

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**



**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EJECUCIÓN DEL  
GASTO DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN EN EL GOBIERNO  
REGIONAL TACNA, 2016 - 2018**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. Rodrigo Azerrad Caqui**

Para optar Título Profesional de Contador Público

**Asesor:**

**Mag. Rosario Gutiérrez Pérez**

**TACNA – PERÚ**

**2019**

# **ACTA DE CONFORMIDAD DE INFORME FINAL DE TESIS**

## **"ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EJECUCIÓN DEL GASTO DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN EN EL GOBIERMO REGIONAL TACNA, 2016-2018"**

DEL BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

### **AZERRAD CAQUI, Rodrigo Raziel**

Siendo las 18:00 horas del día seis de diciembre del año dos mil diecinueve, se reunieron en el ambiente de la Oficina del Decanato de la Facultad de Ciencias Empresariales; los miembros del Jurado Dictaminador, designado mediante Resolución de Decanato N° 1588-2019-UPT-FACEM/D, de fecha 25.11.2018:

- Presidente : Dra. ELOYNA LUCIA PEÑALOZA ARANA
- Secretaria : Mag. GERARDO RENATO ARIAS VASCONES
- Vocal : Mag. DANIEL AROCUTIPA CHINO

En la revisión de la Tesis acerca de las observaciones realizadas por los miembros del jurado, fueron levantadas cada una de ellas, dando visto bueno del mismo, debiendo proseguir con los trámites siguientes.

Siendo las 18:30 horas del mismo día, se levantó la presente reunión, firmando en señal de conformidad.-----

  
**Dra. ELOYNA LUCIA PEÑALOZA ARANA**

  
**Mag. GERARDO RENATO ARIAS VASCONES**

  
**Mag. DANIEL AROCUTIPA CHINO**

  
**Bach. RODRIGO RAZIEL AZERRAD CAQUI**

## **DEDICATORIA**

A mi familia por su apoyo incondicional que me permitió cumplir con mi objetivo, pero en especial a mi madre Esmeralda, por su perseverancia y paciencia, por enseñarme que la constancia premia y que nunca es tarde para iniciar un proyecto, por su comprensión y confianza que han permitido la culminación de mi carrera profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres que han dado todo el esfuerzo para estar culminando esta etapa y darles las gracias a mi hermana y amigos por apoyarme en todos los momentos difíciles de mi vida tales como la felicidad y la tristeza, ellos siempre han estado junto a mí y gracias a ellos soy lo que ahora soy y con el esfuerzo de ellos y mi esfuerzo ahora puedo ser un gran profesional y seré orgullo para ellos.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
<b>1. CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>13</b>
1.1. Descripción del problema	13
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema Principal	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación e importancia de la investigación	15
1.4.1. Justificación	15
1.4.2. Importancia	16
1.5. Alcances y limitaciones en la investigación	16
1.5.1. Alcances	16
1.5.2. Limitaciones	16
<b>2. CAPITULO II: MARCO TEORICO</b>	<b>17</b>
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional	17
2.2. Bases teóricas	20
2.2.1. Administración de recursos humanos	20
2.2.1.1. Fortalecimiento laboral	23

2.2.1.2.	Fiscalización y control	25
2.2.1.3.	Planeamiento y gestión	30
2.2.1.4.	Ejecución del gasto de inversiones	34
2.2.1.5.	Presupuesto (PIA-PIM)	36
2.2.1.6.	Fase compromiso	38
2.2.1.7.	Fase devengado	46
2.3.	Definición de términos básicos	46
<b>3.</b>	<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>49</b>
3.1.	Tipo de estudio	49
3.2.	Nivel de investigación	49
3.3.	Diseño de investigación	49
3.4.	Sistema de hipótesis	50
3.4.1.	Hipótesis general	50
3.4.2.	Hipótesis específicas	50
3.5.	Definición y Operacionalización de variables	51
3.6.	Ámbito de la investigación	52
3.7.	Población, muestra y muestreo	52
3.7.1.	Población	52
3.7.2.	Muestra	52
3.8.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
3.8.1.	Técnicas de recolección de datos	52
3.8.2.	Instrumentos de recolección de datos	52
3.9.	Procesamiento y análisis de información	53
<b>4.</b>	<b>CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>54</b>
4.1.	Análisis e interpretación de los resultados	54
4.2.	Interpretación de resultados	55
4.3.	Contrastación de la hipótesis	73
4.3.1.	Hipótesis General	73
4.3.2.	Hipótesis Específica	75
4.4.	Discusión de resultados	82

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>83</b>
<b>SUGERENCIAS</b>	<b>84</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>85</b>
<b>APÉNDICES</b>	<b>90</b>
APENDICE A - MATRIZ DE CONSISTENCIA	91
APENDICE B - OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	92
APÉNDICE C - FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL	93
APÉNDICE D – PORTAL DE TRANSPARENCIA MEF	94

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Fortalecimiento laboral 2016	55
Tabla 2: Fortalecimiento laboral 2017	56
Tabla 3: Fortalecimiento Laboral 2018	57
Tabla 4: Fiscalización y control 2016	58
Tabla 5: Fiscalización y control 2017	59
Tabla 6: Fiscalización y control 2018	60
Tabla 7: Planeamiento y gestión 2016	61
Tabla 8: Planeamiento y Gestión 2017	62
Tabla 9: Planeamiento y gestión 2018	63
Tabla 10: Presupuesto Institucional Modificado (PIM) 2016	64
Tabla 11: Presupuesto Institucional Modificado (PIM), 2017	65
Tabla 12: Presupuesto institucional modificado (PIM) 2018	66
Tabla 13: Fase compromiso periodo 2016	67
Tabla 14: Fase compromiso periodo 2017	68
Tabla 15: Fase compromiso periodo 2018	69
Tabla 16: Fase de ejecución del gasto devengado 2016	70
Tabla 17: Fase de ejecución del gasto devengado 2017	71
Tabla 18: Fase de ejecución del gasto devengado 2018	72
Tabla 19: Resumen del modelo – Hipótesis General	74
Tabla 20: ANOVA – Hipótesis General	74
Tabla 21: Coeficientes – Hipótesis General	75
Tabla 22: Resumen del modelo – Hipótesis Específica 1	76
Tabla 23: ANOVA – Hipótesis Específica 1	77
Tabla 24: Coeficientes – Hipótesis Específica 1	77
Tabla 25: Resumen del modelo – Hipótesis Específica 2	78
Tabla 26: ANOVA – Hipótesis Específica 2	79
Tabla 27: Coeficientes – Hipótesis General	79
Tabla 28: Resumen del modelo – Hipótesis Específica 3	80
Tabla 29: ANOVA – Hipótesis Específica 3	80



Tabla 30: Coeficientes – Hipótesis Específica 3

81

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Fortalecimiento laboral periodo 2016	55
Figura 2: Fortalecimiento laboral 2017	56
Figura 3: Fortalecimiento laboral 2018	57
Figura 4: Fiscalización y Control 2016	58
Figura 5: Fiscalización y control 2017	59
Figura 6: Fiscalización y control 2018	60
Figura 7: Planeamiento y Gestión 2016	61
Figura 8: Planeamiento y gestión 2017	62
Figura 9: Planeamiento y gestión 2018	63
Figura 10: Presupuesto Institucional Modificado (PIM), 2016	64
Figura 11: Presupuesto Institucional modificado, (PIM) 2017.	65
Figura 12: Presupuesto institucional modificado (PIM), 2018	66
Figura 13: Fase compromiso periodo 2016	67
Figura 14: Fase compromiso periodo 2017	68
Figura 15: Fase compromiso periodo 2018	69
Figura 16: Fase de ejecución del gasto devengado 2016	70
Figura 17: Fase de ejecución del gasto devengado 2017	71
Figura 18: Fase de ejecución del gasto devengado 2018	72

## RESUMEN

El desarrollo del presente trabajo de investigación está comprendido por la administración de recursos humanos y grado de relación en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, 2016 - 2018, así mismo el fortalecimiento laboral, el planeamiento y gestión, y la fiscalización de control.

El presente trabajo de investigación es no experimental porque se obtienen datos directamente de la realidad objeto de estudio, asimismo es relacional de acuerdo a la finalidad de la investigación, el presente trabajo reúne los diferentes aspectos para evaluar la ejecución del gasto de las diferentes obras que ejecuta el gobierno regional debido a que no se cuenta con personal que cumpla con los requisitos que el área funcional requiera para el buen cumplimiento de sus funciones a fin de poder permitir mejorar el ejercicio de la gestión pública, esto enmarcado a las mejores condiciones de eficacia, eficiencia, calidad y transparencia en el uso y destino de los recursos del Estado.

El área de investigación está enmarcada en la Contabilidad Gubernamental, teniendo en cuenta que la ejecución presupuestal se evalúa de manera semestral y anual, a través del cumplimiento de la ejecución del gasto, para la toma de decisiones y efectuar la reprogramación presupuestal en el caso de que sea necesario.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación la muestra estuvo comprendida por el 100% de la población, que corresponde al análisis de 03 periodos consecutivos, utilizando la técnica de análisis documental y tomando como instrumento la guía de análisis documental para la evaluación de las variables y sus indicadores.

Por lo que finalmente se llega a la conclusión final que existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el gobierno regional Tacna, periodo 2016 - 2018.

*Palabras Clave: Recursos Humanos, ejecución del gasto.*

## ABSTRACT

The development of this research work is related to the administration of human resources and its influence on the execution of the expenditure of investment projects in the Tacna Regional Government, 2016 - 2018, as well as administrative processes, policies and procedures, such as the level of performance, the present research work is non-experimental because data are obtained directly from the reality under study, it is also descriptive and finally correlational according to the purpose of the research, this work brings together the different aspects to evaluate the execution of the expenditure of the different works that the regional government executes because there is no staff that meets the requirements that the functional area requires for the proper fulfillment of its functions in order to improve the exercise of public management, this framed to the best conditions of effectiveness, efficiency, quality and work and sparencia in the use and destiny of the resources of the State.

The research area is framed in Government Accounting, taking into account that the budgetary execution is evaluated on a semi-annual and annual basis, through compliance with the execution of the expenditure, for decision-making and budget rescheduling in the case of That is necessary.

For the development of this research work, the sample was comprised of 100% of the population, which corresponds to the analysis of 03 consecutive periods, using the documentary analysis technique and using the document analysis guide as an instrument for the evaluation of the variables and its indicators.

Therefore, the final conclusion is reached that there is significant influence between the administration of human resources and the execution of the expenditure of investment projects in the regional government Tacna, period 2016 - 2018.

*Keywords: Human Resources, expenditure execution.*

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo de investigación relacionado a la administración de recursos humanos influye en la ejecución del proyecto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, 2016 - 2018, en donde se observa una inadecuada ejecución financiera en las diferentes obras que se vienen ejecutando, siendo necesario la implementación de procedimientos para mejorar la ejecución, se observa que muchas veces no se cuenta con el personal idóneo y que cumpla con los requisitos que el área funcional requiera para el buen cumplimiento de sus funciones a fin de poder permitir mejorar la ejecución del gasto de las diferentes inversiones que efectúa el gobierno regional, esto enmarcado en las mejores condiciones de eficiencia y eficacia, en el uso y destino de los recursos a cargo del gobierno regional. Se viene observando ciertas deficiencias en el cumplimiento de las normas y directivas que debe seguir el personal para la correcta ejecución del gasto, los reportes de ejecución presupuestal no se entregan de manera oportuna para la toma de decisiones y reprogramación de saldos, según sea el caso. La información presenta inconsistencias en el manejo del presupuesto, a causa de la falta de capacitación del personal, la falta de conocimiento de normas y directivas de presupuesto.

El presente trabajo de investigación se ha dividido en cinco capítulos, en el Capítulo I, se desarrolla todo lo relacionado al planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación; en el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, antecedentes, bases teóricas, definición de términos básicos; en el Capítulo III se desarrolla la Metodología, el tipo de investigación, diseño, sistema de hipótesis y variables, población y muestra; en el Capítulo IV se muestran los resultados y su discusión y contrastación de hipótesis; finalmente se desarrollan las conclusiones y sugerencias; de los resultados obtenidos se concluye que la administración de recursos humanos tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, 2016 - 2018.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción del problema**

En el Gobierno Regional de Tacna se viene presentando algunas deficiencias relacionadas al control y gestión de recursos humanos no dando la debida importancia a esta área lo que permitiría minimizar las deficiencias que se presentan en la administración pública, relacionadas a la selección de personal, lo que requiere un tratamiento especial relacionado a la selección de personal idóneo y que cumpla con los requisitos que el área funcional requiera para el buen cumplimiento de sus funciones a fin de poder permitir mejorar el ejercicio de la gestión pública, esto enmarcado a las mejores condiciones de eficacia, eficiencia, calidad y transparencia en el uso y destino de los recursos del Estado. Se viene presentando ciertas deficiencias en el cumplimiento de las normas y directivas que debe seguir el personal para el correcto desempeño de sus funciones, debido a que la información presenta inconsistencias en el manejo del presupuesto, a causa de la falta de capacitación del personal, la falta de conocimiento de normas y directivas de presupuesto; lo cual no permite mejorar las deficiencias, causando que el resultado de la información no se presente de manera adecuada.

En la actualidad los profesionales del campo de Recursos Humanos deben responder al reto de poseer un papel cada vez estratégico en las organizaciones; que estén lo suficientemente preparados; es por esto que en las últimas décadas se han experimentado importantes cambios e innovaciones para hacer del recurso humano una ventaja competitiva.

Frente a nuevos desafíos, el talento humano y su gestión se convierten en una de las principales fuentes de ventaja competitiva sostenible en las entidades. Es importante contar con el personal motivado, puesto que de esta manera permitirá contar con una adecuada ejecución presupuestal de acuerdo a la programación efectuada y al cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema Principal**

¿Qué relación existe entre la administración de recursos humanos y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, periodo 2016 - 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre el fortalecimiento laboral y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna?
- b) ¿Qué relación existe entre la fiscalización y control, y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna?
- c) ¿Qué relación existe entre el planeamiento y gestión, y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre la Administración de recursos humanos y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, periodo 2016 - 2018.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar cuál es la relación entre el fortalecimiento laboral y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.
- b) Determinar cuál es la relación entre la fiscalización y control, y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.
- c) Determinar cuál es la relación entre el planeamiento y gestión, y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.

## **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

### **1.4.1. Justificación**

El desarrollo del presente trabajo de investigación se justifica teniendo en cuenta que permitirá promover el cumplimiento de las normas y directivas, mejorar los procedimientos para un mejor desempeño laboral, mejorando las políticas internas de la entidad, con la finalidad de lograr que el personal pueda cumplir sus funciones de una manera eficiente, teniendo en cuenta que actualmente la información presenta inconsistencias en el manejo de la ejecución del gasto de los proyectos de inversión del gobierno regional, esto se viene presentando a causa de la falta de capacitación del personal, la falta de conocimiento de normas y directivas de presupuesto; lo cual no permite mejorar las deficiencias, causando que los resultados de la información no se presenten de manera adecuada. Además de profundizar en el potencial de la gestión de recursos humanos que permita contar con el capital humano estratégico de la organización como una vía para influir positivamente sobre la capacidad de innovación en el gobierno regional, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad.



### **1.4.2. Importancia**

El presente trabajo de investigación es importante porque pretende mejorar los procedimientos que contribuyan a mejorar la gestión de recursos humanos haciendo notar el rol que cumple en el gobierno regional siendo necesario inculcar que esta oficina sea una de las principales fuentes potenciales de ventajas competitivas para la entidad, lo que permitirá promover la eficacia, eficiencia, economía, calidad y transparencia en la administración pública, lo que a su vez redundará en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, permitiendo la confiabilidad y credibilidad del Gobierno Regional Tacna, así como de las demás entidades públicas y consecuentemente la satisfacción de la población.

## **1.5. Alcances y limitaciones en la investigación**

### **1.5.1. Alcances**

Los objetivos y metas que se piensan alcanzar con el presente trabajo de investigación están relacionados con la Contabilidad Gubernamental como herramienta de mejoramiento en la Administración de Recursos Humanos y la Ejecución del Gasto en el Gobierno Regional Tacna.

### **1.5.2. Limitaciones**

No se tiene limitaciones para el desarrollo del presente trabajo, teniendo en cuenta que se cuenta con el apoyo de los funcionarios del Gobierno Regional de Tacna.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

**Martín (2011)**, en su tesis doctoral en comercialización e investigación de mercados , en la Universidad de Valladolid, España, titulada: *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*, en la que se concluye: La revisión de la investigación en retención nos ha permitido constatar el amplio abanico de posibilidades que tienen las organizaciones para tratar de retener a sus empleados, en general, y cuáles son aplicables a los empleados estratégicos, en particular. En concreto, seleccionamos ocho prácticas que gozan de una elevada contrastación empírica en el ámbito de la retención y que clasificamos en dos categorías, según su naturaleza transaccional o relacional. Esta distinción responde a la nueva tendencia en la conceptualización de la relación de empleo (Hom, Tsui et al., 2009). Esta nueva concepción de la relación de empleo apuesta por la incorporación expresa de la faceta relacional-social del empleado como complemento a la faceta puramente transaccional. De este modo, se completa la relación de empleo tradicional que, generalmente, ha incluido prácticas como la retribución, el diseño del puesto, la formación u otras prácticas de corte transaccional.

**Barros** (2010), en su tesis para optar el Grado de ingeniera en administración de empresas de servicio y recursos humanos, en la Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito titulada: *Diseño de un sistema de gestión del talento humano en el servicio de rentas internas*, en la que se concluye: que en la organización se requiere diseñar un sistema de gestión de talento humano sustentado en las competencias laborales, asimismo se logró determinar que de acuerdo a la planificación estratégica la gestión del talento humano se puede desarrollar con visión y estructura sistémica. Además el modelo de gestión de talento humano aplique las técnicas modernas y competitivas de planificación de recursos humanos de análisis de puesto-valoración, reclutamiento, solución, interna y externa. El SRI es una organización de valía y trascendencia, es compleja por su accionar al más alto nivel debe existir la voluntad política para tomar decisiones de contar con un sistema de planificación estratégica y de gestión por resultados.

**Vallejo** (1996), en su tesis para optar el Grado de Maestro en Ciencias de la Administración con especialidad en relaciones industriales, en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México, titulada: *El proceso de reclutamiento y selección del personal*, en la que se concluye: Algunas preocupaciones en el proceso de selección y contratación, son el tiempo y el costo necesario para tomar decisiones sobre el personal. Es importante determinar factores tales como gastos en publicidad, honorarios de las agencias (si se utilizan), costos de los materiales de las pruebas, tiempo dedicado a entrevistar candidatos, costo de la verificación de las referencias, exámenes médicos, tiempo inicial que se requiere para que el nuevo empleado se familiarice con el trabajo, etc.

La selección del personal más idóneo para el trabajo es solo el primer paso para crear un equipo eficaz; después del proceso de reclutamiento y seleccionar los primeros días y semanas pueden ser cruciales para integrarlos a la organización.

Introducir a los nuevos empleados a la empresa, sus funciones, tareas y personal, es lo que implica el proceso de inducción; otro aspecto incluso que se puede considerar tan importante como la inducción es la socialización

organizacional, que es la adquisición de aptitudes y capacidades laborales, adopción de roles apropiados y adaptación a las normas y valores del equipo de trabajo.

### **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

**Sánchez** (2008), en su tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Educación, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo titulada: *Cultura organización y gestión de recursos humanos en los institutos tecnológicos de la provincia de Chanchamayo, 2007* en la que se concluye: La relación entre cultura organizacional y gestión de recursos humanos en los institutos superiores tecnológicos de la provincia de Chanchamayo es significativa. Esto indica que a mayor cultura organizacional habrá mejor gestión de recursos humanos y, a menor cultura organizacional habrá menor gestión de recursos humanos. Los niveles de cultura organizacional en los IST de la provincia de Chanchamayo es caracterizada como burocrática, por reflejar peculiaridades paternalistas, dominante, que concibe, que al ser humano hay que controlarlo, pues solo de esta forma se puede conseguir resultados eficaces. La misión de los educadores es transmitir de la forma más fiel posible los valores sociales imperantes. Hay centralización del poder. Distribución funcional y jerárquica de tareas, organización celular de aulas y espacios, falta de apoyo interpersonal, trabajo privado en las aulas. El elemento nuclear en este tipo de cultura son las normas.

### **2.1.3. Antecedentes a nivel local**

**Noa** (2017), en su tesis para obtener el Grado Académico de Contador Público con mención en Auditoría, en la Universidad Privada de Tacna, Tacna, titulada: *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016*, en la que se concluye: La hipótesis general expone que existe relación directa y significativa entre la ética profesional y la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016, procediendo analizar

los datos para hallar el coeficiente de correlación de Chi cuadrado que se obtuvo un total de 0.00, rechazándose así la hipótesis nula. Lo cual indica que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, con esto se pudo comprobar que la ética profesional se relaciona directa y significativamente con la gestión administrativa de la sede central del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2016.

Por lo que la Ética cumple un rol fundamental en el desarrollo de las funciones administrativas de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna, ya que influye en las decisiones buenas o malas sobre las normas, presupuestos, proyectos, inversiones, directivas, entre otros. La falta de Ética Profesional ocasionaría una deficiente labor administrativa en las entidades públicas causando perjuicios económicos y subdesarrollo para la población.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Administración de recursos humanos**

Rodríguez (2000) citado por Pérez y Coutín (2011), lo define como: “Un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una organización su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento en favor de unos y otros”.

Las Naciones Unidas manifiestan: Exigencia principal en el sector público es, por tanto, la Administración de Recursos Humanos, puesto que la eficacia en la gestión de los negocios públicos depende primordialmente de la capacidad de las personas empleadas por el Estado. El mejoramiento de la organización y de los métodos y procedimientos resultará ineficaz si el personal correspondiente no reúne las debidas condiciones de competencia. Cualquier plan de reforma administrativa necesita inexcusablemente, para lograr resultados satisfactorios, ir acompañado de una actitud y una acrecentada aptitud por parte de los

funcionarios públicos. La Administración de Recursos Humanos debe tener la más alta prioridad en cualquier programa de reforma administrativa. Un personal competente es la condición sine qua non de un servicio público eficaz . (Paredes, 2018)

Rodríguez V. define la administración de Recursos Humanos como la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los Recursos Humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y también las necesidades del personal. (García, 2013 , p. 15)

Además, se encarga de obtener y coordinar a las personas de una organización, de forma que consigan las metas establecidas. Para ello es muy importante cuidar las relaciones humanas. Este proceso requiere un objetivo coherente con las políticas de la empresa en donde este departamento debe de mantener el activo más valioso de cualquier organización como lo son las personas.

La Administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

De las anteriores definiciones podemos concluir que la Administración de Recursos Humanos es aquella que tiene que ver con el aprovechamiento y mejoramiento de las capacidades y habilidades de las personas y en general con los factores que le rodean dentro de la organización con el objeto de lograr el beneficio individual, de la organización y del país. (Prieto Bejarano, 2013)

### **Objetivos**

De acuerdo a Prieto Bejarano (2013), el objetivo general de la administración de Recursos Humanos es el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y

socialmente responsable. Este objetivo guía el estudio de la Administración de Recursos Humanos, el cual describe las acciones que pueden y deben llevar a cabo los administradores de esta área.

De aquí se derivan los siguientes objetivos específicos:

**Objetivos sociales:** La contribución de la Administración de Recursos Humanos a la sociedad se basa en principios éticos y socialmente responsables. Cuando las organizaciones pierden de vista su relación fundamental con la sociedad, no sólo faltan gravemente a su compromiso ético, sino que generan también tendencias que repercuten en su contra en forma inevitable. Una de sus responsabilidades es el hecho de brindar fuentes de empleo a la sociedad, donde las personas se puedan desarrollar y contribuir al crecimiento de la organización. (Prieto Bejarano, 2013)

**Objetivos corporativos:** El administrador de Recursos Humanos debe reconocer que su actividad no es un fin en sí mismo; solamente un instrumento para que la organización logre sus metas fundamentales. El departamento de Recursos Humanos existe para servir a la organización proporcionándole y administrando el personal que apoye a la organización para cumplir con sus objetivos. (Prieto Bejarano, 2013)

**Objetivos funcionales:** Mantener la contribución de los Recursos Humanos en un nivel adecuado a las necesidades de la compañía es otro de los objetivos fundamentales de la Administración de Recursos Humanos. Cuando las necesidades de la organización se cubren insuficientemente o cuando se cubren en exceso, se incurre en despido de recursos. (Prieto Bejarano, 2013)

**Objetivos personales:** La Administración de Recursos Humanos es un poderoso medio para permitir a cada integrante lograr sus objetivos personales en la medida en que son compatibles y coinciden con los de la organización. Para que la fuerza de trabajo se pueda mantener, retener y motivar es necesario

satisfacer las necesidades individuales de sus integrantes. De otra manera es posible que la organización empiece a perderlos o que se reduzcan los niveles de desempeño y satisfacción. (Prieto Bejarano, 2013)

#### **2.2.1.1. Fortalecimiento laboral**

El fortalecimiento laboral viene a constituir una herramienta que se aplica en las organizaciones para el logro de sus objetivos y satisfacer sus necesidades lucrativas y sociales. Si los administradores o gerentes de una organización realizan debidamente su trabajo a través de una eficiente y eficaz gestión, es mucho más probable que la organización alcance sus metas; por lo tanto, se puede decir que el desempeño de los gerentes o administradores se puede medir de acuerdo con el grado en que éstos cumplan con el proceso administrativo. (Experto, 2003)

Según Cerón, et al. (2017) Indica lo siguiente:

En necesario comprender que, para fortalecer el desempeño laboral, se debe manejar de una forma adecuada la Administración de los Recursos Humanos (ARH), coordinando la participación de los colaboradores de las empresas para el logro de los objetivos, y para poder gestionar correctamente se propone un esquema del sistema, el cual contiene el diseño y la forma de aplicar en cada uno de los procesos, con el fin de que sean aplicados en varias organizaciones sean de tipo público o privado.

Según Martínez, (2015) Establece que las funciones del administrador, en conjunto conforman el proceso administrativo. La planeación, organización, dirección y control consideradas por separados, constituyen las funciones administrativas que, al ser vistas como una totalidad para conseguir los objetivos, conforman el proceso gerencial.



Se define como el proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual los individuos, que trabajan en grupos, logren eficientemente los objetivos seleccionados.

Se distinguen dentro del proceso administrativo cinco funciones fundamentales: Planeación, Organización, Integración de personal, Dirección, Control. Dentro de estas cinco funciones, están encerrados todos los aspectos de dicho proceso, y se relacionan entre sí de tal modo que se entrelazan formando un solo conjunto consistente. (Fernandez, 2017)

### **Organización**

La organización es un sistema que permite una utilización equilibrada de los recursos cuyo fin es establecer una relación entre el trabajo y el personal que lo debe ejecutar. Es un proceso en donde se determina qué es lo que debe hacerse para lograr una finalidad establecida o planeada, dividiendo y coordinando las actividades y suministrando los recursos. Además organizar es disponer el trabajo para conseguir las metas de la organización. Organizar incluye determinar qué tareas hay que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuentas a quién y dónde se toman las decisiones. (Robbins & De Cenzo, 2009)

Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común. Una organización es un conjunto de cargos con reglas y normas de comportamiento que han de respetar todos sus miembros, y así generar el medio que permite la acción de una empresa. (Fernandez, 2017)

### **Dirección**

La dirección es la función que trata, a través de la influencia interpersonal, de lograr que todos los involucrados en la organización contribuyan al logro de

sus objetivos. Se ejerce a través de tres sub funciones: el liderazgo, la motivación y la comunicación.

Finch, Freeman y Gilbert (1996) dicen que: “La dirección es el proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea. La dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos.” (p.13)

La dirección como etapa del proceso administrativo comprende la influencia del administrador en la realización de planes, obteniendo una respuesta positiva de sus empleados mediante la comunicación, la supervisión y la motivación. (Fernandez, 2017)

#### **2.2.1.2. Fiscalización y control**

La Fiscalización y control laboral son parte de muchas organizaciones, es por ello que las políticas y procedimientos del departamento de recursos humanos están en su lugar para servir a la organización, proteger a los empleados y desarrollar relaciones de confianza entre la gerencia y el personal. Si estás trabajando en el desarrollo de tu política de recursos humanos y el manual de procedimiento o manual, ten en cuenta los efectos de cada política que incluyas en el documento. (Montoya & Boyero, 2016)

Según la Economista Maribel Guerrero de la Coordinación Zonal N°3 que manifestó que: (...) un control (...) al talento humano permite el cumplimiento de los objetivos generales de control, de los cuales hasta la actualidad sean incluido beneficios como: Ayudar a los directivos al logro razonable de las metas y objetivos institucionales, integrar e involucrar al personal con los objetivos de control, apoyar al personal a medir su desempeño. (Pilataxi, 2015)

Las políticas surgen en función de la racionalidad, de la filosofía y de la cultura organizacional. Las políticas son reglas que se establecen para dirigir

funciones y asegurar que éstas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados. Son guías para la acción y sirven para dar respuestas a las cuestiones o problemas que pueden presentarse con frecuencia. Las políticas de recursos humanos se refieren a la manera cómo las organizaciones aspiran a trabajar con sus miembros para alcanzar por intermedio de ellos los objetivos organizacionales, a la vez que cada uno logra sus objetivos individuales. (Chiavenato, 1999)

Las políticas establecen el código de valores éticos de las organizaciones a partir de las políticas pueden definirse los procedimientos que se implantarán, los cuales son caminos de acción predeterminados para orientar el desempeño de las operaciones y actividades, teniendo en cuenta los objetivos de la organización.

### **Control**

Los autores sostienen que el control es la actividad de seguimiento encaminada a corregir las desviaciones que puedan darse respecto a los objetivos. El control se ejerce con referencia a los planes, mediante la comparación regular y sistemática de las previsiones y las consiguientes realizaciones y la valoración de las desviaciones habidas respecto de los objetivos. El control, pues, contrasta lo planeado y lo conseguido para desencadenar las acciones correctoras, que mantengan el sistema regulado, es decir, orientado a sus objetivos. (Alegre, Berne, & Galve, 2000)(p.42)

El control consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. Tiene como fin señalar las debilidades y errores a fin de rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente. (Farol, H: S.f) . citado en (Rojas, Correa, & Gutiérrez, 2012)

### **Etapas del control**

Según Harold K (1990) citado en (Amezcu, 2002) nos dice que el proceso básico del control sin importar donde se encuentre ni lo que controle, comprende tres etapas:

Establecimiento de estándares, los estándares son por definición simplemente criterios del desempeño. Se tratan de puntos seleccionados en todo un programa de planeación en los que se realizan mediciones del desempeño para indicar a los gerentes la forma en que avanzan las cosas sin tener que evaluar cada paso en la ejecución de los planes.

Medición del desempeño frente a estos estándares, Aunque la medición no siempre es factible, la evaluación del desempeño frente a los estándares debe en teoría realizarse con base al futuro para que puedan detectarse las desviaciones antes de que ocurran y se eviten mediante acciones apropiadas.

Corrección de las variaciones en relación con los estándares y planes, los estándares deben reflejar los puestos de una estructura organizacional, si se mide el desempeño de acuerdo con eso, es más fácil corregir las desviaciones.

### **Tipos de control**

Harold K (1990) citado en Amezcu (2002) nos dice que por su forma de operar el control puede ser de dos tipos:

- a. Control automático:** Se refiere a la información que resulta del control mismo, utilizarla para que la acción correctiva se inicie en forma automática, con lo cual, no hay que operar hasta que se produzcan íntegramente los resultados, para poner en la acción correctiva.
  
- b. Control sobre resultados:** Se da en todas las funciones administrativas, hay control de la organización, de la dirección y de la integración es por ello un medio para manejarla o administrarla.

**Consistencia**

Uno de los propósitos de contar con políticas y procedimientos de recursos humanos claramente comunicados es proporcionar una consistencia en el mensaje y la administración de las políticas de la organización. Si dos empleados en diferentes departamentos llegan siempre tarde o no cumplen con los estándares de rendimiento, establecer políticas para la disciplina de los empleados asegura que todos los empleados sean tratados de manera consistente, lo que ayuda a proteger la organización en caso de una demanda o queja. (Lynn, 2018)

### **Herramienta de supervisión**

En una organización grande, el director o generalista de recursos humanos podría no estar disponible para ayudar en todos los incidentes de disciplina de los empleados o para responder a preguntas de los empleados sobre políticas de licencia u otras cuestiones relacionadas con recursos humanos. Un supervisor que entiende y tiene fácil acceso a las políticas escritas de la organización puede responder a preguntas y quejas de los empleados y manejar cuestiones disciplinarias menores sin la intervención siempre del departamento de recursos humanos. Si un empleado cuestiona la actuación del supervisor inmediato de la cuestión del empleo, el supervisor puede recordar al empleado las políticas de la organización, lo que ayuda a mantener la autoridad del supervisor y la apariencia de ser imparcial. (Lynn, 2018)

### **Información del empleado**

Los empleados pueden encontrar información por su cuenta sobre el uso de las políticas y manual de procedimientos o las políticas de recursos humanos y los procedimientos del manual en línea. Para garantizar la igualdad de acceso, proporciona a cada uno el acceso de empleados o una copia en papel de las políticas y solicita que firme una declaración acusando recibo de los procedimientos. Un empleado con preguntas sobre la definición de acoso sexual, horas de trabajo, código de vestimenta o el tiempo de vacaciones puede encontrar respuestas a sus propias preguntas. (Lynn, 2018)

### **Administración de política**

En caso de una impugnación de una política sobre la tardanza, normas de trabajo, discriminación o cualquier otro problema de relaciones con los empleados, el manual de políticas y procedimientos de recursos humanos de tu organización puede servir como prueba o ejemplo de cómo se administrarán las políticas de forma coherente y justa. Como un profesional de recursos humanos, usa las políticas para responder a las preguntas y los supervisores directos sobre el procedimiento adecuado para documentar los problemas de disciplina de los empleados. Mantén tus políticas y procedimientos

actualizados prestando atención a los cambios en las leyes federales y estatales relacionadas con los empleados, tales como las políticas de licencia familiar, administración de nómina o de discriminación. (Lynn, 2018)

### **2.2.1.3. Planeamiento y gestión**

El **planeamiento estratégico de recursos humanos** se utiliza para alinearse la organización en pos de un objetivo común y la clave del éxito en este proceso consiste en obtener la participación activa y el compromiso de todos los miembros de la organización. La organización debe desarrollar un planeamiento estratégico, para desarrollar entonces un proceso continuo de adaptación de la aplicación de la energía social a los cambios situacionales, esforzándose por sostener la direccionalidad en las circunstancias que se presentan en la trayectoria trazada hacia los objetivos propuestos. (Juncos, 2008)

Robbins & De Cenzo (2009) afirman que planificar abarca la definición de las metas de la organización, el establecimiento de una estrategia general para alcanzar esas metas y el desarrollo de una jerarquía minuciosa de los planes para integrar y coordinar las actividades. Establecer metas sirve para no perder de vista el trabajo que se hará y para que los miembros de la organización fijen su atención en las cosas más importantes. (p.6)

Reyes (2018) define a la planeación como fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización.

### **Importancia de la planeación**

Es notoria la atención que se ha prestado a las fases de la planeación a medida que la teoría administrativa se ha desarrollado, cargos de jefatura cualquiera que sea su posición en la jerarquía administrativa. (Amezcuca, 2002)

La importancia y magnitud de la planeación dependerá del nivel del cargo en que se realice. A medida que descendemos hacia los niveles inferiores de la escala jerárquica y nos acercamos a los puestos ejecutores de los planes, observamos que existe una tendencia a disminuir la importancia y complejidad de la función de planeación. (Amezcuca, 2002)

Generalmente los ejecutivos se encargan de la formulación de los planes con la ayuda de sus jefes subalternos o mediante la colaboración de ciertas unidades especializadas como pueden ser los comités y departamentos de planeación. (Amezcuca, 2002)

### **Principios de la planeación**

**El principio de la precisión:** Los planes no deben hacerse con afirmaciones vagas y genéricas, sino con la mayor precisión posible, porque van a regir. Cuando carecemos de planes precisos, cualquier negocio no es propiamente tal, sino un juego de azar, una aventura, ya que, mientras el fin buscado sea impreciso, los medios que coordinemos serán necesariamente ineficaces, parcial o totalmente. Siempre habrá algo que no podrá planearse en los detalles, pero cuando mejor fijemos los planes, será mejor ese campo a la adivinación. Los planes constituyen un solo esqueleto sobre el que pueden calcularse las adaptaciones futuras. (Harold K, 1990). Citado en (Castillo, 2017)

**El principio de la flexibilidad:** Todo plan debe dejar margen para los cambios que surjan en este, ya en la razón de la parte imprevisible, ya de las circunstancias que hayan variado después de la previsión. Este principio podrá parecer a primera vista, contradictorio con el anterior. Pero no lo es, Inflexible es lo que no puede amoldarse a cambios accidentales; lo rígido; lo que no puede cambiarse de ningún modo. Flexible es lo que tiene una dirección básica, pero que permite pequeñas adaptaciones momentáneas, pudiendo después volver a su dirección inicial. Todo plan preciso debe prever, en lo posible, los varios supuestos o cambios que puedan ocurrir: Ya sea fijando



máximos y mínimos, con una tendencia central entre ellos, como lo más normal, Ya proveyendo de antemano caminos de sustitución, para las circunstancias especiales que se presenten, Ya estableciendo sistemas para su rápida revisión. (Harold K, 1990). Citado en (Castillo, 2017)

**El principio de la unidad:** los planes deben ser de tal naturaleza, que pueda decirse que existe uno solo para cada función; y todos los que se aplican en la empresa deben estar, de tal modo coordinados e integrados, que en realidad pueda decirse que existe un solo plan general. Es evidente que siempre hayan planes inconexos para cada función, habrá contradicciones, dudas, por ello, los diversos planes que se aplican en uno de los departamentos básicos: producción, ventas, finanzas y contabilidad, personal, deben coordinarse en tal forma, que en un mismo plan puedan encontrarse todas las normas de acción aplicables. De ahí surge la conveniencia y necesidad de que todos cooperen en su formación. Al hablar de la dirección repetiremos este principio exclusivamente para distinguirlo de la unidad de mando. Si el plan es principio de orden, y el orden requiere la unidad de fin, es indiscutible que los planes deben coordinarse jerárquicamente hasta formar finalmente uno solo. (Harold K, 1990). Citado en (Castillo, 2017)

Se denomina desempeño al grado de desenvolvura que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado. Así, por ejemplo, un trabajador puede tener buen o mal desempeño en función de su laboriosidad, una empresa puede tener buen o mal desempeño según la calidad de servicios que brinda en función de sus costos, una máquina tendrá un nivel de desempeño según los resultados obtenidos para la que fue creada, un estado tendrá un desempeño determinado según la concreción de las políticas que haya establecido quien esté en el gobierno, etc. (Chiavenato, 1999)

Todas estas variantes tienen en común la concreción de determinadas metas u objetivos en una determinada escala. Es por eso que puede utilizarse el término productividad como sinónimo de desempeño, en la medida en que se referencia a una escala para medir una determinada actividad en relación a la

concreción de resultados. Así, es posible emparentar de algún modo esta expresión a un término de raigambre económica sobre el que se ha cavilado en considerable proporción. (Chiavenato, 1999)

Desde esta perspectiva, cabe señalar que toda actividad humana consume recursos para su puesta en práctica: una empresa puede necesitar insumos, bienes de capital, instalaciones, y por supuesto trabajadores para brindar los bienes y servicios que ofrece al mercado; un deportista consume energía bajo la forma de glucógeno y grasas cuando practica su disciplina; cualquier maquinaria necesitará de electricidad; el estado recaudará con los impuestos el dinero necesario para su funcionamiento. Por otra parte, el fin al que se orienta toda actividad humana es en última instancia la obtención de beneficio: en el caso de un trabajador o una empresa será un monto determinado de dinero que supere los costos, en el caso de un atleta, el mejoramiento de su condición física y también su manutención si se encuentra dentro del plano profesional, en el caso de una máquina, producir algún efecto deseado que compense los costos de su adquisición y uso. Así, todo desempeño puede evaluarse en función de la obtención de un beneficio esperado (o necesidades cubiertas) con respecto a los recursos que se utilizó para para ese logro, recursos cuya sustracción debe significar un problema menor que aquel que se resuelve con la actividad acometida. (Chiavenato, 1999)

“No obstante, estas madureces, cabe señalar que en cualquier área o lección que se considere, hacer una correcta estimación del desempeño, en la medida en que tal valoración incorpora muchas variables subjetivas, constituye una tarea difícil. Es por ello que la toma de métricas y criterios de apreciación constituyen una disciplina aparte que intenta dar cuenta de una solución a esta problemática.”

#### 2.2.1.4. Ejecución del gasto de inversiones

Según la (Directiva para la Ejecución Presupuestaria, Directiva N°005-2010-EF/76.01 y modificatorias), la ejecución del gasto público es el proceso a través del cual se atienden las obligaciones de gasto con el objeto de financiar la prestación de los bienes y servicios y, a su vez, lograr resultados, conforme a los créditos presupuestarios. El proceso de ejecución del gasto público está compuesto por dos etapas: preparatoria para la ejecución y ejecución. (Art. 12)

a) Etapa preparatoria para la Ejecución del Gasto: Certificación del Crédito Presupuestario

Certificación del Crédito Presupuestario: Constituye un acto de administración cuya finalidad es garantizar que se cuenta con el crédito presupuestario disponible y libre de afectación, para comprometer un gasto con cargo al presupuesto institucional autorizado. (Directiva N° 005-2010-EF/76.01, 2010), (art. 13)

b) Etapa de ejecución de gasto público

**El Compromiso:** El compromiso es el acto de administración mediante el cual el funcionario facultado a contratar y comprometer el Certificado de gasto Compromiso Devengado Pagado girado Acto de administración en el que se constata que existen los créditos presupuestarios para atender las obligaciones durante el año fiscal Con cargo al crédito presupuestario y hasta por el monto de la obligación total dentro del año fiscal Constatación de que el bien o servicio se ha realizado Giro de los recursos públicos para atender el gasto comprometido y devengado presupuesto a nombre de la entidad, acuerda luego del cumplimiento de los trámites legalmente establecidos, la realización del gastos aprobado por un importe determinado o determinable, afectando total o parcialmente los créditos presupuestarios. (Directiva N° 005-2010-EF/76.01, 2010), (art. 14)

**El Devengado:** El devengado es el acto de administración mediante el cual se reconoce una obligación de pago, derivada de un gasto aprobado y comprometido, previa acreditación documentaria ante el órgano competente de realizar la prestación o el derecho del acreedor. (Directiva N° 005-2010-EF/76.01, art 14.2)

**El Pago:** El pago es el acto de administración mediante el cual se extingue, en forma parcial o total, el monto de la obligación reconocida, debiendo formalizarse a través del documento oficial correspondiente. Está prohibido efectuar pagos de obligaciones no devengadas. (Directiva N° 005-2010-EF/76.01, art 14.3)

De acuerdo a la Directiva N° 003-2017-Ef/63.01 titulada Directiva para la ejecución de inversiones públicas en el marco del sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones, indica que la fase de Ejecución comprende la ejecución financiera y física con cargo a los recursos asignados a las inversiones conforme a la programación multianual, y aprobados en los presupuestos. (Directiva N° 005-2010-EF/76.01, art. 5.2)

La fase de Ejecución se inicia con la elaboración del expediente técnico o documentos equivalentes para los proyectos de inversión viables o para las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de reposición y de rehabilitación aprobadas por la UF. Dicha elaboración debe sujetarse a la concepción técnica y dimensionamiento contenidos en la ficha técnica o estudios de pre inversión, para el caso de los proyectos de inversión; o a la información registrada en el Banco de Inversiones, para el caso de las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de reposición y de rehabilitación. (Decreto Supremo N° 027- (2017)-EF, 2017) (art 12.2)

La información resultante del expediente técnico o documentos equivalentes debe ser registrada por la UEI en el Banco de Inversiones. El seguimiento de la fase de Ejecución se realiza a través del Sistema de Seguimiento de Inversiones, herramienta del Sistema Nacional de Programación Multianual y

Gestión de Inversiones que vincula el Banco de Inversiones con el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) y similares aplicativos informáticos. (Decreto Supremo N° 027- 2017 -EF, art 12.3)

Luego de la aprobación del expediente técnico o documentos equivalentes, conforme a la normativa de la materia, se inicia la ejecución física de las inversiones. Las modificaciones que se presenten durante la ejecución física del proyecto de inversión que se enmarquen en las variaciones permitidas por la normativa de contrataciones, son registradas por la UEI antes de ejecutarlas. Cualquier otra modificación debe ser previamente registrada por la UF y proceden únicamente en el caso de los proyectos de inversión y siempre que no cambien la concepción técnica y dimensionamiento contenidos en la ficha técnica o estudios de pre inversión, que su financiamiento no retrase el inicio de otros proyectos de inversión considerados en la programación multianual ni afecte el plazo previsto para la culminación de proyectos de inversión en ejecución. (Decreto Supremo N° 027- 2017 - EF, art 12.4)

Culminada la ejecución física de las inversiones, la UEI realiza la liquidación física y financiera respectiva, y cierra el registro respectivo en el Banco de Inversiones. (Decreto Supremo N° 027- 2017 - EF, art 12.5)

La ejecución de los proyectos de inversión a ser ejecutados mediante asociaciones público privadas, se sujeta a lo que establezca el contrato respectivo. (Decreto Supremo N° 027- 2017 - EF, art 12.6)

#### **2.2.1.5. Presupuesto (PIA-PIM)**

PIA. - Presupuesto inicial de la entidad pública aprobado por su respectivo Titular con cargo a los créditos presupuestarios\* establecidos en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal respectivo. En el caso de las Empresas y Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos

Regionales y Gobiernos Locales, los créditos presupuestarios son establecidos mediante Decreto Supremo. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013)

PIM. - Presupuesto actualizado de la entidad pública a consecuencia de las modificaciones presupuestarias, tanto a nivel institucional como a nivel funcional programático, efectuadas durante el año fiscal, a partir del PIA

PE.- Las reglas para aprobar el presupuesto son válidas y claras y dan origen al Presupuesto Institucional de Apertura (PIA). Pero luego a lo largo del año, se realizan modificaciones, adiciones y transferencias, etc. dando lugar al Presupuesto Institucional Modificado (PIM). Sin embargo, el presupuesto que realmente refleja la asignación y uso de recursos públicos es el Presupuesto Ejecutado (PE). (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013)

Créditos presupuestarios. - Dotación de recursos consignada en los Presupuestos del Sector Público, con el objeto de que las entidades públicas puedan ejecutar gasto público. Es de carácter limitativo y constituye la autorización máxima de gasto que toda entidad pública puede ejecutar, conforme a las asignaciones individualizadas de gasto, que figuran en los presupuestos, para el cumplimiento de sus objetivos aprobados. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013)

Crédito suplementario es la modificación presupuestaria que incrementa el crédito presupuestario autorizado a la entidad pública, proveniente de mayores recursos respecto a los montos aprobados en el Presupuesto Institucional. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013)

La planificación y el presupuesto son herramientas de gestión prospectiva que procuran, generalmente de una forma determinística, alcanzar una situación deseada a través de acciones y actividades. En muchas ocasiones, la planificación converge en una secuencia lógica de objetivos, metas y acciones plasmadas en un documento que expresa sol o una carta de buenas intenciones,

mientras que el presupuesto representa las transacciones gubernamentales de los diferentes organismos realizados en un horizonte de tiempo. Sin embargo, esto no implica que la planificación y el presupuesto sean herramientas irrelevantes para mejorar la administración de los recursos. Por el contrario, como en muchas ocasiones, los instrumentos son útiles siempre y cuando se empleen de forma correcta, estén diseñados en forma adecuada y sean utilizados por parte de los usuarios que toman decisiones. Esta descripción parece trivial, pero en muchos organismos públicos conviven la planificación y el presupuesto sin contribuir al fortalecimiento institucional para administrar los recursos. Sin embargo, la vinculación entre el presupuesto y la planificación no solo contribuye a mejorar la asignación de los recursos a través del seguimiento y la evaluación de las políticas públicas, sino que también permite coordinar las acciones de los distintos organismos y fortalecer las estrategias de gobierno a largo plazo. En este sentido, uno de los mayores desafíos para lograr consistencia en las estrategias de gobierno es conseguir acuerdos inter temporales entre los actores políticos y técnicos. (Bonari & Gasparin, 2014)

Dentro de un modelo o sistema de gestión por resultados, la articulación entre el presupuesto y la planificación se puede encontrar en lo que se denomina subsistema de gestión, donde conviven simultáneamente las variables organizacionales y de gestión por resultados, como la planificación, arquitectura organizacional y programación presupuestaria. (Bonari & Gasparin, 2014)

#### **2.2.1.6. Fase compromiso**

Es la afectación del presupuesto institucional y marca el inicio de la ejecución del gasto, es un acto emanado de autoridad competente, que afecta total o parcialmente las asignaciones presupuestarias, el compromiso no debe exceder el límite de la Programación del gasto, ni los calendarios de compromisos aprobados al Pliego Presupuestario, se prohíbe la realización de compromisos

si no se cuenta con la respectiva asignación presupuestaria aprobada. El compromiso se realiza con la emisión de la orden de compra y/o servicio, convenios y planillas etc. Mediante la programación de las Metas a cumplirse, se determina el cronograma de la ejecución física de las Metas establecidas para el año fiscal, teniendo en cuenta el Plan Operativo Institucional (POI), el Plan Anual de Adquisiciones y Contrataciones, los cronogramas y Programas Anuales de Desembolsos, los cronogramas de Inversión, el período de cumplimiento de la meta y demás documentos adecuados para tal efecto. (Directiva N° 001-2010-Ef/76.01, 2010) (art. 5.25)

### **Componentes de Ingresos**

Permitirá conocer la oportunidad y la disponibilidad trimestral de los ingresos que, por fuentes de Financiamiento, la entidad obtenga, capte o recaude, para la atención de sus obligaciones. ( (Resolución Directoral N° 002-2010-Ef/76.01, 2012), (art 6.1.)

Se debe tener presente las disposiciones legales y administrativas para su recaudación, captación u obtención, así como los factores estacionales que incidan en los recursos vinculados a la fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados (Resolución Directoral N° 002-2010-Ef/76.01, art 6.1.)

Asimismo, se debe considerar las especificaciones operativas respecto a la oportunidad de los desembolsos, de acuerdo a los Contratos y Convenios suscritos correspondientes, cuando se trate de las fuentes de Financiamiento Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito y Donaciones y Transferencias. (Directiva N° 001-2017-EF/50.01). (Resolución Directoral N° 002-2010-Ef/76.01, art 6.1.)

### **Componentes de Gastos**

Permitirá conocer la magnitud y oportunidad de la atención de las obligaciones durante el año fiscal respectivo con cargo a las fuentes de Financiamiento. La programación de gastos debe estar acorde con las proyecciones de ingresos con el fin de asegurar la ejecución de las metas



siendo importante considerar la información estadística y proyecciones sobre el nivel de recaudación, captación u obtención de los diferentes Fondos Públicos que administra. (Resolución Directoral N° 002-2010-Ef/76.01, art 6.2.)

Asimismo, debe considerar el gasto relativo al pago del Servicio de la Deuda sujeto al cronograma previsto para su atención. Para el caso de la fuente de Financiamiento Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito proveniente de créditos externos, el nivel de ingresos debe estar previsto en el Programa Anual de Desembolsos Externos. (Resolución Directoral N° 002-2010-Ef/76.01, art 6.2.)

### **Objetivos de los gastos**

De acuerdo al artículo 5 de la Directiva N° 001-2017-EF/50.0, los objetivos de la programación son:

- a) Revisar la Escala de Prioridades de los Objetivos de la entidad, de corto y mediano plazo.
- b) estimar los gastos multianuales, a partir de la cuantificación de las metas físicas de los PP, Acciones Centrales y APNOP, sujetándose a la Asignación Presupuestaria Multianual y a las prioridades de gobierno.
- c) Estimar los recursos públicos que administra la entidad.
- d) Determinar la Estructura Funcional y la Estructura Programática, para las categorías presupuestarias Acciones Centrales y APNOP. En el caso de los PP, la Estructura Funcional y la Estructura Programática están establecidas en el diseño de dichos Programas.
- e) Revisar la vinculación de los proyectos de inversión a las categorías presupuestarias, que en el caso de los presupuestos esté de acuerdo al análisis de causalidad entre el producto final (y su respectiva tipología), y el resultado específico.
- f) Registrar la programación física y financiera de las actividades/acciones de inversión y/u obras de las categorías presupuestarias.

### **La programación de los ingresos**

Según el artículo 13 de la Directiva N° 001-2017-EF/50.01, expone que para la Programación por parte de las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, se sujeta a la Asignación Presupuestaria Multianual y se debe tener en cuenta las siguientes pautas:

- En cuanto a los Recursos Determinados, en los rubros Canon, Sobrecanon, Regalías, Rentas de Aduanas y Participaciones, y Contribuciones a Fondos, para efectos de programación multianual se toma en cuenta las cifras que determine el Ministerio de Economía y Finanzas.
- En lo que corresponde a Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito, acordado por el Gobierno Nacional, la programación multianual se efectúa conforme al cronograma de desembolsos de los tres (03) años consecutivos que comprende la Programación Multianual, establecido por la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público y los contratos respectivos, tomando en cuenta las operaciones concertadas (para los años  $t$ ,  $t+1$  y  $t+2$ ) y por concertar en los años  $t+1$  y  $t+2$ .
- En lo que corresponde a las fuentes de financiamiento Recursos Directamente Recaudados y Recursos Determinados en el rubro Contribuciones a Fondos, las entidades deben tomar en consideración, para la revisión y desagregación de la Asignación Presupuestaria Multianual por las mencionadas fuentes y rubro, estimación de los saldos de balance que podrían ser utilizados y los factores estacionales que pudieran incidir en su comportamiento, tales como: información estadística de la captación (tendencia al incremento o su disminución), captación de nuevos conceptos de ingreso, variación en el monto de las tasas, y cambios producidos en el marco legal, entre otros.
- En cuanto a la fuente de financiamiento Donaciones y Transferencias, comprende sólo los recursos provenientes de donaciones acordadas con otros países, Agencias Oficiales, Organismos Internacionales y otras

entidades no domiciliadas en el país de acuerdo a los respectivos Contratos o Convenios suscritos. Asimismo, incluye las donaciones de carácter interno y la previsión de los saldos de balance que podrían ser utilizados por la mencionada fuente.

- En cuanto a los Recursos Determinados, en los rubros Canon, Sobre canon, Regalías, Rentas de Aduanas y Participaciones y Fondo de Compensación Municipal (FONCOMUN), se sujeta a la Asignación Presupuestaria Multianual comunicada por la DGPP.
- En lo que corresponde a Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito, acordado por el Gobierno Nacional, la programación y formulación se efectúa conforme al cronograma de desembolsos de los tres (03) años consecutivos que comprende la Programación Multianual, establecido por la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público y los contratos respectivos, tomando en cuenta las operaciones concertadas (para los años t, t+1 y t+2) y por concertar en los años t+1 y t+2.
- En lo que corresponde a las fuentes de financiamiento Recursos directamente recaudados y Recursos determinados en el rubro Impuestos Municipales, los Gobiernos Locales deben tomar en consideración, para determinar la Asignación Presupuestaria Multianual por las mencionadas fuentes, estimación de los saldos de balance que podrían ser utilizados y los factores estacionales que pudieran incidir en su comportamiento, tales como: información estadística de la captación (tendencia al incremento o su disminución), captación de nuevos conceptos de ingreso, variación en el monto de las tasas, y cambios producidos en el marco legal, entre otros.

La Oficina de Presupuesto de la entidad o la que haga sus veces realiza las acciones técnicas necesarias a fin de evitar sobreestimaciones o subestimaciones, dado que la deficiencia en la estimación no genera ninguna compensación con cargo a la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios.

En cuanto a la fuente de financiamiento Donaciones y Transferencias, comprende sólo los recursos provenientes de donaciones acordadas con otros

países, Agencias Oficiales, Organismos Internacionales y otras entidades no domiciliadas en el país de acuerdo a los respectivos Contratos o Convenios suscritos. Asimismo, incluye las donaciones de carácter interno y la previsión de los saldos de balance que podrían ser utilizados por la mencionada fuente

### **Programación del gasto público**

La programación del gasto público para la Programación Multianual constituye la previsión de gastos de la entidad, en función de la Asignación Presupuestaria Multianual, para un periodo de tres años fiscales consecutivos, orientados a la provisión de los productos/proyectos/acciones comunes y actividades/acciones de inversión y/u obras, determinados previamente, los mismos que deben corresponder a la meta física a alcanzar (valor proyectado del indicador de producción física) y a una adecuada estimación de gastos (dimensión financiera de la meta física). Para su determinación se requiere recabar, evaluar y consolidar la información relativa a la magnitud de los gastos que la entidad debe asumir para su producción y/u operatividad, y el logro de sus resultados específicos asociados a los objetivos prioritarios de la entidad. (Directiva N° 001-2017-EF/50.01, art 9)

La programación del gasto público debe reflejar una propuesta de reasignación estratégica de recursos por parte de la entidad. En esta propuesta, se debe revisar la pertinencia de los gastos incluidos en la línea de base, identificando posibilidades de incremento de eficiencia o reducción de gastos no prioritarios. Los ahorros identificados por la entidad podrán ser utilizados para financiar iniciativas prioritarias definidas por la misma entidad. (Directiva N° 001-2017-EF/50.01, art 9)

Para la programación del gasto público, conforme a lo establecido en la presente Directiva, las entidades deberán tener en cuenta que la información de los años t+1 y t+2 de la programación multianual es la base para la elaboración del Presupuesto del Sector Público, en el marco de la Ley N°28411, de los

años para los cuales se elaboró. (Directiva N° 001-2017-EF/50.01, 2017), (art 9)

## **B) Formulación**

Es la fase del proceso presupuestario en que se articulan las propuestas de acción y producción de los Entes demandantes de recursos financieros (autogestión, fiscales o de financiamiento) con los catálogos y clasificadores presupuestarios.

Representa la estructura formal del presupuesto, donde se recogen las estimaciones o proyecciones cuantificadas en términos monetarios de ingresos, gastos e inversiones de las actividades y proyectos definidos en la fase de programación.

La formulación presupuestaria, nos permite presentar en forma organizada, de fácil manejo y comprensión el documento llamado pro forma presupuestaria, así mismo permite estandarizar y unificar la información fiscal para efectos de integración y consolidación, esto se logra gracias al ordenamiento lógico de códigos y catálogos de las asignaciones presupuestarias de ingresos y gastos que permita construir estadísticas fiscales para la información y sobre todo la rendición de cuentas y control del gasto público. (Castillo, 2017)

## **Instrumentos**

### **Clasificador Presupuestario de Ingresos y Gastos**

Son una herramienta del sistema integrado de información financiera que nos permite ordenar la información según un criterio o característica homogénea.

### **Propósito:**

- Facilitar la formulación de los presupuestos mostrando decisiones programadas y su financiamiento.

- Facilitar el registro libre y rápido de la ejecución presupuestaria.
- Facilitar el análisis de los efectos económicos y sociales de las actividades del gobierno.
- Facilitar la fiscalización por personas distintas de las que ejecutaron el presupuesto.

### **Características**

- **Unicidad:** Que se efectúe un solo registro.
- **Amplitud:** Que permita el registro de todas las transacciones.
- **Universalidad:** Que puedan ser utilizadas por todas las instituciones públicas.
- **Analíticos:** Se usan a nivel de gestión de administración.
- **Sintéticos:** Se usan a nivel de políticas de decisión.

### **Catálogos presupuestarios**

Constituyen los instrumentos de sistematización y estandarización de la información con fines estadísticos y toma de decisiones, estos son principalmente los catálogos: sectoriales (identifica los sectores que forman el sector público), agrupación institucional (indica el tipo de presupuesto que se elabora: Gobierno Central, Autónomas, Empresas Públicas, Gobiernos Seccionales Autónomos); institucional (identifica a todas las Instituciones que conforman el sector público); unidades ejecutoras (identifica a las entidades dependientes de las instituciones); actividades (son todas las actividades que desarrollan las instituciones); proyectos (son todos los programas determinados por el ODEPLAN); geográfico (identifica a las provincias y cantones) y fuentes de financiamiento (indica el origen de los ingresos), al igual que el anterior solo puede ser modificados por el Ministerio de Economía y Finanzas (Barros, 2010)

### **Partidas presupuestarias**

Conforman un sistema de información por códigos en la cual se organizan, resumen y consolidan las estadísticas presupuestarias; Se refieren a la estructura en la cual se encuentra conformada la cuenta egresos o gastos; es en donde se asienta todo el movimiento de gastos del gobierno. La partida presupuestaria involucra el desarrollo de ingresos y categoría de gastos del presupuesto general de una empresa matriz o para sus programas especiales o proyectos. Se trata de una planeación y una herramienta de manejo de activos ya que requiere de la identificación del ingreso total disponible y cada uno de los requisitos necesarios para gastos con relación a los costos, así como las actividades y las tareas asociadas. (Cross, 2017)

#### **2.2.1.7. Fase devengado**

El devengado es la obligación de pago que asume la entidad como consecuencia del respectivo Compromiso contraído, cuando ingresa a satisfacción el bien o servicio, Comprende la recepción de los documentos o comprobantes de pago autorizados por la SUNAT, por lo tanto el devengado se produce cuando los bienes y servicios adquiridos cuyo valor se ha comprometido, se concretan en efectivas obligaciones por pagar. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015)

#### **Medición del indicador**

Según el (Ministerio de Economía y Finanzas, 2011) la ejecución de los programas presupuestales se mide a través del devengado mensual.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Administración de recursos humanos**

Sistema que permite desarrollar las potencialidades de los trabajadores para que así puedan obtener la máxima satisfacción en su trabajo, dar lo mejor de

sus esfuerzos a la organización, y alcanzar los fines de la administración en la forma más eficiente y eficaz. (Universidad de Costa Rica, 2019)

### **Autorizaciones presupuestarias**

El presupuesto aprobado por ley y los suplementos posteriores. Este presupuesto puede determinar que el ejecutivo efectúe los gastos especificados o puede autorizar al ejecutivo a efectuar gastos hasta las sumas señaladas. La autorización para gastar puede concederse a su representante, quien tiene la facultad de autorizar posteriormente el gasto por parte de los ministerios. (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2019)

### **Clasificación presupuestaria de los ingresos y gastos públicos**

La clasificación económica del presupuesto tiene por objetivo determinar el origen de los ingresos y los motivos del destino de estos. La clasificación económica considera como ingresos presupuestarios toda transacción gubernamental que implica la utilización de un medio de financiamiento y como gastos presupuestarios toda transacción que implica una aplicación financiera o un uso de fondos. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015)

### **Control presupuestario**

Nombre que se da al proceso de comprobaciones llevadas a cabo para asegurarse de que los ingresos y gastos se mantienen dentro de las asignaciones previstas en el presupuesto. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015)

### **Gasto**

Todo pago que no es recuperable y que no es pagadero, realizado por el gobierno; puede ser con contraprestación o sin ella y para fines corrientes o de capital. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015)



### **Gestión**

Es el conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización. (Glosario de términos sobre administración pública, (Glosario de Terminos para el proceso planeacion, programacion, presupuestacion y evaluacion en la administracion publica , 2005)

### **Ingresos Públicos**

Las fuentes de financiamiento del sector público agrupan los fondos públicos de acuerdo al origen de los recursos que lo conforman. Las fuentes de financiamiento se establecen en la Ley de Equilibrio del Presupuesto del Sector Público. Dentro de ellos tenemos: Recursos Ordinarios, Recursos Directamente Recaudados, Recursos por operaciones oficiales de crédito, Donaciones y Transferencias, Contribuciones a fondos, Fondo de Compensación Municipal, Canon y Sobre Canon, Regalías Mineras, Renta de Aduanas y Participaciones. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013)

### **Presupuesto**

Es un documento que contiene el cálculo de ingresos y gastos previstos para cada período fiscal y que, sistemáticamente, debe confeccionar el Poder Ejecutivo de acuerdo a las leyes y prácticas que rigen su preparación. (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2019)

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de estudio**

El estudio se identificó como investigación básica – pura. Se caracteriza en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos, este concepto se trata de buscar el conocimiento por el conocimiento mismo, más allá de sus posibles aplicaciones prácticas. Su objetivo consiste en ampliar y profundizar cada vez nuestro saber de la realidad .

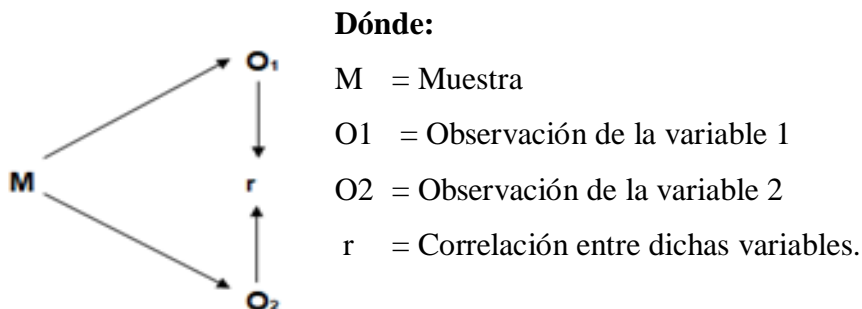
#### **3.2. Nivel de investigación**

En la presente investigación se empleó el nivel correlacional, quien tiene por finalidad buscar el nivel de asociación y relación entre variables.

#### **3.3. Diseño de investigación**

Para efectos de la contrastación de la hipótesis, se utilizó el diseño correlacional, porque procura verificar la existencia de relación significativa entre las variables. Responde al diseño no experimentales porque no recurre a la manipulación de alguna de las variables de estudio, sino que estas se analizan tal y como suceden en la realidad. Responde a los estudios longitudinales en tanto la información recogida corresponde a tres periodos. (Hernández, R.; Fernández, C. Baptista, P. 2014).

El esquema es el siguiente:



### 3.4. Sistema de hipótesis

#### 3.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, periodo 2016 - 2018.

#### 3.4.2. Hipótesis específicas

- a. El fortalecimiento laboral tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.
- b. La fiscalización y control tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.
- c. El planeamiento y gestión tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno regional Tacna.

### **3.5. Definición y Operacionalización de variables**

#### **3.5.1 Variable Independiente: Administración de recursos humanos = X**

Proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales; Es necesario que el titular o funcionario designado establezca políticas y procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración de los recursos humanos de la entidad, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio a la comunidad.

##### **Indicadores:**

X1. Fortalecimiento Laboral

X2. Fiscalización y Control

X3. Planeamiento y Gestión

#### **3.5.2 Variable Dependiente: Ejecución del gasto= Y**

La ejecución del gasto público es el proceso a través del cual se atienden las obligaciones de gasto con el objeto del cumplir las metas del pliego presupuestario, conforme a los créditos presupuestarios autorizados en sus respectivos presupuestos institucionales, tomando en cuenta el principio de legalidad, y asignación de competencias y atribuciones que por Ley corresponde atender a cada entidad pública, así como los principios constitucionales de Programación y Equilibrio Presupuestario Cumplimiento de objetivos y metas, análisis, verificación y conclusión, legalidad, efectividad, eficiencia y economía.

##### **Indicadores:**

Y1. PIA - PIM

Y2. Fase Compromiso

Y3. Fase devengado

### **3.6. Ámbito de la investigación**

El estudio tiene como ámbito de investigación el Gobierno Regional de Tacna del distrito, provincia y departamento de Tacna.

### **3.7. Población, muestra y muestreo**

#### **3.7.1. Población**

La población estará compuesta por el análisis de datos presupuestarios de 03 periodos consecutivos, del Gobierno Regional de Tacna de la Ciudad de Tacna, periodos, 2016 al 2018.

#### **3.7.2. Muestra**

En el presente trabajo de investigación la muestra está comprendida por el 100% de la población, referida al análisis de datos de los periodos presupuestarios 2016, 2017 y 2018.

### **3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.8.1. Técnicas de recolección de datos**

##### **Análisis documental**

Para el presente trabajo de investigación se ha utilizado la técnica de análisis documental, para la obtención de información y poder evaluar el comportamiento de las variables e indicadores.

#### **3.8.2. Instrumentos de recolección de datos**

##### **Ficha de análisis documental**

Se aplicó la ficha de análisis documental para efectuar el análisis de las variables e indicadores de los periodos 2016, 2017 y 2018. La ficha de análisis

documental nos ha permitido evaluar las variables para la obtención de la información en todo proceso de la investigación.

### **3.9. Procesamiento y análisis de información**

El procesamiento de datos se efectuó de forma automatizada con la utilización de medios informáticos. Para ello, se utilizó:

El soporte informático **SPSS 22.0** Para Windows paquete con recursos para el análisis relacional de las variables y para el cálculo de medidas estadísticas inferenciales.

En lo que respecta a **Microsoft Office Excel 2010**:

Registro de información sobre la base de los formatos aplicados. Este procedimiento permitió configurar la matriz de sistematización de datos que se adjuntó al informe; elaboración de tablas de frecuencia absoluta y porcentual, gracias a que Excel cuenta con funciones para el conteo sistemáticos de datos estableciéndose para ello criterios predeterminados; elaboración de figuras que acompañaron los cuadros que se elaboró para describir las variables. Estas figuras permitieron visualizar la distribución de los datos en las categorías que son objeto de análisis.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. Análisis e interpretación de los resultados**

Después de recolectar la información a través de los reportes apoyado en una ficha de análisis documental, para evaluar la variable independiente Administración de Recursos Humanos y la variable dependiente Ejecución del gasto de inversión; se procedió a la interpretación y análisis de cada uno de los indicadores, para dar cumplimiento al desarrollo de los objetivos señalados en la investigación.

Al respecto, se debe considerar que los datos tienen su significado únicamente en función de las interpretaciones que les da el investigador, ya que de nada sirve abundante información si no se somete a un adecuado tratamiento analítico. Por lo tanto, se procedió a representar de manera general, en forma gráfica y el análisis porcentual de los resultados obtenidos.

A continuación, se muestran los resultados para ambas variables de la investigación, los datos fueron obtenidos a través de:

Variable independiente – Administración de Recursos Humanos: se han analizado tablas presupuestales relacionadas a la variable de estudio, dividiéndose esta en 03 indicadores para una mejor obtención de resultados.

Variable dependiente – Ejecución del gasto de inversión: se han analizado tablas presupuestales relacionadas a la variable de estudio, dividiéndose esta en 03 indicadores para una mejor obtención de resultados.

## 4.2. Interpretación de resultados

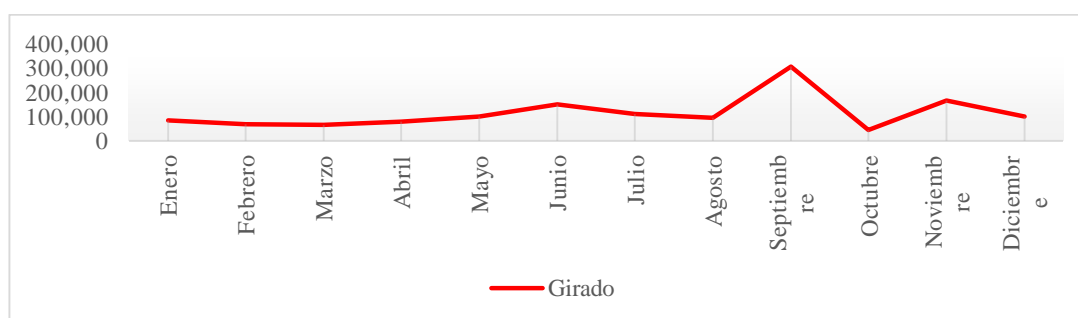
Se ha desarrollado las tablas estadísticas donde se reflejan las frecuencias absolutas y porcentuales de las mismas.

**Tabla 1**

*Fortalecimiento laboral 2016*

Mes	Girado	Compromiso
Enero	11,954	37,825
Febrero	34,195	30,843
Marzo	52,604	30,103
Abril	30,126	31,041
Mayo	34,280	34,771
Junio	34,570	34,542
Julio	37,742	37,741
Agosto	35,275	35,427
Septiembre	35,044	34,542
Octubre	35,586	34,541
Noviembre	34,493	34,493
Diciembre	83,147	83,148
Total	459,016	459,017
PIM	464,059	464,059
PIA	731,558	731,558

Fuente: Ficha de análisis documental.



**Figura 1:** Fortalecimiento laboral periodo 2016

Fuente: Ficha de análisis documental

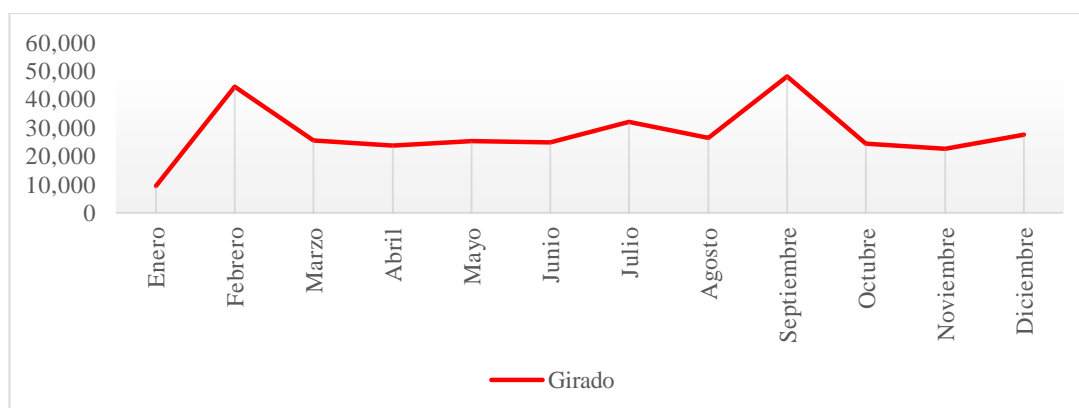
Del presupuesto asignado para capacitación y fortalecimiento del personal, PIM de S/ 464 059; se ejecutó el periodo 2016 S/ 459 017; equivalente al 98%



**Tabla 2***Fortalecimiento laboral 2017*

Mes	Girado
Enero	9,492
Febrero	44,324
Marzo	25,538
Abril	23,731
Mayo	25,227
Junio	24,843
Julio	31,995
Agosto	26,260
Septiembre	47,927
Octubre	24,368
Noviembre	22,434
Diciembre	27,475
Total	333,614
PIM	339,559
PIA	456,492

Fuente: Ficha de análisis documental

**Figura 2:** Fortalecimiento laboral 2017

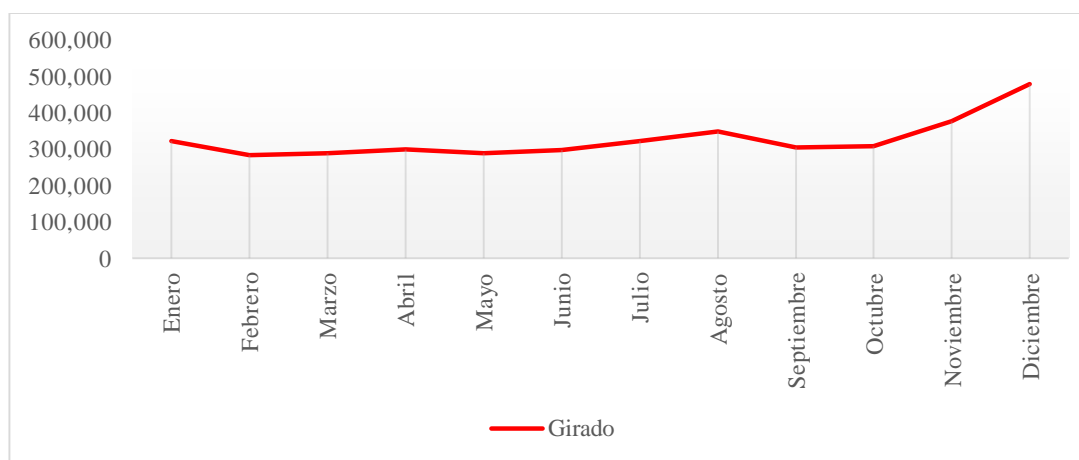
Fuente: Ficha de análisis documental

Del presupuesto asignado para capacitación y fortalecimiento del personal, PIM de S/ 339 559; se ejecutó el periodo 2017 S/ 333, 614; equivalente solo al 98%

**Tabla 3***Fortalecimiento Laboral 2018*

Mes	Certificación - Girado
Enero	322,838
Febrero	282,571
Marzo	288,932
Abril	299,641
Mayo	287,769
Junio	297,553
Julio	322,576
Agosto	347,918
Septiembre	303,666
Octubre	308,458
Noviembre	376,770
Diciembre	479,057
Total	3,917,749
PIM	4,234,753
PIA	4,028,647

Fuente: Ficha de análisis documental.

**Figura 3:** Fortalecimiento laboral 2018

Fuente: Ficha de análisis documental

Del presupuesto asignado para capacitación y fortalecimiento del personal, PIM de S/ 4 234 753; se ejecutó en el periodo 2018 S/ 3 917 749; equivalente al 92.5%

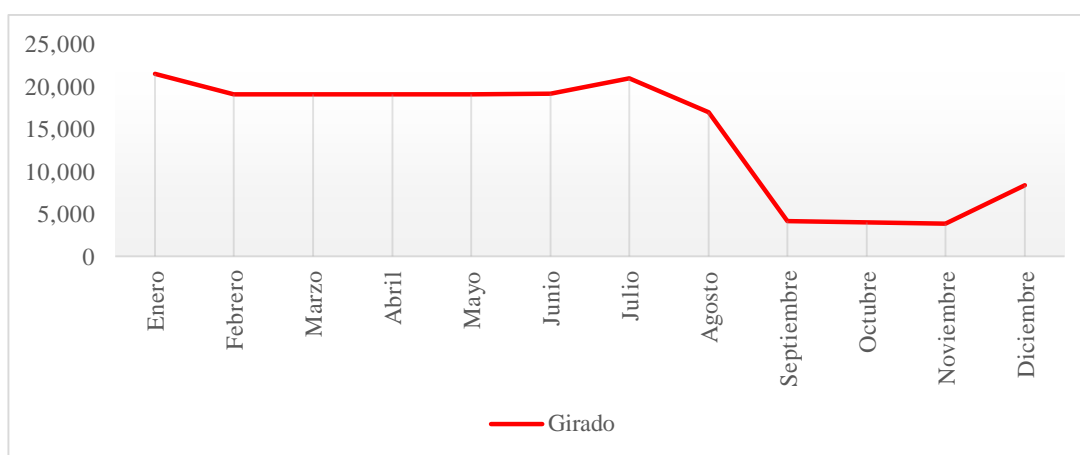
## Fiscalización y Control

**Tabla 4**

*Fiscalización y control 2016*

Mes	Certificación - Girado
Enero	21,487
Febrero	19,087
Marzo	19,087
Abril	19,087
Mayo	19,087
Junio	19,192
Julio	20,941
Agosto	16,949
Septiembre	4,161
Octubre	4,021
Noviembre	3,820
Diciembre	8,383
Total	175,302
PIM	191,046
PIA	191,478

Fuente: Ficha de análisis documental



**Figura 4:** Fiscalización y Control 2016

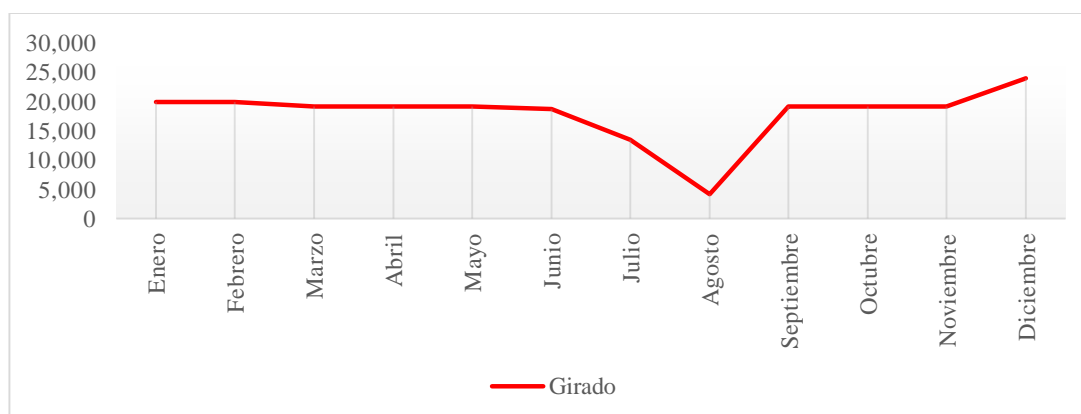
Fuente: Ficha de análisis documental

Del presupuesto asignado para la fiscalización del personal se asignó un PIM de S/ 191 046; del cual se ejecutó en el periodo 2016 S/ 175 302, equivalente al 92%

**Tabla 5***Fiscalización y control 2017*

Mes	Certificación - Girado
Enero	19,853
Febrero	19,837
Marzo	19,138
Abril	19,138
Mayo	19,138
Junio	18,716
Julio	13,488
Agosto	4,158
Septiembre	19,138
Octubre	19,138
Noviembre	19,138
Diciembre	23,878
Total	214,758
PIM	252,667
PIA	191,478

Fuente: Ficha de Análisis.

**Figura 5:** Fiscalización y control 2017

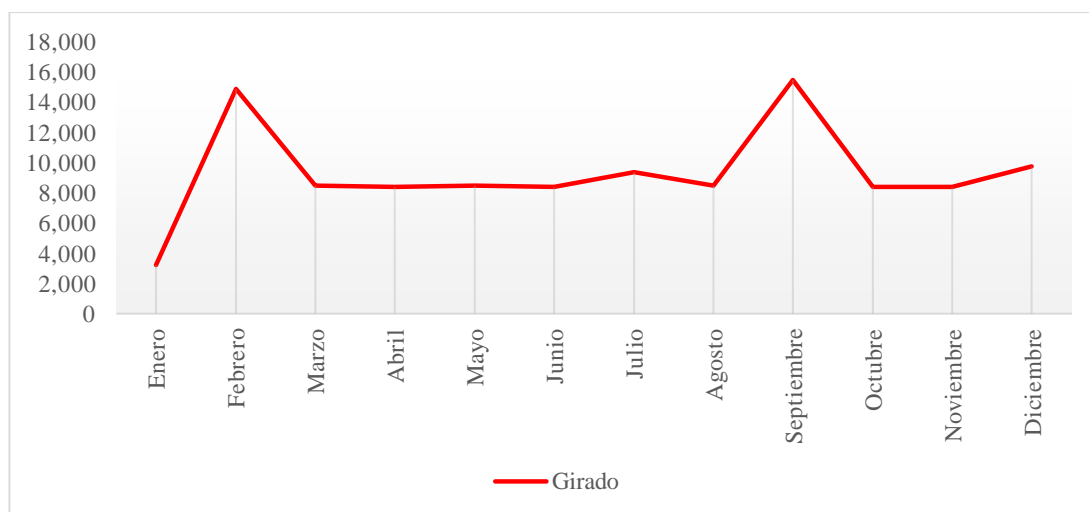
Fuente: Ficha de análisis documental

Del presupuesto asignado para la fiscalización del personal se asignó un PIM de S/ 252,667; del cual se ejecutó en el periodo 2017 S/ 214,758, equivalente al 85%

**Tabla 6***Fiscalización y control 2018*

Mes	Certificación - Girado
Enero	101,132
Febrero	89,205
Marzo	87,153
Abril	93,876
Mayo	90,601
Junio	100,703
Julio	100,910
Agosto	127,080
Septiembre	91,467
Octubre	89,879
Noviembre	134,247
Diciembre	151,289
Total	1,257,542
PIM	1,342,269
PIA	1,167,614

Fuente: Ficha de análisis documental

**Figura 6:** Fiscalización y control 2018

Fuente: Ficha de análisis documental.

Del presupuesto asignado para fiscalización y control de personal se asignó un PIM de S/ 1 342,269; del cual se ejecutó en el periodo 2018 S/ 1 257,542, equivalente al 94%

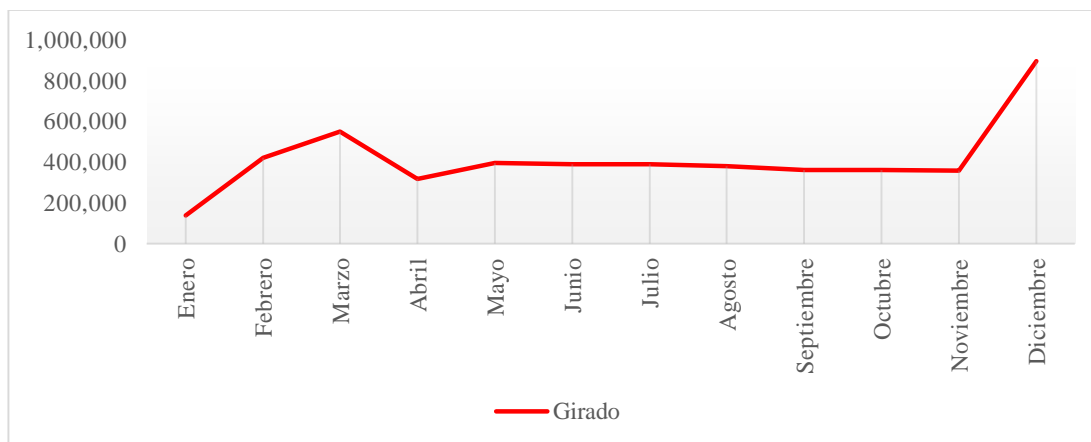
## Planeamiento y gestión

**Tabla 7**

*Planeamiento y gestión 2016*

Mes	Girado
Enero	71,741,714
Febrero	80,650,689
Marzo	81,458,178
Abril	78,891,604
Mayo	83,315,989
Junio	79,350,120
Julio	92,572,285
Agosto	85,608,184
Septiembre	92,593,650
Octubre	87,259,545
Noviembre	97,716,503
Diciembre	182,238,072
Total	1,113,396,533
PIM	1,131,163,755
PIA	987,187,439

Fuente: Ficha de análisis documental.



**Figura 7:** Planeamiento y Gestión 2016

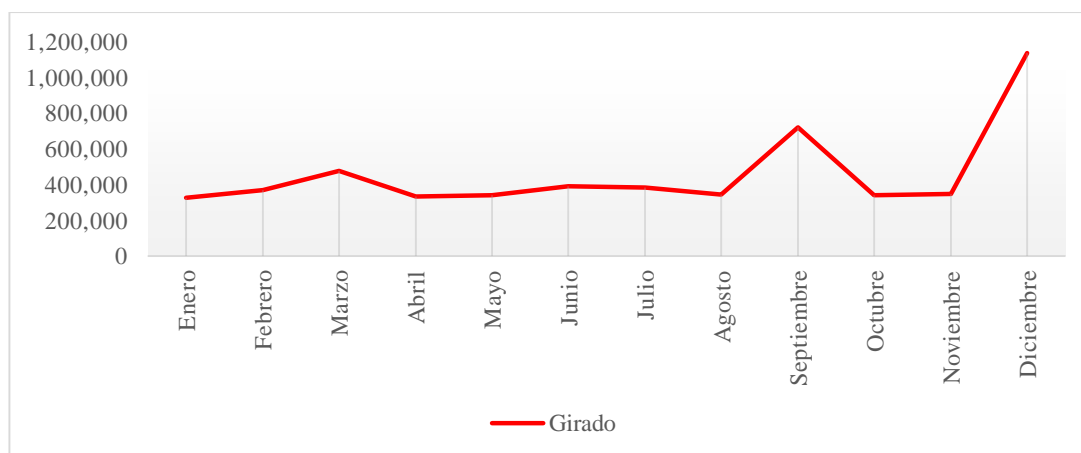
Fuente: Ficha de análisis documental

Del presupuesto asignado para fiscalización y control de personal se asignó un PIM de S/ 1,131,163,755; del cual se ejecutó en el periodo 2016 S/ 1, 113,396,533, equivalente al 96%

**Tabla 8***Planeamiento y Gestión 2017*

Mes	Certificación - Girado
Enero	324,474
Febrero	368,984
Marzo	477,152
Abril	331,215
Mayo	340,101
Junio	388,724
Julio	382,396
Agosto	341,395
Septiembre	720,854
Octubre	340,228
Noviembre	347,143
Diciembre	1,134,130
Total	5,496,796
PIM	5,705,662
PIA	5,887,046

Fuente: Ficha de análisis documental

**Figura 8:** Planeamiento y gestión 2017

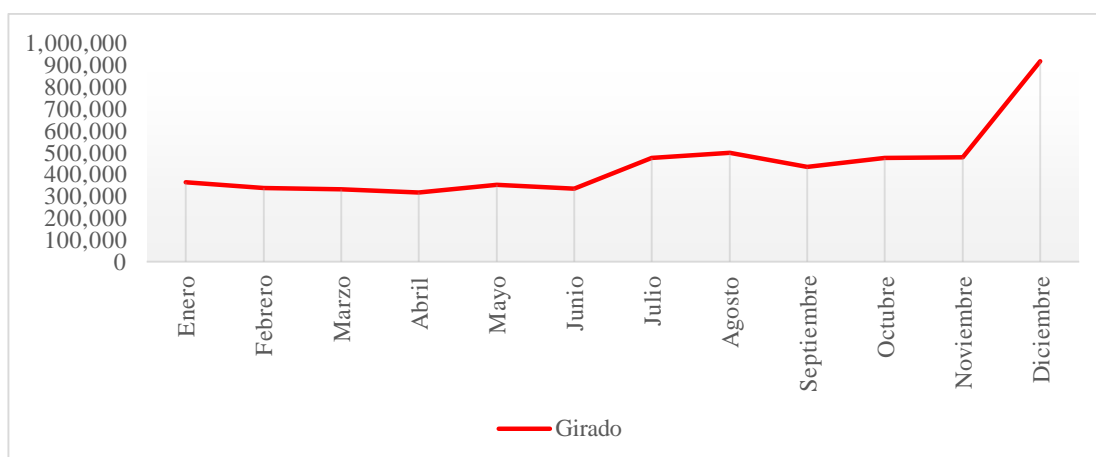
Fuente: Ficha de análisis documental

Del presupuesto asignado para fiscalización y control de personal se asignó un PIM de S/ 5,705,662; del cual se ejecutó en el periodo 2017 S/ 5,496,796, equivalente al 96%

**Tabla 9***Planeamiento y gestión 2018*

Mes	Certificación - Girado
Enero	361,713
Febrero	336,059
Marzo	329,520
Abril	316,197
Mayo	350,316
Junio	332,128
Julio	473,599
Agosto	498,003
Septiembre	433,820
Octubre	475,198
Noviembre	478,162
Diciembre	918,364
<b>Total</b>	<b>5,303,079</b>
<b>PIM</b>	<b>5,539,411</b>
<b>PIA</b>	<b>6,696,384</b>

Fuente: Ficha de análisis documental.

**Figura 9:** Planeamiento y gestión 2018

Fuente: Ficha de análisis documental

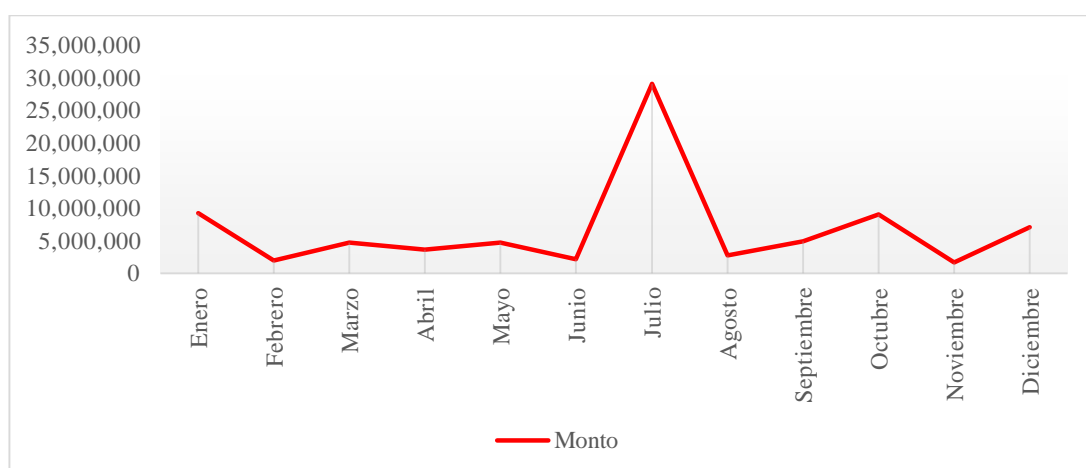
Del presupuesto asignado para fiscalización y control de personal se asignó un PIM de S/ 5,539,411; del cual se ejecutó en el periodo 2018 S/ 5,303,079, equivalente al 95%



**Tabla 10***Presupuesto Institucional Modificado (PIM) 2016*

<b>Mes</b>	<b>Importe</b>
Enero	9,211,272
Febrero	1,909,916
Marzo	4,706,537
Abril	3,547,058
Mayo	4,682,864
Junio	2,135,432
Julio	29,022,192
Agosto	2,698,106
Septiembre	4,835,286
Octubre	8,988,157
Noviembre	1,643,542
Diciembre	7,008,994
<b>Total</b>	<b>80,389,356</b>
<b>PIM</b>	<b>80,389,356</b>
<b>PIA</b>	<b>34,972,438</b>

Fuente: Ficha de análisis documental

**Figura 10:** Presupuesto Institucional Modificado (PIM), 2016

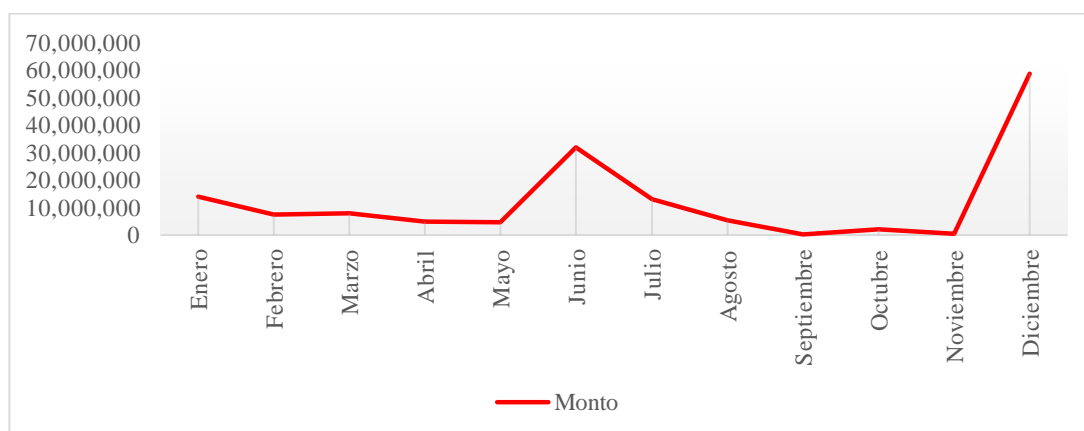
Fuente: Ficha de análisis documental

El presupuesto institucional modificado, asignado para los proyectos de inversión, en el periodo 2016 fue de S/ 80,389,356; con un PIA inicial de S/ 34,972,438, lo que se entiende que se incrementó el PIM en un 44% con relación al presupuesto inicial de Apertura, esto debido al saldo de balance y a las transferencias de Canon asignadas.

**Tabla 11***Presupuesto Institucional Modificado (PIM), 2017*

Mes	Monto
Enero	13,954,135
Febrero	7,491,782
Marzo	7,768,396
Abril	4,823,308
Mayo	4,540,084
Junio	31,802,687
Julio	13,072,670
Agosto	5,200,283
Septiembre	156,313
Octubre	1,945,804
Noviembre	371,238
Diciembre	58,786,273
Total	149,912,973
PIM	149,912,973
PIA	56,147,746

Fuente: Ficha de análisis documental

**Figura 11:** Presupuesto Institucional modificado, (PIM) 2017.

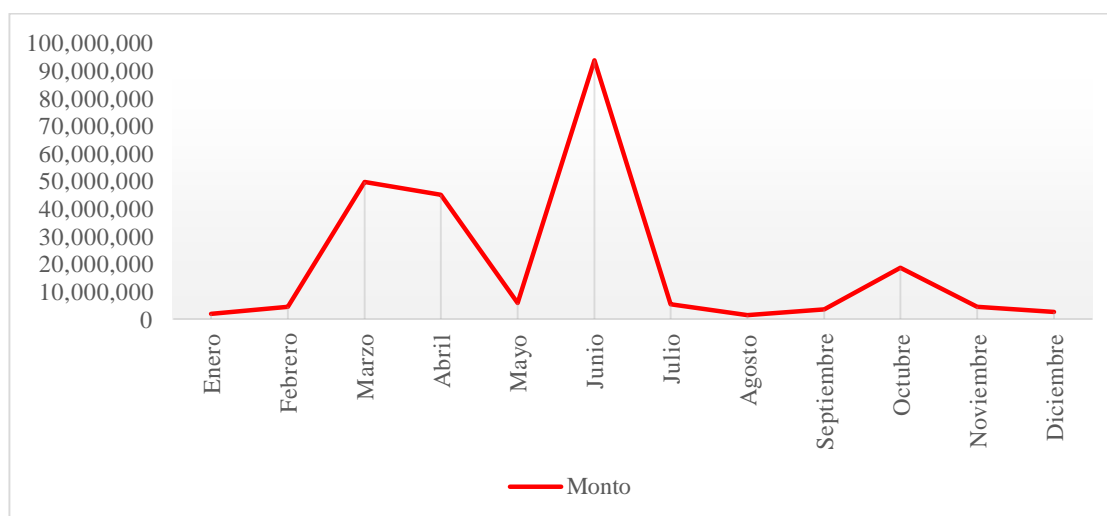
Fuente: Ficha de análisis documental

El presupuesto institucional modificado, asignado para los proyectos de inversión, en el periodo 2017 fue de S/ 149,912,973; con un PIA inicial de S/ 56,147,746, lo que se entiende que se incremento el PIM en un 63% con relación al presupuesto inicial de Apertura, esto debido al saldo de balance y a las transferencias de Canon asignadas.

**Tabla 12***Presupuesto institucional modificado (PIM) 2018*

Mes	Monto
Enero	1,989,747
Febrero	4,403,320
Marzo	49,677,473
Abril	45,021,412
Mayo	5,887,068
Junio	93,648,661
Julio	5,442,627
Agosto	1,549,844
Septiembre	3,535,714
Octubre	18,557,891
Noviembre	4,433,604
Diciembre	2,603,697
Total	236,751,058
PIM	236,751,058
PIA	40,475,167

Fuente: Ficha de análisis documental

**Figura 12:** Presupuesto institucional modificado (PIM), 2018

Fuente: Ficha de análisis documental

El presupuesto institucional modificado, asignado para los proyectos de inversión, en el periodo 2018 fue de S/ 236,751,058; con un PIA inicial de S/ 40,475,167, lo que se entiende que se incrementó el PIM en un 83% con relación al presupuesto inicial de Apertura, esto debido al saldo de balance y a las transferencias de Canon asignadas

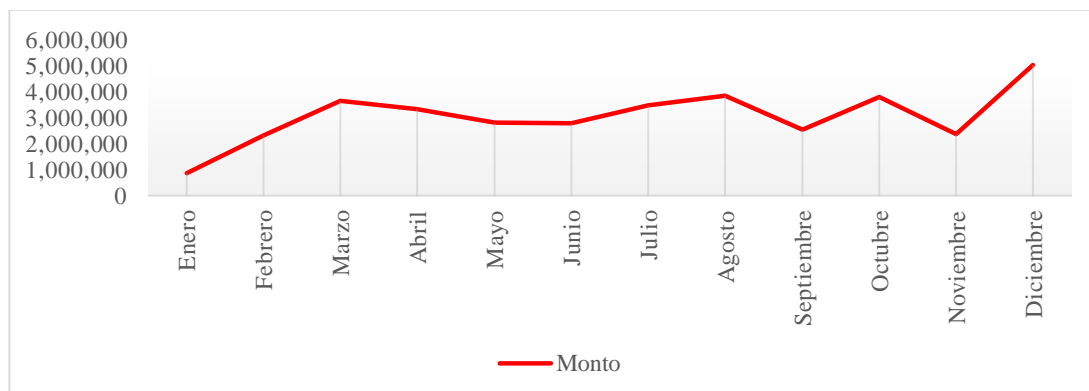
## Fase Compromiso

**Tabla 13:**

*Fase compromiso periodo 2016*

Mes	Monto
Enero	860,462
Febrero	2,304,463
Marzo	3,629,529
Abril	3,311,751
Mayo	2,812,253
Junio	2,791,425
Julio	3,469,271
Agosto	3,828,632
Septiembre	2,539,315
Octubre	3,785,972
Noviembre	2,359,365
Diciembre	5,022,613
Total	36,715,051
PIM	80,389,356
PIA	34,972,438

Fuente: Ficha de análisis documental.



**Figura 13:** Fase compromiso periodo 2016

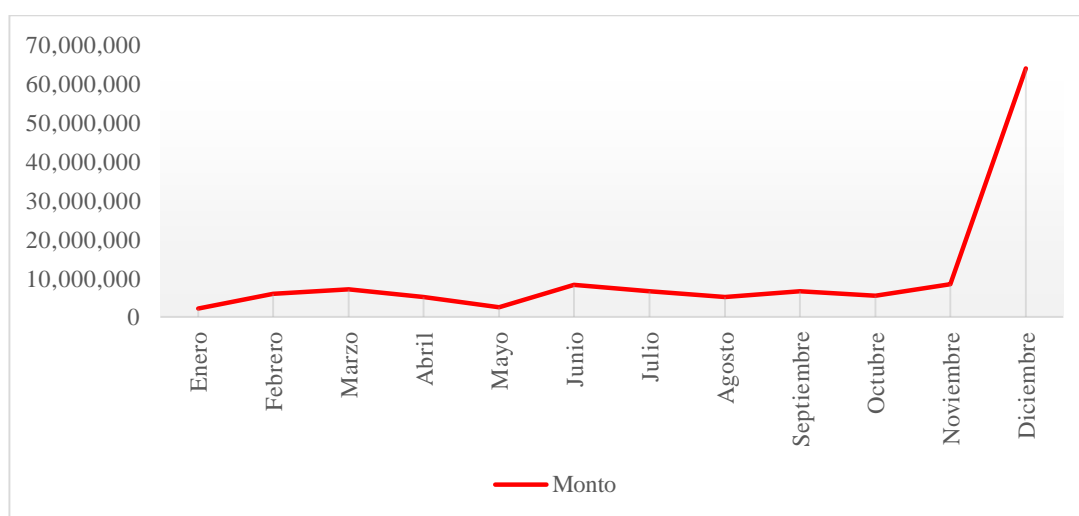
Fuente: Ficha de análisis documental

El compromiso mensual, asignado para los proyectos de inversión, en el periodo 2016 fue de S/ 36,715,051; con relación al PIM solo equivale al 46% del presupuesto aprobado para los proyectos de inversión S/ 80,389,356, de la sede central del gobierno regional Tacna.

**Tabla 14***Fase compromiso periodo 2017*

Mes	Monto
Enero	2,215,128
Febrero	5,943,697
Marzo	7,048,699
Abril	5,171,227
Mayo	2,488,767
Junio	8,259,316
Julio	6,649,773
Agosto	5,200,283
Septiembre	6,581,085
Octubre	5,551,174
Noviembre	8,483,834
Diciembre	63,880,460
Total	127,473,443
PIM	149,912,973
PIA	56,147,746

Fuente: Ficha de análisis documental.

**Figura 14:** Fase compromiso periodo 2017

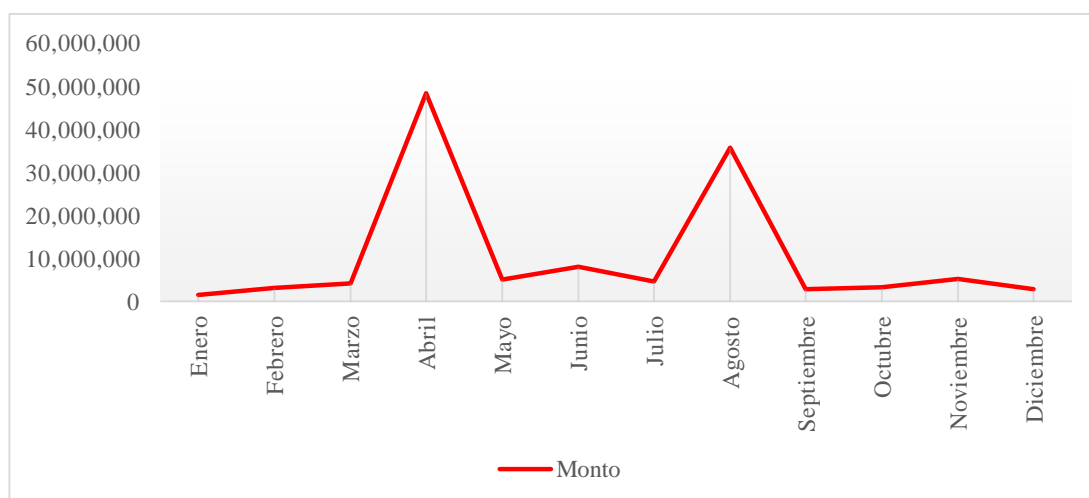
Fuente: ficha de análisis documental

El compromiso mensual, ejecutado para los proyectos de inversión, en el periodo 2017 fue de S/ 127,473,443, con relación al PIM equivale al 85% del presupuesto aprobado para los proyectos de inversión S/ 149,912,973, de la sede central del gobierno regional Tacna

**Tabla 15***Fase compromiso periodo 2018*

Mes	Monto
Enero	1,575,190
Febrero	3,126,520
Marzo	4,170,885
Abril	48,366,867
Mayo	5,070,271
Junio	8,039,265
Julio	4,682,401
Agosto	35,760,182
Septiembre	2,881,852
Octubre	3,293,171
Noviembre	5,170,230
Diciembre	2,896,320
Total	125,033,154
PIM	236,751,058
PIA	40,475,167

Fuente: Ficha de análisis documental.

**Figura 15:** Fase compromiso periodo 2018

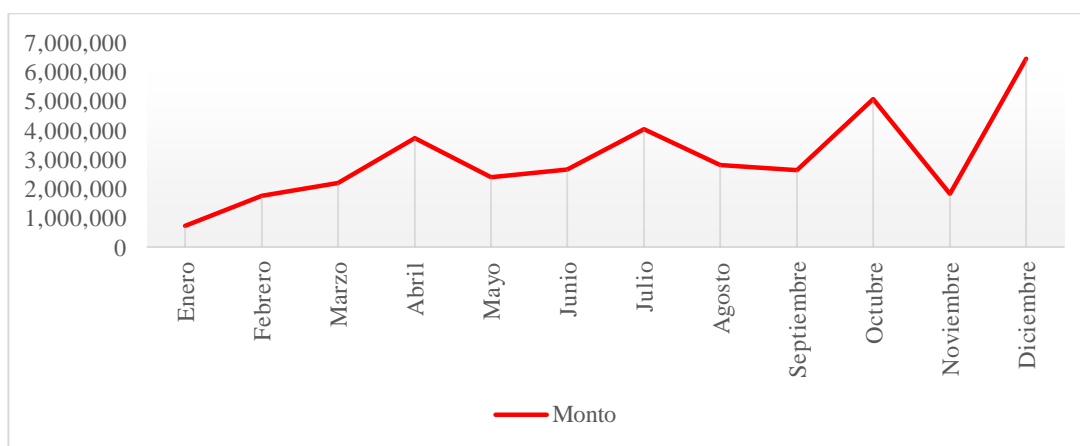
Fuente: Ficha de análisis documental

El compromiso mensual, ejecutado para los proyectos de inversión, en el periodo 2018 fue de S/ 125,033,154, con relación al PIM equivale al 53% del presupuesto aprobado para los proyectos de inversión S/ 236,751,058, de la sede central del gobierno regional Tacna

**Tabla 16***Fase de ejecución del gasto devengado 2016*

Mes	Monto
Enero	737,091
Febrero	1,756,329
Marzo	2,202,127
Abril	3,734,460
Mayo	2,389,429
Junio	2,649,572
Julio	4,038,761
Agosto	2,807,507
Septiembre	2,629,740
Octubre	5,072,620
Noviembre	1,825,756
Diciembre	6,454,489
Total	36,297,881
PIM	80,389,356
PIA	34,972,438

Fuente: Ficha de análisis documental

**Figura 16:** Fase de ejecución del gasto devengado 2016

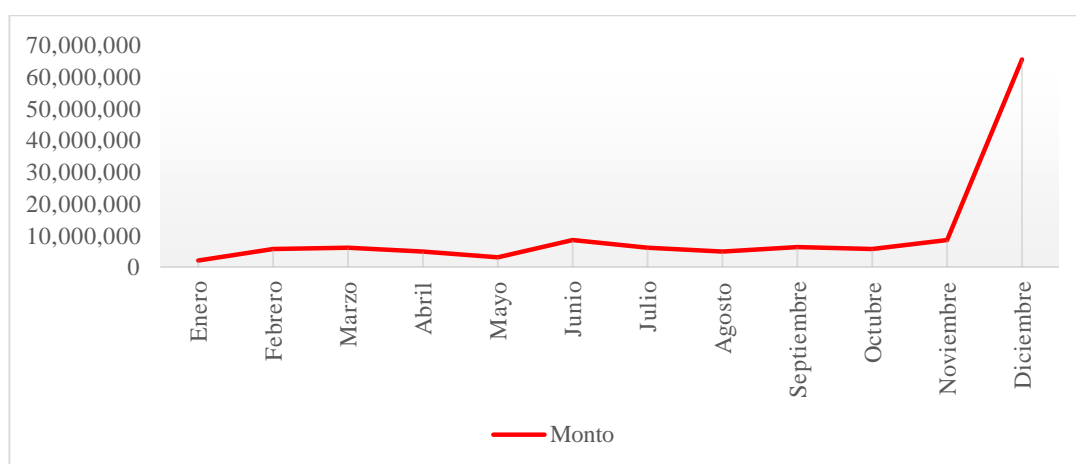
Fuente: Ficha de análisis documental

La fase devengado, obligaciones de pago relacionadas al presupuesto asignado para inversiones en el periodo 2016, fue de S/ 36,297,881, con relación al PIM aprobado equivale al 45% del presupuesto aprobado S/ 80,389,356; de la sede central del gobierno regional Tacna

**Tabla 17:***Fase de ejecución del gasto devengado 2017*

Mes	Monto
Enero	2,139,275
Febrero	5,773,988
Marzo	6,109,070
Abril	4,868,969
Mayo	2,970,001
Junio	8,470,682
Julio	6,045,425
Agosto	4,853,307
Septiembre	6,347,460
Octubre	5,725,866
Noviembre	8,599,457
Diciembre	65,366,932
Total	127,270,432
PIM	149,912,973
PIA	56,147,746

Fuente: Ficha de análisis documental

**Figura 17:** Fase de ejecución del gasto devengado 2017

Fuente: Ficha de análisis documental

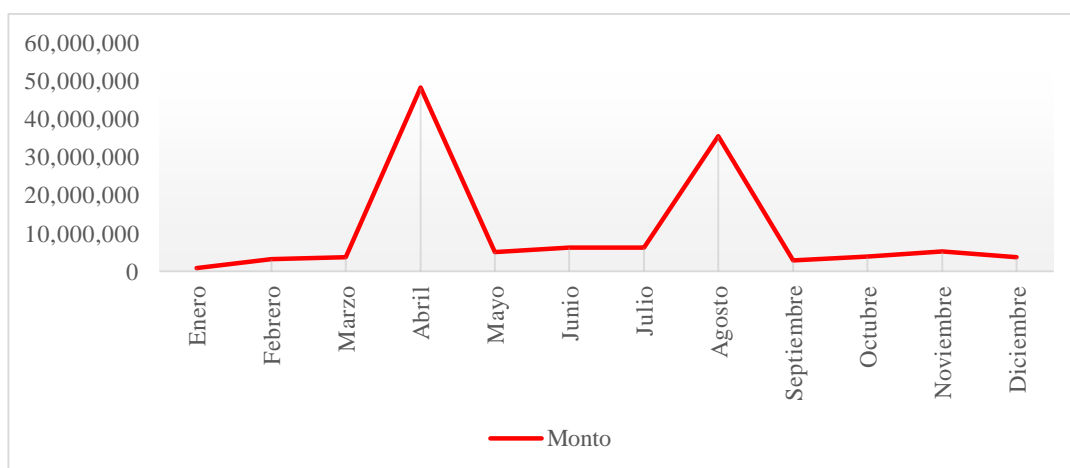
La fase devengado, obligaciones de pago relacionadas al presupuesto asignado para inversiones en el periodo 2017, fue de S/ 127,270,432, con relación al PIM aprobado equivale al 85% del presupuesto aprobado S/ 149,912,973; de la sede central del gobierno regional Tacna



**Tabla 18***Fase de ejecución del gasto devengado 2018*

Mes	Monto
Enero	903,592
Febrero	3,182,381
Marzo	3,630,835
Abril	48,317,191
Mayo	5,070,786
Junio	6,173,733
Julio	6,229,641
Agosto	35,547,965
Septiembre	2,918,749
Octubre	3,898,239
Noviembre	5,225,641
Diciembre	3,706,389
Total	124,805,142
PIM	236,751,058
PIA	40,475,167

Fuente: Ficha de análisis documental

**Figura 18:** Fase de ejecución del gasto devengado 2018

Fuente: Ficha de análisis documental

La fase devengado, obligaciones de pago relacionadas al presupuesto asignado para inversiones en el periodo 2018, fue de S/ 124,805,142; con relación al PIM aprobado equivale al 53% del presupuesto aprobado S/ 236,751,058; de la sede central del gobierno regional Tacna.

### **4.3. Contrastación de la hipótesis**

Considerando la hipótesis general y las específicas planteadas en el trabajo de investigación con respecto a la administración de recursos humanos y su influencia en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el gobierno regional de Tacna, periodo 2016 - 2018, en donde los ítems según sus indicadores fueron tabulados con la aplicación del análisis estadístico en el análisis efectuado con el apoyo de la ficha de análisis documental de donde se puede afirmar que efectivamente la Administración de Recursos Humanos influye en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional de Tacna.

#### **4.3.1. Hipótesis General**

##### **Ho hipótesis nula:**

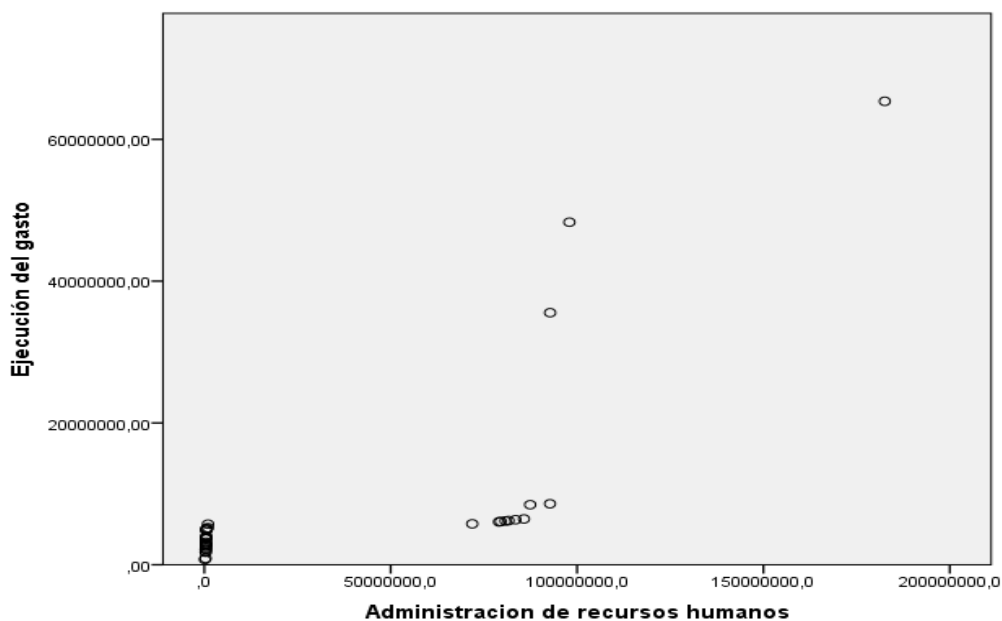
No existe relación significativa entre la Administración de recursos humanos y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, periodo 2016 - 2018

##### **H1 hipótesis alterna:**

Existe relación significativa entre la Administración de recursos humanos y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, periodo 2016 – 2018.

##### **Nivel de significancia**

A = 0,05



**Figura 1:** Diagrama de dispersión – Hipótesis General

Fuente: SPSS

**Tabla 19**

Resumen del modelo – Hipótesis General

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,724 <sup>a</sup>	,524	,510	9376933,86526	,362

Fuente: SPSS

a. Predictores: (Constante), Administración de recursos humanos

b. Variable dependiente: Ejecución del gasto

**Tabla 20**

ANOVA – Hipótesis General

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	3286706713967465,000	1	3286706713967465,000	37,380	,000 <sup>b</sup>
1 Residuo	2989514216259535,000	34	87926888713515,730		
Total	6276220930227000,000	35			

Fuente: SPSS

a. Variable dependiente: Ejecución del gasto

b. Predictores: (Constante), Administración de recursos humanos

**Tabla 21**  
Coeficientes – Hipótesis General

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	1574918,008	1884240,312		,836	,409	-2254319,021	5404155,037
Administración de recursos humanos	,206	,034	,724	6,114	,000	,137	,274

a. Variable dependiente: Ejecución del gasto

Fuente: SPSS

### Conclusión:

Teniendo en cuenta los resultados, se tiene que el p-valor para cada término comprueba la hipótesis nula de que el coeficiente es igual a cero (no tiene efecto). Un p-valor bajo ( $< 0.05$ ) indica que puedes rechazar la hipótesis nula; y teniendo en cuenta que el P valor es menor que 0,05; (0.000); entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y concluir con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la Administración de recursos humanos y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, periodo 2016 - 2018

### 4.3.2. Hipótesis Específica

#### a) Hipótesis Específica 1:

##### Ho hipótesis nula:

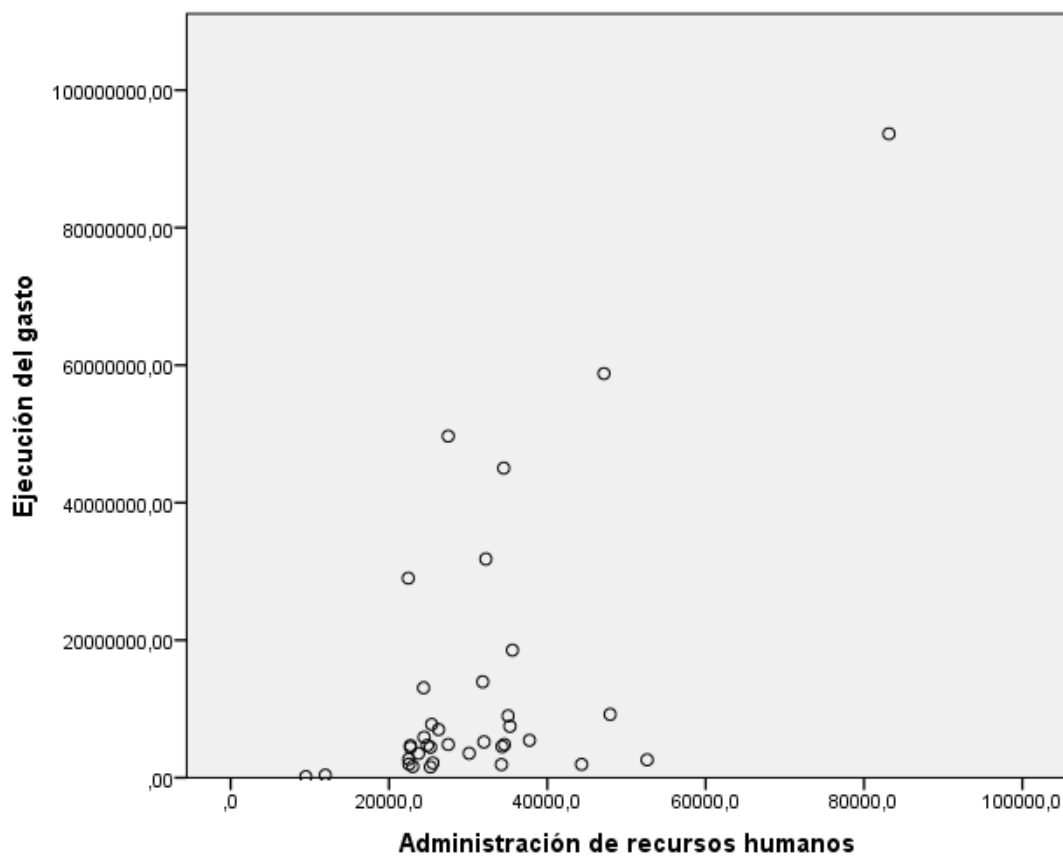
El fortalecimiento laboral tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.

##### H1 hipótesis alterna:

El fortalecimiento laboral tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.

### Nivel de significancia

A = 0,05



**Figura 1:** Diagrama de dispersión – Hipótesis Específica 1

Fuente: SPSS

**Tabla 22**

Resumen del modelo – Hipótesis Específica 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,630 <sup>a</sup>	,397	,379	15681598,97029	,626

Fuente: SPSS

a. Predictores: (Constante), Fortalecimiento laboral

b. Variable dependiente: Ejecución del gasto

**Tabla 23**

## ANOVA – Hipótesis Específica 1

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	5497245270914371,000	1	5497245270914371,000	22,354	,000 <sup>b</sup>
Residuo	8361026573015287,000	34	245912546265155,500		
Total	13858271843929658,000	35			

Fuente: SPSS

a. Variable dependiente: Ejecución del gasto

b. Predictores: (Constante), Fortalecimiento laboral

**Tabla 24**

## Coeficientes – Hipótesis Específica 1

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior
(Constante)	-17682861,092	6990910,451		-2,529	,016	-31890100,472	-3475621,713
Fortalecimiento laboral	985,567	208,451	,630	4,728	,000	561,943	1409,190

Fuente: SPSS

a. Variable dependiente: Ejecución del gasto

**Conclusión:**

Teniendo en cuenta los resultados, se tiene que el p-valor para cada término comprueba la hipótesis nula de que el coeficiente es igual a cero (no tiene efecto). Un p-valor bajo ( $< 0.05$ ) indica que puedes rechazar la hipótesis nula; y teniendo en cuenta que el P valor es menor que 0,05; (0.000); entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y concluir con un nivel de confianza del 95% que: El fortalecimiento laboral tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.

**b) Hipótesis Especifica 2:****Ho hipótesis nula:**

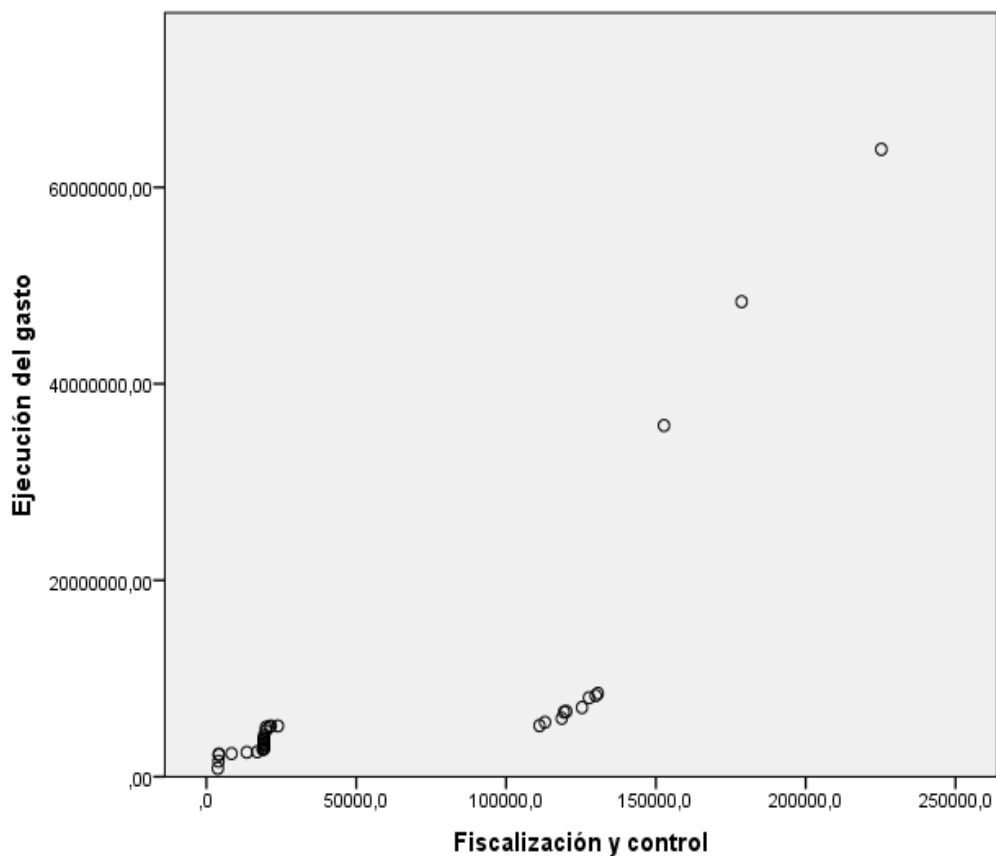
La fiscalización y control no tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.

**H1 hipótesis alterna:**

La fiscalización y control tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.

### Nivel de significancia

A = 0,05



**Figura 1:** Diagrama de dispersión – Hipótesis Específica 2 Fuente: SPSS

### Tabla 25

Resumen del modelo – Hipótesis Específica 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,745 <sup>a</sup>	,556	,542	8932936,69047	,331

Fuente: SPSS

a. Predictores: (Constante), Fiscalización y control

b. Variable dependiente: Ejecución del gasto

**Tabla 26**

ANOVA – Hipótesis Específica 2

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	3390941116323403,000	1	3390941116323403,000	42,494	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2713110169139284,000	34	79797357915861,300		
	Total	6104051285462687,000	35			

Fuente: SPSS

a. Variable dependiente: Ejecución del gasto

b. Predictores: (Constante), Fiscalización y control

**Tabla 27**

Coeficientes – Hipótesis Específica 2

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		95.0% intervalo de confianza para B		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	1089175,536	2043338,190		-,533	,597	5241738,353	3063387,281
Fiscalización y control	160,813	24,669	,745	6,519	,000	110,679	210,946

Fuente: SPSS

a. Variable dependiente: Ejecución del gasto

**Conclusión:**

Teniendo en cuenta los resultados, se tiene que el p-valor para cada término comprueba la hipótesis nula de que el coeficiente es igual a cero (no tiene efecto). Un p-valor bajo ( $< 0.05$ ) indica que puedes rechazar la hipótesis nula; y teniendo en cuenta que el P valor es menor que 0,05; (0.000); entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y concluir con un nivel de confianza del 0.95 que la fiscalización y control tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.

**c) Hipótesis Específica 3:**

Ho hipótesis nula:

El planeamiento y gestión no tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.

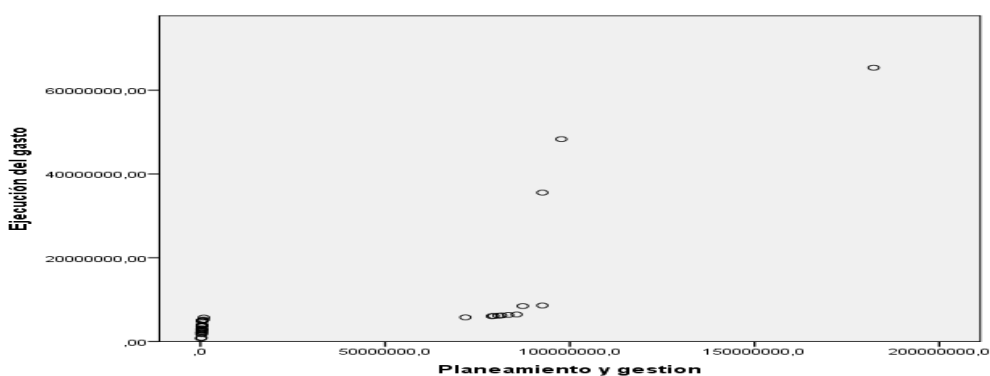


H1 hipótesis alterna:

El planeamiento y gestión tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.

Nivel de significancia

A = 0,05



**Figura 1:** Diagrama de dispersión – Hipótesis Específica 3

Fuente: SPSS

**Tabla 28**

Resumen del modelo – Hipótesis Específica 3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,724 <sup>a</sup>	,524	,510	9378458,19108	,362

Fuente: SPSS

a. Predictores: (Constante), Planeamiento y gestion

b. Variable dependiente: Ejecución del gasto

**Tabla 29**

ANOVA – Hipótesis Específica 3

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	3285734676807249,500	1	3285734676807249,500	37,357	,000 <sup>b</sup>

Residuo	2990486253419750,500	34	87955478041757,380
Total	6276220930227000,000	35	

Fuente: SPSS

a. Variable dependiente: Ejecución del gasto

b. Predictores: (Constante), Planeamiento y gestión

### Tabla 30

#### Coefficientes – Hipótesis Específica 3

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
(Constante)	1584733,939	1883736,825		,841	,406	-2243479,881	5412947,758
Planeamiento y gestion	,206	,034	,724	6,112	,000	,137	,274

a. Variable dependiente: Ejecución del gasto

#### Conclusión:

Finalmente teniendo en cuenta que el p-valor para cada término comprueba la hipótesis nula de que el coeficiente es igual a cero (no tiene efecto). Un p-valor bajo ( $< 0.05$ ) indica que puedes rechazar la hipótesis nula; y teniendo en cuenta que el P valor es menor que 0,05; (0.000); entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y concluir con un nivel de confianza del 95% que el planeamiento y gestión tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.

#### 4.4. Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados se observa que la administración de recursos humanos tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, periodo 2016 - 2018; así mismo se ha podido comprobar los objetivos específicos en donde se tiene que muchas veces la ejecución física no va a la par con la ejecución financiera en los proyectos de inversión que viene ejecutando el gobierno regional de Tacna; apreciándose que efectivamente, la administración de recursos humanos influye significativamente en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el gobierno regional de Tacna, en el periodo 2016 – 2018. Así mismo se observa que del presupuesto asignado para capacitación y fortalecimiento del personal, el Presupuesto Institucional Modificado fue de S/ 464 059; se ejecutó en el periodo 2016 S/ 459 017; equivalente al 98%, el 2017 S/ 333, 614; equivalente solo al 98% y el 2018, S/ 3 917 749; equivalente al 92.5%; La fase devengado, obligaciones de pago relacionadas al presupuesto asignado para inversiones en el periodo 2018, fue de S/ 124,805,142; con relación al Presupuesto Institucional Modificado aprobado equivale al 53% del presupuesto aprobado S/ 236,751,058; de la sede central del gobierno regional Tacna.

También Martín (2014), en su tesis sobre *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico*, indica que existe un amplio abanico de posibilidades que tienen las empresas para poder contar con el personal adecuado acorde a la nueva tendencia en la conceptualización de la relación de empleo.

Así mismo Dugarte (2012), en su tesis *Estándares de control interno administrativo en la ejecución de obras civiles de los órganos de la administración pública Municipal*, manifiesta que los órganos de administración pública se encuentran bajo un ambiente operativo los cuales son mecanismos necesarios para el logro de los objetivos y por ende de la misión institucional.

## CONCLUSIONES

### **Primera**

La Administración de recursos humanos tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna en los años 2016-2018; así mismo se observa que, los recursos asignados no son en su mayoría de veces suficientes para una adecuada ejecución de gastos que permita el cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

### **Segunda**

El fortalecimiento laboral tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, observándose que no se realizan cursos de capacitación para poder mejorar el desempeño del personal, observándose que los saldos presupuestales de las diferentes actividades que se ejecutan no se proporcionan oportunamente para la toma de decisiones.

### **Tercera**

La fiscalización y control tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna. Observándose que se necesita implementar y aplicar estrategias para una adecuada ejecución de las diferentes actividades de inversión que se vienen ejecutando. Observándose que el personal en su mayoría de veces carece de conocimiento de la normatividad vigente en cuanto a la ejecución presupuestal.

### **Cuarta**

El planeamiento y gestión tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno regional Tacna, observándose en los resultados obtenidos que la entidad necesita realizar una evaluación permanente de la ejecución del gasto para poder así tomar decisiones y efectuar la reprogramación presupuestal que sea necesaria para una adecuada toma de decisiones.

## **SUGERENCIAS**

### **Primera**

A través de la Administración se deberá implementar y darle seguimiento a la mayoría de gastos realizados por las distintas áreas usuarias, unidades ejecutoras y proyectos de inversión, de tal manera que se pueda cumplir con las funciones encomendadas de manera adecuada, así como mejorar la programación presupuestal para una adecuada ejecución del gasto de las inversiones que ejecuta el Gobierno Regional Tacna.

### **Segunda**

A través de la administración indicar a la oficina de recursos humanos se efectúe una adecuada programación y capacitación, para poder mejorar el fortalecimiento del personal, así mismo se deberá implementar la estrategia de informar oportunamente de los saldos presupuestales a fin de que se pueda efectuar la toma de decisiones necesarias y oportunas.

### **Tercera**

A través de la gerencia de obras se necesita implementar y aplicar estrategias para una adecuada ejecución del presupuesto de inversiones, así como efectuar el seguimiento correspondiente. Efectuar la capacitación necesaria sobre conocimiento de la normatividad vigente en cuanto a la ejecución de inversiones se refiere.

### **Cuarta**

A través de la gerencia de obras se deberá implementar la evaluación permanente de la ejecución del gasto de las diferentes actividades que se vienen ejecutando para el adecuado cumplimiento de las metas programadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre, J., Berne, Y., & Galve, G. (2000). *Control*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/p5obnjn/Alegre-Bern%C3%A9-y-Galve-p42-sostienen-que-el-control-es-la-actividad-de/>
- Amezcuá, W. (2002). *Proceso administrativo, planificación, control, producción, calidad e industria*. [https://www.academia.edu/28326962/PROCESO\\_ADMINISTRATIVO](https://www.academia.edu/28326962/PROCESO_ADMINISTRATIVO).
- Barros, M. (2010). *Diseño de un sistema de gestión del talento humano en el Servicio de Rentas Internas*. (Tesis de pregrado) Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito. Ecuador.
- Bonari, D., & Gasparin, J. (2014). *La vinculación entre la planificación y el presupuesto. Recomendaciones para su implementación*. Obtenido de <https://www.cippecc.org/wp-content/uploads/2017/03/1348.pdf>
- Castillo, L. (2017). *Principios de la planeación*. Obtenido de <http://planificacioneducacional.blogspot.com/p/principios-de-la-planeacion.html>
- Celia, M. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*. (Tesis de Postgrado) Universidad de Valladolid. Valladolid, España.
- Cerón, J. (2017). *Estrategia de Fortalecimiento en el Talento Humano*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2017/3/talento-humano.html>
- Chiavenato, I. (1999). *La administración de recursos humanos*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2019, de <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES->

APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%  
20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf

Cross, V. (20 de Noviembre de 2017). *Partida presupuestaria*. Obtenido de [https://www.ehowenespanol.com/partida-presupuestaria-info\\_200223/](https://www.ehowenespanol.com/partida-presupuestaria-info_200223/)

Decreto Supremo N° 027- (2017)-EF. (24 de febrero de 2017). Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/218369-027-2017-ef>

Directiva N° 001-2017-EF/50.01. (2017). *irectiva de Programación Multianual*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican-la-directiva-n-001-2017-ef5001-directiva-de-p-resolucion-directoral-no-012-2017-ef5001-1530040-1/>

Directiva N° 005-2010-EF/76.01. (2010). *Directiva para la ejecución presupuestaria*. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/anexos/Directiva\\_Ejecucion\\_RD002\\_2010\\_EF76.01.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/Directiva_Ejecucion_RD002_2010_EF76.01.pdf)

Directiva N° 001-2010-Ef/76.01. (2010). *Directiva para la ejecución presupuestaria de las entidades de tratamiento empresarial*. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/documentac/TUO\\_RD003\\_2011EF7601.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/documentac/TUO_RD003_2011EF7601.pdf)

Experto, G. (13 de Marzo de 2003). *¿Qué es proceso administrativo?* Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-proceso-administrativo/>

Fernandez, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestion de recurso humanos*.

Finch, J., Freeman, E., & Gilbert , D. (1996). *Administración*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=eWOvsi2iY-8C&pg=PA13&lpg=PA13&dq=que+la+direcci%C3%B3n+es+el+proceso+para+dirigir+e+influir+en+las+actividades+de+los+miembros+de+un+grupo+o+una+organizaci%C3%B3n+entera,+con+respecto+a+una+tarea.+La+direcci%C3%B3n+lle>

García, C. (2013). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, en el periodo octubre de 2012 - marzo de 2013*. Universidad Veracruzana. Veracruz. México.

*Glosario de Terminos para el proceso planeacion, programacion, presupuestacion y evaluacion en la administracion publica* . (2005). Recuperado el 2019 de Noviembre de 20, de [http://www.infodf.org.mx/escuela/curso\\_capacitadores/administracion/Glosario%20de%20Terminos%20administrativos.pdf](http://www.infodf.org.mx/escuela/curso_capacitadores/administracion/Glosario%20de%20Terminos%20administrativos.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2019). Recuperado el 2019 de Noviembre de 20, de <http://www.inec.gob.pa/>

Juncos, S. (2008). *Planificación Estratégica de Recursos Humanos*. Obtenido de [http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/junco\\_silvia\\_b.pdf](http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/junco_silvia_b.pdf)

Lynn, D. (01 de Febrero de 2018). *Propósito de políticas y procedimientos de recursos humanos*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13155350/proposito-de-politicas-y-procedimientos-de-recursos-humanos>

Martínez, R. (2015). *Compilado de Administracion I*. Obtenido de <https://erp.uladech.edu.pe/archivos/01/01018/textobase/156.pdf>

MEF. (2010). *Directiva para la Ejecución Presupuestaria, Directiva N°005-2010-EF/76.01 y modificatorias*. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/anexos/Directiva\\_Ejecucion\\_RD002\\_2010\\_EF76.01.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/Directiva_Ejecucion_RD002_2010_EF76.01.pdf)

MEF. (24 de febrero de 2017). *Decreto Supremo N° 027-2017-EF*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/218369-027-2017-ef>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2011). *Indicadores de desempeño*. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/forma\\_anex/progr\\_form/2011/Ficha05\\_INDICADORES\\_GL\\_D003\\_2011EF7601.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/forma_anex/progr_form/2011/Ficha05_INDICADORES_GL_D003_2011EF7601.pdf)



- Ministerio de Economía y Finanzas. (2013). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado el 08 de 2013, de Glosario de Presupuesto Publico: [http://www.mef.gob.pe/index.php?option=com\\_glossary&task=list&glossid=6&letter=E&lang=es](http://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_glossary&task=list&glossid=6&letter=E&lang=es)
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2015). *Principales Normas y Procedimientos para la Administración de la Tesorería Gubernamental*. Recuperado el 2019 de Noviembre de 20, de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/cafae/presentacion/SNT\\_JSM\\_CAF AE\\_102015.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/cafae/presentacion/SNT_JSM_CAF AE_102015.pdf)
- Montoya, C., & Boyero, S. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*.
- Noa Tamara, M. (2017). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016*. Universidad Privada de Tacna. Tacna. Perú.
- Paredes, A. (2018). *Importancia y Objetivos de la Administración de Recursos Humanos en la Gestión Pública*. Recuperado el 2019, de <http://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/importancia-y-objetivos-de-la-administracion-de-recursos-humanos-en-la-gestion-publica/>
- Pérez , Y., & Coutín, A. (agosto de 2011). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión: <http://eprints.rclis.org/7962/1/aci040605.html>
- Pilataxi, C. (2015). “Control Interno Y La Gestión Del Talento Humano En La Unidad Educativa Bilingüe “Cebi” De La Ciudad De Ambato”. (Trabajo de pregrado) Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Prieto Bejarano, P. (2013). *Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal*. Universidad de Medellín. Medellín. Colombia.
- Resolución Directoral N° 002-2010-Ef/76.01. (2012). *Modifican la “Directiva para la Ejecución Presupuestaria de las Entidades de Tratamiento Empresaria*.

Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/resolucion-directoral/8736-resolucion-directoral-n-002-2012-ef-50-01/file>

Reyes, A. (2018). *La planeación como estrategia de éxito*. Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lni/lopera\\_lm/capitulo1.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/lopera_lm/capitulo1.pdf)

Robbins, S., & De Cenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*, Pearson Educación. Recuperado el 17 de Diciembre de 2019, de <http://gestionyasesoriahotelera.blogspot.com/2016/10/que-es-proceso-administrativo.html>

Rojas, M., Correa, A., & Gutiérrez, F. (2012). *Sistemas de control de Gestión*. Ediciones de la U- Transversal 42. Bogotá. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=QTOjDwAAQBAJ&pg=PA25&lpg=PA25&dq=El+control+consiste+en+verificar+si+todo+ocurre+de+conformidad+con+el+plan+adoptado,+con+las+instrucciones+emitidas+y+con+los+principios+establecidos.+Tiene+como+fin+se%3%B1alar+las+de>

Sánchez, A. (2008). *Cultura Organizacional y Gestión de Recursos Humanos en los Institutos Tecnológicos de la Provincia de Chanchamayo, 2007*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú.

Universidad de Costa Rica. (2019). *Glosario*. Recuperado el 2019 de Noviembre de 20, de <http://orh.ucr.ac.cr/manual-puestos/glosario>

Vallejo, J. (1996). *El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos*. Universidad Autónoma de Nuevo León. Nuevo León. México.

## **APÉNDICES**

## APENDICE A - MATRIZ DE CONSISTENCIA

### ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA EJECUCIÓN DEL GASTO DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL TACNA, PERIODO 2016 - 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema principal</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la administración de recursos humanos y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, periodo 2016 - 2018?</p> <p><b>Problema secundario</b></p> <p>a. ¿Qué relación existe entre el fortalecimiento laboral y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la fiscalización y control, y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre el planeamiento y gestión, y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna?</p>	<p><b>Objetivo principal</b></p> <p>Determinar cuál es la relación entre la Administración de recursos humanos y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, periodo 2016 - 2018.</p> <p><b>Objetivos secundarios</b></p> <p>a. Determinar cuál es la relación entre el fortalecimiento laboral y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.</p> <p>b. Determinar cuál es la relación entre la fiscalización y control, y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.</p> <p>c. Determinar cuál es la relación entre el planeamiento y gestión, y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.</p>	<p><b>Hipótesis Principal</b></p> <p>Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, periodo 2016 - 2018.</p> <p><b>Hipótesis secundarias</b></p> <p>a. El fortalecimiento laboral tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.</p> <p>b. La fiscalización y control tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna.</p> <p>c. El planeamiento y gestión tiene relación significativa en la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno regional Tacna.</p>	<p><b>Variable Independiente (X): Administración de recursos humanos</b></p> <p>1. Fortalecimiento laboral</p> <p>2. Fiscalización y control</p> <p>3. Planeamiento y gestión</p> <p><b>Variable Dependiente (Y): Ejecución del gasto</b></p> <p>1. PIA, PIM</p> <p>2. Fase compromiso</p> <p>3. Fase devengado</p>	<p>1. <u>Tipo de investigación</u> Básica - Pura</p> <p>2. <u>Diseño de investigación</u> No experimental</p> <p>3. <u>Nivel de investigación</u> Correlacional</p> <p>4. <u>Población</u> La población estuvo compuesta por el análisis de datos de recursos asignados para los proyectos de inversión del Gobierno Regional de Tacna, periodos 2016, 2017 y 2018</p> <p>5. <u>Muestra</u> Como muestra se considera el análisis de datos de recursos asignados para los proyectos de inversión del Gobierno Regional de Tacna, periodos 2016, 2017 y 2018.</p> <p>6. <u>Técnicas</u> Análisis documental.</p> <p>7. <u>Instrumentos</u> Fichas de análisis documental</p>

## APENDICE B - OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA EJECUCIÓN DEL GASTO DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL TACNA, PERIODO 2016 - 2018

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">INDEPENDIENTE Administración de Recursos Humanos</p>	<p>Proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales.</p>	<p>Es necesario que el titular o funcionario designado establezca políticas y procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración de los recursos humanos de la entidad, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio a la comunidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecimiento laboral</li> <li>2. Fiscalización y control</li> <li>3. Planeamiento y gestión</li> </ol>	
<p style="text-align: center;">DEPENDIENTE Ejecución del gasto de obras</p>	<p>La ejecución del gasto público es el proceso a través del cual se atienden las obligaciones de gasto con el objeto del cumplir las metas del pliego presupuestario, conforme a los créditos presupuestarios autorizados en sus respectivos presupuestos institucionales, tomando en cuenta el principio de legalidad, y asignación de competencias y atribuciones que por Ley corresponde atender a cada entidad pública, así como los principios constitucionales de Programación y Equilibrio Presupuestario Cumplimiento de Objetivos y metas, análisis, verificación y conclusión, legalidad, efectividad, eficiencia y economía.</p>	<p>La ejecución física es necesario que sea efectivo y sea manejado con armonía y consiste en el seguimiento, verificación y evaluación periódica de los niveles de Ejecución Presupuestal, tanto de los ingresos y gastos respecto al Presupuesto Autorizado (PIA, PIM) así como evaluar las desviaciones observadas e implementar las medidas correctivas para garantizar la utilización más eficaz de los recursos públicos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. PIA, PIM</li> <li>2. Fase compromiso</li> <li>3. Fase devengado</li> </ol>	<p>Razón / proporción</p>

## APÉNDICE C - FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

### ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA EJECUCIÓN DEL GASTO DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL TACNA, PERIODO 2016 - 2018

La siguiente ficha tiene por finalidad registrar información cuya finalidad es obtener información referente a las variables independiente: *Administración de recursos humanos* y la variable dependiente: *ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, periodo 2016 - 2018, contempladas en la presente investigación.*

ITEMs	Periodos	AREA	ACCIONES
Administración de Recursos Humanos	<b>2016</b>	1. Fortalecimiento laboral 2. Fiscalización y control 3. Planeamiento y gestión	Análisis de indicadores
	<b>2017</b>	1. Fortalecimiento laboral 2. Fiscalización y control 3. Planeamiento y gestión	Análisis de indicadores
	<b>2018</b>	1. Fortalecimiento laboral 2. Fiscalización y control 3. Planeamiento y gestión	Análisis de indicadores
Ejecución del gasto de obras	<b>2016</b>	1. PIA, PIM 2. Fase compromiso 3. Fase devengado	Análisis de indicadores
	<b>2017</b>	1. PIA, PIM 2. Fase compromiso 3. Fase devengado	Análisis de indicadores
	<b>2018</b>	1. PIA, PIM 2. Fase compromiso 3. Fase devengado	Análisis de indicadores

## APÉNDICE D - PORTAL DE TRANSPARENCIA MEF

<span>Reiniciar</span> <span>Exportar</span> <span>Graficar</span> <span style="float: right;">Año 2016   Actividades/Proyectos</span>											
¿Quién gasta?	¿En qué se gasta?			¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?	¿Dónde se gasta?		¿Cuándo se hizo el gasto?		
	Categoría Presupuestal	Producto/Proyecto	Función	Fuente	Rubro	Sub-Genérica	Departamento	Trimestre	Mes		
▲ TOTAL											
▲ Nivel de Gobierno R: GOBIERNOS REGIONALES											
▲ Sector 99: GOBIERNOS REGIONALES											
▲ Pliego 460: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE TACNA											
▲ Unidad Ejecutora 001-931: REGION TACNA-SEDE CENTRAL											
Genérica				PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
								Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
● 5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES				8,228,041	8,108,734	7,959,998	7,907,605	7,907,605	7,890,928	7,890,928	97
● 5-22: PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES				2,495,101	2,502,562	2,453,473	2,453,473	2,453,473	2,453,473	2,453,245	98
● 5-23: BIENES Y SERVICIOS				23,141,035	39,743,839	31,453,775	31,248,643	31,248,643	30,573,943	30,587,901	76
● 5-24: DONACIONES Y TRANSFERENCIAS				0	100,000	0	0	0	0	0	0
● 5-25: OTROS GASTOS				150,851	497,438	451,007	451,007	451,007	398,848	398,848	79
● 6-26: ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS				34,972,438	80,389,358	44,888,881	38,715,051	38,715,051	38,297,881	38,284,829	45

## Consulta Amigable

### Consulta de Ejecución del Gasto

miércoles, 20 de noviembre del 2019

[Navegador](#) [Buscador](#) [Reportes](#) [Descargas](#)

[Reiniciar](#) [Exportar](#) [Graficar](#)

Año **2016** | Actividades/Proyectos ▾

¿Quién gasta?	¿En qué se gasta?		¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?		¿Dónde se gasta?		¿Cuándo se hizo el gasto?			
	Producto/Proyecto	Función	Fuente	Rubro	Sub-Genérica		Departamento	Trimestre	Mes			
▲ TOTAL					138,490,511,244	158,282,217,927	144,536,534,140	137,792,009,934	137,287,507,523	136,653,082,400	136,318,165,921	86.3
▲ Nivel de Gobierno R: GOBIERNOS REGIONALES					19,327,967,950	29,317,069,251	27,747,681,691	26,394,828,746	26,394,653,291	26,239,417,359	26,220,155,001	89.5
▲ Sector 99: GOBIERNOS REGIONALES					19,327,967,950	29,315,362,844	27,745,975,284	26,393,487,067	26,393,311,612	26,238,075,679	26,218,813,322	89.5
▲ Pliego 480: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE TACNA					353,939,430	534,799,654	478,510,396	420,388,232	420,388,232	418,171,506	417,783,881	78.2
▲ Unidad Ejecutora 001-931: REGION TACNA-SEDE CENTRAL					68,987,466	131,339,927	87,186,922	78,775,779	78,775,779	77,613,071	77,593,750	59.1
▲ Genérica 5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES					8,228,041	8,106,734	7,959,986	7,907,605	7,907,605	7,890,928	7,890,928	97.3
Categoría Presupuestal					PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
									Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
● 0068: REDUCCION DE VULNERABILIDAD Y ATENCION DE EMERGENCIAS POR DESASTRES					0	21,449	18,584	18,584	18,584	9,032	9,032	42.1
● 9001: ACCIONES CENTRALES					5,299,909	5,129,789	5,007,705	4,955,324	4,955,324	4,948,222	4,948,222	96.5
● 9002: ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS					2,928,132	2,955,496	2,933,697	2,933,697	2,933,697	2,933,675	2,933,675	99.3



<span>Reiniciar</span> <span>Exportar</span> <span>Graficar</span> <span style="float: right;">Año 2017   Actividades/Proyectos</span>													
¿Quién gasta?	¿En qué se gasta?			¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?	¿Dónde se gasta?		¿Cuándo se hizo el gasto?				
	Categoría Presupuestal	Producto/Proyecto	Función	Fuente	Rubro	Sub-Genérica	Departamento	Trimestre	Mes				
▲ TOTAL						142,471,518,545	176,300,549,759	181,079,975,365	153,594,474,517	151,589,903,264	150,005,517,211	149,577,942,759	85.1
▲ Nivel de Gobierno R: GOBIERNOS REGIONALES						22,218,924,839	33,816,697,466	31,570,268,001	30,125,228,925	29,391,087,648	29,177,333,068	29,152,842,144	86.3
▲ Sector 99: GOBIERNOS REGIONALES						22,218,924,839	33,814,194,861	31,567,765,398	30,123,677,490	29,389,537,733	29,175,817,875	29,151,326,951	86.3
▲ Pliego 460: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE TACNA						430,744,009	656,165,459	619,389,281	553,819,528	549,456,728	548,009,882	547,729,142	83.5
▲ Unidad Ejecutora 001-931: REGION TACNA-SEDE CENTRAL						89,717,088	209,506,053	192,216,285	171,643,637	167,294,040	166,989,395	166,957,768	79.7
Genérica						PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
										Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
○ 5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES						9,072,276	8,781,520	8,715,526	8,525,146	8,525,146	8,517,981	8,517,175	97.0
○ 5-22: PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES						2,546,829	2,672,233	2,518,364	2,066,648	2,066,648	2,066,348	2,066,348	77.3
○ 5-23: BIENES Y SERVICIOS						21,799,584	47,544,582	43,402,385	28,652,827	28,642,539	28,558,370	28,531,537	60.1
○ 5-25: OTROS GASTOS						150,851	594,745	580,983	576,265	576,265	576,265	576,246	98.9
○ 6-28: ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS						56,147,748	149,912,973	138,999,028	131,822,752	127,473,443	127,270,432	127,266,462	84.9

<span>Navegador</span> <span>Buscador</span> <span>Reportes</span> <span>Descargas</span>													
<span>Reiniciar</span> <span>Exportar</span> <span>Graficar</span> <span style="float: right;">Año 2017 ▾   Actividades/Proyectos ▾</span>													
¿Quién gasta?	¿En qué se gasta?		¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?	¿Dónde se gasta?		¿Cuándo se hizo el gasto?					
	Producto/Proyecto	Función	Fuente	Rubro	Sub-Genérica	Departamento		Trimestre	Mes				
▲ TOTAL						142,471,518,545	176,300,549,759	161,079,975,365	153,594,474,517	151,589,903,264	150,005,517,211	149,577,942,759	85.1
▲ Nivel de Gobierno R: GOBIERNOS REGIONALES						22,218,924,639	33,816,697,466	31,570,268,001	30,125,228,925	29,391,087,648	29,177,333,068	29,152,842,144	86.3
▲ Sector 99: GOBIERNOS REGIONALES						22,218,924,639	33,814,194,861	31,567,765,398	30,123,677,490	29,389,537,733	29,175,817,875	29,151,326,951	86.3
▲ Pliego 480: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE TACNA						430,744,009	656,165,459	619,389,281	553,819,528	549,456,728	548,009,882	547,729,142	83.5
▲ Unidad Ejecutora 001-031: REGION TACNA-SEDE CENTRAL						89,717,086	209,506,053	192,216,285	171,643,637	167,284,040	166,989,395	166,957,768	79.7
▲ Genérica 5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES <sup>?</sup>						9,072,276	8,781,520	8,715,525	8,525,146	8,525,146	8,517,981	8,517,175	97.0
Categoría Presupuestal						PIA <sup>?</sup>	PIM <sup>?</sup>	Certificación <sup>?</sup>	Compromiso Anual <sup>?</sup>	Ejecución <sup>?</sup>			Avance %
										Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
● 0068: REDUCCION DE VULNERABILIDAD Y ATENCION DE EMERGENCIAS POR DESASTRES						20,526	14,280	14,169	10,983	10,983	9,066	9,066	63.5
● 0103: FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES						456,492	339,559	333,617	333,614	333,614	333,612	333,612	98.2
● 9001: ACCIONES CENTRALES						5,887,046	5,705,662	5,685,492	5,501,717	5,501,717	5,496,796	5,496,796	96.3
● 9002: ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS						2,708,212	2,722,019	2,682,247	2,678,831	2,678,831	2,678,508	2,677,701	98.4

<span>Navegador</span> <span>Buscador</span> <span>Reportes</span> <span>Descargas</span>													
<span>Reiniciar</span> <span>Exportar</span> <span>Graficar</span> <span style="float: right;">Año 2018 ▾   Actividades/Proyectos ▾</span>													
¿Quién gasta?	¿En qué se gasta?			¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?	¿Dónde se gasta?		¿Cuándo se hizo el gasto?				
	Categoría Presupuestal	Producto/Proyecto	Función	Fuente	Rubro	Sub-Genérica	Departamento	Trimestre	Mes				
▲ TOTAL						157,158,747,651	187,500,617,461	173,249,001,094	164,833,438,678	160,688,767,872	159,490,841,037	159,174,863,402	85.1
▲ Nivel de Gobierno R: GOBIERNOS REGIONALES						25,751,070,978	37,853,481,498	35,298,280,359	33,182,518,963	31,948,929,399	31,707,466,464	31,633,482,824	83.8
▲ Sector 99: GOBIERNOS REGIONALES						25,751,070,978	37,848,169,545	35,293,126,078	33,180,936,550	31,947,346,985	31,705,914,050	31,631,917,772	83.8
▲ Pliego 460: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE TACNA						420,614,481	708,509,380	677,019,725	562,939,965	561,699,770	560,968,420	560,889,174	79.2
▲ Unidad Ejecutora 001-931: REGION TACNA-SEDE CENTRAL						77,605,063	288,690,298	270,902,167	163,672,251	163,360,255	162,857,839	162,851,224	58.8
Genérica						PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
										Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES						9,928,911	8,797,094	8,675,241	8,238,568	8,238,568	8,227,234	8,226,234	93.5
5-22: PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES						3,296,197	2,817,149	2,771,967	2,743,853	2,743,853	2,741,806	2,741,806	97.3
5-23: BIENES Y SERVICIOS						23,743,788	37,822,123	27,747,152	27,036,872	27,036,872	26,775,847	26,771,244	70.8
5-25: OTROS GASTOS						161,000	502,864	307,810	307,810	307,810	307,810	307,810	61.2
6-28: ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS						40,475,167	238,751,058	231,399,998	125,345,149	125,033,153	124,805,143	124,804,131	52.7
<b>Notas</b>													

## Consulta Amigable

### Consulta de Ejecución del Gasto

miércoles, 20 de noviembre del 2019

[Navegador](#) [Buscador](#) [Reportes](#) [Descargas](#)
[Reiniciar](#) [Exportar](#) [Graficar](#)

 Año **2018** | **Actividades/Proyectos**

¿Quién gasta?	¿En qué se gasta?		¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?		¿Dónde se gasta?		¿Cuándo se hizo el gasto?			
	Producto/Proyecto	Función	Fuente	Rubro	Sub-Genérica		Departamento	Trimestre	Mes			
▲ TOTAL					157,158,747,651	187,500,617,461	173,249,001,094	164,833,438,678	160,687,703,155	159,488,130,497	159,173,206,220	85.1
▲ Nivel de Gobierno R: GOBIERNOS REGIONALES					25,751,070,978	37,853,481,498	35,298,290,359	33,182,518,963	31,948,889,783	31,707,408,803	31,633,411,271	83.8
▲ Sector 99: GOBIERNOS REGIONALES					25,751,070,978	37,848,169,545	35,293,126,078	33,180,936,550	31,947,307,369	31,705,826,390	31,631,846,219	83.8
▲ Pliego 480: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE TACNA					420,614,481	708,509,380	677,019,725	562,939,965	561,699,770	560,968,420	560,867,607	79.2
▲ Unidad Ejecutora 001-931: REGION TACNA-SEDE CENTRAL					77,605,063	286,690,288	270,902,167	163,672,251	163,360,255	162,857,839	162,849,657	56.8
▲ Genérica 5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES					9,928,911	8,797,094	8,675,241	8,238,568	8,238,568	8,227,234	8,226,234	93.5
Categoría Presupuestal	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %				
					Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado					
● 0068: REDUCCION DE VULNERABILIDAD Y ATENCION DE EMERGENCIAS POR DESASTRES	20,526	31,486	16,782	15,428	15,428	14,473	14,473	46.0				
● 0103: FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES	371,594	350,313	347,992	327,170	327,170	327,170	327,170	93.4				
● 9001: ACCIONES CENTRALES	6,696,384	5,539,411	5,476,709	5,308,135	5,308,135	5,303,879	5,302,879	95.7				
● 9002: ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS	2,840,407	2,875,884	2,833,758	2,587,834	2,587,834	2,581,712	2,581,712	89.8				

