de nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. El objetivo principal fue determinar la relación existente entre las variables en estudio en la institución mencionada anteriormente. Para la recopilación de información se utilizó dos instrumentos creados por los mismos autores, validados por criterio de jueces. Participaron 30 personas que laboran en el Municipio de la Concepción de Junín, entre ellos administrativos, funcionarios, obreros, etc. El resultado evidencia que existe una relación directa entre las variables en estudio, siendo respaldado con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman de 0.378 y un p-valor de 0.039. En la conclusión demuestra que a un adecuado proceso de ejecución participativa este influenciará a una eficiente ejecución presupuestaria.

1.8. Teorías relacionadas al tema

Se realiza un acercamiento conceptual al clima organizacional y la motivación laboral.

1.8.1 Ejecución presupuestaria

Navarro y Navarro (2016) menciona que es una etapa del proceso presupuestaria en la que intervienen los ingresos para poder atender obligaciones de gasto, y está en base a créditos presupuestarios debidamente autorizados, la ejecución presupuestaria están identificados dos componentes siendo la primera la ejecución presupuestaria directa y la ejecución presupuestaria indirecta, la primera corresponde cuando la misma entidad es ejecutor del presupuesto y la segunda es cuando se produce la ejecución por una entidad distinta al pliego.

Así también Bordero (2019) menciona que es una etapa presupuestaria en la que se realizan actividades como ejecutar programas, actividades y proyectos de inversión de necesidad pública conforme a la aprobación del presupuesto nacional, intervienen niveles como la nacional, regional y local, dichas actividades son realizadas en un periodo fiscal que precisa desde el primero de enero al treinta y uno de diciembre, el apoyo de software es a través del SIAF-SP del ministerio de economía y finanzas, dicho mecanismo es de relevancia de gestión institucional para alcanzar los objetivos, materializados a nivel del presupuesto aprobado.

De igual modo la Directiva N° 0007-2020-EF/50.01, 2020 precisa los lineamientos conforme a la ejecución presupuestaria, siendo un documento normativo para efectivizar la ejecución del presupuesto institucional de los pliegos de todos los niveles de gobierno en el año fiscal que parte desde el primero de enero al 31 de diciembre de un año específico.

La ejecución presupuestaria o presupuestaria, es entendida como el cumplimiento según el principio de anualidad, el presupuesto se empieza en otras palabras a utilizar en un periodo ratificado por el primero de enero al treinta y uno de diciembre de cada año, en dicho aspecto para la ejecución presupuestaria se tiene destinada una serie de actividades que están contempladas en el presupuesto, y conforme a alcanzar los objetivos institucionales.

1.8.1.1 Compromiso

Según Navarro y Navarro (2016) menciona: El compromiso es una fase del proceso presupuestario lo cual es entendida como un acto que compete a la administración conformado por una persona que cumple con las expectativas para poder contratar y comprometer el presupuesto en una institución en particular, siendo este establecido mediante cumplimiento y exigencias de normativas legales para dichos trámites, también según los gastos que son generalmente aprobados para su uso, así este afectando de manera total o de manera singular los créditos presupuestarios según las normativas y el marco del presupuesto anteriormente aprobado.

También realizando un análisis según Boderó (2019) tenemos la definición del compromiso: Se entiende por compromiso presupuestal a una actividad relacionada con la administración, donde esté según su función y competencia es el encargado de realizar contrataciones, de comprometer en representación del ente público realizar un determinado gasto de forma anual con afectación a la presupuestación institucional según lo establecido en los certificado de crédito presupuestario. Dicho ello para ser establecido esta deben consignarse en el momento que requiera la institución pública para poder vincularse con un tercero, cuyo fin es la ejecución de obras, adquisición de bienes o el consumo de servicios. El compromiso para una entidad pública es transmitido y consolidado por el SIAF, siendo un requisito indispensable para iniciar la ejecución de gasto.

Según el ministerio de economía y finanzas peruano, nos menciona que el compromiso es un acto por el cual se dispone el cumplimiento de tramites que fueron establecidos mediante normas, para la realización del gasto conforme a su aprobación, también se determina el gasto o importe, cuyo efecto tiene afectar los créditos presupuestarios, según el marco presupuestal y las modificaciones presupuestarias pertinentes objetivos del compromiso anual. El compromiso esta orientada a afectarse previamente en conformidad a la cadena de gasto y según la documentación oficial.

1.8.1.2 Devengado

Bodero (2019) menciona el concepto de devengado: Para poder definir el concepto de devengado es necesario tener la fuente de las normativas, por lo cual se hace referencia al decreto legislativo 1440, donde dispone como un acto donde es entendida como el reconocimiento de la adquisición de una obligación de pago, dicho ello es resultado de la asignación de un gasto aprobado y comprometido, esta es originada especialmente con la acreditación documentaria según el nivel que corresponda a la realización o consumo de la prestación o también como derecho del acreedor.

También Navarro y Navarro (2016) la define como sigue: Para entender el concepto de devengado de igual manera los autores mencionados disponen como un acto de administración, donde dicho acto dispone al reconocimiento de una obligación de pago, y este es consecuencia después de haber sido aprobado el gasto y de igual manera de haber sido comprometido, para su reconocimiento esta debe desprenderse según la acreditación documentaria frente al órgano que cumple las funciones para la realización de la presentación o derecho del acreedor. El devengado como un acto de reconocimiento este afecta al presupuesto institucional que tiene una entidad pública, conforme a la cadena de gasto, y este es regulado por las normativas exigidas por nuestra dirección nacional del tesoro público.

De igual manera el ministerio de economía y finanzas peruano nos ratifica una concepción del devengado, este es reconocido como gasto devengado, al reconocer una obligación de pago cuyo objeto nace de un compromiso efectuado anteriormente, para su formalización se realiza según el área usuaria de la entidad pública o también conocida como unidad ejecutora, este para su reconocimiento debe de cumplir con la recepción con el bien con la cualidad satisfactorio así como también de la conformidad del servicio solicitado, esta de igual manera debe de registrarse según la documentación por carácter sustentadora.

1.8.1.3 Pago

Bodero (2019) define el concepto de pago: Pago refiere a una parte de la ejecución presupuestaria, donde a partir de la obligación este está en condición ya para

ser liquidado de forma parcial o total, según lo establecido en el monto del devengado, por lo que el pago es entendida como un acto administrativo donde este responde a la extensión una obligación comprometida, dicho acto administrativo debe ser regularizada mediante un documento oficial y de acuerdo a la normativa pertinente.

También Navarro y Navarro (2016) nos menciona: Según al concepto de pago como un acto administrativo, en la cual dicho acto extingue una deuda ya sea a manera parcial y también a manera total un monto que se tuvo como obligación detalladamente reconocida, y esta debe estar formalizada según un documento oficial que requiera, así pues dichos pago solo pueden ser realizados a obligaciones devengadas y más no si no están devengadas, por lo que es regulada mediante la dirección nacional del tesoro público.

Así mismo el ministerio de economía y finanzas de nuestro país, demuestra que la concepción de pago aborda un acto por la que se extingue una deuda, este puede estar fraccionado parcialmente o de integro, cuya obligación nace en las fases anteriormente expuestas, la documentación también en esta fase es de carácter importante como también sustentatoria.

1.8.2. Productividad laboral

Según el Instituto peruano de economía (2022) nos precisa acerca de la definición de la productividad laboral es un indicativo que consta de la producción promedio que un trabajador realiza en un determinado tiempo, siendo este de manera medible según volumen físico, temimos de valor (precio por volumen) realizadas de bienes y servicios que son trabajados. Según la teoría económica indica que para poder reflejar la productividad laboral este debe de basarse en las remuneraciones, debido que debe existir un equilibrio entre lo producido por los trabajadores con los costos salariales de las mismas. Debido que en singularidad si el costo fuese mayor este indudablemente genera pérdidas como fin de poder alcanzar un nuevo costo. Por ello es imprescindible analizar las decisiones gubernamentales entorno a regular las disposiciones del salario mínimo, siendo un efecto negativo de incentivar a una empresa a ser informal con el empeño de reducir costos.

Ortiz et al. (2019) dispone que, según la concepción de competencias laborales, estas como conjunto de características que se pueden mejorar y complementar, deben ser demostradas, observables y alguien debe poder certificarlas. Inicialmente, un centro de educación acredita un título académico que demuestra la capacidad de aprender y aplicar conocimientos de resolución de problemas, luego de lo cual la empresa y los empleadores certifican la parte de la plantilla conformada por diversos profesionales. Por lo tanto, dichos profesionales son sugerible que la universidad o centro superior de estudios debe guiarse por las habilidades operativas que definen a la empresa, o mejor, los roles, funciones y actuaciones que exige la vida empresarial. Esta calle de doble sentido incluye un camino que incluye educación formal, aprendizaje en el trabajo, educación constante con la capacitación pertinente. (p. 45)

En la actualidad, las competencias laborales adquieren una dimensión estratégica no solo en la vida laboral, sino también en distintos ámbitos. Una de ellas por ejemplo es en la educación de las universidades, las universidades promueven las habilidades académicas, sociales y para la vida laboral de los futuros profesionales como competencias vocacionales. (Ortiz et al., 2019, p. 45)

Las habilidades laborales siguen siendo el resultado de la comunicación y tienen como objetivo realizar las tareas asignadas a los roles que un profesional desempeña en el lugar de trabajo. Su desarrollo requiere ajuste de habilidades académicas y sociales. Diversos autores afirman que las competencias laborales representan una especie de enriquecimiento y desarrollo de las competencias académicas y sociales, porque les otorgan un nuevo significado al cambiar el contexto y significado de las competencias actitudinales y axiológicas que caracterizan su forma de trabajar. Por lo tanto, la capacidad de trabajo no se mide mediante un examen escrito o incluso oral. Sólo pueden evaluarse sobre la base de una exégesis reflexiva. Sólo a través de la observación, el habla y la configuración de la reflexión es posible evaluar la configuración de las competencias laborales in situ como competencia de la dirección de una entidad.

Según Coll (2022): Productividad laboral refiere a un concepto que está ligado a la eficiencia del trabajo, dicho concepto puede entenderse al ser medida en término de eficiencia ya sea a una persona de manera individual, de equipo, también puede ser

efectiva dicha apreciación como a maquinarias, insumos y otros que sean útiles y sean medibles.

Según la ILO 2023 (organización internacional para el trabajo) por sus siglas international labor organization: Menciona que la productividad laboral es un indicador lo cual mide en términos económicos con proyección al crecimiento económico, de competitividad y de nivel de vida de una economía. Por ello la productividad laboral aprecia las características de la producción en términos del PBI o producto bruto interno por sus siglas, producida por unidad de trabajo (siendo personas empleadas o por horas de trabajo) en un determinado tiempo. Dicho indicador brinda una herramienta eficaz para evaluar niveles y tasas de crecimiento entorno al PBI y conforme a la mano de obra en un lapso de tiempo largo, donde este permite información relevante referente a la eficiencia y la calidad del capital humano inmiscuido en procesos de trabajo de producción, también están incluidos dicho análisis para maquinarias, insumos y otros que son empleados en un proceso de producción.

1.8.2.1 Competencias laborales

Quiroa (2020) menciona que el término competencias laborales hace referencia a una definición donde están inmiscuidas conocimientos, destrezas y las habilidades que manejan ciertas personas para poder realizar actividades de trabajo o labor, dichas características son indicadores de gran utilidad para una entidad ya sea pública o privada.

Según Hilares y Rayme (2021) nos mencionan que competencias laborales está relacionada con efectivos conocimientos y desenvolvimiento de habilidades para realizar actividades que son demandadas en lugar de trabajo, según tarea o actividad, donde estas ayudan a alcanzar los objetivos que son determinados por una empresa o institución.

Así también la competencia laboral, entendida así conforme a la concepción de Olmos (2023) se refiere a la habilidad y capacidad para cumplir satisfactoriamente con los requisitos de una tarea o actividad de acuerdo con los objetivos planteados por la institución o empresa. Las competencias son pueden clasificarse como habilidades, conocimientos y actitudes insta el autor.

Se dice que una persona es competente cuando se da cuenta de estas tres cualidades para realizar sus actividades satisfactoriamente, por ejemplo, tiene las actitudes correctas en el momento adecuado, tiene la información necesaria para realizar las tareas que se le encomiendan, aprovecha adecuadamente los recursos que tiene a su disposición. (Olmos, 2023)

La competencia laboral prepara a uno para realizar una tarea específica que surge cuando una persona se enfrenta a ella. Esta competencia desarrolla conocimientos y habilidades que resultan de la interacción entre el individuo y la tarea. (Olmos, 2023)

Así también Olmos (2023) diferencia los tipos de competencias laborales desde una perspectiva más analítica, ya que estas son arraigadas de manera consciente o de manera inconsciente, dependiendo de la circunstancia.

Competencias básicas: Son aquellas que se adquieren en edades tempranas y están relacionadas con el pensamiento lógico-matemático y la comunicación. Son necesarios para que las personas puedan aprender continuamente y realizar diferentes actividades en diferentes entornos. (Olmos, 2023)

Competencias conductuales: Estos son todos los que permiten determinar los objetivos y prioridades de la actividad, teniendo en cuenta el tiempo y los recursos necesarios, que pueden ser de innovación, productividad, flexibilidad, entre otros. (Olmos, 2023)

Competencias funcionales: Se refieren a los conocimientos teóricos y técnicos específicos que se requieren para realizar una determinada tarea laboral. Por eso difieren entre ocupaciones: cada una requiere diferentes habilidades técnicas. (Olmos, 2023)

1.8.2.2 Eficiencia laboral

Según Salvatierra (2019) que eficiencia laboral es un indicador donde establece a medir un conjunto de actividades realizadas como estos reflejan los logros y las metas que son establecidas o son propuestas por una organización.

Medina (2022) Quien cita a Deza (2017) menciona la definición de la eficiencia laboral, esta está relacionada con el término de productividad, donde estas son analizadas para el óptimo desempeño de los recursos que son empleados en alguna actividad,

también influye el tiempo que se emplea esta debe ser mínima pero teniendo un desenvolvimiento adecuado sin afectar el producto final, por ello también se tiene en consideración el adecuado uso de maquinarias, equipos de soporte tecnológico, y otros donde estas no generen deterioros notables por su uso, así también el adecuado uso de los recursos como es el agua, energía y otros, por ello la eficiencia laboral también indica un relación con el aprovechamiento y el uso efectivo de los recursos, estas deben ser utilizadas sin desperdicio con el fin del ahorro.

Nicuesa (2014) nos muestra una conceptualización de la eficiencia laboral, menciona que en términos de profesionalidad inherente a una persona, la persona debe de ser competente según sus responsabilidades y funciones, dando consigo una labor de manera impecable, siendo dicha persona considerándose como un trabajador eficiente por que beneficia en sus labores, contribuye a la tranquilidad en una organización por sus funciones responsables y de igual manera son confiables en sus actividades.

1.8.2.3 Efectividad laboral

Medina (2022) quien cita a Daft y Marcic (2010) menciona que efectividad laboral hace referencia según su significado a un grado de congruencia de metas u objetivos de una organización en base a los resultados que son cuestionable y de apreciación crítica, también dispone el autor al concepto de efectividad laboral entendida como efectividad organizacional es entendida como la eficiencia que cumple una organización para alcanzar sus objetivos, en términos más sencillos una organización que no sufre de pérdidas en cuanto a sus objetivos es efectiva, también la efectividad hace referencia a una cualidad de habilidad de una organización para poder tomar acciones concretas en términos de producción y adaptación.

Según Hilares y Rayme (2018) precisan que la efectividad laboral muestra resultados esperados, donde este al ser medible permite mostrar los objetivos que fueron planificados, por lo que dichos autores mencionan que la cantidad no siempre está relacionada con la efectividad debido que se tiene conceptos como llegar a un resultado sin importar los costos que se emplearán. También es preciso resaltar que la efectividad está relacionada con la productividad, ya que este permite impactar a los logros y en ese caso tener mayores logros y en efecto mayores productos.

1.9. Definición de términos básicos

Clima laboral

Coll Morales (2020) nos menciona acerca de la definición del clima laboral, siendo considerado este como un medio ambiente donde intervienen contacto humano para poder realizar actividades de trabajo.

Comunicación

Hilares y Rayme (2021) dichos autores nos muestran la definición de comunicación, donde este hace referencia al intercambiar emociones, sentimientos, puntos de vista u otra información, pero de forma oral o hablada, escrito y hasta comunicación por señas. Para ello en la comunicación intervienen un emisor, un mensaje y un receptor que asimila la información, en una institución u organización es imprescindible la comunicación, debido que con ello se puede tomar mejores decisiones, atender dificultades y contribuir con las metas.

Desempeño laboral

Hilares y Rayme (2021) nos mencionan acerca de la definición de desempeño laboral, para entender el desempeño laboral en una trabajador este puede ser identificado conforme a sus acciones y resultados, en términos más concretos relacionada con el éxito de una empresa, y este a consecuencia del trabajo que realiza y en forma conjunta con otros trabajadores, así pues según los autores mencionan como una práctica sobresaliente en determinadas áreas, sectores o profesionalmente está asociada a una actividad.

Gasto público

Bodero (2019) nos menciona acerca del concepto de gasto público, este es denominado como tal cuando el gasto es ejecutado mediante la administración, en la que intervienen para realizar o ejecutar dichos gastos la adquisición de bienes o el consumo de servicios como los subsidios y transferencias realizadas según el nivel del Estado, donde para ello interviene verificación contable y financiera mediante mecanismos de verificación como una herramienta del sistema de control.

Organización

Hilares y Rayme (2021) mencionan que organización es entendida como un conjunto de individuos, tareas y administración, ellos conforman parte de una estructura de forma sistemática donde cada una de ellas interaccionan, con el fin de tener productos como bienes o servicios a favor de la demanda de una determinada comunidad de sus entornos, a ello se le denomina la satisfacción de necesidades.

Proceso presupuestario

Bodero (2019) nos menciona que proceso presupuestario es un instrumento de gran valor que tiene las características de brindar información a modo de coherencia lógica y estratégica de las decisiones para nuestro Estado, atendiendo requerimiento de necesidad prioritaria que es de necesidad de la población, en dicho proceso presupuestaria estas con atendidas en ciertas medidas para poder generar el bienestar común.

Programación de compromiso anual (PCA)

Bodero (2019) menciona acerca de la programación de compromiso anual o PCA, esta es entendida como un elemento esencial perteneciente a la planificación, estas obedeciendo a los compromisos de gasto público y son realizadas a corto plazo, dicha programación hace posible una compatibilización de la programación presupuestal en base a su autorización y según el marco normativo

Satisfacción laboral

Pérez y Gardey (2014) “Que es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.” (párr. 3)

Talento Humano

Hilares y Rayme (2021) mencionan que el talento humano es entendido como una característica de las personas en su función de la toma de decisiones, como característica de gobierno, de control, de la evaluación de procesos. Siendo apreciado como un capital humano

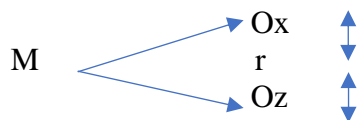
y como un activo de gran relevancia para una empresa, debido que el capital humano consiste en efectivizar los recursos de la organización.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación correspondió a una investigación aplicada, según Vara (2012) menciona que una investigación es de tipo aplicada o práctica debido que los resultados producidos en estas investigaciones son de carácter útil de manera inmediata, donde este ayuda a solucionar los problemas empresariales que son más frecuentes. Por ello la investigación de tipo aplicada está situada en la identificación de problemas y la búsqueda de las posibles soluciones a esta de manera adecuada y según su contexto, por lo que partiendo de dicho concepto, el problema de la baja ejecución presupuestaria está inherente a problemas empresariales de carácter cotidiano relacionado de alguna manera a la productividad laboral, la aplicación de manera práctica fue utilizada para brindar posibles soluciones, como es de identificar la relación existente entre las variables de estudio según la esquematización siguiente:



Siendo:

M, es la muestra de la población (personal de la Municipalidad Provincial de Churcampa)

O_x, medición de la variable Gestión presupuestaria

r, coeficiente de correlación entre las variables

O_z, medición de la variable Productividad laboral

2.1.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación correspondió al correlacional debido que según Tamayo (2003) menciona que las investigación correlacionales se fundamentan en determinar el grado de asociación entre 2 a más variables en estudio, siendo dichas analizadas en una variable si estas sufren variables y para la otra variable es relacionada con dicha variables u otro factor, por lo que la presente investigación realizó un análisis en identificar la relación entre la variables en estudio así mismo el grado de relación, teniendo en cuenta la intensidad, significancia y si es positiva o negativa.

2.1.3. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación fue de diseño no experimental debido que según Ramírez (2003) “En ella no hay manipulación de variables” (p. 47), donde el autor precisa que en una investigación la manipulación de variables solo se extiende a estudios más amplias como las explicativas, por ello el presente estudio no pretendió intervenir de ningún modo en vulnerar las variables o tener algún experimento.

Así también es de corte transversal como menciona Bernal (2006) que las investigaciones de corte transversal están caracterizadas por realizar el análisis de los datos una única vez, y la información es recopilada como se muestra tal en la realidad, por ello la presente investigación solo se recopiló la información tal y como es en una única vez, basado en la percepción de los trabajadores profesionales de la Municipalidad Provincial de Churcampa.

2.2 Población, muestra y muestreo

2.2.1 Población

Atendiendo a la delimitación y donde la realización de la investigación fue para poder mediar la ejecución presupuestaria y la productividad laboral, se tuvo considerado realizarla en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampá, por ello es preciso indicar:

Según Tamayo (2003) población refiere a la totalidad representativa que involucra un fenómeno a estudiar, es también considerada en forma de totalidad las unidades a estudio o también considerada como entidades de población que forman parte de un fenómeno y que estas deben de ser analizadas por que cumplen características en común.

Por ello se ha identificado que los trabajadores profesionales de la municipalidad provincial de Churcampá conformaron parte del estudio para la medición de las variables, teniendo identificado que existen 83 trabajadores.

Criterio de inclusión: Sólo se consideraron trabajadores profesionales que estén en el régimen laboral CAS, 276 y 278, por lo que partiendo de ello se tendrá también como opción áreas donde intervenga la ejecución presupuestaria.

Criterio de Exclusión: No se tuvo en consideración trabajadores que estén por otra modalidad laboral distinta a los criterios de inclusión, también las que hacen de servicio como limpieza pública, serenazgo y los policías municipales.

2.2.2 Muestra

Tamayo (2003) nos menciona sobre la definición de muestra que es definida como una parte representativa de un todo, y estas deben cumplir un requisito de reflejar características que determinan a la población donde fueron extraídas, por ello son representativas de la población.

La muestra representativa para una población de 83 trabajadores, empleando el cálculo estadístico, cuyo respaldo se muestra en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot pq}$$

Siendo:

n = muestra

Z = nivel de confianza, 95% = 1.96

P = probabilidad de ocurrencia: 50%

q = constante, 50 %

E = error máximo, 5%

N = Población (83)

Reemplazando en la fórmula y calculamos tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 83}{0.05^2(83 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 68$$

En efecto la muestra fue de 68 trabajadores de la municipalidad provincial de Churcampa.

2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica que se empleó es la encuesta donde Bernal (2006) menciona una de las técnicas más usadas para recabar información es la encuesta, y este es basa en un cuestionario o un rol de preguntas inherentes a las variables en estudio, el objetivo de las encuestas es obtener información valiosa de personas.

El cuestionario fue el instrumento de la encuesta, debido que según Bernal (2006) de igual manera menciona que el cuestionario forma parte de un conglomerado de preguntas que son diseñadas para poder rescatar información relevante trazada por lo objetivos de estudio o que están relacionados con la problemática identificada, por lo que para la presente investigación se recabó preguntas divididas en 2 partes, que correspondieron a la variable gestión presupuestaria y otra para la productividad laboral.

Así también para poder apreciar su medición, se empleó el uso de la escala de Likert, según Bernal (2006) menciona que la escala de Likert es un medio de apreciación de un instrumento donde este permite medir la intensidad de respuesta del encuestado, conforma a medir la percepción en términos del estudio, y estas son representadas por niveles de respuesta, comprendiendo 5 niveles.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos

2.4.1 Validez de los instrumentos

La validez Vara (2012) menciona que un instrumento es válida cuando este está midiendo lo que realmente se pretende medir, siendo una característica de la validez como evidencia acumulada para poder medir el instrumento, para que sea justificable la interpretación y que no esté caracterizado a particularidades, en efecto para poder cumplir con el criterio de la validez, el instrumento de investigación fue confrontado por jueces expertos en el tema, quienes dar su opinión, así como su correcta elaboración para poder ser aplicada.

En efecto la validez fue confrontada mediante el juicio de los expertos en el tema de la investigación, contando con su visto bueno y observaciones con respecto al cuestionario de encuesta.

2.4.2 Confiabilidad de los instrumentos

Según Arias (2021) nos menciona acerca de la confiabilidad que “Lo que indica que cuando el test es aplicado en las mismas condiciones y al mismo sujeto varias veces, el resultado debe ser el mismo” (p. 133), por ello es necesario predecir que los resultados sean parecidos, para ello se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach para medir la

confiabilidad del instrumento de investigación con una prueba piloto donde constó de 5 personas correspondientes a la muestra.

Tabla 2. *Resultados de la prueba de confiabilidad*

	Variable 1	Variable 2
	Ejecución presupuestaria	Productividad laboral
Alfa de Cronbach	0.76	0.74

Nota. Software estadístico

El resultado anterior de la tabla 2 evidencia que el cuestionario de encuesta es confiable, al ser mayor de 0.7, ya que dichos valores están cercanos al 1.

2.5 Método de análisis de datos

Tamayo (2003) el método de análisis de datos es fundamentada por procedimiento a través de los datos para obtener información relevante, donde dichos datos son apreciables según los hechos, están organizadas sistemáticamente para poder simplificar la realidad y explicar el conocimiento, para el procesamiento de la información se empleó el uso de la estadística descriptiva e inferencial apoyado por programas estadísticos como el SPSS 26 y Excel 2019.

2.6 Aspectos éticos

Conforme al aspecto ético, la presente investigación no adjetivó del mal actuar del profesional administrativo, más por el contrario es de mejorar, todo ser humano está inclinado a cometer ciertos errores que son comprensibles, por ello es que el presente trabajo de investigación apoyará a la municipalidad provincial de Churcampa en mejorar la productividad laboral, de igual modo mejorar la ejecución presupuestaria con el fin del bienestar común para la provincia de Churcampa.

De igual modo el autor respetó los aportes teóricos de las variables en estudio, donde se tiene previsto las citas necesarias y de acuerdo al formato APA séptima edición, así también se recurrió a la municipalidad provincial de Churcampa para la debida autorización y participación de manera voluntaria de la población y muestra siendo los datos recopilados de forma anónima.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

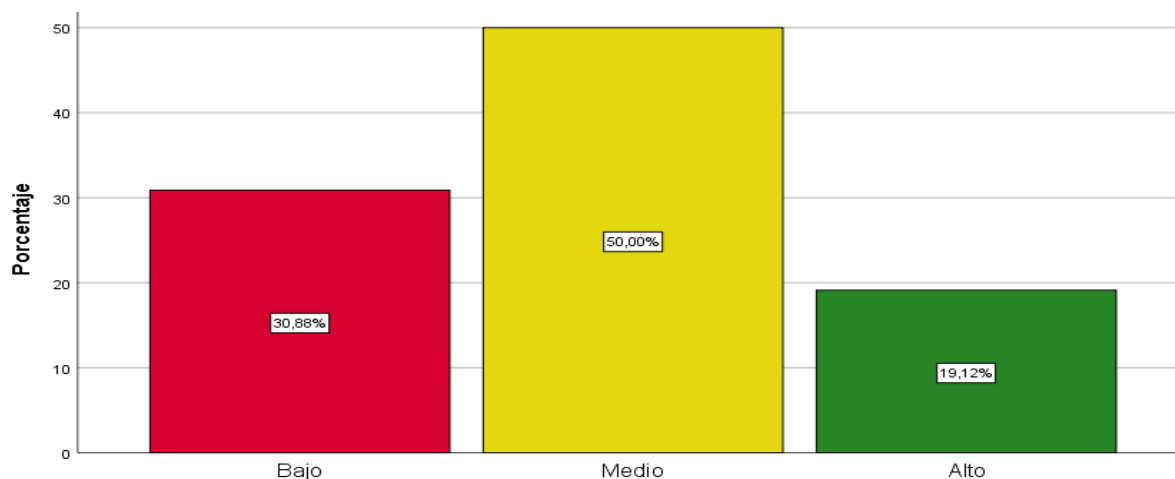
Para los resultados se tuvo en consideración utilizar las tablas de frecuencias y el uso de figuras que corresponden a las variables y sus dimensiones, así poder tener una descripción generalizada para su respectivo análisis e interpretación.

Tabla 3. *Diagrama de frecuencias de la variable ejecución presupuestaria*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	30,9	30,9	30,9
	Medio	34	50,0	50,0	80,9
	Alto	13	19,1	19,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 1. Diagrama de barras de la variable ejecución presupuestaria



Nota. Procesado en el software estadístico

Interpretación:

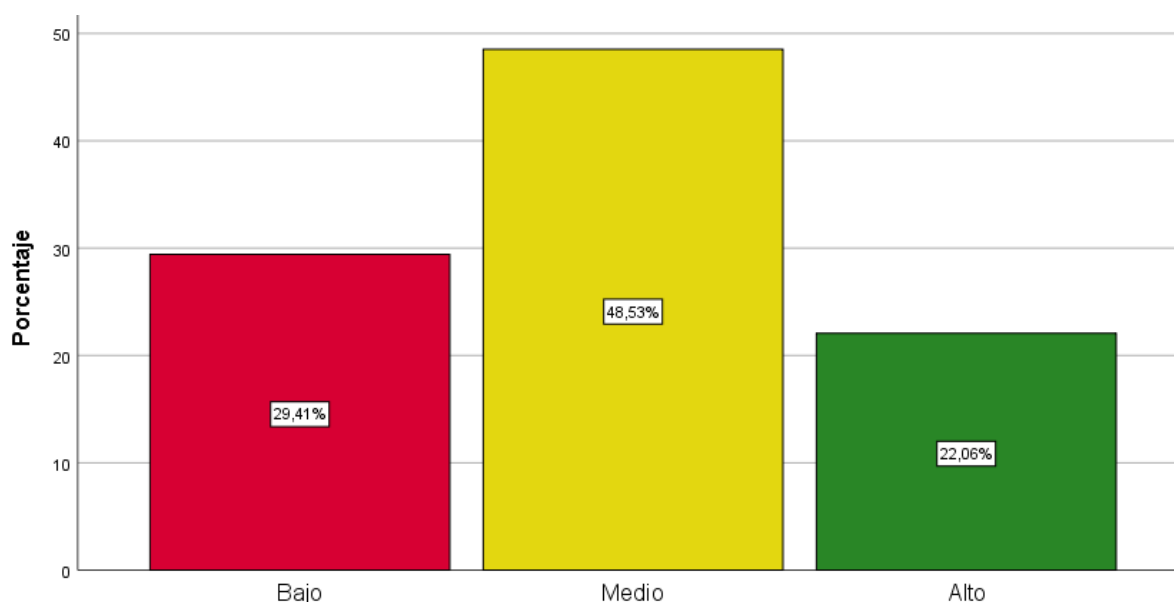
La tabla 1 y figura 1 muestran los resultados descriptivos de la variable ejecución presupuestaria según la percepción del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, dicha variable se encuentra en un nivel medio representando un 50% de la muestra, así también el 30.88% se encuentran en el nivel bajo y 19.21% se encuentran en el nivel alto.

Ello significa que el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tiene una tendencia según la encuesta a poseer un nivel medio en sus saberes entorno a la ejecución presupuestaria. Por lo que el resultado también muestra que en el nivel bajo hay una alta tendencia correspondiente a 30.88%, de igual manera hay un bajo porcentaje en el nivel alto, lo que es pertinente para las autoridades correspondientes atender al personal administrativo del nivel bajo para así mejorar sus conocimientos en la variable ejecución presupuestaria.

Tabla 4. *Diagrama de frecuencias de la dimensión compromiso*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	29,4	29,4	29,4
	Medio	33	48,5	48,5	77,9
	Alto	15	22,1	22,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 2. *Diagrama de barras de la dimensión compromiso*

Nota. Procesado en el software estadístico

Según la tabla 4 y figura 2, podemos observar que el 48.53% del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tienen un nivel medio en la dimensión compromiso, el 29.41% en el nivel bajo y el 22.06% en el nivel alto.

Ello corresponde a que el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tiene una percepción media en conocimiento sobre el compromiso en temas del plan anual de contrataciones, procesos de selección y registro de compromiso. Por lo que el resultado también muestra que en el nivel bajo hay una alta tendencia correspondiente a 29.41%, de igual

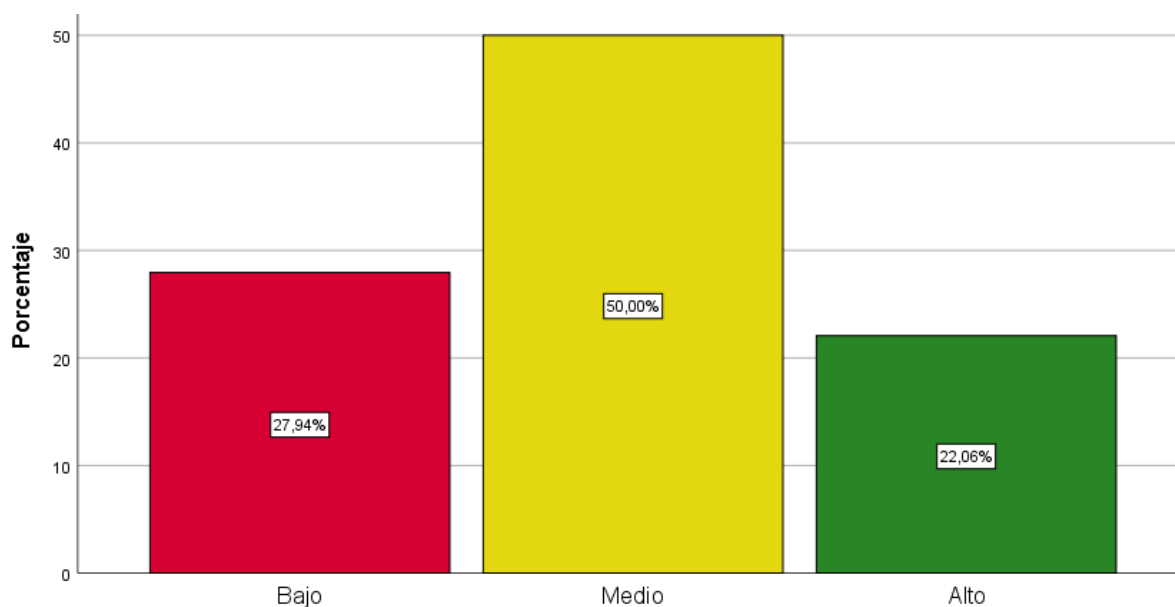
manera hay un bajo porcentaje en el nivel alto, lo que es pertinente para las autoridades correspondientes atender al personal administrativo del nivel bajo para así mejorar sus conocimientos en la dimensión compromiso.

Tabla 5. *Diagrama de frecuencias de la dimensión devengado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	27,9	27,9	27,9
	Medio	34	50,0	50,0	77,9
	Alto	15	22,1	22,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 3. *Diagrama de barras de la dimensión devengado*



Nota. Procesado en el software estadístico

Según la tabla 5 y figura 3, podemos observar que el 50% del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tienen un nivel medio en la dimensión devengado, el 27.94% en el nivel bajo y el 22.06% en el nivel alto.

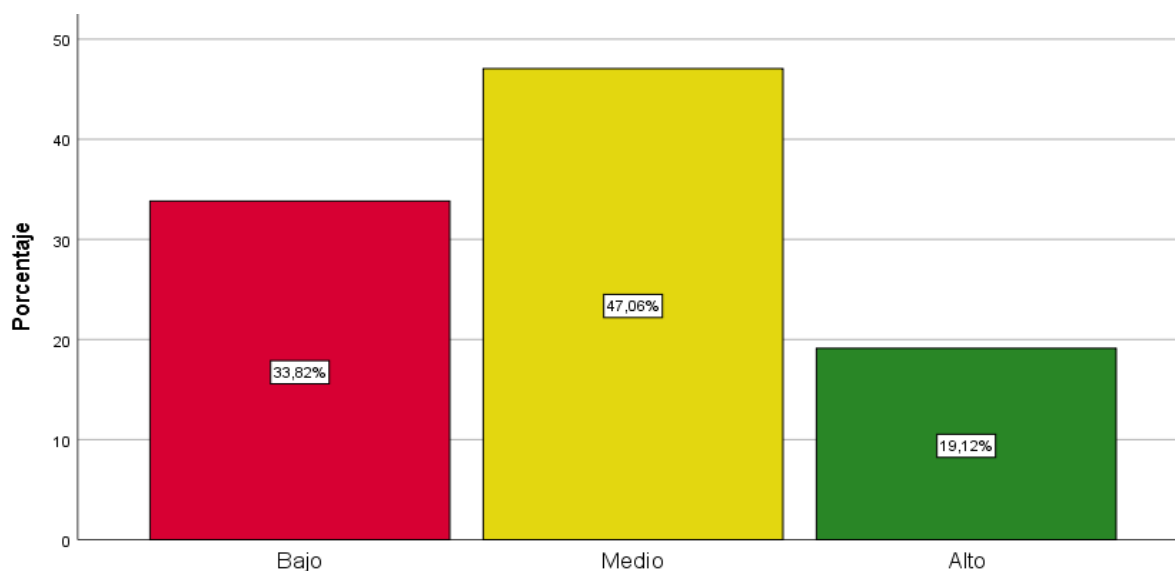
Ello corresponde a que el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tiene una percepción media en conocimiento sobre el devengado en temas de conformidad de servicio expediente devengado. Por lo que el resultado también muestra que en el nivel bajo hay una alta tendencia correspondiente a 27.94% y este es mayor al nivel alto de 22.06%, lo que es pertinente para las autoridades correspondientes atender al personal administrativo del nivel bajo para así mejorar sus conocimientos en la dimensión devengado.

Tabla 6. *Diagrama de frecuencias de la dimensión pago*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	33,8	33,8	33,8
	Medio	32	47,1	47,1	80,9
	Alto	13	19,1	19,1	100,0
Total		68	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 4. *Diagrama de barras de la dimensión pago*



Nota. Procesado en el software estadístico

Según la tabla 6 y figura 4, podemos observar que el 47.06% del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tienen un nivel medio en la dimensión pago, el 33.82% en el nivel bajo y el 19.12% en el nivel alto.

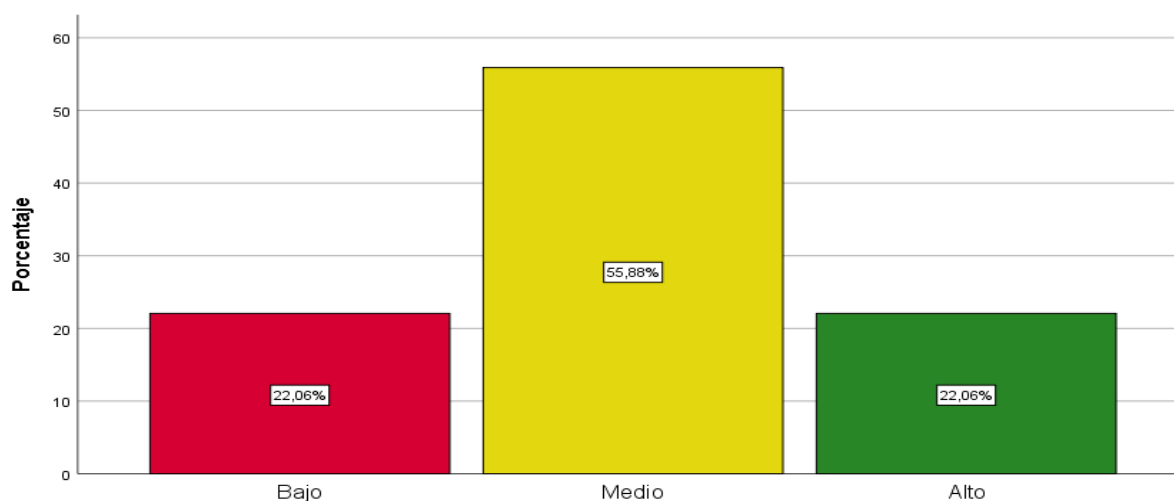
Ello corresponde a que el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tiene una percepción media en conocimiento sobre el pago en temas expediente de pago y conciliación de compromisos y pago. Por lo que el resultado también muestra que en el nivel bajo hay una alta tendencia correspondiente a 33.82%, de igual manera hay un bajo porcentaje en el nivel alto, lo que es pertinente para las autoridades correspondientes atender al personal administrativo del nivel bajo para así mejorar sus conocimientos en la dimensión pago.

Tabla 7. Diagrama de frecuencias de la variable productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	22,1	22,1	22,1
	Medio	38	55,9	55,9	77,9
	Alto	15	22,1	22,1	100,0
Total		68	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 5. Diagrama de barras de la variable productividad laboral



Nota. Procesado en el software estadístico

Interpretación:

La tabla 7 y figura 5 muestran los resultados descriptivos de la variable productividad laboral según la percepción del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, dicha variable se encuentra en un nivel medio representando un 55.88% de la muestra, así también el 22.06% se encuentran en el nivel bajo y 22.06% se encuentran en el nivel alto.

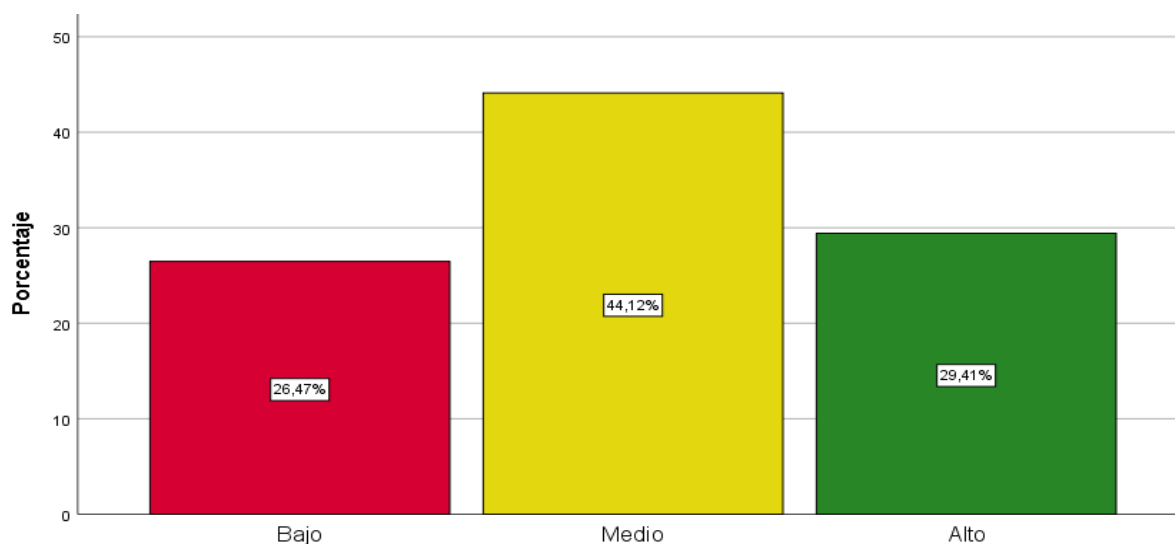
Ello significa que el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tiene una tendencia según la encuesta a poseer un nivel medio en sus saberes entorno a la productividad laboral. Por lo que el resultado también muestra que en el nivel bajo y el nivel alto son iguales, lo que es pertinente para las autoridades correspondientes atender al personal administrativo del nivel bajo para así mejorar sus conocimientos en la variable productividad laboral.

Tabla 8. *Diagrama de frecuencias de la dimensión competencias laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	26,5	26,5	26,5
	Medio	30	44,1	44,1	70,6
	Alto	20	29,4	29,4	100,0
Total		68	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión competencias laborales



Nota. Procesado en el software estadístico

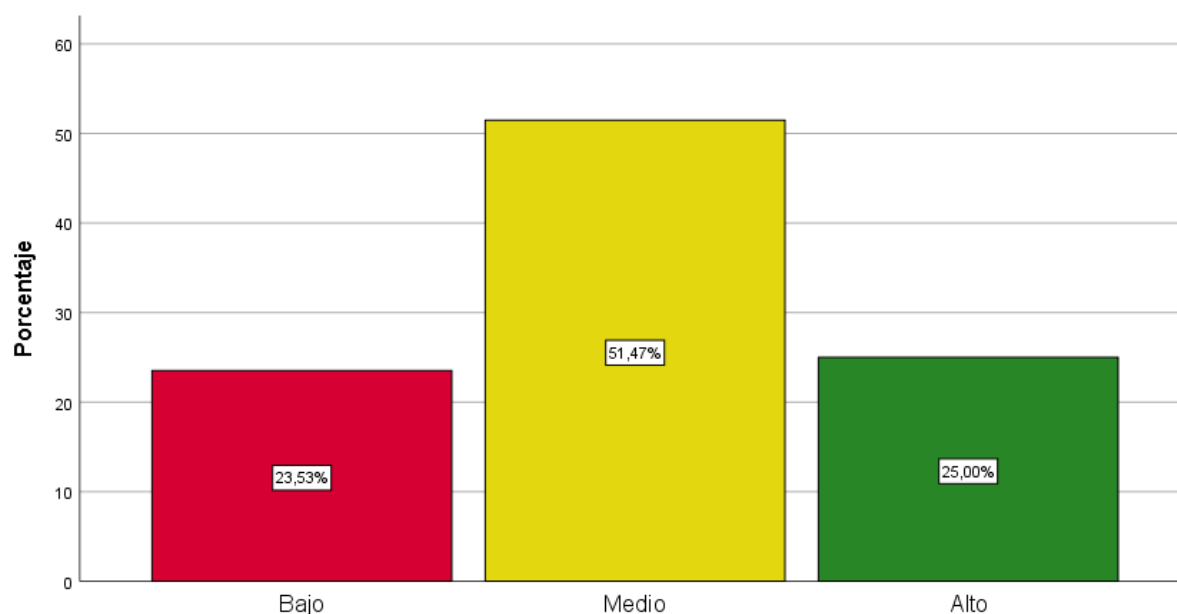
Según la tabla 8 y figura 6, podemos observar que el 44.12% de el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tienen un nivel medio en la dimensión competencias laborales, el 29.41% en el nivel alto y el 26.47% en el nivel bajo.

Ello corresponde a que el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tiene una percepción media en conocimiento sobre las competencias laborales en temas de manejo de conflictos y comunicación laboral. Por lo que el resultado también muestra que en el nivel bajo hay una alta tendencia correspondiente a 26.47%, de igual manera hay un bajo porcentaje en el nivel alto, lo que es pertinente para las autoridades correspondientes atender al personal administrativo del nivel bajo para así mejorar sus conocimientos en la dimensión competencias laborales.

Tabla 9. *Diagrama de frecuencias de la dimensión eficiencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	23,5	23,5	23,5
	Medio	35	51,5	51,5	75,0
	Alto	17	25,0	25,0	100,0
Total		68	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 7. *Diagrama de barras de la dimensión eficiencia laboral*

Nota. Procesado en el software estadístico

Según la tabla 9 y figura 7, podemos observar que el 51.47% del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tienen un nivel medio en la dimensión eficiencia laboral, el 25% en el nivel alto y el 23.53% en el nivel bajo.

Ello corresponde a que el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tiene una percepción media en conocimiento sobre la eficiencia laboral en temas de

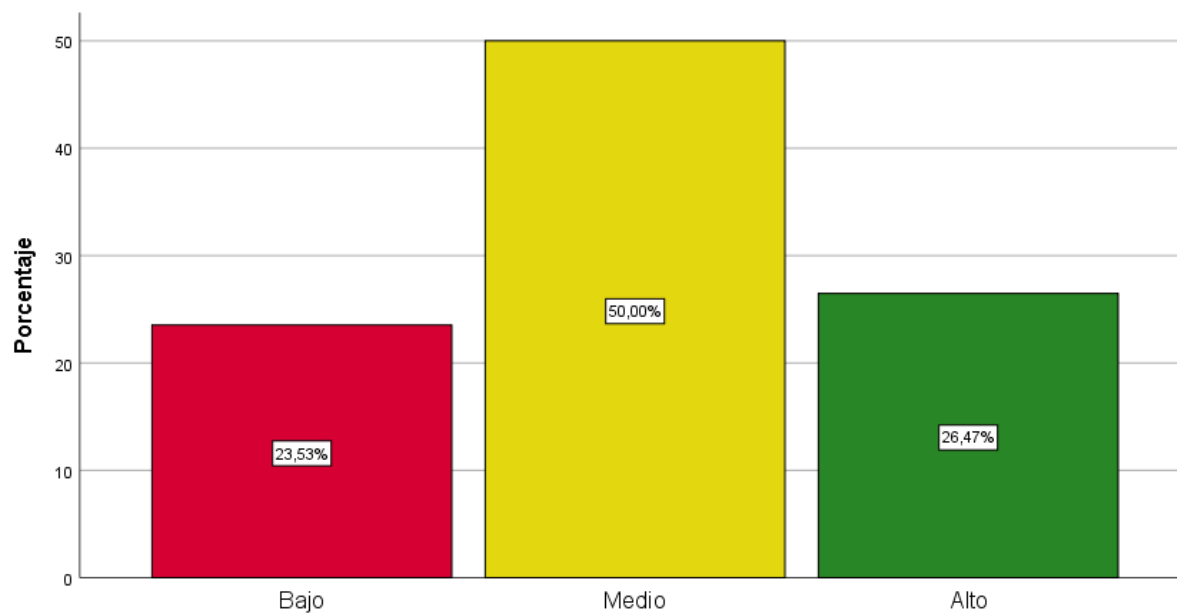
rendimiento laboral y toma de decisiones. Por lo que el resultado también muestra que en el nivel bajo hay una alta tendencia correspondiente a 23.53%, de igual manera hay un bajo porcentaje en el nivel alto, lo que es pertinente para las autoridades correspondientes atender al personal administrativo del nivel bajo para así mejorar sus conocimientos en la dimensión eficiencia laboral.

Tabla 10. *Diagrama de frecuencias de la dimensión efectividad funcional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	23,5	23,5	23,5
	Medio	34	50,0	50,0	73,5
	Alto	18	26,5	26,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software estadístico

Figura 8. *Diagrama de barras de la dimensión efectividad funcional*



Nota. Procesado en el software estadístico

Según la tabla 10 y figura 8, podemos observar que el 50% del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tienen un nivel medio en la dimensión efectividad funcional, el 26.47% en el nivel alto y el 23.53% en el nivel bajo.

Ello corresponde a que el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa tiene una percepción media en conocimiento sobre la eficiencia funcional en temas de progreso y liderazgo. Por lo que el resultado también muestra que en el nivel bajo hay una alta tendencia correspondiente a 23.53%, de igual manera hay un bajo porcentaje en el nivel alto, lo que es pertinente para las autoridades correspondientes atender al personal administrativo del nivel bajo para así mejorar sus conocimientos en la dimensión eficiencia funcional.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 11. *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1. Compromiso	,247	68	,000
D2. Devengado	,254	68	,000
D3. Pago	,243	68	,000
V1. Ejecución presupuestaria	,258	68	,000
E1. Competencias laborales	,221	68	,000
E2. Eficiencia laboral	,258	68	,000
E3. Efectividad funcional	,252	68	,000
V2. Productividad laboral	,279	68	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Nota. Procesado en el software estadístico

Tenemos las siguientes hipótesis para contrastar la normalidad de distribución de los datos:

H₀: Los datos siguen una distribución normal

Ha: Los datos no siguen una distribución normal

Según la tabla anterior se puede apreciar que los resultados de la prueba de normalidad a través de la prueba estadística de Kolmogorof Smirnov, este al ser un espacio muestral mayor a 50 es el motivo de utilizar dicha prueba estadística, así mismo vemos que la significancia es menor a 0.05 en las variables y dimensión por lo que se tiene establecido que los datos no siguen una distribución normal, así pues utilizaremos las pruebas no paramétricas, escogiendo la estadística de Rho de Spearman.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.

Ha: Existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.

Tabla 12. *Correlación entre la ejecución presupuestaria y la productividad laboral*

			Ejecución presupuestaria	Productividad laboral
Rho de Spearman	Ejecución presupuestaria	Coefficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Nota. Procesado en el software estadístico

Interpretación:

Según la tabla anterior, podemos observar el p-valor = 0,000 se identifica que es menor a 0.05; por lo tanto, es suficiente para poder rechazar la hipótesis nula y al mismo tiempo aceptar la hipótesis alterna que dice existe una relación significativa entre la ejecución presupuestaria y la productividad laboral. De igual manera podemos apreciar que la intensidad de relación es de 0.701 que es tipificada como una correlación moderada representando una relación moderada entre las variables en mención.

Dicho resultado quiere decir que, al existir una relación positiva significativa, a mejores condiciones de la ejecución presupuestaria mejor será la productividad laboral, así mismo al mejorar la productividad laboral este tendrá un efecto en proporción a mejorar la ejecución presupuestaria.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y competencias laborales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampá, 2023.

Ha: Existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y competencias laborales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampá, 2023.

Tabla 13. *Correlación entre la ejecución presupuestaria y competencias laborales*

			Ejecución presupuestaria	Competencias laborales
Rho de Spearman	Ejecución presupuestaria	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Nota. Procesado en el software estadístico

Interpretación

Según la tabla anterior, podemos observar el p-valor = 0,000 se identifica que es menor a 0.05; por lo tanto, es suficiente para poder rechazar la hipótesis nula y al mismo tiempo aceptar la hipótesis alterna que dice existe una relación significativa entre la ejecución presupuestaria y las competencias laborales. De igual manera podemos apreciar que la intensidad de relación es de 0.686 que es tipificada como una correlación moderada representando una correlación moderada entre la variable y la dimensión.

Dicho resultado quiere decir que, al existir una relación positiva significativa, a mejores condiciones de la variable ejecución presupuestaria mejor será la productividad laboral en su dimensión competencias laborales, así mismo al mejorar la dimensión productividad laboral este tendrá un efecto en proporción a mejorar la ejecución presupuestaria.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y eficiencia laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.

Ha: Existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y eficiencia laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.

Tabla 14. *Correlación entre la ejecución presupuestaria y eficiencia laboral*

			Ejecución presupuest aria	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Ejecución presupuestaria	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Eficiencia laboral	Coefficiente de correlación	,700**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		68	68	

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

Nota. Procesado en el software estadístico

Interpretación

Según la tabla anterior, podemos observar el p-valor = 0,000 se identifica que es menor a 0.05; por lo tanto, es suficiente para poder rechazar la hipótesis nula y al mismo tiempo aceptar la hipótesis alterna que dice existe una relación significativa entre la ejecución presupuestaria y la eficiencia laboral. De igual manera podemos apreciar que la intensidad de relación es de 0.70 que es tipificada como una correlación moderada representando una relación moderada entre la variable y la dimensión.

Dicho resultado quiere decir que, al existir una relación positiva significativa, a mejores condiciones de la variable ejecución presupuestaria mejor será la productividad laboral en su dimensión eficiencia laboral, así mismo al mejorar la eficiencia laboral éste tendrá un efecto en proporción a mejorar la ejecución presupuestaria

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.

Ha: Existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.

Tabla 15. *Correlación entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional*

			Ejecución presupuestaria	Efectividad funcional
Rho de Spearman	Ejecución presupuestaria	Coefficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Efectividad funcional	Coefficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Nota. Procesado en el software estadístico

Interpretación

Según la tabla anterior, podemos observar el p-valor = 0,000 se identifica que es menor a 0.05; por lo tanto, es suficiente para poder rechazar la hipótesis nula y al mismo tiempo aceptar la hipótesis alterna que dice existe una relación significativa entre la ejecución presupuestaria y la efectividad funcional. De igual manera podemos apreciar que la intensidad de relación es de 0.694 que es tipificada como una correlación moderada representando una correlación moderada entre la variable y la dimensión.

Dicho resultado quiere decir que, al existir una relación positiva significativa, a mejores condiciones de la variable ejecución presupuestaria mejor será la productividad laboral en su dimensión efectividad funcional, así mismo al mejorar la dimensión efectividad laboral éste tendrá un efecto en proporción a mejorar la ejecución presupuestaria.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados hallados en las estadísticas descriptivas e inferencial, la contrastación de hipótesis resultó según la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman. Para la hipótesis general se obtuvo un resultado de significancia o p-valor menor a 0.05 y una intensidad de correlación de 0.701 siendo una correlación moderada, lo que fue causal para aceptar la hipótesis alterna planteada en la presente investigación, en otras palabras, los resultados arrojan y demuestran que existe una relación significativa y directa entre la ejecución presupuestaria y productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023.

Dicho resultado confrontan resultados similares en los estudios previos citadas en los antecedentes de la investigación, como las de: Medina (2022) lo cual obtuvo un resultado parecido al presente, dicho investigador evidencia una asociación de relación de 0.904 entre la gestión de calidad y la productividad laboral, quiere decir que la productividad laboral en sus dimensiones competencias, procesos y tecnología inciden la gestión de calidad, lo cual el presente trabajo de investigación también la productividad laboral incide en la gestión presupuestaria.

Así mismo, los resultados son similares al de Huamán (2021) debido que esta evidencia una relación de rho de Spearman de 0.604 entre la ejecución presupuestaria y el cumplimiento de metas, lo que hace referencia que cuando existe una adecuada ejecución presupuestaria este

tiene como efecto a cumplir las metas, así como también la productividad laboral cuando este es adecuada la ejecución presupuestaria va tener el mismo efecto positivo. También los resultados al ser comparados con las de Salvatierra (2019) son parecidos, según que Salvatierra evidencia mediante el uso de la rho de Spearman una asociación correlacional de 0.848 entre la satisfacción laboral y la productividad laboral.

Para la primera hipótesis específica, al ser contrastada los resultados evidencian según el uso de la prueba no paramétrica de rho de Spearman una significancia o p-valor menor a 0.05 y un coeficiente de relación de 0.686, dando consigo a demostrar que existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y competencias laborales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.

Dicho hallazgo coincide con la de Ponce (2019) debido que este evidencia una correlación significativa de intensidad de relación de 0.889 entre la percepción de la comunicación interna y productividad laboral, en la comunicación interna es de vital importancia para un empresa ya sea privada o pública, lo cual el justificar que exista una adecuada comunicación interna en toda la empresa, este es avalado por la competencia laboral según la comunicación laboral que cada trabajador tenga en su formación, ello quiere decir que a mejor competencia laboral existe adecuada comunicación interna,

Para la segunda hipótesis específica, al ser contrastada los resultados evidencia según el uso de la prueba no paramétrica de rho de Spearman una significancia o p-valor menor a 0.05 y un coeficiente de relación de 0.700, dando consigo a demostrar que existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y eficiencia laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023.

Dicho hallazgo coincide con las de Ovando y Ramos (2019) quienes demuestran que existe una relación de coeficiente de Pearson de 0.796, dicho resultado evidencia la existencia de una relación positiva entre la ejecución presupuestaria y el cumplimiento de metas, dicho resultado quiere decir que cuando el personal administrativo realiza un adecuado cumplimiento de metas este será influencia de que se está realizando correctamente la ejecución presupuestaria, dichas afirmación está relacionada con la eficiencia del personal administrativo, cuando el personal administrativo es eficiente dispondrá un cumplimiento de metas adecuada y

en efecto una correcta ejecución presupuestaria, la misma interpretación refiere al confrontarlo con las de Asiselo (2018) quienes de igual manera evidencia una correlación significativa de rho de Spearman de 0.872 entre la ejecución presupuestaria y el cumplimiento de las metas presupuestarias.

Para la tercera hipótesis específica, al ser contrastada los resultados evidencia según el uso de la prueba no paramétrica de rho de Spearman una significancia o p-valor menor a 0.05 y un coeficiente de relación de 0.694, dando consigo a demostrar que existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023.

Los cuales son peculiares parecidas a las de Hilares y Rayme (2018) quienes evidencia una correlación positiva mediante el uso de Tau-B de Kendall 0.668, siendo la interpretación que la comunicación organización favorece a la productividad laboral, la comunicación organizacional es un forma de la efectividad funcional de liderazgo y progreso del personal de una empresa, quiere decir cuando existe eficiente comunicación organizacional existirá eficiencia en su productividad laboral de los trabajadores de una institución.

V. CONCLUSIONES

Al haber realizado el análisis descriptivo e inferencial del instrumento de investigación planteada según el juicio de expertos y de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, se tiene por conclusiones mediante la evidencia empírica que:

Se concluye que existe una relación significativa y directa entre la ejecución presupuestaria y productividad laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa, 2023, encontrando una significancia o p-valor igual a 0.00 e identificando una intensidad de correlación de 0.701. Ello quiere decir que al tomar la relevancia y atención al adecuado desempeño de la ejecución presupuestaria este será un indicador que la productividad laboral de la municipalidad provincial de Churcampa viene ejerciéndose correctamente, en otras palabras, el personal administrativo tiene una inclinación adecuada en su productividad laboral para determinar adecuadamente la ejecución presupuestaria.

Se concluye que existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y competencias laborales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023. encontrando una significancia o p-valor igual a 0.00 e identificando una intensidad de correlación de 0.686. Ello evidencia que las competencias laborales del personal administrativo son adecuadas para poder ejercer sus funciones y este ser reflejada adecuadamente en la ejecución presupuestaria de la municipalidad provincial de Churcampa.

Se concluye que existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y eficiencia laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023, encontrando una significancia o p-valor igual a 0.00 e identificando una intensidad de correlación de 0.700. Ello de igual manera evidencia que el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa cumple su función adecuadamente denotando una eficiencia laboral idónea donde este tiene una característica positiva igual que para la ejecución presupuestaria.

Se concluye que existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023, encontrando una significancia o p-valor igual a 0.00 e identificando una intensidad de

correlación de 0.694. Ello quiere decir que la efectividad funcional que desempeñan el personal administrativo de la municipalidad provincial de Churcampa es efectiva, debido que este está relacionado con actitudes de progreso y liderazgo, por lo que al ser identificado de esa manera la ejecución presupuestaria es relacionada en la misma intensidad de positividad que la efectividad funcional.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los funcionarios de alto nivel de la municipalidad provincial de Churcampa, tomar las medidas pertinentes necesarias como capacitaciones, talleres y otros con respecto al tema de ejecución presupuestaria y productividad laboral, a fin de que se pueda comprender un nivel alto en dichas variables, así como de sus dimensiones, debido a que la presente investigación identificó un promedio significativo del nivel bajo de conocimiento.

Así mismo, se sugiere a la municipalidad provincial de Churcampa al ser un gobierno local debe garantizar la productividad laboral del personal administrativo, así como también se tiene que la problemática identificada no solo es raíz del mismo, sino también es necesario la evaluación al gobierno regional e inclusive al gobierno nacional, por lo que es recomendable dichos niveles de gobierno adoptar un plan de acción y estrategia para cumplir una alto nivel ejecución presupuestaria y productividad laboral. para así poder tener mejorar profesionales que distinguan y ejecuten sus conocimientos de acuerdo a las exigencias de nuestra población.

En el campo de la productividad laboral se tiene por conocimiento que dicha variable tiene alcance en toda actividad de una empresa público ya que el personal administrativo es el motor de acciones en cumplimiento de los objetivos y metas, cada entidad pública cualquiera que fuera necesaria debe comprender la importancia de la productividad laboral, debido a que este esta inherente a las actividades de cada área, oficina, gerencia, etc. Por ello es necesario tener profesionales más inmiscuidos, comprometidos y competentes.

Al profesional en administración y negocios internacionales, promover la productividad laboral mediante estrategias y métodos en una institución ya sea pública o privada, dando atención en puntos débiles y fortaleciendo las fortalezas del personal administrativo para así poder cumplir las metas y objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. *Universidad de Concepción*, 40.
- Arenas, A. (2019). *Finanzas públicas y presupuesto: fortalecimiento institucional de la Dirección General de Presupuesto (DGB) y modernización de la gestión presupuestaria en Haití*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). *Técnicas e instrumentos de la investigación científica*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL.
- Asiselo, R. (2018). *Ejecución presupuestaria y cumplimiento de las metas presupuestarias en la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú 2018*. Lima: Universidad de Posgrado.
- Atahuaman, B. (2017). *Presupuesto participativo y Ejecución presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Concepción Junín 2017*. Huancayo: Universidad Peruana los Andes.
- Ayasca , K., & Chipana, M. (2021). *Recaudación tributaria y ejecución presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho*. Ayacucho: Universidad Cesar Vallejo.
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Bodero Cornejo, R. A. (2019). Ejecución presupuestaria y cumplimiento de las metas presupuestarias en la intendencia nacional de bomberos del Perú, 2017-2018. *Universidad César Vallejo*, 120.
- Coll Morales, F. (1 de mayo de 2020). *economipedia*. Fonte: clima laboral: <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>

- Coll Morales, F. (2022). *economipedia*. Fuente: Productividad laboral: <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Europarl. (Diciembre de 2022). *Parlamento Europeo*. Fuente: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/30/la-ejecucion-del-presupuesto>
- Guamán Saransig, S. M., & Monroy Borja, J. F. (2022). Análisis de la gestión presupuestaria y financiera en el gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia San Vicente de Pusir del Cantón Bolívar, provincia del Carchi en el periodo 2019-2020. *Universidad Técnica del Norte*, 145.
- Hilares Villegas, E., & Rayme Valenzuela, D. (2021). Comunicación organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la dirección regional de energía y minas Cusco - 2018. *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*, 144.
- Hilares, E., & Rayme, D. (2018). *Comunicación organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cusco, 2018*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Huaman, L. (2021). *Ejecución presupuestaria y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2021*. Ayacucho: Universidad Peruana los Andes.
- Instituto peruano de economía. (2022). *Instituto peruano de economía*. Fuente: Productividad laboral: <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Li, H., & Guo, Y. (2022). Performance Management of University Financial Budget Execution Relying on Comprehensive Budget Management Strengthening Model. *Hindawi Advances in Multimedia*, 2022, 11. doi:<https://www.proquest.com/docview/2639724294/B4EC821FD0A4A81PQ/2>
- Medina, G. (2022). *Gestión de la calidad y productividad laboral de trabajadores administrativos, Hospital José Alfredo Mendoza Olavarria II - 2, Tumbes, 2022*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes .

- Municipalidad Provincial de Churcampa. (2021). *Plan de desarrollo concertado distrital de Churcampa*. Churcampa.
- Navarro Jordán, C., & Navarro Díaz, Á. (2016). *La contraloría general de la república*. Fuente: Ejecución presupuestaria: http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/Oper_Personal/4215.pdf
- Nicuesa, M. (mayo de 2014). *definición abc*. Fuente: definición de eficiencia: <https://www.definicionabc.com/comunicacion/eficiencia.php>
- OIL. (2020). Productividad laboral. Fuente: <https://ilostat.ilo.org/es/why-would-labour-productivity-surge-during-a-pandemic/#:~:text=La%20producci%C3%B3n%20mundial%20por%20hora,que%20se%20dispone%20de%20datos>.
- Olmos, A. (2023). *questionpro*. Fuente: ¿Qué es la competencia laboral?: <https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>
- Ortiz Ocaña, A., Cortés Méndez, J. A., & Páez Páez, J. A. (2019). *Competitividad, productividad e innovación organizacional*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Ovando, C., & Ramos, Y. (2019). *Ejecución presupuestaria y cumplimiento de metas de la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial de Huamanga, 2019*. Ayachuco: Universidad Peruana los Andes.
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2 de abril de 2014). *definición.de*. Fuente: satisfacción laboral: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- Ponce, D. (2019). *Percepción de la comunicación interna y productividad laboral en la Asociación Misión Médica Católica del Perú*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Quiroa, M. (2020). *economipedia*. Fuente: <https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>

- Ramírez González, A. (2003). *Metodología de la investigación científica*. Colombia: Universidad Javeriana.
- Salvatierra Martínez, E. M. (2019). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo - 2019. *Universidad César Vallejo*, 58.
- Salvatierra, E. (2019). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo 2019*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación científica*. México: Editorial Limusa. S.A.
- Vara Horna, A. A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa desde la idea inicial hasta la sustentación*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Ejecución presupuestaria y productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre ejecución presupuestaria y productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre ejecución</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la ejecución presupuestaria y productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar la relación entre ejecución</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.</p> <p>Específicos</p>	<p>V1: Ejecución presupuestaria</p> <p>Dimensiones</p> <p>Compromiso</p> <p>Devengado</p> <p>Pago</p> <p>V2: Productividad laboral</p> <p>Dimensiones</p>	<p>Tipo</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel</p> <p>Descriptivo – Correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental de corte transversal</p>

<p>presupuestaria y competencias laborales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre ejecución presupuestaria y eficiencia laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional del personal administrativo de la</p>	<p>presupuestaria y competencias laborales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre ejecución presupuestaria y eficiencia laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.}</p> <p>Determinar la relación entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional del personal</p>	<p>Existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y competencias laborales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.</p> <p>Existe relación significativa y directa entre ejecución presupuestaria y eficiencia laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.</p> <p>Existe relación significativa y directa</p>	<p>Competencias laborales</p> <p>Eficiencia laboral</p> <p>Efectividad funcional</p>	<p>Población</p> <p>Trabajadores profesionales de la Municipalidad Provincial de Churcampa</p> <p>Muestra</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
---	---	--	--	---

Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023?	administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.	entre ejecución presupuestaria y efectividad funcional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2023.		<p style="text-align: center;">Método de análisis de investigación</p> <p>Análisis de datos mediante la estadística descriptiva e inferencial en SPSS y Excel.</p>
--	---	---	--	---

Anexo 2. Instrumentos



**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**



**CUESTIONARIO DE ENCUESTA
PARA LOS TRABAJADORES PROFESIONALES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHURCAMP**

Indicación: Estimado amigo, me presento ante Ud., por favor Usted lea las preguntas y marque con una (x) lo que considera pertinente Usted, esta encuesta es con fines netamente investigativos que solo busca recopilar información de mi investigación titulada **“EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMP, 2023”**, recordándole que el cuestionario de encuesta es para fines investigativas de forma anónima y discreta.

Fecha: _____

ESCALA DE VALORACIÓN

Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

EJECUCION PRESUPUESTARIA

N°	DIMENSIÓN	ESCALA				
	COMPROMISO	1	2	3	4	5
01	¿Considera Usted, en su área se especifica adecuadamente la programación para adquirir bienes o servicios en con sintonía del plan anual de contrataciones?					
02	¿para el cumplimiento de las necesidades se programa adecuadamente mediante procesos de selección?					
03	¿Usted tiene conocimiento que se establece según las necesidades el registro de compromisos?					
04	¿El registro de cumplimientos es establecido adecuadamente conforme a las exigencias de nuestras normativas?					
	DEVENGADO	1	2	3	4	5
05	¿En su área de trabajo, al requerir un bien o servicio, este cumple con las perspectivas de conformidad de servicio según lo planteado en el compromiso?					
06	¿Las conformidades de pago en su área, son establecidas en el momento oportuno?					
07	¿Existiendo una conformidad de servicio, se realiza el expediente de devengado adecuadamente?					
08	¿Considera usted que los expedientes de devengado se realizan en el momento oportuno tal como la ley de presupuesto?					
	PAGO	1	2	3	4	5



**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**

09	¿Para el proceso de pago de un bien o servicio adquirido o consumido, la oficina de tesorería exige la documentación sustentadora sin ningún percance?					
10	¿Algún bien o servicios requerido por su área, la Municipalidad cumple con realizar el pago de manera oportuna a los proveedores?					
11	¿Existiendo insatisfacción de pago, este para poder cumplir con la fase presupuestaria se lleva a acuerdos de conciliación de compromisos y pagos?					
12	¿La conciliación de compromisos y pagos son un mecanismo de gran aporte a la resolución de conflictos al adquirir un bien o consumir un servicio?					

PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIÓN	ESCALA				
	COMPETENCIAS LABORALES	1	2	3	4	5
13	¿Ha presenciado alguna vez conflictos en su área, y estas han sido manejadas según nuestra ROF y MOF de la Municipalidad?					
14	¿Consideras aportar a tu oficina, área, gerencia, etc, en búsqueda de soluciones con el fin de cumplir los objetivos de la Municipalidad?					
15	¿Existe un alto grado de comunicación en todas las áreas para poder cumplir con los objetivos de la Municipalidad?					
16	¿La comunicación en temas de analizar deficiencias, ventajas, etc. de los trabajadores de la Municipalidad es frecuente?					
	EFICIENCIA LABORAL	1	2	3	4	5
17	¿Usted cumple con sus funciones eficientemente?					
18	¿Eres capacitado constantemente por la Municipalidad, y por iniciativa propia?					
19	¿Cuándo encuentras alguna dificultad, soluciones el problema según tu perspectiva y experiencia?					
20	¿Tomas decisiones conforme a tu experiencia profesional en temas delicados?					
	EFICIENCIA FUNCIONAL	1	2	3	4	5
21	¿Tiene una actitud positiva de progreso con tus compañeros de trabajo?					
22	¿Tienes una gran visión de progreso en tu oficina, área, gerencia, etc., y pretendes ascender en tu puesto de trabajo por tu desempeño?					
23	¿Formas parte de una actitud de liderazgo contagiosa?					
24	¿Estás de acuerdo que el liderazgo de los funcionarios de la Municipalidad es alto?					

GRACIAS POR SU APOYO

Anexo 3. Validación



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: BULLÓN SOLÍS, OMAR

Institución donde labora: UNSCH

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA EJECUCION PRESUPUESTARIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Tesis: "EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMPA, 2023"

Autor del Instrumento: Bach. BARRIENTOS ARRIETA, EDITH ROXANA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que el investigador pretende medir			60%		
COHERENCIA	Considera que los items utilizados son propios del campo que se está investigando			60%		
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				70%	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				70%	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado			60%		
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores				75%	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				75%	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad			60%		

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

El instrumento es apto para ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

67 %

Lima, 18 de abril de 2023


 Omar Bullón Solís
 DNI: 43674409



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: QUISPE MEDINA, WILBER

Institución donde labora: ULADECH

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA EJECUCION PRESUPUESTARIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Tesis: "EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMPÁ, 2023"

Autor del Instrumento: Bach. BARRIENTOS ARRIETA, EDITH ROXANA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir				80%	
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				70%	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				65%	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				65%	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado				70%	
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores				65%	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				65%	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad			60%		

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

El instrumento es apto para ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

_____ 68 % _____

Lima, 17 de abril de 2023


 Wilber Quispe Medina
 DNI: 25760824

Anexo 4. Datos recolectados

	EJECUCION PRESUPUESTARIA											
	D1. COMPROMISO				D2. DEVENGADO				D3. PAGO			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
Encuesta 1	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3
Encuesta 2	3	2	4	4	3	3	3	4	5	3	3	5
Encuesta 3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
Encuesta 4	4	3	2	2	3	1	2	2	3	4	4	5
Encuesta 5	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2
Encuesta 6	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
Encuesta 7	4	2	4	2	1	2	1	2	3	3	2	1
Encuesta 8	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	5	3
Encuesta 9	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
Encuesta 10	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	1	2
Encuesta 11	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2

Encuesta 12	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
Encuesta 13	4	1	2	2	4	1	2	3	2	1	4	5
Encuesta 14	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3
Encuesta 15	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2
Encuesta 16	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	2
Encuesta 17	2	3	2	5	2	3	2	2	1	2	1	2
Encuesta 18	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4
Encuesta 19	3	3	4	4	5	3	3	3	2	1	2	3
Encuesta 20	2	2	1	1	1	2	3	4	2	2	3	2
Encuesta 21	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3
Encuesta 22	5	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3
Encuesta 23	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3
Encuesta 24	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
Encuesta 25	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2

Encuesta 26	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3
Encuesta 27	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
Encuesta 28	5	4	1	2	3	4	4	4	3	4	5	5
Encuesta 29	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3
Encuesta 30	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2
Encuesta 31	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	1
Encuesta 32	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2
Encuesta 33	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
Encuesta 34	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3
Encuesta 35	2	3	2	5	4	4	4	5	5	5	4	2
Encuesta 36	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2
Encuesta 37	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3
Encuesta 38	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3
Encuesta 39	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2

Encuesta 40	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	1
Encuesta 41	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2
Encuesta 42	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
Encuesta 43	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3
Encuesta 44	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3
Encuesta 45	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2
Encuesta 46	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	1
Encuesta 47	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2
Encuesta 48	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
Encuesta 49	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3
Encuesta 50	2	3	2	5	4	4	4	5	5	5	4	2
Encuesta 51	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2
Encuesta 52	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3
Encuesta 53	2	1	1	2	2	3	2	2	4	2	3	4

Encuesta 54	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3
Encuesta 55	5	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3
Encuesta 56	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3
Encuesta 57	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3
Encuesta 58	3	4	3	3	2	3	4	3	3	1	2	3
Encuesta 59	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 60	2	1	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2
Encuesta 61	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
Encuesta 62	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	5
Encuesta 63	3	3	4	4	5	3	3	3	2	1	2	3
Encuesta 64	2	2	1	1	1	2	3	4	2	2	3	2
Encuesta 65	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3
Encuesta 66	5	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3
Encuesta 67	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3

Encuesta 68	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
-------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

	V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL											
	E1. COMPETENCIAS LABORALES				E2. EFICIENCIA LABORAL				E3. EFECTIVIDAD FUNCIONAL			
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Encuesta 1	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3
Encuesta 2	5	5	3	3	4	3	2	4	3	3	5	5
Encuesta 3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3
Encuesta 4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3
Encuesta 5	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4
Encuesta 6	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
Encuesta 7	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3
Encuesta 8	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2
Encuesta 9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	1
Encuesta 10	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2
Encuesta 11	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2

Encuesta 12	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3
Encuesta 13	2	3	2	5	4	4	4	5	5	5	4	2
Encuesta 14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2
Encuesta 15	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3
Encuesta 16	2	1	1	2	2	3	2	2	4	2	3	4
Encuesta 17	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
Encuesta 18	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	3
Encuesta 19	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3
Encuesta 20	1	3	3	2	1	2	2	3	4	2	3	3
Encuesta 21	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2
Encuesta 22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
Encuesta 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Encuesta 24	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 25	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3

Encuesta 26	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2
Encuesta 27	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4
Encuesta 28	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4
Encuesta 29	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3
Encuesta 30	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	5	3
Encuesta 31	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
Encuesta 32	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	1	2
Encuesta 33	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2
Encuesta 34	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2
Encuesta 35	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	5
Encuesta 36	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3
Encuesta 37	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2
Encuesta 38	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	5	3
Encuesta 39	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3

Encuesta 40	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta 41	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2
Encuesta 42	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
Encuesta 43	4	1	2	2	4	1	2	3	2	1	4	5
Encuesta 44	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3
Encuesta 45	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2
Encuesta 46	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
Encuesta 47	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
Encuesta 48	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
Encuesta 49	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	1	2
Encuesta 50	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4
Encuesta 51	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2
Encuesta 52	4	1	2	2	4	1	2	3	2	1	4	5
Encuesta 53	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3

Encuesta 68	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Anexo 5. Panel fotográfico





Anexo 6. Evidencia de similitud de digital



Página 1 of 92 - Portada

Identificador de la entrega tmoid::13025843558

EDITH ROXANA BARRIENTOS ARRIETA

EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD P...

TITULOS

revisiones tesis y trabajo de suficiencia profesional

Universidad Peruana de Ciencias e Informática

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tmoid::13025843558

Fecha de entrega

30 sep 2024, 10:50 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 sep 2024, 11:26 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

BARRIENTOS_ARRIETA_EDITH_ROXANA.docx

Tamaño de archivo

3.2 MB

87 Páginas

15,821 Palabras

84,104 Caracteres



Página 1 of 92 - Portada

Identificador de la entrega tmoid::13025843558






19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▾ Bibliografía
- ▾ Texto citado

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Anexo 7. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Barrantes Arieta Edith Roxana

DNI: 42989879 Correo electrónico: barrantesarieta2020@gmail.com

Domicilio: Jr. Daniel Hernandez N° 432

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 963 319 433

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Facultad de Ciencias empresariales y de negocios

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"Ejecución presupuestaria y productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chuscamayo 2023"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) Tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
en la ciudad de Lima, a los 04 días del mes de
octubre de 2024.


Firma

Huella digital

