

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, CONTABLES Y**  
**SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**Tesis:**

**Influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de la  
Municipalidad Distrital de Quellouno, Provincia de La Convención, Departamento  
del Cusco, 2024**

**Asesor(a):**

**Mg. Peralta Perez, Luisa del Carmen**

**Autor(es):**

**Mamani Ramos, Delcia**

**Llavilla Salazar, Irene**

**Para optar el Título Profesional de:**

**Contador(a) Público**

**Cusco - Cusco - Perú**

**2026**



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, CONTABLES Y SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL** Acta N°: 015

En la ciudad de Cusco, a los 24 días del mes de abril del 2026, siendo las 10:35 am horas, se reunieron los integrantes del Jurado designado por Resolución Sub Directoral N° 158-2026-UTEA-FC- FCJCS-EPC de la Escuela Profesional de Contabilidad, Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales:

Presidente :	Mag. Molina Frisancho, Gabriela
Dictaminante :	Mag. Sánchez Quispe, Daisy
Replicante :	Dra. Molero Castro, Fanny

Para evaluar la sustentación, en la modalidad de:

Tesis       Trabajo de suficiencia profesional

Titulada:

Influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Quellouno, Provincia de La Convención, Departamento del Cusco, 2024

Desarrollado por el (los) Bachiller (es):

Br.: Mamani Ramos, Delcia  
(Apellidos y Nombres)  
Br.: Llavilla Salazar, Irene  
(Apellidos y Nombres)

Para optar el Título Profesional de:

Contador(a) Público  
(Denominación del Título)

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) (los) mencionado(a) (s) bachiller (es) fue (ron) **APROBADO (S)**:

Por: Unanimidad  
(Unanimidad o Mayoría) (\*)

Emitiéndose el calificativo final de:

Bachiller (Apellidos y Nombres)	Calificación (**)
Br. Mamani Ramos, Delcia	Aprobado
Br. Llavilla Salazar, Irene	Aprobado

Siendo las 11.40 p.m. horas concluyó la sesión, firmando los integrantes del Jurado.

Presidente: Mag. Molina Frisancho, Gabriela  
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

Dictaminante: Mag. Sánchez Quispe, Daisy  
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

Replicante: Dra. Molero Castro, Fanny  
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(\*) **Mayoría:** Dos integrantes del jurado aprueban o desaprueban; **Unanimidad:** Todos los integrantes del jurado aprueban o desaprueban, Art. 18 RGGAT.

(\*\*) 0 a 10: Desaprobado, 11 a 15: Aprobado, 16 a 18: Aprobado Notable, 19 y 20: Aprobado con Distinción, Art. 18 RGGAT.




## 21% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

## Metadatos

<b>Datos de Autores</b>		
Apellidos y nombres	:	Mamani Ramos, Delcia
Tipo de Documento de Identidad	:	DNI
Número de Documento de Identidad	:	47874567
URL ORCID	:	<a href="https://orcid.org/0009-0004-6574-6847">https://orcid.org/0009-0004-6574-6847</a>
Apellidos y nombres	:	Llavilla Salazar, Irene
Tipo de Documento de Identidad	:	DNI
Número de Documento de Identidad	:	48525135
URL ORCID	:	<a href="https://orcid.org/0009-0009-7148-240X">https://orcid.org/0009-0009-7148-240X</a>
<b>Datos del Asesor</b>		
Apellidos y nombres	:	Mg. Peralta Pérez, Luisa del Carmen
Tipo de Documento de Identidad	:	DNI
Número de Documento de Identidad	:	23956915
URL ORCID	:	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8222-243X">https://orcid.org/0000-0001-8222-243X</a>
<b>Datos de la Investigación</b>		
Facultad	:	Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales
Escuela Profesional	:	Contabilidad
Línea de investigación	:	Contabilidad Pública, Privada y Negocios
Rango de los años en que se realizó la investigación	:	Agosto 2025 – abril 2026
Fuente de financiamiento	:	Autofinanciado
Porcentaje de similitud	:	21%
URL de OCDE	:	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.09.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.09.02</a>

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios por haberme dado la vida, guiarme en cada paso que doy y llenarme de amor, sabiduría y permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres con profunda gratitud y cariño por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su amor y apoyo incondicional en todo el trayecto de mi vida profesional, por su sacrificio, dedicación y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia que sin su apoyo constante este logro no habría sido posible.

A mis hermanos que siempre estuvieron conmigo apoyándome y motivándome en el proceso de mi formación profesional

A todos mis familiares y amigos que estuvieron conmigo en los momentos de dificultad alegría durante este largo y retador camino. Su apoyo, confianza, soporte y cariño han sido invaluable. Cada uno de ustedes ha contribuido a mi fortaleza y ánimo Directa o indirectamente.

A mis docentes por compartir su conocimiento por su dedicación y motivación a seguir creciendo académica y personalmente.

*Atte. Delcia e Irene*

## **Agradecimientos**

Agradecer a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida

Agradecer a los docentes de la universidad por brindarme sus conocimientos, valores y motivación a lo largo de toda mi formación académica.

A mi asesor MG. Luisa del Carmen Peralta Pérez por su valioso asesoramiento por compartir sus enseñanzas y por toda su paciencia brindada durante esta tesis.

A mi familia por su amor y apoyo incondicional que fueron mi motor para seguir adelante por el apoyo que siempre me brindaron.

A mis amigos que con su compañía ánimo y comprensión hicieron más llevadero cada desafío.

*Atte. Delcia e Irene*

## Resumen

La investigación denominada “*Influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024*” tuvo como objetivo describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal. Para ello se empleó una metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y nivel descriptivo explicativo, la población estuvo constituida por 380 trabajadores de la municipalidad y la muestra se conformó por 30 trabajadores, se empleó un muestreo no probabilístico, la técnica utilizada fue la encuesta donde el instrumento fue un cuestionario y los datos se procesaron en el SPSS v27 y Microsoft Excel.

Los resultados muestran que en la municipalidad el 41% de los colaboradores percibe tanto el proceso de selección de personal como la ejecución presupuestal en un nivel regular evidenciando procedimientos formales aplicados de manera parcial y con debilidades en las fases precontractual y principalmente postcontractual. Asimismo, el análisis documental revela que la mayoría de obras ejecutadas en 2024 presentó retrasos de entre 5% y 20% en su avance físico y financiero asociados a deficiencias en la planificación, organización y supervisión del personal técnico. En el ámbito inferencial la prueba Tau-b de Kendall obtuvo un coeficiente de 0.898 evidenciando una influencia positiva alta. En base a ello se concluye que un proceso de selección de personal eficiente mejora el desempeño laboral y contribuye a una ejecución presupuestal más eficiente fortaleciendo la gestión financiera y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Palabras claves:** Selección de personal, ejecución presupuestal, municipalidad, obras públicas, contrataciones

## **Abstract**

The research project entitled “Influence of the Personnel Selection Process on Budget Execution at the District Municipality of Quellouno, La Convención Province, Cusco Department, 2024” aimed to describe the influence of the personnel selection process on budget execution. An applied methodology with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, and a descriptive-explanatory level of analysis were employed. The population consisted of 380 municipal employees, and the sample comprised 30 employees selected using non-probability sampling. The data collection technique was a survey, with a questionnaire as the instrument. The data were processed using SPSS v27 and Microsoft Excel.

The results show that 41% of municipal employees perceive both the personnel selection process and budget execution as being at a fair level, indicating that formal procedures are applied only partially and that weaknesses exist in the pre-contractual and, especially, post-contractual phases. Furthermore, the document analysis reveals that most projects executed in 2024 experienced delays of between 5% and 20% in their physical and financial progress, attributed to deficiencies in the planning, organization, and supervision of technical personnel. Inferentially, Kendall's Tau-b test yielded a coefficient of 0.898, indicating a strong positive influence. Based on these findings, it is concluded that an efficient personnel selection process improves job performance and contributes to more efficient budget execution, thereby strengthening financial management and the achievement of institutional objectives.

**Keywords:** Personnel selection, budget execution, municipality, public works, procurement

## Índice

Portada .....	i
Acta de sustentación .....	ii
Reporte de similitud .....	iii
Metadatos .....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimientos.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
Índice .....	ix
Índice de tablas .....	xi
Índice de figuras .....	xiii
Índice de anexos .....	xiv
Lista de acrónimos.....	15
<b>I. Introducción .....</b>	<b>16</b>
<b>II. Problema de investigación .....</b>	<b>18</b>
2.1 Descripción y formulación del problema.....	18
2.2. Objetivos.....	20
2.2.1. Objetivo general .....	20
2.2.2. Objetivos específicos.....	21
2.3. Justificación e importancia .....	21
2.4. Hipótesis .....	23
2.5. Variables .....	23
<b>III. Marco teórico .....</b>	<b>25</b>
3.1. Antecedentes del problema .....	25
3.2. Bases teóricas.....	39
3.3. Definición de términos.....	59
<b>IV. Metodología .....</b>	<b>65</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	65
4.2. Ámbito temporal y espacial .....	67
4.3 Población muestra y muestreo .....	71
4.4. Instrumentos.....	75
4.5. Procedimientos.....	78

4.6. Análisis de datos .....	78
4.7. Consideraciones éticas .....	79
<b>V. Resultados y discusión.....</b>	<b>80</b>
<b>VI. Conclusiones .....</b>	<b>132</b>
<b>VII. Recomendaciones.....</b>	<b>135</b>
<b>VIII. Referencias.....</b>	<b>137</b>
<b>XI. Anexos .....</b>	<b>144</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de variables .....	24
<b>Tabla 2:</b> Estructura orgánica de la municipalidad distrital de Quellouno .....	72
<b>Tabla 3:</b> Trabajadores seleccionados como parte de la muestra.....	73
<b>Tabla 4:</b> Valoración de confiabilidad del instrumento por expertos .....	77
<b>Tabla 5:</b> Rangos del alfa de Crombach.....	77
<b>Tabla 6:</b> Estadística de fiabilidad de la variable .....	80
<b>Tabla 7:</b> Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal .....	81
<b>Tabla 8:</b> Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de ingresos .....	82
<b>Tabla 9:</b> Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de gastos.....	84
<b>Tabla 10:</b> Información clara en el proceso de convocatoria.....	86
<b>Tabla 11:</b> Información para el correcto registro de participantes.....	87
<b>Tabla 12:</b> Requisitos para la presentación de participantes.....	88
<b>Tabla 13:</b> Criterios de evaluación de participantes.....	89
<b>Tabla 14:</b> Calificación coherente de los participantes.....	90
<b>Tabla 15:</b> Notificación de resultados del proceso de selección .....	92
<b>Tabla 16:</b> Aceptación formal del puesto.....	93
<b>Tabla 17:</b> Firma del contrato laboral y registro en planilla .....	94
<b>Tabla 18:</b> Procedimiento para efectuar la liquidación del contrato .....	95
<b>Tabla 19:</b> Cancelación del pago conforme a los términos contractuales.....	96
<b>Tabla 20:</b> Formulación del presupuesto institucional de apertura (PIA).....	98
<b>Tabla 21:</b> Ajuste del presupuesto institucional modificado (PIM).....	99
<b>Tabla 22:</b> Seguimiento periódico del avance presupuestal.....	100
<b>Tabla 23:</b> Requisitos para emitir la certificación presupuestal.....	101
<b>Tabla 24:</b> Registro oportuno del compromiso presupuestal .....	103
<b>Tabla 25:</b> Registro adecuado del devengado presupuestal .....	104
<b>Tabla 26:</b> Documentos de sustento para el devengado.....	105
<b>Tabla 27:</b> Manejo del girado - pagado conforme a la normativa vigente.....	106
<b>Tabla 28:</b> Verificación de documentos antes de efectuar el pago .....	107
<b>Tabla 29:</b> Informes del avance del gasto .....	109

<b>Tabla 30:</b> Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de investigación .....	110
<b>Tabla 31:</b> Prueba de Tau-b de Kendall relacionado con la hipótesis general.....	111
<b>Tabla 32:</b> Prueba de Tau-b de Kendall relacionado con la hipótesis específica 01.....	112
<b>Tabla 33:</b> Prueba de Tau-b de Kendall relacionado con la hipótesis específica 02.....	113
<b>Tabla 34:</b> Mejoramiento y ampliación del servicio de energía eléctrica.....	115
<b>Tabla 35:</b> Mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y disposición sanitaria de excretas.....	117
<b>Tabla 36:</b> Mejoramiento y ampliación del servicio de energía eléctrica.....	119
<b>Tabla 37:</b> Mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y letrinas .....	121
<b>Tabla 38:</b> Mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y disposición sanitaria de excretas.....	123

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Organigrama de la municipalidad distrital de Quellouno.....	70
<b>Figura 2:</b> Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal .....	81
<b>Figura 3:</b> Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de ingresos .....	83
<b>Figura 4:</b> Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de gastos.....	84
<b>Figura 5:</b> Información clara en el proceso de convocatoria .....	86
<b>Figura 6:</b> Información para el correcto registro de participantes .....	87
<b>Figura 7:</b> Requisitos para la presentación de participantes .....	88
<b>Figura 8:</b> Criterios de evaluación de participantes .....	89
<b>Figura 9:</b> Calificación coherente de los participantes .....	91
<b>Figura 10:</b> Notificación de resultados del proceso de selección .....	92
<b>Figura 11:</b> Aceptación formal del puesto .....	93
<b>Figura 12:</b> Firma del contrato laboral y registro en planilla.....	94
<b>Figura 13:</b> Procedimiento para efectuar la liquidación del contrato .....	95
<b>Figura 14:</b> Cancelación del pago conforme a los términos contractuales .....	97
<b>Figura 15:</b> Presupuesto institucional de apertura (PIA) .....	98
<b>Figura 16:</b> Ajuste del presupuesto institucional modificado (PIM) .....	99
<b>Figura 17:</b> Seguimiento periódico del avance presupuestal .....	100
<b>Figura 18:</b> Requisitos para emitir la certificación presupuestal .....	102
<b>Figura 19:</b> Registro oportuno del compromiso presupuestal .....	103
<b>Figura 20:</b> Registro adecuado del devengado presupuestal .....	104
<b>Figura 21:</b> Documentos de sustento para el devengado .....	105
<b>Figura 22:</b> Manejo del girado - pagado conforme a la normativa vigente .....	106
<b>Figura 23:</b> Verificación de documentos antes de efectuar el pago.....	108
<b>Figura 24:</b> Informes del avance del gasto.....	109

## Índice de anexos

<b>Anexo 1:</b> Matriz de consistencia .....	145
<b>Anexo 2:</b> Matriz operacional.....	146
<b>Anexo 3:</b> Matriz Instrumental relacionado con selección de personal .....	147
<b>Anexo 4:</b> Matriz Instrumental relacionado con ejecución presupuestal .....	148
<b>Anexo 5:</b> Matriz Instrumental de la ejecución presupuestal .....	149
<b>Anexo 6:</b> Carta de autorización de la municipalidad .....	150
<b>Anexo 7:</b> Validación de instrumento de recolección .....	151
<b>Anexo 8:</b> Instrumento de recolección de datos tipo encuesta .....	154
<b>Anexo 9:</b> Base de datos .....	155
<b>Anexo 10:</b> Reporte del SPSS-V27 .....	156
<b>Anexo 11:</b> Panel fotográfico .....	157

### **Lista de acrónimos**

**CAS:** Contrato Administrativo de Servicios.

**CDP:** Certificación de Disponibilidad Presupuestal.

**EP:** Ejecución Presupuestal.

**MEF:** Ministerio de Economía y Finanzas.

**OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

**PIA:** Presupuesto Institucional de Apertura.

**PIM:** Presupuesto Institucional Modificado.

**RNP:** Registro Nacional de Proveedores.

**RP:** Registro Presupuestal.

**SEACE:** Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado.

**SERVIR:** Autoridad Nacional del Servicio Civil.

**UIT:** Unidad Impositiva Tributaria.

## **I. Introducción**

El proceso de selección de personal constituye un elemento fundamental en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Quellouno en la medida en que influye de manera directa en el desempeño de los servidores públicos responsables de la ejecución presupuestal. Una selección planificada, transparente y basada en criterios de mérito permite incorporar personal con competencias técnicas, experiencia y conocimiento de la normativa vigente lo cual favorece una adecuada programación, ejecución y control del Presupuesto Institucional de Apertura y del Presupuesto Institucional Modificado. En un contexto municipal caracterizado por recursos limitados y una creciente demanda ciudadana el capital humano seleccionado influye en el manejo ordenado de los ingresos y gastos públicos, así como en el cumplimiento oportuno de las metas presupuestales y administrativas establecidas por la entidad.

Desde la realidad institucional de la Municipalidad Distrital de Quellouno el proceso de selección de personal no se limita al cumplimiento formal de los procedimientos administrativos, sino que ejerce una influencia determinante en la eficiencia de la ejecución presupuestal. La presencia de servidores con formación adecuada capacidad técnica y compromiso institucional contribuye a una gestión presupuestal más coherente previsible y alineada con los objetivos municipales. Por el contrario, las debilidades en dicho proceso influyen negativamente en la ejecución de los recursos generando retrasos administrativos

deficiencias en la programación del gasto dificultades en el registro oportuno de las operaciones presupuestales y limitaciones para el cumplimiento de las actividades y proyectos previstos por la municipalidad.

En este contexto institucional el objetivo principal de la investigación es describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Quellouno. Para alcanzar dicho objetivo el estudio se inicia con el planteamiento del problema en el cual se expone la situación institucional las preguntas de investigación los objetivos las hipótesis la justificación y la delimitación de las variables de estudio. A continuación, el marco teórico integra antecedentes relevantes y bases conceptuales vinculadas a ambas variables. La metodología desarrolla el tipo, alcance, diseño, enfoque, la población y muestra de estudio, así como las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos. Finalmente, los resultados y la discusión permiten interpretar los hallazgos obtenidos y las conclusiones y recomendaciones se orientan a fortalecer la gestión del proceso de selección de personal y la ejecución presupuestal en la municipalidad.

## **II. Problema de investigación**

### **2.1 Descripción y formulación del problema**

A nivel internacional la gestión del recurso humano en el sector público es un elemento estratégico para garantizar la eficiencia, la transparencia y la correcta administración de los recursos públicos. Un proceso de selección de personal adecuado permite incorporar profesionales con competencias técnicas y experiencia lo que incide directamente en la calidad de los servicios y en la ejecución presupuestal. Jara et al. (2018) señalan que contar con personal idóneo mejora la eficiencia operativa de las instituciones públicas. De manera complementaria Chavez et al. (2024) destacan que un recurso humano competente optimiza el uso de los fondos asignados y contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En América Latina la debilidad en los procesos de selección de personal sigue siendo un desafío recurrente. El Banco Interamericano de Desarrollo (2024) advierte que muchas instituciones públicas aún carecen de mecanismos técnicos sólidos lo que favorece decisiones poco objetivas y prácticas clientelistas afectando directamente la ejecución presupuestal. En países como Chile y Colombia la aplicación de concursos públicos evaluaciones técnicas y pruebas por competencias ha permitido seleccionar personal con perfiles adecuados mejorando la capacidad operativa de los gobiernos locales y garantizando un uso más eficiente de los recursos públicos (OCDE, 2015). Estas experiencias evidencian

que un proceso de selección de personal estructurado y transparente contribuye a la eficiencia institucional y al fortalecimiento de la confianza ciudadana.

A nivel nacional en Perú los gobiernos locales presentan limitaciones importantes en sus procesos de selección de personal. Según SERVIR (2016) muchos procedimientos se realizan sin planificación adecuada y con criterios poco técnicos lo que provoca la contratación de profesionales que no cumplen con el perfil requerido. Esta situación repercute en la ejecución presupuestal retrasando la implementación de proyectos y la prestación de servicios básicos. Mesinas (2023) indica que la limitada capacidad técnica del personal en municipalidades distritales es una de las principales causas de que más del 40% del presupuesto de inversión pública no se ejecute en el tiempo previsto.

A nivel local en la Municipalidad Distrital de Quellouno provincia de La Convención departamento del Cusco se observan deficiencias concretas en el proceso de selección de personal que afectan directamente la ejecución presupuestal. En la fase precontractual problemas en la convocatoria, registro y evaluación de postulantes retrasan la contratación de personal idóneo y generan vacíos operativos. En la fase contractual y postcontractual se evidencian demoras en la formalización de contratos, liquidaciones y pagos lo que impacta negativamente en el cumplimiento oportuno del ciclo presupuestal y en el logro de las metas municipales. Estas limitaciones provocan que los proyectos y servicios esenciales para la comunidad se ejecuten de manera tardía o incompleta afectando la satisfacción ciudadana y debilitando la gestión municipal.

Esta situación permite describir y explicar la relevancia del estudio dado que el proceso de selección de personal constituye un factor determinante para la eficiencia de la ejecución presupuestal. Las deficiencias identificadas generan retrasos y vacíos operativos limitando la correcta utilización de los recursos públicos y afectando la planificación y ejecución de los proyectos municipales. Analizar esta relación permite identificar los

factores que obstaculizan una ejecución presupuestal eficiente fortalecer los procedimientos de selección de personal y proponer mejoras que incrementen la eficiencia la transparencia y la capacidad de la Municipalidad Distrital de Quellouno para cumplir con sus metas y satisfacer las necesidades de la comunidad.

### ***2.1.1. Problema general***

¿Cómo el proceso de selección de personal influye en la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024?

### ***2.1.2. Problemas específicos***

- ¿Cómo el proceso de selección de personal influye en la ejecución presupuestal de ingresos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024?
- ¿Cómo el proceso de selección de personal influye en la ejecución presupuestal de gastos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024?

## **2.2. Objetivos**

### ***2.2.1. Objetivo general***

Describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

### **2.2.2. *Objetivos específicos***

- Describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de ingresos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.
- Describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de gastos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

## **2.3. Justificación e importancia**

### **2.3.1. *Justificación teórica***

La investigación se sustentó en una base teórica sólida orientada a fortalecer el conocimiento en la ciencia contable y la gestión pública específicamente en los procesos de selección de personal y la ejecución presupuestal en la municipalidad. Se apoyó en teorías de contabilidad gubernamental, administración pública y gestión por resultados, así como en libros especializados, artículos científicos y estudios previos nacionales e internacionales. Este sustento permitió analizar cómo una adecuada selección del personal influye en la eficiencia del gasto público y el desempeño institucional. Asimismo, contribuyó a identificar vacíos conceptuales y criterios técnicos aplicables al contexto municipal. Desde una perspectiva teórica el estudio aporta fundamentos que fortalecen la toma de decisiones administrativas y financieras. De este modo se genera un aporte relevante para optimizar la gestión pública municipal.

### **2.3.2. *Justificación práctica***

La investigación tuvo una relevancia práctica directa para la Municipalidad Distrital de Quellouno al brindar información concreta que permite mejorar los

procesos de selección de personal y la ejecución presupuestal. Sus resultados aportan insumos útiles para que los directivos y responsables administrativos identifiquen debilidades y adopten medidas orientadas a optimizar el uso de los recursos públicos. Asimismo, el estudio sirve como guía para fortalecer la gestión del talento humano y el control del gasto municipal. Desde una perspectiva aplicada contribuye a una toma de decisiones más eficiente y transparente. Además, constituye un material de referencia para profesionales e investigadores del ámbito municipal. De esta manera el estudio apoya el fortalecimiento de la gestión administrativa y presupuestal local.

### ***2.3.3. Justificación metodológica***

La justificación metodológica del estudio radicó en la aplicación de un enfoque sistemático y riguroso que permitió obtener información confiable sobre el proceso de selección de personal y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Quellouno. Se utilizaron técnicas e instrumentos adecuados al contexto institucional lo que garantizó la validez y consistencia de los datos recopilados. Este diseño metodológico facilitó un análisis ordenado y objetivo de la información obtenida. Asimismo, permitió contrastar los resultados con los objetivos propuestos. De esta manera la metodología empleada aseguró conclusiones pertinentes y fundamentadas. Además, puede servir como referencia para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión municipal.

### ***2.3.4. Justificación social***

La investigación posee una alta relevancia social al contribuir a la mejora del proceso de selección de personal vinculado a la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Quellouno. Su aplicación permite fortalecer la eficiencia administrativa y el uso responsable de los recursos públicos generando beneficios

directos para los trabajadores municipales y la población del distrito. Asimismo, promueve prácticas de transparencia equidad y rendición de cuentas en la gestión pública. Los resultados facilitan la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento institucional. Además, sirven como base para la mejora continua de la administración municipal. Finalmente aportan insumos para la formulación de políticas públicas más eficientes y sostenibles

## **2.4. Hipótesis**

### ***2.4.1. Hipótesis general***

El proceso de selección de personal influye significativamente en la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

### ***2.4.2. Hipótesis específicas***

- El proceso de selección de personal influye significativamente en la ejecución presupuestal de ingresos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.
- El proceso de selección de personal influye significativamente en la ejecución presupuestal de gastos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

## **2.5. Variables**

### **Variable 01**

- Selección de personal

### **Variable 02**

- Ejecución presupuesta

**Tabla 1:***Operacionalización de variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Selección de personal</b>	Vaicilla et al. (2020) señala que la selección de personal es un proceso clave que garantiza la incorporación de trabajadores idóneos para una gestión eficiente. Su correcta ejecución impacta directamente en la eficiencia presupuestal.	Vaicilla et al. (2020) El proceso de selección de personal se divide en tres etapas que son: precontractual, contractual y postcontractual. Cada fase incluye procedimientos técnicos esenciales como convocatoria, evaluación, contratación y pagos.	<b>Fase Precontractual</b>	Convocatoria Registro de participantes Presentación de participantes Evaluación de participantes Calificación de participantes
			<b>Fase Contractual</b>	Notificación de resultados del proceso de selección Aceptación formal del puesto Firma del contrato laboral y registro en planilla
			<b>Fase Postcontractual</b>	Liquidación del contrato Cancelación del pago
<b>Ejecución presupuestal</b>	Instituto Pacífico (2020) La ejecución presupuestaria es una fase fundamental del proceso presupuestario en la que se materializa la gestión financiera mediante la captación efectiva de los ingresos y la atención de las obligaciones de gasto conforme a los créditos aprobados en el presupuesto.	Vizcaíno y Santiso (2024) la ejecución presupuestaria es un proceso clave en la gestión financiera de cualquier organización ya sea del sector público o del privado. En pocas palabras podemos decir que la ejecución presupuestaria es el proceso de realización de los ingresos y gastos previstos en el presupuesto de la entidad.	<b>Ejecución de ingresos</b>	PIA PIM Avance presupuestal
			<b>Ejecución de gastos</b>	Certificación presupuestal Compromiso Devengado Girado – Pagado Avance del gasto

*Nota:* La tabla representa la operacionalización de las variables

### III. Marco teórico

#### 3.1. Antecedentes del problema

##### 3.1.1. Antecedentes internacionales

**Delgado y Cevallos** (2024) en su estudio **titulado** “Contratación pública por ínfima cuantía y la ejecución presupuestaria”; **presentado** a la Revista Ciencia y Desarrollo de Colombia donde se tuvo como **objetivo** analizar la incidencia de los procesos de contratación de ínfima cuantía en la ejecución presupuestaria identificando brechas y proponiendo medidas para mejorar la transparencia y eficiencia donde se utilizó una **metodología** no experimental y descriptiva con un enfoque cualitativo mediante el cual los **resultados** demuestran que el cumplimiento de la planificación y ejecución presupuestaria aumentó de 69% en 2022 a 87% en 2023 evidenciando mejoras en la gestión de los recursos. Sin embargo la ejecución de procesos no previstos generó un mayor gasto lo que resalta la necesidad de una planificación más precisa; en base a ello **concluyen** que los procesos de contratación y la ejecución presupuestal constituyen pilares fundamentales en la administración pública al permitir un uso eficiente oportuno y transparente de los recursos. Una adecuada selección de personal articulada con el cumplimiento de la normativa vigente favorece el desarrollo correcto de las contrataciones y reduce retrasos y errores en la gestión. Asimismo la interacción entre talento humano calificado y

procedimientos administrativos adecuados contribuye al cumplimiento de las metas institucionales y a una gestión pública orientada a resultados fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en las entidades del Estado; es por ello que **el antecedente resulta relevante** porque demuestra que las deficiencias en la selección de personal no solo afectan la incorporación de profesionales idóneos sino que también generan limitaciones técnicas y administrativas en la gestión municipal. Estas limitaciones se reflejan en retrasos en el cumplimiento del ciclo presupuestal dificultades en la programación y ejecución del gasto y un uso poco eficiente de los recursos públicos lo que impacta directamente en el logro de las metas institucionales.

Narváez (2024) en su estudio **titulado** “La contratación pública y su impacto en la ejecución presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces. 2022” **presentado** en la Universidad Técnica de Babahoyo – Ecuador para **optar** el grado académico de maestría en administración pública donde se tuvo como **objetivo** determinar la forma en que la contratación pública impacta en la ejecución presupuestaria del GAD Municipal del Cantón Vinces donde se utilizó una **metodología** de diseño no experimental con un tipo de investigación aplicada mixta descriptiva-explicativa donde los **resultados** demuestran que la relación entre la contratación pública y la ejecución presupuestaria es alta con un nivel predominante del 42.1 %. Asimismo el análisis estadístico evidencia una correlación positiva alta entre ambas variables ( $Rho = 0.930$ ) lo que confirma una influencia significativa en la adecuada ejecución del presupuesto institucional en base a ello **concluye** que la contratación de personal desempeña un rol fundamental en la ejecución presupuestal del Gobierno Autónomo Descentralizado de Vinces ya que una gestión eficiente de este proceso permite optimizar el uso de los recursos asignados y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales. La adecuada

selección del personal incide directamente en el logro de metas la calidad de los servicios públicos y la eficiencia administrativa evidenciándose una relación significativa entre el proceso de contratación y el desempeño financiero institucional; es por ello que **el antecedente resulta relevante** porque evidencia que la contratación y selección de personal influyen directamente en la ejecución presupuestal al afectar la eficiencia administrativa y el uso adecuado de los recursos públicos. Asimismo demuestra que una gestión deficiente en estos procesos genera retrasos operativos y limitaciones en el cumplimiento del ciclo presupuestal lo que permite sustentar y reforzar el análisis desarrollado en el presente estudio.

**Sornoza** (2022) en su estudio **titulado** “Ejecución presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces en el periodo 2020–2021” **presentado** en la Universidad Técnica de Babahoyo para **optar** el título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría tuvo como **objetivo** analizar cómo inciden las variaciones en la ejecución presupuestaria en el cumplimiento de los objetivos de un Gobierno Autónomo Descentralizado en particular del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces durante los años 2020 y 2021. La investigación empleó una **metodología** básica de enfoque cuantitativo. Los **resultados** demuestran que la ejecución presupuestaria del GAD de Vinces mejoró entre 2020 y 2021 al pasar de una ejecución de ingresos del 83 69 % al 100 25 % y del gasto del 79 52 % al 85 62 % generando superávits de USD 606.275 24 y USD 2.341.179 06 respectivamente. Asimismo el gasto de inversión concentró la mayor proporción del presupuesto con 54 50 % en 2020 y 69 18 % en 2021 lo que evidencia avances en la capacidad de ejecución. Con base en estos resultados se **concluye** que los cambios en los ingresos y gastos del presupuesto influyen directamente en la ejecución de los proyectos públicos lo que exige una gestión capaz de adaptarse a

escenarios financieros variables. En este contexto la adecuada selección del personal adquiere especial importancia ya que contar con profesionales capacitados permite tomar decisiones oportunas ordenar el uso de los recursos y asegurar la continuidad de las obras. De esta manera la capacidad del recurso humano se convierte en un elemento clave para fortalecer la gestión presupuestaria y cumplir los objetivos institucionales. Por ello este antecedente resulta relevante pues permite comprender de manera clara cómo la adecuada selección de personal influye en la capacidad de las entidades públicas para adaptarse a las variaciones presupuestarias. Además evidencia que disponer de recurso humano capacitado facilita la toma de decisiones oportunas el uso ordenado de los recursos y la continuidad de los proyectos aspectos que fortalecen la gestión presupuestaria y respaldan el enfoque del presente estudio.

**Chavez et al** (2021) en su estudio **titulado** “La contratación directa y su incidencia en la ejecución presupuestal en las unidades ejecutoras de Piura durante el ejercicio fiscal 2016” **publicado** en la Revista Ciencia y Educación donde se tuvo como **objetivo** determinar la influencia de la contratación directa en la ejecución presupuestal de las unidades ejecutoras de Piura en el ejercicio fiscal donde se utilizó una **metodología** cuantitativa con un diseño descriptivo correlacional donde los **resultados** demuestran que la ejecución presupuestal fue percibida como regular por el 51 2% y adecuada por el 39% mientras que la contratación directa fue evaluada mayoritariamente como regular (60 9%). Asimismo se evidencia una relación altamente significativa entre la contratación directa y la ejecución presupuestal ( $\rho = 0.820$ ;  $p = 0.002$ ) con un grado de influencia del 67%; en base a ello **concluyen** que la ejecución presupuestal en las Unidades Ejecutoras de Piura presenta un desempeño moderado lo que evidencia que la contratación de personal cumple un rol determinante en la planificación y ejecución del presupuesto institucional. La

adecuada selección de profesionales idóneos incide directamente en el control uso eficiente de los recursos públicos y en el cumplimiento de los objetivos financieros. Asimismo se confirma que el talento humano constituye un factor clave para fortalecer la gestión presupuestal y mejorar el desempeño financiero institucional es por ello que **el antecedente resulta relevante** porque demuestra que la contratación de personal basada en criterios de idoneidad influye de manera directa en la ejecución presupuestal al fortalecer la planificación el control y el uso eficiente de los recursos públicos. Asimismo evidencia que el talento humano capacitado es un factor determinante para mejorar el desempeño financiero institucional y el cumplimiento de los objetivos presupuestales lo que respalda el enfoque del presente estudio.

**Moreira y Hinostroza** (2022) en su estudio **titulado** “Contratación pública y su incidencia en la ejecución presupuestaria en la empresa pública Corporación Nacional de Telecomunicaciones provincia de Manabí” **publicado** en la Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación Marketing y Empresa REICOMUNICAR donde se tuvo como **objetivo** analizar la incidencia de la contratación pública en la ejecución presupuestaria de la empresa pública Corporación Nacional de Telecomunicaciones provincia de Manabí donde se utilizó una **metodología** no experimental bajo derivaciones cuali-cuantitativa descriptiva y de campo donde los **resultados** demuestran que la inversión del PAC disminuyó 24% en 2020 y 85% en 2021 debido a la reducción del presupuesto ocasionada por la pandemia lo que generó brechas entre lo planificado y lo ejecutado. No obstante en la contratación pública se evidenciaron ahorros financieros ya que los montos adjudicados fueron menores a los valores referenciados con reducciones del 2 05% en 2019 33 30% en 2020 y 37 32% en 2021 reflejando una mayor eficiencia en el uso de los recursos en base a ello **concluyen** que si bien se ha reducido la

concentración de adjudicaciones en pocos proveedores la ejecución presupuestal continúa siendo menor a lo inicialmente proyectado influenciada por retrasos en las transferencias del Gobierno Central y por deficiencias en la contratación oportuna de personal y contratistas estas limitaciones inciden directamente en el cumplimiento de plazos y en la ejecución de los proyectos institucionales es por ello que **el antecedente resulta relevante** porque evidencia que la oportunidad y calidad en la selección del personal influyen de manera directa en el desempeño presupuestal y en el logro de los objetivos de la gestión pública.

### ***3.1.2. Antecedentes nacionales***

**Torre** (2021) en su tesis **titulado** “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la Victoria 2018” **presentado** en la Universidad Señor de Sipan para **optar** el título profesional de contador público donde se tuvo como **objetivo** elaborar un modelo de proceso de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria 2018. donde se utilizó una **metodología** de investigación descriptivo propositivo y el diseño no experimental propositivo donde los **resultados** demuestran que una parte importante del personal no es asignada ni evaluada de acuerdo con su puesto ya que el 52% no fue ubicado en el área correcta el 68% no es evaluado según las necesidades del cargo y el 51% no recibe evaluación de sus prácticas diarias lo que limita el adecuado aprovechamiento de sus capacidades; en base a ello **concluyen** que los procedimientos de selección de personal en la municipalidad presentan deficiencias que afectan directamente el desempeño laboral ya que muchos trabajadores no fueron asignados a las áreas para las que postularon lo que limita el adecuado desarrollo de sus funciones. Esta situación genera ineficiencia administrativa baja productividad y una percepción institucional

desfavorable en la prestación de servicios a los contribuyentes; es por ello que **el antecedente resulta relevante** porque demuestra que las deficiencias en el proceso de selección de personal inciden directamente en una inadecuada asignación del talento humano afectando el desempeño laboral la productividad y la calidad de los servicios que brinda la municipalidad. Además evidencia que la ausencia de criterios técnicos y de evaluaciones alineadas al puesto genera ineficiencia administrativa y una imagen institucional desfavorable aspectos que guardan relación directa con el objeto de estudio.

**Mamani** (2024) en su tesis **titulado** “Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Puno periodo 2022”; **presentado** en la Universidad Nacional del Altiplano; para **optar** el título profesional de contador público donde se tuvo como **objetivo** analizar el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno periodo 2022 donde se utilizó una **metodología** de investigación cuantitativo de enfoque causal y el diseño no experimental; donde los **resultados** demuestran que el 48 18% de los encuestados indica que las áreas que requieren personal no participan en la evaluación ni en la entrevista de selección; además la contratación no se realiza conforme a los planes estratégicos. Asimismo se evidencia un ambiente laboral poco adecuado y la ausencia de acciones de integración y sensibilización dentro de la entidad; en base a ello **concluye** que los procesos de convocatoria y selección de personal en la Municipalidad Provincial de Puno presentan deficiencias importantes evidenciadas en la falta de planificación del perfil del puesto evaluaciones poco estructuradas y una limitada participación de las áreas usuarias. Esta situación repercute negativamente en el desempeño laboral el cumplimiento de metas el uso

de los recursos públicos y el clima laboral. Asimismo se concluye que no existe un procedimiento formal sistemático y ordenado que integre adecuadamente a las áreas solicitantes lo que dificulta una correcta asignación del personal; es por ello que **el antecedente resulta relevante** porque evidencia con datos concretos que la ausencia de un proceso formal y articulado de selección de personal genera una inadecuada asignación de trabajadores debilita la coordinación interna y afecta directamente el desempeño laboral y el cumplimiento de metas institucionales. Asimismo demuestra que la falta de información oportuna y de participación de las áreas usuarias limita la eficiencia en el uso de los recursos públicos aspectos que guardan estrecha relación con el problema de estudio.

**Ventura (2023)** en su estudio **titulado** “Ejecución presupuestal y proceso de contrataciones en una municipalidad distrital de Ferreñafe” **presentado** en la Universidad Cesar Vallejo; para **optar** el grado académico de maestro en gestión pública donde se tuvo como **objetivo** determinar la relación entre ejecución presupuestal y proceso de contrataciones en una municipalidad distrital de Ferreñafe donde se utilizó una **metodología** básica cuantitativa donde los **resultados** demuestran que el 44% de los servidores públicos consideran que la municipalidad presenta un nivel medio de ejecución presupuestal un 32% indica un nivel bajo y un 24% señala un nivel alto. Esto evidencia que todavía existen deficiencias para ejecutar el presupuesto según lo establecido en el Plan Operativo Anual; en base a ello **concluye** que existe una relación significativa entre el proceso de contratación de personal y la ejecución presupuestal. Una selección y contratación eficiente permite atender oportunamente las necesidades operativas garantizar el cumplimiento de metas dentro de los plazos establecidos y asegurar el uso adecuado de los recursos públicos. El recurso humano se consolida como un factor

determinante en el desempeño presupuestal contribuyendo a una administración más ordenada eficiente y transparente es por ello que **el antecedente resulta relevante** porque evidencia que la adecuada contratación de personal mejora directamente la ejecución del presupuesto y fortalece la eficiencia administrativa en la municipalidad. Destaca el valor estratégico del capital humano ya que elegir personal idóneo permite cumplir con los proyectos y metas institucionales en los plazos establecidos optimizando el uso de los fondos públicos y promoviendo una gestión más ágil y efectiva.

Cordova (2025) en su estudio **titulado** “Ejecución presupuestal y cumplimiento de metas en una municipalidad de la provincia de Morropón 2025” presentado a la Universidad Cesar Vallejo para optar el título profesional de Contador Público donde se presento como **objetivo** determinar la relación entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas en una municipalidad de la provincia de Morropón 2025 donde se utilizo una **metodologia** de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y diseño no experimental y transversal con un alcance correlacional donde los **resultados** evidenciaron una relación altamente significativa entre el proceso de ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del 77.5%; asimismo la certificación presupuestal mostró una relación del 70.6% el compromiso presupuestal del 65.9% el devengado presupuestal del 63% y destacó el girado con el 83% como el factor más determinante en base a esto se **concluye** que la adecuada gestión de todo el ciclo presupuestario es fundamental para que una municipalidad provincial pueda alcanzar sus metas presupuestales de manera eficiente y ordenada. Esto implica planificar correctamente los ingresos y gastos ejecutar el presupuesto conforme a lo programado y realizar un seguimiento constante que permita hacer ajustes oportunos. Cuando cada etapa del ciclo presupuestario se desarrolla con

responsabilidad y coordinación se facilita el uso adecuado de los recursos públicos y se mejora la capacidad de cumplir con los objetivos institucionales y las necesidades de la población.

**Cayra** (2022) en su estudio **titulado** “Las contrataciones públicas y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Sandia Puno 2021”; **presentado** a la Universidad Cesar Vallejo; para **optar** el título profesional de contador público donde se tuvo como **objetivo** determinar la relación entre las contrataciones públicas y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Sandia periodo 2021 donde se utilizó una **metodología** de tipo aplicativo asimismo se empleó un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional donde los **resultados** muestran una correlación positiva considerable entre las contrataciones públicas y la ejecución presupuestal en la municipalidad ( $Rho = 0.757$   $p = 0.000$ ). Se evidencia que actos preparatorios procedimientos de selección y ejecución contractual presentan deficiencias con porcentajes significativos de encuestados señalando niveles regulares o inadecuados mientras la ejecución presupuestal se mantiene en proceso en base a ello **concluye** que existe una relación significativa entre los actos preparatorios para la contratación de personal y la ejecución presupuestal en la municipalidad dado que una planificación adecuada en esta etapa permite atender oportunamente las necesidades operativas reduciendo retrasos y asegurando el uso eficiente de los recursos públicos. La correcta formulación de requerimientos cronogramas y criterios de selección influye directamente en el cumplimiento de metas y proyectos previstos en el presupuesto demostrando que la eficacia de la ejecución presupuestal depende en gran medida de una fase preparatoria clara y bien estructurada es por ello que **el antecedente resulta relevante** porque una planificación ordenada en los actos preparatorios de

contratación mejora la ejecución presupuestal. Resalta que el éxito financiero de la gestión pública comienza desde la etapa inicial del proceso optimizando recursos y tiempos y fortaleciendo la eficiencia del gasto y la gestión municipal. La correcta definición de requerimientos y criterios de selección impacta directamente en el uso adecuado de los recursos y en el cumplimiento de metas institucionales.

### ***3.1. 3. A nivel regional y local***

**Caceres et al** (2024) en su estudio **titulado** “Control interno y su impacto en la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de coya periodo 2021” **presentado** en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco para **optar** el título profesional de contador público donde se presento como **objetivo** determinar el impacto del control interno en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Coya periodo 2021 donde se utilizo una **metodologia** de tipo aplicada enfoque mixto y nivel descriptivo donde los **resultados** muestran deficiencias en el control interno ya que el 40 % señala comunicación solo ocasional de normas y el 7 % nunca la recibe. Aunque el 47 % indica que se realizan controles durante la ejecución el 53 % afirma que casi nunca se cumple el presupuesto; en base a ello **concluye** que el control interno tiene un impacto favorable en la ejecución presupuestal de la municipalidad ya que su adecuada implementación permite una gestión eficiente ordenada y transparente de los recursos públicos. Asimismo contribuye al cumplimiento de metas institucionales y a la prevención de desviaciones en el gasto fortaleciendo la confianza en la administración pública es por ello que el **antecedente resulta relevante** porque demuestran que el proceso de selección de personal influye directamente en la ejecución presupuestal de las municipalidades evidenciando que la asignación de personal idóneo y oportuno permite mejorar el cumplimiento de metas optimizar el uso de los recursos públicos

y reducir retrasos en la ejecución de proyectos fortaleciendo así la eficiencia y el desempeño de la gestión municipal.

**Tenorio** (2024) en su estudio **titulado** “Contratación pública y la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Kimbiri” **presentado** en la Universidad Continental donde se tuvo como **objetivo** determinar si la contratación pública se relaciona con la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Kimbiri 2022 donde se utilizó una **metodología** con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada donde los **resultados** muestran una correlación positiva y altamente significativa entre la gestión de la contratación pública y la ejecución presupuestal con un coeficiente Gamma de 0 954 y un valor de significancia  $p = 0 000$  lo que evidencia una relación directa y sólida entre ambas variables; en base a ello **concluye** que existe una relación significativa entre la gestión de la contratación de personal y la ejecución presupuestal durante el año 2022. La contratación eficiente del recurso humano permite atender oportunamente las necesidades operativas de la entidad facilitando el cumplimiento de planes y proyectos institucionales. Asimismo la adecuada selección del personal incide directamente en la calidad de la gestión pública y en el uso alineado y eficiente de los recursos presupuestales; es por ello que el **antecedente resulta relevante** porque el recurso humano se consolida como un factor estratégico para el cumplimiento de planes proyectos y objetivos institucionales ya que su adecuada selección y gestión permite optimizar el uso de los recursos públicos fortalecer la eficiencia administrativa y garantizar una gestión municipal más ordenada eficaz y orientada a resultados.

**Aucca y Giraldo** (2023) en su estudio **titulado** “Reclutamiento y la calidad de selección del personal de la municipalidad distrital de Cachimayo - Cusco período 2022” **presentado** a la Universidad Andina del Cusco para **optar** el título profesional de contador público donde se tiene como **objetivo** determinar de qué manera el reclutamiento se relaciona con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco período 2022 donde se utilizó una **metodología** de enfoque cuantitativo alcance correlacional y diseño no experimental –transeccional donde los **resultados** muestran que el 57.8% de los encuestados señala que el reclutamiento casi siempre se desarrolla de manera adecuada y el 56.3% indica que la calidad de selección del personal también es casi siempre adecuada. Asimismo se evidencia una relación significativa y positiva alta entre el reclutamiento y la calidad de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Cachimayo con un Rho de Spearman = 0.589 y un p-valor = 0.000 (< 0.05) lo que confirma la asociación directa entre ambas variables en base a ello **concluye** que el proceso de reclutamiento mantiene una relación significativa con la calidad de la selección del personal en la municipalidad. Un reclutamiento bien organizado facilita la identificación de candidatos idóneos lo que permite una selección más acertada y coherente con las necesidades institucionales. Esta adecuada elección del personal influye directamente en el mejor desempeño de las funciones fortalece la gestión interna y contribuye a una administración municipal más eficiente y orientada a resultados es por ello que el **antecedente resulta relevante** porque demuestra de manera clara que un proceso de reclutamiento bien estructurado influye directamente en la calidad de la selección del personal evidenciando que la adecuada captación del talento humano es un factor clave para fortalecer el desempeño institucional y mejorar la eficiencia en la gestión municipal.

Boza y Gutierrez (2025) en su estudio **titulado** “Aplicación del Planeamiento Estratégico y su relación con la Ejecución Presupuestal en la Municipalidad Distrital de Acos de la Provincia de Acomayo Cusco 2023” **presentado** a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco para optar al título profesional de contador público donde se presento como **objetivo** determinar la relación entre la aplicación del planeamiento estratégico y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Acos provincia de Acomayo Cusco durante el año 2023 donde se utilizo una **metodologia** con un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un alcance correlacional donde los **resultados** muestran que la correlación general entre la aplicación del planeamiento estratégico y la ejecución presupuestal fue alta y significativa ( $r = 0.809$ ); así mismo las correlaciones más altas se observaron entre: a fase de seguimiento del planeamiento estratégico y la ejecución presupuestal ( $r = 0.769$  relación positiva alta) y la fase estratégica y la ejecución presupuestal ( $r = 0.521$  relación positiva moderada-alta) en base a esto se **concluyo** que existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la aplicación del planeamiento estratégico y la ejecución presupuestal en la municipalidad. Esto significa que en la medida en que se implementa de manera adecuada el planeamiento estratégico se obtienen mejores resultados en la gestión y cumplimiento del presupuesto institucional. Asimismo demuestra que una planificación clara con objetivos definidos y acciones organizadas contribuye directamente a una ejecución presupuestal más eficiente ordenada y alineada con las metas establecidas por la entidad municipal.

**Zegarra y Solis** (2023) en su estudio **titulado** “La auditoría de cumplimiento y su influencia en la ejecución presupuestal de la municipalidad provincial del Cusco período 2021” **presentado** en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del

Cusco para **optar** al título profesional de contador público donde se presento como **objetivo** determinar si la auditoría de cumplimiento influye en la ejecución presupuestal de la municipalidad donde se utilizo una **metodologia** descriptivo y explicativo diseño no experimental donde los **resultados** muestran que la auditoría de cumplimiento influye significativamente en la ejecución presupuestal; en base a ello **concluye** que la auditoría de cumplimiento tiene un efecto directo y significativo en la ejecución presupuestal de la municipalidad ya que permite identificar y corregir deficiencias en los procesos administrativos optimizar el uso de los recursos y asegurar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Además evidencia que la gestión de personal calificado y capacitado es un factor determinante para fortalecer la eficiencia y transparencia en la administración pública es por ello que el **antecedente resulta relevante** porque contar con personal calificado y bien preparado es clave para alcanzar las metas institucionales utilizar los recursos de manera responsable y promover una gestión pública más transparente ordenada y orientada al bienestar de la comunidad.

## **3.2. Bases teóricas**

### ***3.2.1. Selección de personal***

GeoVictoria (2025) menciona que la selección de personal es un proceso clave en la gestión pública que permite identificar y elegir a los candidatos más aptos para un cargo específico. Este procedimiento evalúa competencias habilidades y valores de los postulantes asegurando su alineación con el perfil requerido. Su objetivo es incorporar personal que contribuya eficazmente al logro de los objetivos institucionales. Además garantiza transparencia y meritocracia en el acceso al empleo público.

Por otro lado Fuenzalida (2024) precisa que la selección de personal es un proceso técnico que busca incorporar a los postulantes más idóneos basándose en principios de mérito transparencia y equidad. Incluye etapas como la convocatoria evaluación calificación y designación. Su finalidad es asegurar que el personal cumpla con el perfil requerido y fortalezca la gestión institucional. Este proceso contribuye a mejorar la eficiencia y calidad del servicio público.

Ademas Mare Nostrum (2023) menciona que el proceso de selección de personal en el sector público se activa cuando existe la necesidad de cubrir una plaza o fortalecer la capacidad institucional. Esta etapa resulta clave ya que garantiza la incorporación de servidores con competencias alineadas a los objetivos estatales. Una selección bien planificada asegura un desempeño eficiente mejora la prestación de servicios públicos y fortalece la ejecución de políticas.

Por otro lado en QuestionPro (2023) se precisa que el proceso de selección de personal en el sector público es un conjunto estructurado de etapas orientadas a incorporar al candidato más idóneo para un cargo específico dentro de la administración estatal. Inicia con una convocatoria abierta o identificación de perfiles y culmina con la incorporación formal del servidor seleccionado. A lo largo del proceso se evalúan competencias técnicas trayectoria habilidades y conocimientos bajo criterios objetivos y normativos previamente establecidos. Este procedimiento busca garantizar transparencia igualdad de oportunidades y mérito asegurando que el personal seleccionado contribuya eficazmente al logro de los fines institucionales.

Asi tambien Bravo et al (2022) menciona que la selección de personal es un proceso clave dentro de la gestión del talento humano orientado a identificar y elegir a los candidatos que mejor se ajusten a los requerimientos de un puesto de trabajo. No se limita únicamente a cubrir vacantes sino que busca incorporar personas con

competencias técnicas conocimientos y actitudes alineadas con los objetivos institucionales. Una selección adecuada impacta positivamente en la productividad el desempeño organizacional y el clima laboral. Para lograrlo se utilizan técnicas como entrevistas y pruebas psicométricas que permiten evaluar integralmente las capacidades la experiencia y los rasgos personales del postulante asegurando una elección objetiva y eficiente.

Finalmente Vaicilla et al. (2020) señala que la selección de personal es un proceso clave que garantiza la incorporación de trabajadores idóneos para una gestión eficiente. El proceso de selección de personal se divide en tres etapas que son: precontractual contractual y postcontractual. Cada fase incluye procedimientos técnicos esenciales como convocatoria evaluación contratación y pagos. Su correcta ejecución impacta directamente en la eficiencia presupuestal.

En el Decreto Legislativo N° 1442 (2018) se precisa que la gestión de ingresos de personal como parte del proceso de gestión de recursos públicos en la administración financiera del sector público se orienta a comprobar que se cumplan las disposiciones que regulan el registro en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público así como su debida actualización. Además implica verificar que la ejecución del gasto guarde coherencia con la información consignada en dicho sistema.

### **3.2.1.1. Etapas del proceso de selección de personal**

#### ***3.2.1.1.1. Etapa precontractual***

Bravo et al (2022) menciona que es la etapa inicial del proceso de selección en la cual se identifican las necesidades de personal y se realiza la convocatoria pública. Comprende el registro de participantes la presentación y evaluación de ofertas y la

calificación de los postulantes. Su objetivo es garantizar igualdad de oportunidades y transparencia seleccionando a los candidatos que cumplan con el perfil requerido.

Así también Vaicilla et al. (2020) menciona que en la etapa precontractual inicia con la convocatoria y publicación de pliegos y termina con tres posibles decisiones: adjudicación declaratoria de desierto o declaratoria de cancelación.

Por otro lado en la página del Centro Regional para el Fomento del libro en América Latina y el Caribe (2020) se enfatiza que en esta etapa tiene lugar antes de la formalización del contrato y en ella las partes dialogan para definir cuáles serán sus términos.

#### ***3.2.1.1.2. Etapa contractual***

Vaicilla et al. (2020) menciona que en esta etapa arranca inmediatamente después de la adjudicación (no existe cuando se ha declarado desierto o se ha cancelado el proceso por obvias razones) y termina normalmente con la firma del contrato. No obstante es posible que se pueda tomar otra decisión: la declaratoria de adjudicatario fallido. Esta etapa incluye la entrega de garantías en caso de que se deban rendir.

Además en la página del Centro Regional para el Fomento del libro en América Latina y el Caribe (2020) se enfatiza que en esta etapa se define y establece el acuerdo de voluntades con claridad y precisión para que las partes tengan certeza del objeto del contrato de sus términos y de sus efectos. Se trata de la etapa más importante pues es el marco dentro del cual las partes ejecutarán lo convenido.

Por otro lado Bravo et al (2022) menciona que se inicia una vez adjudicada la buena pro al postulante seleccionado. En esta fase se formaliza la relación laboral a través del consentimiento de la buena pro y el perfeccionamiento del contrato asegurando el cumplimiento de los requisitos legales y administrativos para la incorporación del servidor público.

#### ***3.2.1.1.3. Etapa postcontractual***

Vaicilla et al. (2020) menciona que en esta etapa comprende el período entre la firma del contrato y la terminación del mismo por diversas circunstancias. Se identifican las siguientes posibilidades de acciones o situaciones que se pueden presentar en esta etapa.

Por otra parte en la página del Centro Regional para el Fomento del libro en America Latina y el Caribe (2020) se enfatiza que en esta etapa cada una de las partes debe realizar o cumplir todas las obligaciones convenidas durante la vigencia del contrato para que se lleve a cabo su objeto.

Finalmente Bravo et al (2022) menciona es la etapa final del proceso que abarca aspectos administrativos posteriores a la contratación como la liquidación del contrato y la cancelación del pago correspondiente. También puede incluir la evaluación del desempeño del trabajador con el fin de verificar el cumplimiento de sus funciones y su aporte al logro de los objetivos institucionales.

#### **3.2.1.2. Importancia del proceso de selección de personal**

En la pagina de QuestionPro (2023) se menciona que el éxito de toda organización está estrechamente relacionado con la calidad del talento humano que incorpora a su equipo de trabajo. En este sentido el proceso de selección adquiere un papel fundamental ya que no solo determina la idoneidad técnica y profesional de los

candidatos sino que también influye en la productividad el clima laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por ello el procedimiento de selección no debe limitarse únicamente a evaluar competencias sino que debe considerar aspectos como la alineación del perfil del postulante con la cultura organizacional los valores institucionales y las necesidades estratégicas de la entidad. Esta función a cargo del departamento de recursos humanos representa una herramienta clave para garantizar una toma de decisiones eficiente en cuanto a la incorporación de nuevo personal lo cual impacta directamente en el desempeño y sostenibilidad de la organización a largo plazo.

Algunas de las razones por las cuales este proceso debe realizarse de la mejor forma posible son:

- **Conseguir trabajadores cualificados:** La selección de personal ayuda a contratar sólo a los candidatos deseables.
- **Reducir el coste de la formación:** Gracias a un buen proceso se contratarán candidatos cualificados que serán buenos en la comprensión de las técnicas de trabajo.
- **Se pueden resolver los problemas de personal:** Una selección de personal adecuada significa que los trabajadores estarán satisfechos con su trabajo y por tanto se pueden reducir los problemas de rotación de personal en la organización.

### 3.2.1.3. Técnicas de selección de personal

Fuenzalida (2024) enfatiza que a parte del filtro del CV y las referencias profesionales existen varias técnicas de selección de personal más avanzadas entre estas técnicas destacan las pruebas y evaluaciones las cuales han evolucionado

considerablemente en los últimos años. Aunque tradicionalmente se han utilizado exámenes escritos para medir conocimientos técnicos y normativos actualmente se han incorporado herramientas más dinámicas y tecnológicas. Un ejemplo de ello son las pruebas psicométricas adaptadas a formatos interactivos que permiten evaluar rasgos de personalidad inteligencia emocional habilidades cognitivas y el grado de afinidad con los principios del servicio público.

### ***3.2.2. Ejecución presupuestal***

Instituto Pacífico (2020) señala que la ejecución presupuestaria es una fase fundamental del proceso presupuestario en la que se materializa la gestión financiera mediante la captación efectiva de los ingresos y la atención de las obligaciones de gasto conforme a los créditos aprobados en el presupuesto. En esta etapa las entidades responsables deben asegurar que los recursos previstos sean recaudados dentro de los plazos establecidos y que los egresos se realicen en estricto cumplimiento de las asignaciones autorizadas garantizando así el uso eficiente y transparente de los fondos públicos. Este proceso comprende dos componentes esenciales: la ejecución de ingresos que implica el recaudo de los recursos proyectados y la ejecución de gastos que abarca el compromiso, devengo y pago de las obligaciones financieras necesarias para alcanzar las metas y objetivos planteados en el presupuesto aprobado. La adecuada gestión de esta etapa permite traducir las proyecciones financieras en acciones concretas que contribuyen al logro de los fines institucionales y al bienestar colectivo.

Sistema de Información Estadística Móvil (2023) menciona que la ejecución presupuestal es el conjunto de acciones y procedimientos mediante los cuales se administra y utiliza efectivamente el dinero asignado para financiar las actividades programas y proyectos del sector público. Este proceso abarca varias etapas como la

asignación de recursos el compromiso de fondos la devengación y el pago todo en conformidad con las normas legales y los objetivos establecidos en el presupuesto aprobado. A través de la ejecución presupuestal se pone en práctica la planificación financiera del Estado permitiendo traducir las políticas públicas en bienes y servicios para la población. Además, constituye un indicador fundamental del desempeño gubernamental ya que muestra en qué medida se están cumpliendo las metas y prioridades definidas y permite evaluar la eficiencia y transparencia en el uso de los recursos públicos.

Sistema de Información Estadística Móvil (2025) enfatiza que la ejecución presupuestal es el conjunto de acciones mediante las cuales se lleva a cabo la utilización efectiva de los recursos asignados en el presupuesto público. Este proceso abarca varias etapas: la asignación de fondos, el compromiso de gastos, la devengación de obligaciones y el pago correspondiente todo ello en cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos. Su propósito principal es garantizar que los recursos financieros se utilicen de manera eficiente y conforme a los fines para los cuales fueron aprobados contribuyendo al desarrollo de programas, obras y servicios dirigidos a la ciudadanía. Además, la ejecución presupuestal permite evaluar el grado de avance en la implementación de las políticas públicas ya que refleja el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas planteados, así como la capacidad de gestión de las entidades responsables.

Vizcaíno y Santiso (2024) señalan que la ejecución presupuestaria es el proceso mediante el cual se llevan a cabo las operaciones necesarias para hacer efectivos los ingresos y realizar los gastos contemplados en el presupuesto de una entidad. Este procedimiento abarca desde la gestión y recaudación de los recursos financieros hasta el compromiso devengado y pago de las obligaciones contraídas siempre dentro del

marco legal y financiero establecido. Su correcta aplicación permite asegurar que los recursos públicos o institucionales sean utilizados conforme a los objetivos y metas previstos garantizando una administración eficiente transparente y alineada con las prioridades establecidas en la planificación anual.

Por tanto, se refiere a todo lo que supone llevar a efecto (ejecutar) las previsiones presupuestarias:

- En el ámbito de los gastos se trata de realizar las compras de materias primas abonar los suministros periódicos pagar salarios e impuestos acometer inversiones etc.
- En lo que atañe a los ingresos sería todo lo relativo a cobros por ventas de productos o servicios ingresos provenientes de préstamos cobro de subvenciones etc.

En este sentido hay que recordar que los presupuestos tienen un carácter estimativo (con excepciones). De este modo difícilmente se van a cumplir todas sus previsiones a lo largo del ejercicio que suele abarcar un año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre).

En todos los casos es fundamental llevar un control contable riguroso y sistemático que garantice el registro preciso y oportuno de cada operación relacionada con la ejecución presupuestaria. Este control debe permitir el acceso a información actualizada y confiable en tiempo real facilitando la toma de decisiones el seguimiento del cumplimiento de metas financieras y el aseguramiento del uso adecuado de los recursos públicos. Además, contar con datos contables consistentes contribuye a la transparencia, la rendición de cuentas y el cumplimiento de las normativas fiscales y administrativas vigentes.

El Ministerio de Economía y Finanzas (2018) en el DL N°1440 - Decreto legislativo del Sistema Nacional del Presupuesto Público precisa que la ejecución presupuestal corresponde al conjunto de acciones mediante las cuales las entidades públicas gestionan los recursos autorizados en las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público a fin de cumplir con sus obligaciones de gasto. Este proceso no se limita únicamente al uso de los recursos financieros, sino que también comprende el seguimiento y control permanente de su aplicación con el propósito de asegurar una gestión eficiente, eficaz y orientada al logro de los objetivos institucionales.

El MEF (2021) en la Directiva N° 0002-2021EF/50.01 establece que la ejecución presupuestal es el proceso mediante el cual se gestionan las obligaciones de gasto para financiar la prestación de servicios públicos y las acciones realizadas por las entidades públicas con el objetivo de alcanzar resultados conforme a los créditos presupuestarios autorizados en los respectivos presupuestos institucionales de los pliegos. Además la ejecución del gasto incluye las siguientes etapas: certificación del crédito presupuestal compromiso devengado y pago.

### **3.2.2.1. Dimensiones de la ejecución presupuestal**

#### ***3.2.2.1.1. Ejecución de ingresos***

En el Portal de Rendición de Cuentas (2023) señala que la ejecución de ingresos es el proceso mediante el cual la entidad hace efectivo lo previsto en el presupuesto de ingresos es decir consiste en la obtención real de los recursos económicos estimados para un periodo fiscal. Comprende las etapas de reconocimiento del derecho recaudación y en su caso cobro permitiendo verificar el grado de cumplimiento de las previsiones presupuestarias. A diferencia del presupuesto de ingresos que es una estimación la ejecución de ingresos refleja los

ingresos efectivamente percibidos constituyéndose en un elemento clave para evaluar la gestión financiera de la entidad.

El MEF (2023) precisa que la ejecución de ingresos es el conjunto de actividades mediante las cuales una entidad pública lleva a cabo la recaudación registro y control de los recursos financieros previstos en su presupuesto. Estos ingresos pueden originarse en diversas fuentes tales como impuestos, tasas y contribuciones transferencias del gobierno central donaciones o rendimientos de inversiones. Este proceso no solo garantiza que se cumplan las metas de recaudación establecidas, sino que también permite evaluar el desempeño fiscal de la entidad y asegurar la disponibilidad oportuna de los fondos necesarios para financiar los compromisos asumidos en el gasto público. Además, una adecuada ejecución de ingresos fortalece la planificación financiera mejora la eficiencia en la asignación de recursos y contribuye a la sostenibilidad fiscal en el marco de la gestión pública.

Asohosval (2020) precisa que la ejecución del presupuesto de ingresos y gastos es un proceso fundamental en la gestión financiera de las entidades públicas ya que garantiza la aplicación eficiente y ordenada de los recursos asignados para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este proceso comprende por un lado la recaudación efectiva de los ingresos proyectados lo que permite contar con los fondos necesarios para financiar las actividades previstas; y por otro lado la gestión del gasto que abarca la adquisición de compromisos, la autorización de pagos y el desembolso de recursos conforme a las apropiaciones previamente aprobadas. Dichas apropiaciones constituyen los techos máximos permitidos para comprometer recursos dentro de una vigencia fiscal específica asegurando que el gasto público se mantenga dentro del marco legal y presupuestario establecido. De esta manera la ejecución presupuestaria no solo refleja el grado de cumplimiento de las metas

financieras y operativas, sino que también contribuye a la transparencia eficiencia y control del uso de los fondos públicos.

### **3.2.2.1.2. Ejecución de gastos**

En la página del GOV (2023) se precisa que la ejecución de gastos es el conjunto de actos administrativos, financieros y contables mediante los cuales durante una vigencia fiscal las entidades públicas hacen uso efectivo de las apropiaciones autorizadas en el presupuesto. Este proceso se inicia con la certificación de disponibilidad presupuestal (CDP) que garantiza la existencia de recursos suficientes para atender un gasto continúa con el registro presupuestal (RP) que formaliza el compromiso y asegura que los recursos no sean destinados a fines distintos y culmina con el reconocimiento de la obligación y el pago una vez que los bienes o servicios han sido recibidos a satisfacción. La ejecución de gastos permite controlar el uso eficiente y transparente de los recursos públicos asegurando el cumplimiento de los objetivos institucionales y el respeto a la normativa presupuestaria vigente.

Asi tambien en el portal del MEF (2023) precisa que la ejecución de gastos es un proceso fundamental en la gestión financiera de una entidad ya sea pública o privada que consiste en la utilización ordenada, eficiente y transparente de los recursos asignados en su presupuesto. Este proceso no solo implica el desembolso de fondos sino también el cumplimiento estricto de los procedimientos legales, normativos y administrativos que regulan el uso del gasto público o institucional. La ejecución abarca diversas etapas interrelacionadas entre ellas: el compromiso donde se adquieren obligaciones con cargo al presupuesto; la devengación que reconoce la generación efectiva del gasto; el pago que representa la cancelación de dichas obligaciones; y el registro contable que asegura la trazabilidad y el control financiero.

Una adecuada ejecución del gasto permite no solo dar cumplimiento a los objetivos institucionales sino también garantizar la rendición de cuentas la transparencia y la sostenibilidad fiscal.

Ademas Asohosval (2020) menciona que la ejecución del presupuesto de ingresos y gastos comprende un conjunto de acciones orientadas a materializar lo previsto en el plan financiero de una entidad durante un período fiscal determinado. Este proceso abarca por un lado la recaudación efectiva de los ingresos proyectados y por otro la utilización ordenada y legal de los recursos públicos mediante el compromiso devengamiento y pago de obligaciones. Las apropiaciones presupuestarias en este contexto constituyen los montos máximos legalmente autorizados que permiten a la entidad asumir compromisos y realizar gastos en función de los objetivos establecidos. Su correcta ejecución garantiza que los recursos se asignen de manera eficiente y transparente respetando los principios de legalidad eficiencia y responsabilidad fiscal y contribuye al cumplimiento de las metas institucionales.

### **3.2.2.2. Importancia de la ejecución presupuestaria**

De acuerdo a lo mencionado por Solórzano (2022) la ejecución presupuestaria es una etapa esencial de la gestión pública ya que permite concretar los objetivos institucionales mediante el uso efectivo de los recursos asignados. Su adecuada aplicación garantiza eficiencia, transparencia y calidad del gasto público en beneficio de la población. Asimismo facilita la evaluación del desempeño institucional y contribuye al desarrollo económico y social.

### **A. Permite un adecuado control financiero**

A lo largo del ejercicio fiscal la ejecución adecuada del presupuesto permite un uso ordenado y eficiente de los recursos disponibles. De esta manera contribuye a preservar el equilibrio financiero evitando desbalances significativos y promoviendo la estabilidad económica de la entidad. En el ámbito del sector público este proceso adquiere especial relevancia ya que asegura que los fondos sean utilizados conforme a los objetivos y prioridades previamente aprobados en el marco legal y presupuestal. Además, facilita el cumplimiento de metas institucionales mejora la transparencia en la gestión y refuerza la rendición de cuentas ante la ciudadanía y los órganos de control.

### **B. Asegura una mayor eficiencia en el uso de recursos**

Si el presupuesto ha sido elaborado de manera adecuada y realista la ejecución presupuestaria permitirá una administración ordenada y estratégica de los recursos disponibles. Esto asegurará que cada partida asignada se utilice conforme a los objetivos establecidos promoviendo un uso eficiente y transparente del gasto. Además, una ejecución bien planificada contribuye a optimizar los resultados esperados minimizando desperdicios y desviaciones y maximizando el impacto positivo de las inversiones realizadas. En este sentido se fortalece la capacidad de respuesta institucional y se mejora la rendición de cuentas frente a los ciudadanos o las partes interesadas.

### **C. Facilita la toma de decisiones**

Contar con información precisa y actualizada sobre el estado de ejecución del presupuesto es fundamental para una gestión financiera eficiente. Este conocimiento permite a los responsables de la toma de decisiones evaluar el cumplimiento de las

metas programadas, ajustar estrategias en tiempo real y adoptar medidas correctivas ante cualquier desviación que se presente respecto a lo planificado. Al actuar con oportunidad es posible optimizar el uso de los recursos disponibles, asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales y mitigar los posibles impactos negativos que puedan surgir por desajustes en la ejecución presupuestaria. Además, facilita la transparencia y el control interno fortaleciendo la rendición de cuentas y la eficiencia administrativa.

#### **D. Transparencia y rendición de cuentas**

Los datos sobre la ejecución presupuestaria ofrecen una fuente de información valiosa y actualizada que permite evaluar con mayor precisión el desempeño financiero de una organización a lo largo del ejercicio fiscal. En el sector privado esta información resulta especialmente útil para directivos accionistas y demás partes interesadas ya que les brinda la posibilidad de tomar decisiones estratégicas con base en evidencia concreta sin necesidad de esperar al cierre contable anual. Esto favorece una gestión más ágil y proactiva al permitir la detección temprana de desviaciones respecto a lo planificado y la adopción oportuna de medidas correctivas. En el sector público estos datos cumplen una función esencial en el fortalecimiento de la transparencia y la rendición de cuentas al facilitar el monitoreo ciudadano y el control institucional sobre el uso de los recursos públicos. Además, contribuyen a verificar que la ejecución presupuestaria se alinee con los objetivos establecidos respetando los principios de eficiencia, legalidad y responsabilidad en la administración financiera del Estado.

### 3.2.2.3. La ejecución presupuestaria en el sector público y privado

López et al. (2024) señalan que el presupuesto o la ejecución presupuestaria constituye un proceso integral que comprende la planificación asignación y utilización de los recursos financieros aplicable tanto en el ámbito público como en el privado. En el sector público este proceso involucra a entidades como el Estado los gobiernos regionales, las municipalidades y los organismos descentralizados donde el presupuesto expresa las políticas públicas y prioridades sociales para un periodo determinado constituyéndose además en un instrumento clave de control y transparencia. Por su parte en el sector privado el presupuesto se configura como una herramienta estratégica que permite proyectar ingresos y gastos optimizar el uso de los recursos y orientar la toma de decisiones hacia el crecimiento y la sostenibilidad organizacional.

En ambos casos se trabaja con un presupuesto inicial que puede llegar a modificarse a lo largo del ejercicio y se lleva a cabo un control periódico acerca de su grado de ejecución. Ahora bien, en el caso del sector público existen ciertas peculiaridades que lo distinguen del privado:

- Existen leyes y normativas específicas que regulan detalladamente cada una de las etapas del ciclo presupuestario desde su elaboración hasta su liquidación. Estas disposiciones legales establecen los principios, procedimientos y requisitos que deben seguir las entidades públicas para garantizar una gestión transparente eficiente y ordenada de los recursos financieros.

- Las normas de transparencia obligan a poner a disposición del público los datos de ejecución presupuestaria de los distintos organismos del sector público de forma periódica. Cualquier persona interesada puede consultarlos.
- Existen órganos de control interno (personal de intervención) y de control externo (tribunales de cuentas) que verifican que la ejecución del presupuesto se ajuste a la normativa aplicable en cada caso.

En términos generales la ejecución presupuestaria en el sector público está sujeta a una estructura normativa más estricta y a procedimientos formales más detallados en comparación con el ámbito empresarial. Esta diferencia se justifica plenamente al considerar que los recursos utilizados provienen del erario público lo que implica una mayor responsabilidad en su administración y transparencia. Las entidades estatales deben cumplir con marcos legales precisos, sistemas de control interno y auditorías permanentes que garanticen el uso adecuado de los fondos.

#### **3.2.2.4. La ejecución presupuestaria dentro del ciclo del presupuesto**

Coronel et al. (2020) señalan que la ejecución presupuestaria constituye una etapa fundamental dentro del ciclo de gestión presupuestaria de cualquier entidad ya que en ella se materializa el uso de los recursos previamente planificados. En este contexto forma parte de un proceso integral que articula diversas fases orientadas a la programación, aprobación, ejecución y evaluación del presupuesto garantizando una adecuada administración financiera. Así las principales fases de este proceso son las siguientes:

- **Elaboración y aprobación del presupuesto:** Incluye el conjunto de procedimientos administrativos, técnicos y normativos que se llevan a cabo para elaborar el presupuesto anual de una entidad. Este proceso contempla la identificación y proyección de los ingresos esperados, así como la planificación detallada de los gastos necesarios para cumplir con los objetivos institucionales durante el periodo fiscal.
- **Ejecución presupuestaria:** Como se ha mencionado la ejecución presupuestaria es la etapa en la que se materializan tanto los ingresos como los gastos previstos en el presupuesto aprobado. En esta fase se realizan todas las acciones necesarias para garantizar que los recursos sean efectivamente recaudados y que los gastos se ejecuten conforme a las autorizaciones legales y financieras establecidas. Temporalmente abarca la totalidad de las operaciones efectuadas durante el ejercicio fiscal desde la recaudación de los ingresos hasta el compromiso, devengo y pago de las obligaciones.
- **Modificaciones presupuestarias:** En caso de ser necesario el presupuesto inicial puede ser objeto de ajustes o modificaciones con el fin de adaptarlo a circunstancias no previstas o para dar respuesta a nuevas necesidades y proyectos que se presenten durante el transcurso del ejercicio fiscal. Estos cambios permiten mantener la operatividad y asegurar que los recursos sean utilizados de manera eficiente y oportuna en función de las prioridades emergentes. En el ámbito del sector público dichas modificaciones deben seguir un marco normativo claramente establecido y cumplir con procedimientos administrativos rigurosos que garantizan la transparencia, la legalidad y el adecuado control del uso de los fondos públicos.

- **Control del presupuesto:** Consiste en supervisar y asegurar que las previsiones presupuestarias se estén llevando a cabo conforme a lo planificado garantizando que los recursos se utilicen de manera eficiente transparente y conforme a las normativas establecidas. Este proceso permite identificar a tiempo cualquier desviación respecto a los montos proyectados o a los objetivos previstos facilitando la toma de decisiones correctivas que aseguren el cumplimiento de las metas financieras y operativas. Además, contribuye a mejorar la gestión fiscal y a optimizar la asignación de recursos públicos o institucionales.
  
- **Liquidación y evaluación:** es la fase final dentro del ciclo presupuestario. Consiste en comprobar cuál ha sido el grado de ejecución presupuestaria al final del ejercicio. Por tanto, es el momento de comparar las partidas inicialmente previstas en el presupuesto con el total de operaciones llevadas a cabo durante ese año natural.

De este modo los datos de la liquidación del presupuesto serán de gran utilidad para elaborar el presupuesto del año siguiente reiniciándose el ciclo.

### **3.2.3. Base legal**

#### **3.2.3.1. Norma constitucional**

- **Constitución Política del Perú:** Norma suprema que establece los principios de legalidad, eficiencia, transparencia y adecuada administración de los recursos públicos.

### 3.2.3.2. Normas con rango de ley

- **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil:** Regula la gestión de recursos humanos en el Estado promoviendo la meritocracia en el acceso al empleo público.
- **Ley N° 30225 – Ley de Contrataciones del Estado:** Regula las contrataciones de bienes, servicios y obras asegurando el uso eficiente y transparente de los recursos públicos.
- **Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades:** Establece la organización y funciones de los gobiernos locales incluyendo la gestión de personal y presupuesto.
- **Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público:** Define principios generales del empleo público como el acceso por mérito e igualdad de oportunidades.
- **Ley N° 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control:** Regula el control gubernamental sobre el uso de recursos públicos.
- **Ley N° 26771 – Ley de Nepotismo:** Prohíbe la contratación de familiares en entidades públicas garantizando transparencia.
- **Ley de Presupuesto del Sector Público (Año Fiscal 2024):** Establece disposiciones para la ejecución del gasto público y restricciones en la contratación de personal.

### 3.2.3.3. Decretos Legislativos (rango de ley)

- **Decreto Legislativo N° 1440 – Sistema Nacional de Presupuesto Público:** Regula el proceso presupuestario orientado a resultados y eficiencia del gasto.
- **Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa:** Regula el régimen administrativo tradicional del personal del Estado.

### 3.2.3.4. Normas reglamentarias (Decretos Supremos)

- **D.S. N° 040-2014-PCM – Reglamento de la Ley del Servicio Civil:** Desarrolla los procedimientos del proceso de selección de personal.
- **D.S. N° 344-2018-EF – Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado:** Establece procedimientos técnicos para las contrataciones públicas.

### 3.2.3.5. Normas administrativas (directivas)

- **Directiva N° 001-2019-SERVIR/GDSRH:** Establece lineamientos operativos para los procesos de selección de personal en el sector público.

## 3.3. Definición de términos

### 3.3.1. Adaptación

Jimenez (2023) menciona que la adaptación es el proceso físico mental social o de cualquier otra naturaleza a través del cual un elemento se modifica o transforma a sí mismo para responder o reaccionar de mejor manera a un propósito un obstáculo o una situación. Todo aquello que tiene esta capacidad sea un organismo un individuo

o un objeto se califica de adaptable mientras que aquello que carece de ella se llama inadaptable.

### **3.3.2. Capacitación**

En la página Nacional Financiera (2024) se precisa que la capacitación consiste en una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la empresa que se orientan hacia un cambio en los conocimientos habilidades y aptitudes de los empleados que les permitan desarrollar sus actividades de manera eficiente.

### **3.3.3. Crédito Presupuestario**

El portal del MEF (2024) enfatiza que el crédito presupuestario se refiere a la dotación de recursos incluida en los Presupuestos del Sector Público destinada a que las entidades públicas puedan llevar a cabo la ejecución del gasto público. Este crédito tiene un carácter limitativo ya que establece la autorización máxima de gasto que cada entidad pública puede ejecutar de acuerdo con las asignaciones específicas de gasto que figuran en los presupuestos y que están orientadas al cumplimiento de los objetivos previamente aprobados.

### **3.3.4. Certificación de crédito presupuestal**

Según el MEF (2021) en la Directiva N.º 0002-2021EF/50.01 se precisa que la certificación de crédito presupuestario constituye un acto administrativo destinado a garantizar la existencia de recursos financieros disponibles y no condicionados que permitan asumir un compromiso de gasto dentro del marco del presupuesto institucional aprobado para el ejercicio fiscal en curso. Esta función es competencia de la Oficina de Presupuesto encargada de verificar y asegurar que los fondos sean suficientes y estén debidamente asignados antes de autorizar cualquier obligación de gasto.

### **3.3.5. Compromiso**

Según el MEF (2018) en el Decreto Legislativo N° 1440 se precisa que el compromiso se entiende como la acción mediante la cual luego de cumplir con los procedimientos legales vigentes se formaliza la intención de efectuar gastos por un monto determinado o estimable. Esta acción impacta directamente en los créditos presupuestales en el marco de los presupuestos autorizados y sus respectivas modificaciones garantizando el respeto al importe certificado y al total de la obligación correspondiente al ejercicio fiscal en curso.

### **3.3.6. Devengado**

Según el MEF (2018) en el Decreto Legislativo N° 1440 enfatiza que el proceso de devengado se entiende como el acto mediante el cual se reconoce formalmente una obligación de pago derivada de un gasto previamente autorizado y comprometido. Este reconocimiento tiene lugar una vez que se presenta la documentación respectiva ante la entidad competente la cual valida que el bien o servicio ha sido efectivamente entregado o que el acreedor posee el derecho legítimo a recibir el pago correspondiente.

### **3.3.7. Evaluación de candidatos**

Manatal (2023) señala que la evaluación de candidatos es proceso mediante el cual se analiza y valora a los aspirantes a un puesto de trabajo con el fin de determinar su idoneidad competencias y potencial para desempeñar eficazmente las funciones requeridas por la organización.

### **3.3.8. Gastos Públicos**

En el portal del MEF (2024) se precisa que los gastos públicos corresponden a la asignación de recursos prevista en los presupuestos del Sector Público que habilita

a las entidades para ejecutar sus gastos. Este crédito posee un carácter limitativo ya que define la autorización máxima de gasto permitida para cada entidad de acuerdo con las asignaciones específicas detalladas en el presupuesto orientadas al cumplimiento de los objetivos previamente aprobados.

### **3.3.9. Girado**

Gil (2018) señala que la fase del girado es la etapa en la que se emite el comprobante de pago correspondiente a la orden de pago autorizada sustentada mediante un cheque, carta de orden, carta de orden electrónica o transferencia a cuentas de terceros, así como en operaciones que no utilizan cheque. Esta fase se basa en la aprobación del devengado pertinente.

### **3.3.10. Métodos de reclutamiento**

Personio (2020) define los métodos de reclutamiento como un proceso mediante el cual un equipo de la organización o headhunter externo busca e intenta captar nuevos empleados o profesionales que a primera vista demuestran tener las habilidades necesarias para cubrir una vacante.

### **3.3.11. Normatividad**

Payán (2019) menciona que la normatividad se define como el conjunto de normas, leyes y regulaciones que establecen las pautas y directrices a seguir en un ámbito específico. Estas normas son fundamentales para asegurar el orden la justicia y el cumplimiento de los derechos y obligaciones dentro de una sociedad.

### **3.3.12. Pagado**

Según el MEF (2021) en la Directiva N.º 0002-2021-EF/50.01 se precisa que la fase del pagado se refiere al acto administrativo que da por concluida total o parcialmente la obligación reconocida el cual debe formalizarse mediante el

documento oficial adecuado. Este acto implica la cancelación efectiva de una deuda previamente devengada ya sea mediante transferencia financiera emisión de cheque u otro mecanismo establecido por la normativa vigente.

### **3.3.13. Programa Presupuestal**

En el portal del MEF (2024) se precisa que el programa presupuestal es la unidad que organiza las acciones del Estado para cumplir con las funciones asignadas en beneficio de la sociedad. Su justificación radica en la necesidad de alcanzar resultados para una población específica alineándose con los objetivos estratégicos de la política estatal establecidos por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). Este enfoque puede implicar la colaboración entre diversas entidades y niveles de gobierno para lograr los objetivos.

### **3.3.14. PIA**

En la Plataforma del Estado Peruano (2020) se precisa que el (PIA) es el principal instrumento de gestión financiera de la institución que incluye la proyección de los ingresos y la planificación de los gastos previstos para el ejercicio fiscal. Este presupuesto inicial es fundamental para guiar las decisiones financieras y asegurar que los recursos se asignen adecuadamente para alcanzar los objetivos institucionales establecidos.

### **3.3.15. PIM**

En la Plataforma del Estado Peruano (2021) se menciona que el PIM representa el presupuesto actualizado de la entidad pública resultante de las modificaciones presupuestarias realizadas tanto a nivel institucional como funcional programático a lo largo del año fiscal tomando como base el (PIA).

### **3.3.16. Rendición de cuentas**

Schedle (2020) enfatiza que la rendición de cuentas se refiere a un conjunto de mecanismos, dispositivos y métodos de control, supervisión y contrapeso dirigidos a los gobernantes, funcionarios y agentes privados que gestionan recursos públicos. Su propósito es democratizar la gestión pública y garantizar el respeto a los derechos ciudadanos promoviendo una mayor transparencia y responsabilidad en el uso de los recursos públicos.

### **3.3.17. Sistema Nacional de Presupuesto Público**

El portal de transparencia del MEF (2024) especifica que el Sistema Nacional de Presupuesto Público es el conjunto de entidades normativas y procedimientos que regulan el proceso presupuestario en el Sector Público en todas sus etapas. Este sistema está integrado por la Dirección General del Presupuesto Público dependiente del Viceministerio de Hacienda y por las Unidades Ejecutoras que gestionan los procesos relacionados con el presupuesto en todas las entidades públicas que administran fondos.

## **IV. Metodología**

### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

#### ***4.1.1. Tipo de investigación***

Carrasco (2019) señala que el tipo de investigación aplicada “busca ampliar y profundizar al caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad su objetivo de estudio lo constituyen las teorías científicas las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos de tal forma que se pueda dar alternativas de solución” (p.43). Por ello este estudio se centra en la investigación aplicada ya que permite comprender de manera profunda el proceso de selección de personal y la ejecución presupuestal en la municipalidad con el objetivo de generar conocimientos útiles para mejorar la gestión. Este tipo de investigación ayuda a identificar problemas concretos analizar su impacto en la administración municipal y proponer soluciones prácticas que contribuyan a un uso más eficiente de los recursos y al fortalecimiento de la gestión institucional.

#### ***4.1.2. Nivel de investigación***

Hernández et al. (2014) mencionan que “Los estudios descriptivos buscan detallar las propiedades y características de diversos fenómenos o sujetos analizados” (p.158). En base a lo señalado el estudio se desarrolló bajo un nivel descriptivo ya

que permitió analizar detalladamente el proceso de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Quellouno y su relación con la ejecución presupuestal. Este enfoque facilitó identificar las características, condiciones y posibles deficiencias en la gestión del talento humano ofreciendo una visión clara del estado actual de los procesos.

Hernández y Mendoza (2018) precisan que “los estudios explicativos van más allá de la descripción de fenómenos conceptos o variables o del establecimiento de relaciones entre estas; están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos de cualquier índole ya sea naturales sociales psicológicos de salud como su nombre lo indica su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables” (p. 110-112). En base a lo indicado el estudio también se desarrolló bajo un nivel explicativo porque permitió comprender las causas y factores que influyen en la ejecución presupuestal a partir de la selección de personal. Este nivel posibilitó entender cómo determinadas prácticas de selección impactan positiva o negativamente en la eficiencia del uso de los recursos y en el cumplimiento de los objetivos institucionales brindando un análisis integral de la gestión municipal.

#### ***4.1.3. Diseño de investigación***

##### **4.1.3.1. Diseño no experimental**

Hernández et al. (2014) señalan que el diseño no experimental “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables es decir trata de estudios en los que hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. (p.154). El estudio utilizó un diseño no experimental con el propósito de analizar y describir la influencia de la

selección de personal en la ejecución presupuestal. Este diseño se caracterizó por la observación de los hechos en su contexto natural sin manipular intencionalmente las variables de estudio. Al no intervenir en ellas se garantizó que los resultados reflejaran de manera objetiva la realidad tal como se presentó evitando distorsiones derivadas de factores externos. De este modo se logró obtener información fiable y pertinente para comprender cómo el proceso de selección de personal influye en el desarrollo y cumplimiento de la ejecución presupuestal dentro de la Municipalidad Distrital de Quelluno provincia de La Convención.

#### **4.1.3.2. Diseño de corte transversal**

Hernández et al. (2014) señalan que “Los diseños de investigación transaccional o transversal recogen datos en un único momento en un instante determinado”. (p.154). Se empleó un diseño de corte transversal para llevar a cabo la investigación dado que los datos recopilados se obtuvieron en un único momento en el tiempo específicamente durante el año 2024. Este diseño permitió analizar la influencia de la selección de personal en la ejecución presupuestal en un periodo determinado gracias a ello fue posible obtener una visión precisa de la situación existente en la Municipalidad Distrital de Quelluno provincia de La Convención y establecer conclusiones válidas respecto a la relación entre los fenómenos investigados en dicho contexto temporal.

## **4.2. Ámbito temporal y espacial**

### ***4.2.1. Delimitación temporal***

La investigación se desarrolló dentro del marco temporal del año 2024 lo que permitió examinar cómo los trabajadores de la municipalidad relacionaron el proceso de selección de personal con la ejecución presupuestal durante dicho periodo. Al

centrarse en este año en particular se obtuvo una visión precisa y contextualizada de la gestión financiera identificando los avances, limitaciones y resultados alcanzados en la administración de los recursos. Esta delimitación temporal resultó clave para analizar con objetividad la incidencia de la adecuada gestión del recurso humano en la eficiencia y eficacia del uso de los fondos públicos.

#### ***4.2.2. Delimitación espacial***

La investigación se desarrolló en el distrito de Quellouno provincia de La Convención departamento de Cusco Perú. Esta delimitación espacial fue fundamental porque constituye el lugar donde se encuentran los funcionarios públicos de la municipalidad quienes participaron en el estudio por contar con conocimiento directo de los procesos analizados. De este modo se obtuvo información confiable y pertinente sobre la influencia de la selección de personal en la ejecución presupuestal lo que contribuyó a evaluar la gestión institucional en su propio entorno.

##### **4.2.2.1. Reseña Histórica de la Municipalidad Distrital de Quellouno**

El distrito de Quellouno cuyo nombre proviene del quechua Q'illu unu que significa “agua amarilla” forma parte de los quince distritos que integran la provincia de La Convención en el departamento del Cusco al sur del Perú. Su ubicación geográfica es estratégica dentro de la región ya que limita por el norte y noreste con el distrito de Echarate por el este y sureste con el departamento de Madre de Dios y las provincias de Paucartambo y Calca y por el oeste nuevamente con Echarate lo que le otorga una importante conexión territorial entre espacios andinos y amazónicos.

La creación política de Quellouno se estableció mediante la Ley N.º 24553 promulgada el 1 de octubre de 1986 durante el primer gobierno del presidente Alan García Pérez. Este proceso respondió a la necesidad de fortalecer la organización administrativa del territorio y promover su desarrollo local en un contexto marcado por el crecimiento poblacional y la expansión de actividades económicas principalmente agrícolas. Desde entonces el distrito ha venido consolidando su estructura institucional y su rol dentro de la provincia de La Convención.

La capital distrital el pueblo de Quellouno se encuentra ubicada a orillas del río Yanatile al noreste de la ciudad de Quillabamba capital provincial. Esta localización favorece el desarrollo de actividades productivas especialmente aquellas vinculadas a la agricultura que constituyen la base económica del distrito. Asimismo, Quellouno destaca por su riqueza cultural resultado de la interacción entre tradiciones andinas y amazónicas lo que configura una identidad propia y dinámica dentro del contexto regional cusqueño.

#### **4.2.2.2. Misión de La Municipalidad Distrital de Quellouno**

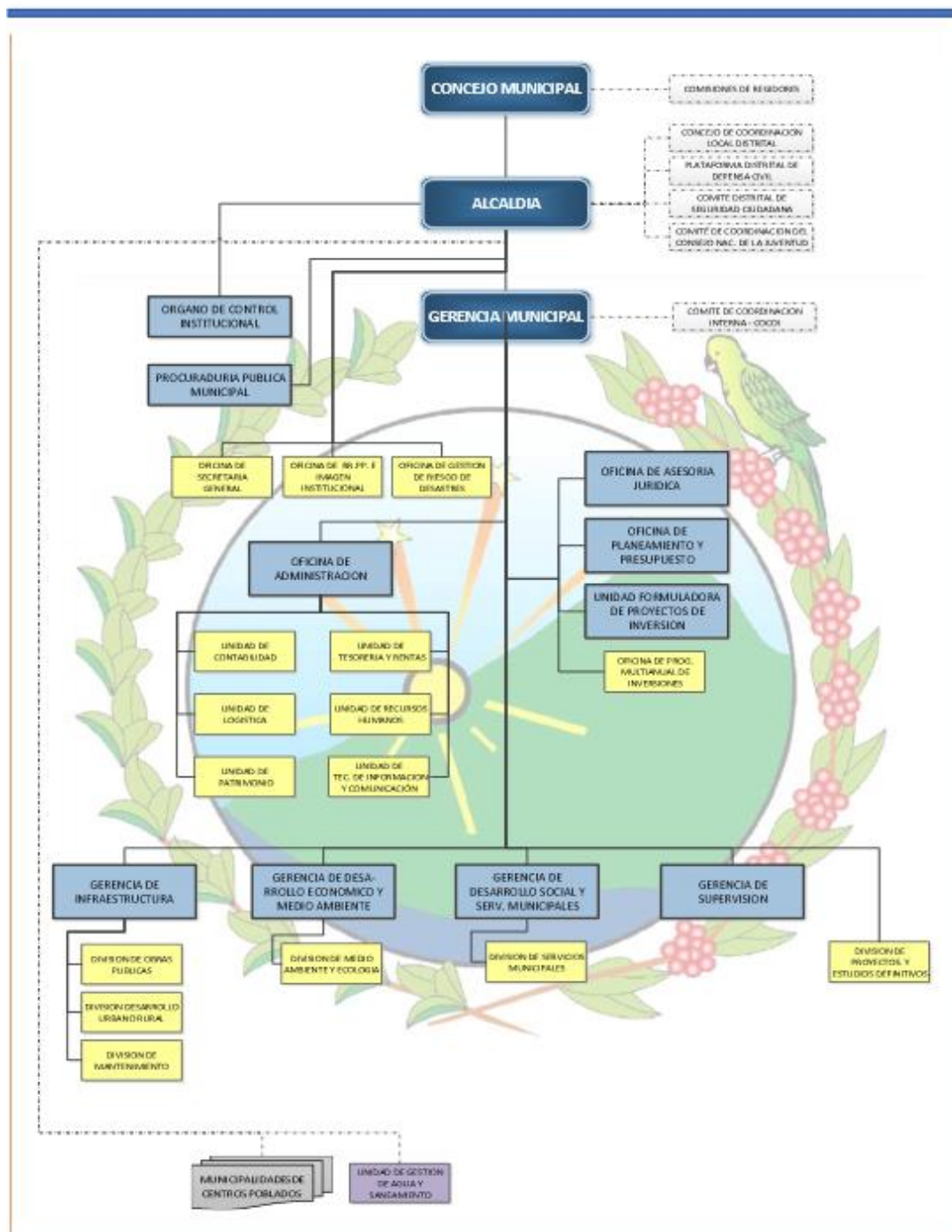
Promover el desarrollo local buscando el bienestar de los ciudadanos del Distrito de Quellouno el que lograremos gracias a la realización de una gestión de resultados con participación vecinal en la toma de decisiones trabajo en equipo y mejorando continuamente los servicios que prestamos mediante el uso de tecnologías de información y comunicación.

#### **4.2.2.3. Visión de La Municipalidad Distrital de Quellouno**

Contar con ciudadanos ambientalmente responsables y espacios de participación interculturales y multisectoriales que permitan una ciudadanía ambiental activa en la gestión local.

**Figura 1:**

*Organigrama de la municipalidad distrital de Quellouno*



*Nota:* La figura representa el organigrama de la municipalidad distrital de Quellouno – Fuente: Portal de transparencia de la municipalidad distrital de Quellouno

#### **4.2.3. Delimitación social como impacta a la sociedad**

La investigación se desarrolló dentro del marco temporal del año 2024. En cuanto a su delimitación social estuvo dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno con especial énfasis en los procesos de selección de personal

y ejecución presupuestal. Esta orientación permitió recopilar y analizar información relevante sobre el impacto de dichas variables en los empleados proporcionando una comprensión más profunda y fundamentada. De este modo se estableció una base sólida para la formulación de conclusiones y recomendaciones.

#### ***4.2.4. Delimitación conceptual***

La delimitación conceptual de la investigación se centró en la integración de las definiciones y enfoques de diversos autores sobre la selección de personal y la ejecución presupuestal. Dichas definiciones fueron recopiladas a partir de una amplia variedad de fuentes bibliográficas entre ellas libros, artículos científicos, normativas vigentes y estudios previos realizados a nivel local, nacional e internacional. Este enfoque permitió construir una base conceptual sólidamente fundamentada enriqueciendo la comprensión del tema a través del análisis de distintas perspectivas y aportes de expertos. De este modo se garantizó que los análisis y conclusiones del estudio estuvieran sustentados en un marco teórico integral y multidimensional otorgando un respaldo académico consistente a la investigación.

### **4.3 Población, muestra y muestreo**

#### ***4.3.1. Población***

Tarrillo et al. (2024) señalan que “La población es el conjunto de elementos o individuos que comparten una característica común y son objeto de estudio representa el universo completo sobre el cual se quieren hacer inferencias” (p.79). Para el desarrollo del presente trabajo de investigación la población estuvo conformada por los jefes de cada área de la Municipalidad Distrital de Quellouno quienes comparten la característica común de dirigir y coordinar actividades dentro de sus respectivas dependencias. En total se consideró una población de 380 personas

representando el universo completo sobre el cual se buscó analizar la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal.

**Tabla 2:**

*Estructura orgánica de la municipalidad distrital de Quellouno*

<b>Estructura orgánica</b>	
<b>Órgano de gobierno normativo y de fiscalización</b>	<b>Órganos de asesoramiento</b>
Consejo municipal.	Oficina de asesoría jurídica.
Comisiones de regidores.	Oficina de planificación y presupuesto.
Alcaldía.	Unidad de presupuesto.
<b>Órganos de coordinación concertación y participación ciudadana</b>	Unidad de planificación.
Concejo de coordinación local.	Oficina de programación e inversiones.
Junta de delegados vecinales y comunales.	Oficina de estudios y proyectos de inversión pública.
Comité de coordinación interinstitucional.	Unidad formuladora
Comité distrital de defensa civil.	<b>Órganos de línea</b>
Comité distrital de seguridad ciudadana.	Sub. Gerencia de desarrollo económico.
Comité de coordinación del concejo nacional de la juventud.	División agropecuaria y piscicultura.
<b>Órganos de control institucional</b>	División de turismo y pequeña empresa y procomppite.
Oficina de institucional (OCI).	División forestal y medio ambiente.
<b>Órganos de defensa judicial del estado</b>	Sub. Gerencia de mantenimiento de obras publicas
Procuraduría pública municipal	División de mantenimiento de obras de infraestructura.
<b>Órganos de dirección</b>	División de mantenimiento vial.
Gerente municipal	División de equipo mecánico y maestranza.
<b>Órganos de supervisión</b>	División de OMSABAR.
Oficina de supervisión y liquidación de proyectos y obras de mantenimiento	Sub. Gerencia de desarrollo social
<b>Órganos de apoyo</b>	División de proyectos sociales.
Oficina de secretaria general.	División de la juventud educación cultura y deporte.
Unidad de trámite documentario.	División de programas sociales DEMUNA-OMAPED-PVL-PI.
Unidad de archivo central.	División seguridad ciudadana y defensa civil.
Oficina de relaciones públicas y comunicaciones.	Sub. Gerencia de infraestructura
Oficina de informática	División de desarrollo urbano y rural acondicionamiento territorial catastro.
Oficina general de administración.	División de obras de electrificación.
Unidad de contabilidad.	División de obras de saneamiento básico urbano y rural.
Unidad de tesorería	División de obras viales.
Unidad de abastecimientos.	Sub. Gerencia de servicios públicos
Unidad de recursos humanos.	División de registro civil.
Unidad de control patrimonial.	División de farmacia.

Unidad de rentas.	División de policía municipal y seguridad interna.
<b>Órganos de coordinación interna</b>	División de camal y mercados.
Comité de coordinación interna (COCOI)	División de limpieza pública y ornamentación.
<b>Órganos descentralizados</b>	<b>Órganos desconcentrados</b>
Municipalidades de centros poblados.	Comité de administración del programa vaso de leche.
Oficinas zonales	Comisión municipal de festejos.

*Nota:* La tabla representa la estructura orgánica de la municipalidad distrital de Quellouno – Fuente: CAP de la municipalidad distrital de Quellouno

#### 4.4.2 Muestra

Tarrillo et al. (2024) definen “La muestra como un subconjunto representativo de la población que se selecciona para participar en la investigación la idea es que los resultados obtenidos de la muestra puedan generalizarse a la población de forma ampliada” (p.79).

**Tabla 3:**

*Trabajadores seleccionados como parte de la muestra*

Estructura orgánica	Cant.
Gerente Municipal	1
Oficina de Institucional (OCI).	2
Oficina de Supervisión y Liquidación de Proyectos y obras de Mantenimiento	3
Oficina General de Administración.	1
Unidad de Contabilidad.	2
Unidad de Tesorería	1
Unidad de Abastecimientos.	1
Unidad de Recursos Humanos.	2
Unidad de Control Patrimonial.	1
Oficina de Asesoría Jurídica.	1
Oficina de Planificación y Presupuesto.	1
Unidad de Presupuesto.	2
Unidad de Planificación.	1
Oficina de Programación e Inversiones.	1
Oficina de Estudios y Proyectos de Inversión Pública.	2
Unidad Formuladora	1
Sub. Gerencia de Mantenimiento de Obras Publicas	2
División de Mantenimiento de Obras de Infraestructura.	1
División de Desarrollo Urbano y Rural Acondicionamiento Territorial	1
Catastro.	1
Sub. Gerencia de Infraestructura	1
División de Obras de Saneamiento Básico Urbano y Rural.	1
División de Obras Viales.	1
<b>Total</b>	<b>30</b>

*Nota:* La tabla representa a los trabajadores seleccionados como parte de la muestra - Fuente: CAP de la municipalidad distrital de Quellouno

### **4.3.3. Muestreo**

Hernández y Mendoza (2018) precisan que “en las muestras no probabilísticas la elección de las unidades no depende de la probabilidad sino de razones relacionadas con las características y contexto de la investigación aquí el procedimiento no es mecánico o electrónico ni con base en fórmulas de probabilidad sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios” (p. 200). El estudio se desarrolló bajo un muestreo no probabilístico ya que la selección de la muestra no se realizó mediante procedimientos estadísticos ni fórmulas de probabilidad sino a partir del criterio del investigador. En ese sentido se optó por un muestreo intencional y por conveniencia considerando a los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones tienen participación directa en el proceso de selección de personal y en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Quelluno durante el año 2024. Este muestreo permitió acceder a información específica, relevante y confiable asegurando que los datos recopilados respondan de manera precisa a los objetivos del estudio y reflejen la realidad institucional.

- **Criterios de inclusión:** Se incluyó en la investigación a los trabajadores que ocupan cargos de responsabilidad y jefatura dentro de la Municipalidad Distrital de Quelluno debido a que su función les permite participar de manera directa en los procesos de selección de personal y ejecución presupuestal. Asimismo, se consideró únicamente a aquellos servidores que contaban con vínculo laboral vigente durante el año 2024 ya que su experiencia y conocimiento actualizado resultan fundamentales para comprender la realidad institucional. Además, se seleccionó al personal que por la naturaleza de sus actividades posee información relevante y suficiente

sobre los procedimientos administrativos financieros y presupuestales que forman parte del objeto de estudio.

- **Criterios de exclusión:** Se excluyó del estudio a los trabajadores que no participan directamente en los procesos administrativos, presupuestales o de recursos humanos debido a que su intervención no aporta información significativa para el análisis de las variables investigadas. Del mismo modo no se consideró al personal con contratos temporales eventuales o externos ya que su limitada permanencia en la institución impide contar con una visión integral del proceso de selección y de la ejecución presupuestal. Finalmente se excluyó a aquellos servidores cuya información no corresponde al periodo de estudio 2024 con el fin de asegurar la coherencia y validez de los resultados obtenidos.

#### **4.4. Instrumentos**

##### **4.4.1. Técnica**

Hernández et al. (2014) señalan que “para llevar a cabo este trabajo de investigación se empleará la técnica del análisis documental así mismo se hará uso de encuestas usando como instrumento cuestionario con el objetivo de identificar y examinar la información más relevante y pertinente” (p.217). Para el desarrollo del estudio las técnicas utilizadas fueron la encuesta y el análisis documental. La encuesta se aplicó a los trabajadores de la municipalidad distrital de Quellouno con el fin de obtener información directa sobre la relación entre la selección de personal y la ejecución presupuestal. Por su parte el análisis documental se centró en los registros de ejecución presupuestal correspondientes al año 2024 lo que permitió complementar los resultados de la encuesta con datos objetivos y verificables.

#### **4.4.2. Instrumento**

Hernández et al. (2014) señalan que en el desarrollo de la investigación se empleará como instrumento una guía específica para el análisis documental. “Esta herramienta permitirá identificar y evaluar la información recopilada facilitando así la formulación de conclusiones relevantes basadas en los datos obtenidos” (p.217). Para el desarrollo del estudio los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la guía de análisis documental. El cuestionario aplicado a los trabajadores de la municipalidad permitió recopilar información de ambas variables de investigación. Por su parte la guía de análisis documental mediante su respectiva ficha se empleó para complementar el análisis a través de los registros de ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Quellouno.

##### **4.4.2.1. Validación de instrumentos**

Para la validación del instrumento de recolección de datos se utilizó la técnica del juicio de expertos la cual consistió en la revisión y evaluación de la encuesta por profesionales con experiencia en investigación científica y conocimiento especializado en las variables de estudio. Los expertos analizaron cada ítem considerando su claridad, coherencia, pertinencia y relevancia en relación con el control interno y la ejecución presupuestal. A partir de sus observaciones y sugerencias se realizaron los ajustes necesarios para mejorar la redacción y precisión de las preguntas. Este proceso permitió asegurar que el instrumento sea comprensible pertinente y adecuado al contexto de la investigación garantizando así la validez de contenido de la encuesta. Los resultados de dicha validación se presentan en la tabla siguiente.

**Tabla 4:***Valoración de confiabilidad del instrumento por expertos*

<b>Expertos</b>	<b>DNI</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Opinión</b>
Dr. Fanny Molero Castro	63963657	Gestión Pública y Gobernabilidad	86%
Mg. Harlyn Ricalde Palomino	44704685	Auditoria	83%
Mg. Nilo Pizarro Esquivel	40752420	Auditoria	85%

*Nota.* La tabla muestra la valoración favorable de los expertos – Fuente: Elaboración propia

#### 4.4.2.1. Rangos de confiabilidad

Hernández et al. (2014) enfatizan que la confiabilidad se refiere a la capacidad de un instrumento de medición para brindar resultados coherentes y estables cuando se aplica en situaciones similares lo que permite que la información recolectada represente fielmente la realidad que se desea estudiar. En las investigaciones cuantitativas este aspecto es esencial ya que asegura que los datos obtenidos sean consistentes y que las conclusiones del estudio tengan sustento técnico. En esta investigación la confiabilidad del cuestionario aplicado a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Quellouno se evaluó mediante el Alfa de Cronbach una herramienta ampliamente reconocida para medir la consistencia interna de los instrumentos. Los valores obtenidos permiten determinar el grado de fiabilidad del cuestionario y respaldan su adecuada aplicación en el contexto de la investigación.

**Tabla 5:***Rangos del alfa de Crombach*

<b>Alfa de Crombach</b>	<b>Consistencia interna</b>
$\geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Buena
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$\alpha < 0.6$	Inaplicable

*Nota:* La tabla representa los rangos del Alfa de Crombach – Fuente: Hernández et al. (2014)

#### **4.5. Procedimientos**

El procedimiento de la investigación se desarrolló en etapas secuenciales iniciándose con la elaboración y validación del cuestionario de encuesta el cual fue aplicado de manera directa a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno considerando los criterios establecidos en la metodología. Posteriormente la información recolectada fue codificada y tabulada en una matriz de datos para su procesamiento estadístico realizándose un análisis descriptivo mediante frecuencias y porcentajes. Finalmente, los resultados fueron interpretados en función de los objetivos del estudio lo que permitió identificar las características de las variables analizadas y establecer la relación entre el proceso de selección de personal y la ejecución presupuestal garantizando la coherencia y rigurosidad metodológica de la investigación.

#### **4.6. Análisis de datos**

Para el procesamiento y análisis de la información recopilada en la Municipalidad Distrital de Quellouno correspondiente al periodo 2024 se emplearon de manera conjunta los programas Microsoft Excel y el software estadístico SPSS versión 27. En una primera etapa los datos obtenidos mediante las encuestas aplicadas a los trabajadores fueron codificados y procesados en SPSS v27 lo que permitió realizar el análisis estadístico descriptivo a través del cálculo de frecuencias, porcentajes y la elaboración de tablas estadísticas. Posteriormente el programa Microsoft Excel fue utilizado como herramienta complementaria para la sistematización de la información proveniente de los registros de ejecución presupuestal, así como para la elaboración de tablas dinámicas gráficos comparativos y el uso de fórmulas que facilitaron el cálculo de indicadores clave. El uso articulado de ambos programas permitió un manejo ordenado, preciso y confiable de los datos contribuyendo a una adecuada interpretación de los resultados y al análisis de la relación entre el proceso de selección de personal y la ejecución presupuestal.

#### **4.7. Consideraciones éticas**

Durante la ejecución del estudio titulado “Selección de personal y ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Quellouno 2024” se incorporaron de manera explícita las consideraciones éticas en los instrumentos de recolección de datos. Antes de la aplicación de las encuestas se incluyó un apartado de consentimiento informado mediante el cual se comunicó a los participantes el objetivo de la investigación el carácter voluntario de su participación y el uso exclusivamente académico de la información proporcionada. Asimismo, se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los datos recolectados asegurando que estos fueran tratados con estricta reserva y utilizados únicamente para fines de investigación. De igual manera el procesamiento y análisis de la información se realizó con criterio técnico y metodológico evitando cualquier forma de manipulación de datos o prácticas contrarias a la ética académica lo que contribuyó a fortalecer la confiabilidad, validez y credibilidad de los resultados obtenidos.

## V. Resultados y discusión

### 5.1 Resultados

#### 5.1.1. Confiabilidad del estudio

**Tabla 6:**

*Estadística de fiabilidad de la variable*

<b>Variab</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Selección de personal y Ejecución presupuestal	0.850	20

*Nota:* La tabla representa la estadística de fiabilidad de las variables – Fuente: SSPS-V27

#### **Interpretación**

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.8509 para las 20 preguntas del instrumento lo que refleja una buena consistencia interna dado que el valor se aproxima a la unidad. Este resultado indica que los ítems presentan una adecuada correlación entre sí lo que permite considerar que las preguntas miden de manera coherente el constructo planteado en la investigación. En este sentido se puede afirmar que el instrumento aplicado presenta un alto nivel de fiabilidad lo que garantiza la confianza en los resultados obtenidos y respalda su validez para el desarrollo del estudio.

## 5.2. Pruebas descriptivas

### 5.2.1. Análisis descriptivo por objetivos

**OG:** Describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

**Tabla 7:**

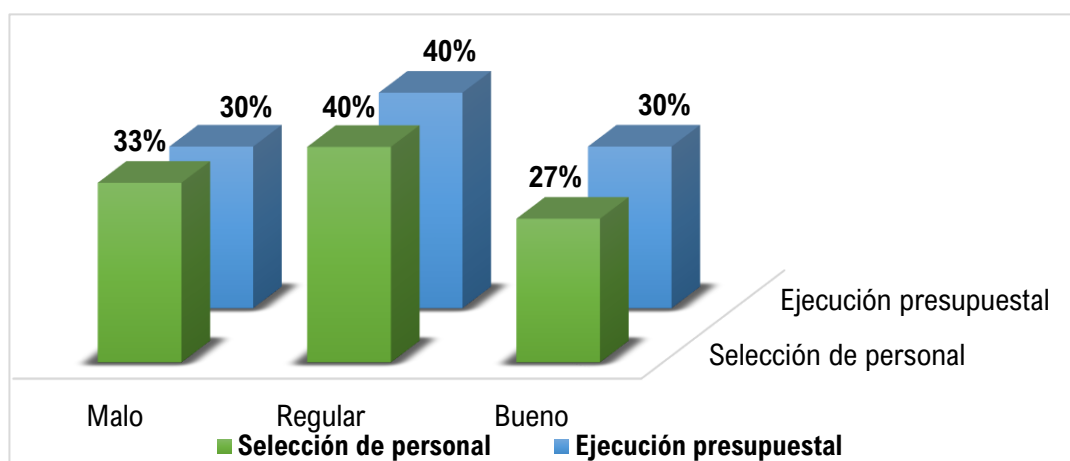
*Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal*

Nivel	Selección de personal		Ejecución presupuestal	
	fi	hi%	fi	hi%
<b>Malo</b>	10	33%	9	30%
<b>Regular</b>	12	40%	12	40%
<b>Bueno</b>	8	27%	9	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La tabla representa el análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal – Fuente: SPSS-27

**Figura 2:**

*Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal*



*Nota:* La figura representa el análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal – Fuente: SPSS-27

### Interpretación

Con base en las respuestas de los 30 colaboradores se evidencia que tanto el proceso de selección de personal como la ejecución presupuestal presentan una percepción

predominantemente intermedia lo que pone de manifiesto la existencia de importantes oportunidades de mejora en ambos ámbitos. En relación con el proceso de selección el 33% lo califica como malo el 40% como regular y el 27% como bueno identificándose debilidades principalmente en las fases precontractual y postcontractual asociadas a la planificación la claridad de los perfiles la inducción y el seguimiento del personal; en contraste la fase contractual muestra una valoración más favorable, aunque aún requiere la estandarización de procedimientos y el fortalecimiento de las capacidades del personal responsable. Por su parte la ejecución presupuestal presenta un 30% de valoración malo un 40% regular y un 30% bueno evidenciando limitaciones en la gestión de ingresos especialmente en los procesos de recaudación y control, así como en la eficiencia y priorización del gasto público. En conjunto estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer de manera integral ambos procesos confirmándose que el proceso de selección de personal influye significativamente en la eficiencia y transparencia de la ejecución presupuestal.

**OE1:** Describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de ingresos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

**Tabla 8:**

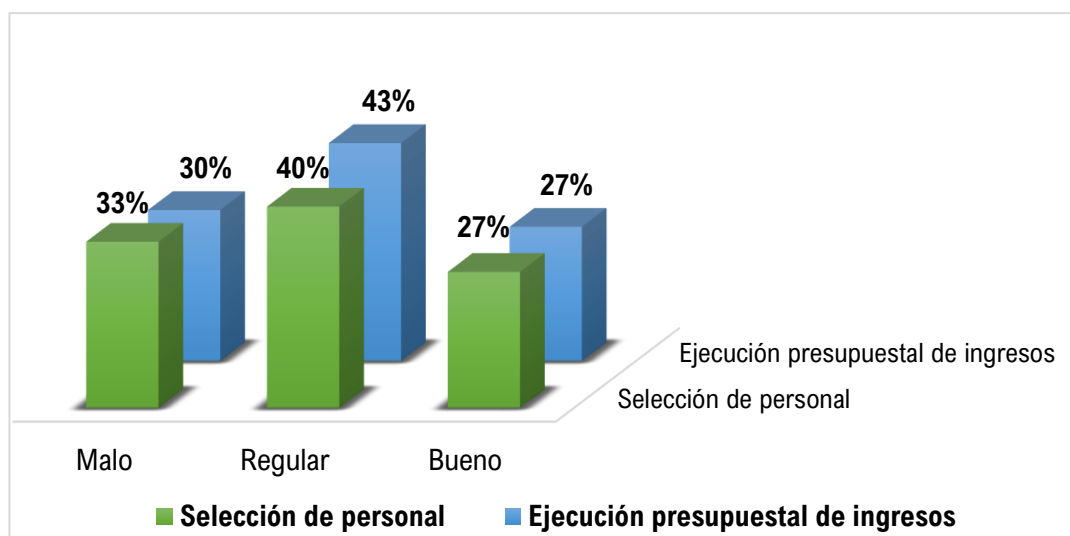
*Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de ingresos*

Nivel	Selección de personal		Ejecución presupuestal de ingresos	
	fi	hi%	fi	hi%
<b>Malo</b>	10	33%	9	30%
<b>Regular</b>	12	40%	13	43%
<b>Bueno</b>	8	27%	8	27%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La tabla representa el análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de ingresos – Fuente: SPSS-27

**Figura 3:**

*Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de ingresos*



*Nota:* La figura representa el análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de ingresos – Fuente: Spss-V27

**Interpretación**

Con base en las respuestas de los 30 colaboradores se evidencia que tanto el proceso de selección de personal como la ejecución presupuestal de ingresos presentan una percepción predominantemente intermedia lo que pone de manifiesto la existencia de importantes oportunidades de mejora en ambos ámbitos. En relación con el proceso de selección el 33% lo califica como malo el 40% como regular y el 27% como bueno identificándose debilidades principalmente en las fases precontractual y postcontractual asociadas a la planificación la claridad de los perfiles la inducción y el seguimiento del personal; en contraste la fase contractual muestra una valoración más favorable, aunque aún requiere la estandarización de procedimientos y el fortalecimiento de las capacidades del personal responsable. Por su parte la ejecución presupuestal de ingresos presenta un 30% de valoración mala un 43% regular y un 27% buena evidenciando limitaciones en los mecanismos de recaudación actualización y control, así como deficiencias en la programación y ajustes presupuestales vinculados al PIA y PIM lo cual afecta el cumplimiento oportuno de las metas establecidas. En conjunto estos resultados evidencian

la necesidad de fortalecer de manera integral ambos procesos destacándose que una adecuada selección de personal contribuye de manera determinante a mejorar la eficiencia la transparencia y la sostenibilidad en la ejecución presupuestal de ingresos de la municipalidad.

**OE2:** Describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de gastos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

**Tabla 9:**

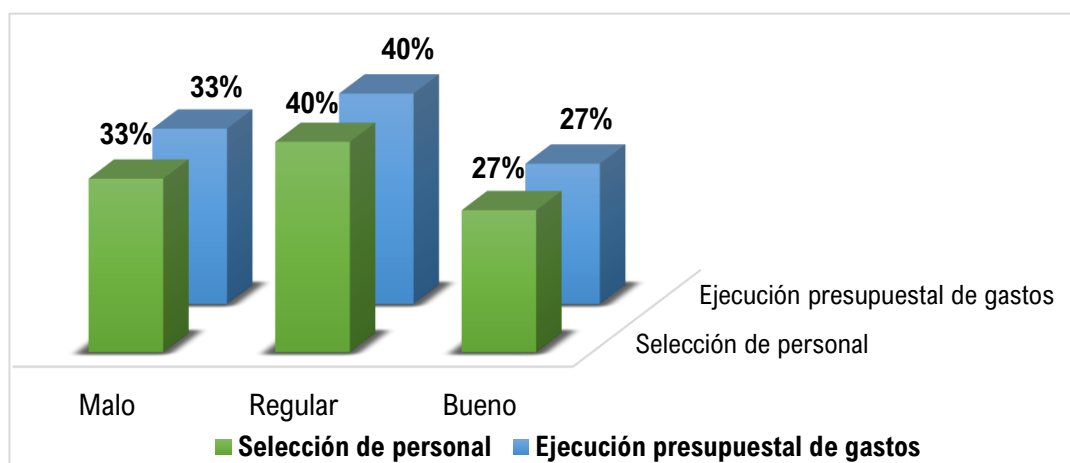
*Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de gastos*

Nivel	Selección de personal		Ejecución presupuestal de gastos	
	fi	hi%	fi	hi%
<b>Malo</b>	10	33%	10	33%
<b>Regular</b>	12	40%	12	40%
<b>Bueno</b>	8	27%	8	27%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La tabla representa el análisis sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de gastos – Fuente: SPSS-27

**Figura 4:**

*Análisis descriptivo sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de gastos*



*Nota:* La figura representa el análisis sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de gastos – Fuente: Spss-V27

## **Interpretación**

Con base en las respuestas de los 30 colaboradores se evidencia que tanto el proceso de selección de personal como la ejecución de gastos presentan una percepción predominantemente intermedia lo que pone de manifiesto la existencia de importantes oportunidades de mejora en ambos ámbitos. En relación con el proceso de selección el 33% lo califica como malo el 40% como regular y el 27% como bueno identificándose debilidades principalmente en las fases precontractual y postcontractual asociadas a la planificación de la convocatoria la claridad de los perfiles la inducción y el seguimiento del personal; en contraste la fase contractual muestra una valoración más favorable aunque aún requiere la estandarización de procedimientos y el fortalecimiento de las capacidades del personal responsable. Por su parte la ejecución de gastos presenta un 33% de valoración malo un 40% regular y un 27% como bueno evidenciando limitaciones en la gestión de los recursos asignados. En este sentido al considerar etapas como la certificación presupuestal el compromiso el devengado el girado-pagado y el avance del gasto se identifican retrasos y deficiencias en el cumplimiento oportuno de los procedimientos lo que afecta la eficiencia del proceso. En conjunto estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer de manera integral ambos procesos destacándose que una adecuada selección de personal contribuye de manera determinante a mejorar la eficiencia el control y la transparencia en la ejecución de gastos de la municipalidad.

### 5.2.2. Distribución de frecuencias

**Ítem 01:** ¿La convocatoria contiene información clara sobre el cronograma y fases del proceso?

**Tabla 10:**

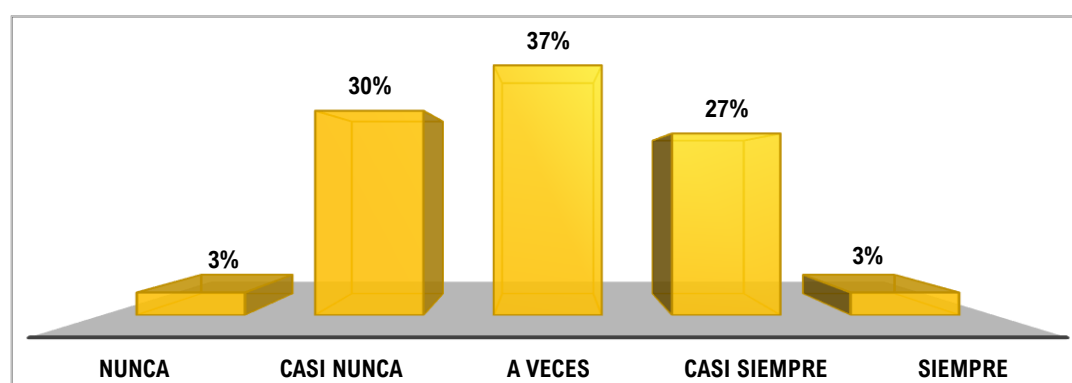
*Información clara en el proceso de convocatoria*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	9	30%	33%
<b>Valido</b>	A veces	11	37%	70%
	Casi Siempre	8	27%	97%
	Siempre	1	3%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa la información clara en el proceso de convocatoria – Fuente: Spss-V27

**Figura 5:**

*Información clara en el proceso de convocatoria*



*Nota:* La figura representa la información clara en el proceso de convocatoria – Fuente: Spss-V27

### Interpretación

Con respecto al ítem 01 referido a si la convocatoria contiene información clara sobre el cronograma y fases del proceso los resultados muestran que el 37% de los trabajadores respondió a veces mientras que el 30% indicó casi nunca y el 27% manifestó casi siempre. En menor proporción un 3% señaló nunca y otro 3% indicó siempre. Estos resultados evidencian que la percepción mayoritaria se encuentra en un nivel intermedio reflejando que la información brindada en las convocatorias no siempre es clara ni uniforme. Asimismo, la existencia de un porcentaje significativo de respuestas negativas demuestra que los

cronogramas y fases del proceso no son comunicados de manera adecuada lo que puede generar dudas y falta de transparencia en los postulantes.

**Ítem 02.** ¿Se brinda información suficiente para completar correctamente el registro de participantes?

**Tabla 11:**

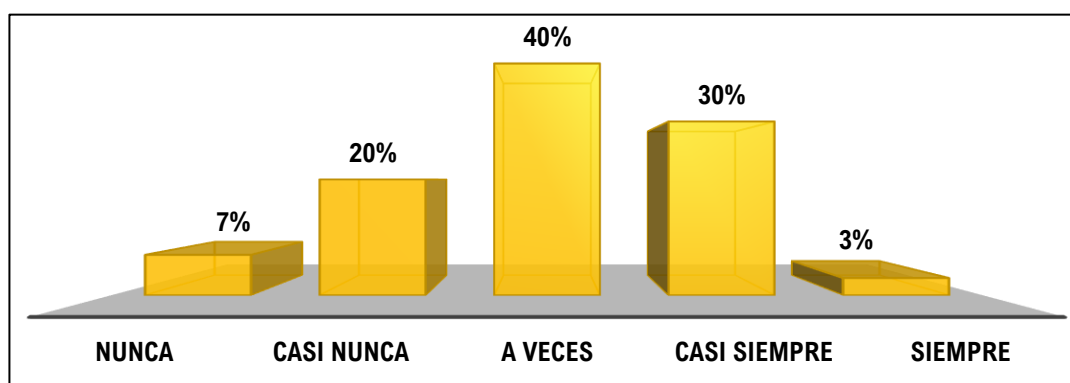
*Información para el correcto registro de participantes*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	2	7%	7%
	Casi nunca	6	20%	27%
<b>Valido</b>	A veces	12	40%	67%
	Casi Siempre	9	30%	97%
	Siempre	1	3%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa la información para el correcto registro de participantes – Fuente: Spss-V27

**Figura 6:**

*Información para el correcto registro de participantes*



*Nota:* La figura representa la información para el correcto registro de participantes – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

En relación con el ítem 02 referido a si se brinda información suficiente para completar correctamente el registro de participantes los resultados evidencian que el 40% de los colaboradores respondió a veces mientras que el 30% indicó casi siempre y el 20% señaló casi nunca. En menor proporción un 7% manifestó nunca y un 3% indicó siempre. Estos hallazgos permiten identificar que la mayoría percibe la información proporcionada como insuficiente o inconstante lo que genera dificultades al momento de realizar el registro de

participantes. La concentración de respuestas en niveles intermedios y negativos refleja la necesidad de fortalecer los mecanismos de comunicación y de brindar orientaciones más claras y completas a fin de garantizar procesos de inscripción más eficientes y accesibles para los postulantes.

**Ítem 03:** ¿Los documentos presentados por los participantes cumplen con los requisitos establecidos?

**Tabla 12:**

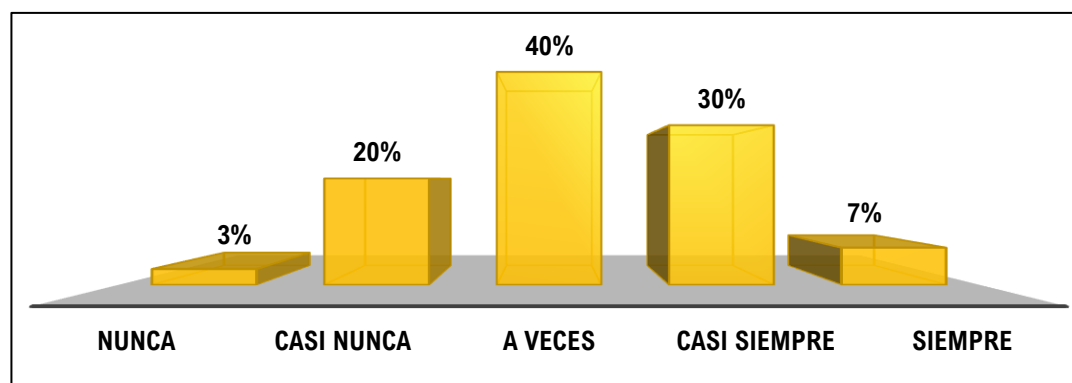
*Requisitos para la presentación de participantes*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	6	20%	23%
<b>Valido</b>	A veces	12	40%	63%
	Casi Siempre	9	30%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa los requisitos para la presentación de participantes – Fuente: Spss-V27

**Figura 7:**

*Requisitos para la presentación de participantes*



*Nota:* La figura representa los requisitos para la presentación de participantes – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

En el ítem 03 referido a si los documentos presentados por los participantes cumplen con los requisitos establecidos los resultados muestran que el 40% de los trabajadores respondió a veces mientras que el 30% indicó casi siempre y el 20% señaló casi nunca. En menor medida un 7% manifestó siempre y un 3% respondió nunca. Estos resultados

evidencian que la mayoría percibe un cumplimiento parcial de los requisitos lo que revela deficiencias en la verificación y control de los documentos exigidos en el proceso. La alta concentración de respuestas en niveles intermedios sugiere que si bien algunos postulantes cumplen con lo solicitado aún persisten irregularidades que afectan la transparencia y formalidad en la selección de personal. Por ello se hace necesario fortalecer los mecanismos de supervisión documental y establecer criterios más claros y uniformes para garantizar la validez de la información presentada.

**Ítem 04:** ¿Los criterios de evaluación de participantes están claramente definidos en las bases del proceso?

**Tabla 13:**

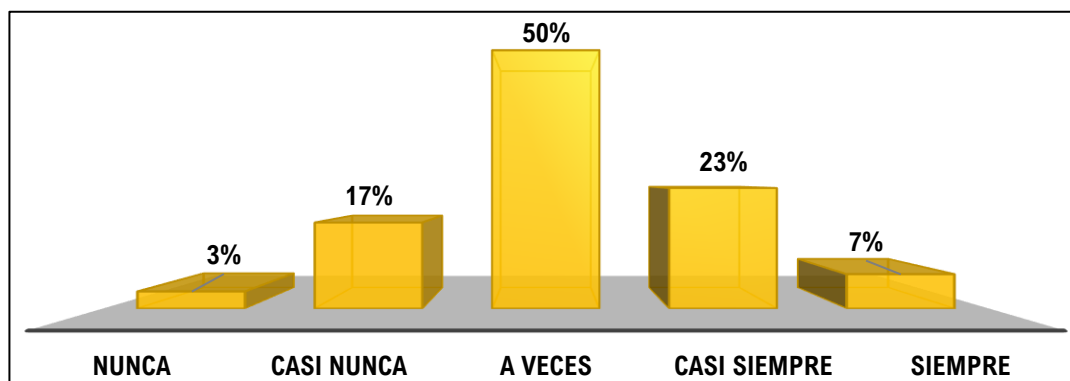
*Criterios de evaluación de participantes*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	5	17%	20%
<b>Valido</b>	A veces	15	50%	70%
	Casi Siempre	7	23%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa los criterios de evaluación de participantes – Fuente: Spss-V27

**Figura 8:**

*Criterios de evaluación de participantes*



*Nota:* La figura representa los criterios de evaluación de participantes – Fuente: Spss-V27

### Interpretación

En el ítem 04 referido a si los criterios de evaluación de los participantes están claramente definidos en las bases del proceso los resultados muestran que el 50% de los colaboradores respondió a veces mientras que el 23% indicó casi siempre y el 17% señaló casi nunca. En menor proporción un 7% manifestó siempre y un 3% respondió nunca. Estos hallazgos evidencian que la mayoría de trabajadores percibe que los criterios de evaluación no se encuentran plenamente claros ni uniformes en las bases de los procesos de selección. La concentración de respuestas en un nivel intermedio refleja que, aunque existen lineamientos definidos estos no son lo suficientemente específicos ni comprensibles para todos los participantes. En consecuencia, se resalta la necesidad de establecer criterios más precisos transparentes y de fácil interpretación a fin de garantizar la objetividad y la equidad en la evaluación de los postulantes.

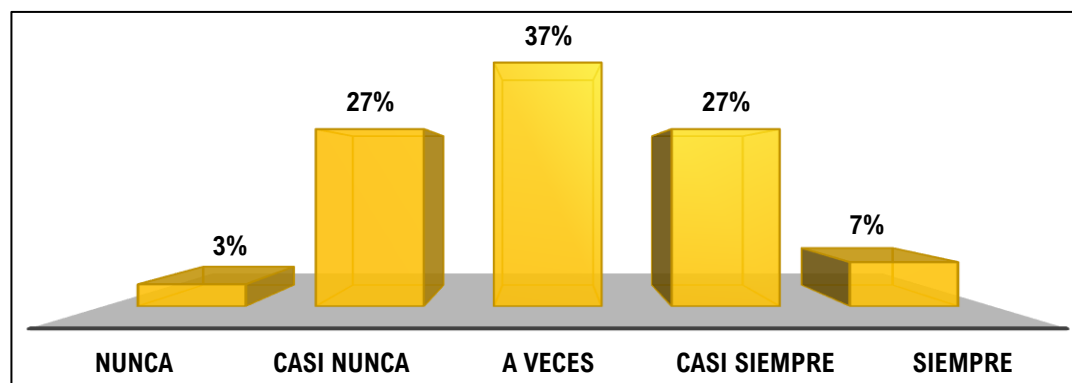
**Ítem 05:** ¿La calificación de participantes es coherente con los resultados de la evaluación?

**Tabla 14:**

*Calificación coherente de los participantes*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	8	27%	30%
<b>Valido</b>	A veces	11	37%	67%
	Casi Siempre	8	27%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa la calificación coherente de los participantes – Fuente: Spss-V27

**Figura 9:***Calificación coherente de los participantes*

*Nota:* La figura representa la calificación coherente de los participantes – Fuente: Spss-V27

**Interpretación**

En el ítem 05 referido a si la calificación de los participantes es coherente con los resultados de la evaluación los resultados muestran que el 37% de los colaboradores respondió a veces seguido por un 27% que señaló casi nunca y otro 27% que indicó casi siempre. En menor proporción un 7% manifestó siempre y un 3% respondió nunca. Estos resultados reflejan que la percepción de los trabajadores se concentra en niveles intermedios y negativos lo que evidencia cierta inconsistencia entre la evaluación realizada y la calificación otorgada a los postulantes. La distribución de respuestas sugiere que, aunque en algunos casos las calificaciones guardan relación con los resultados obtenidos en otros no existe una correspondencia clara lo que podría generar dudas sobre la objetividad y transparencia del proceso de selección. Por ello se hace necesario reforzar los mecanismos de control y supervisión para asegurar que las calificaciones otorgadas respondan de manera fiel y justa a los méritos de los participantes.

**Ítem 06:** ¿Los resultados del proceso de selección son difundidos mediante los canales oficiales?

**Tabla 15:**

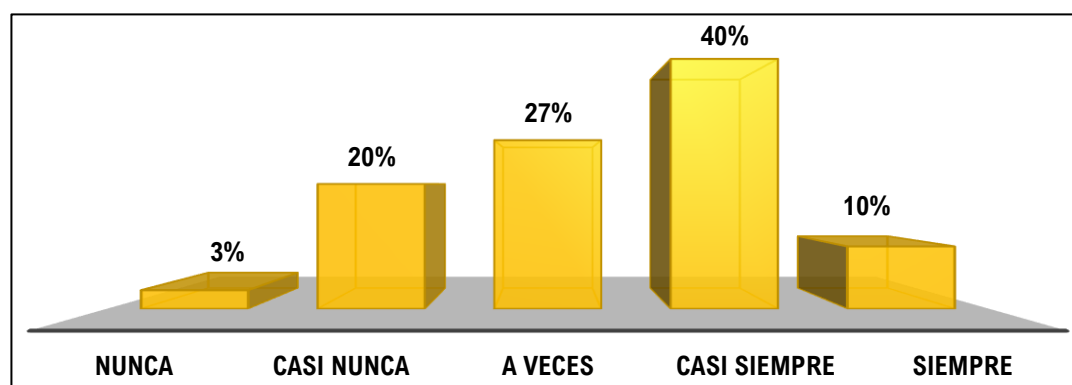
*Notificación de resultados del proceso de selección*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	6	20%	23%
<b>Valido</b>	A veces	8	27%	50%
	Casi Siempre	12	40%	90%
	Siempre	3	10%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa la notificación de resultados del proceso de selección – Fuente: Spss-V27

**Figura 10:**

*Notificación de resultados del proceso de selección*



*Nota:* La figura representa la notificación de resultados del proceso de selección – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

Con base en los resultados del Ítem 06 respecto a si los resultados del proceso de selección son difundidos mediante los canales oficiales se observa que el 40% de los colaboradores considera que esto ocurre casi siempre seguido por un 27% que opina que sucede a veces mientras que un 10% señala que siempre se cumple con esta difusión. En contraste un 20% manifiesta que casi nunca se realiza y un 3% que nunca se lleva a cabo. Estos resultados reflejan que si bien la mayoría reconoce un cumplimiento parcial o frecuente aún persisten deficiencias en la transparencia y formalidad de la comunicación de

los resultados lo que podría afectar la confianza en el proceso de selección y la percepción de imparcialidad en la institución.

**Ítem 07:** ¿La aceptación formal del puesto es registrada adecuadamente en los archivos del área correspondiente?

**Tabla 16:**

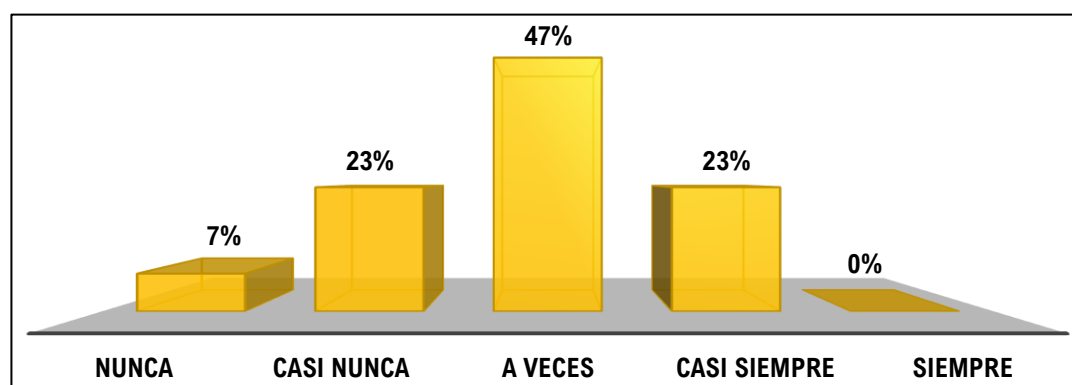
*Aceptación formal del puesto*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	2	7%	7%
	Casi nunca	7	23%	30%
<b>Valido</b>	A veces	14	47%	77%
	Casi Siempre	7	23%	100%
	Siempre	0	0%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa la aceptación formal del puesto – Fuente: Spss-V27

**Figura 11:**

*Aceptación formal del puesto*



*Nota:* La figura representa la aceptación formal del puesto – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

Con base en los resultados del Ítem 07 respecto a si la aceptación formal del puesto es registrada adecuadamente en los archivos del área correspondiente se observa que la mayor proporción de colaboradores (47%) considera que esto ocurre solo a veces mientras que un 23% señala que casi nunca se realiza y otro 23% que casi siempre se cumple. Asimismo, un 7% indica que nunca se lleva a cabo y ningún colaborador manifestó que siempre se realice. Estos resultados evidencian una marcada falta de consistencia en el

registro formal de la aceptación de los puestos lo cual representa una debilidad en los procedimientos administrativos ya que compromete la formalidad y la trazabilidad del proceso de selección limitando la transparencia y el resguardo documental necesario para garantizar su validez.

**Ítem 08:** ¿Se garantiza que el contrato laboral firmado cumpla con las normas laborales vigentes?

**Tabla 17:**

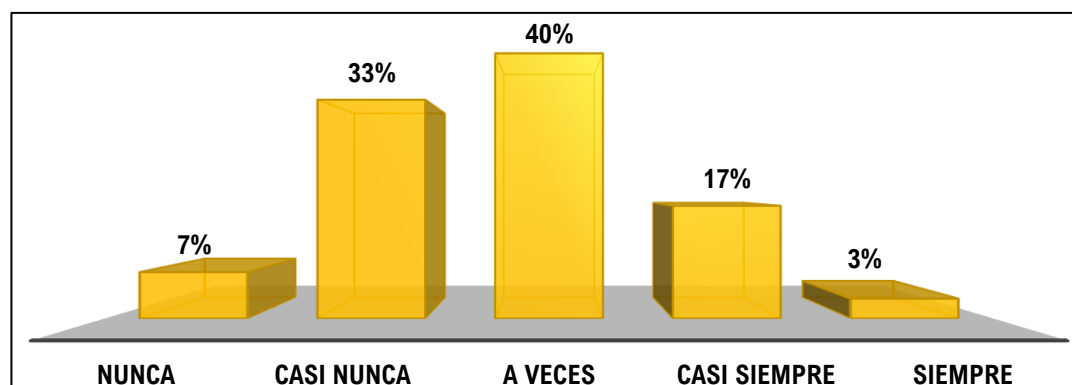
*Firma del contrato laboral y registro en planilla*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Valido</b>	Nunca	2	7%	7%
	Casi nunca	10	33%	40%
	A veces	12	40%	80%
	Casi Siempre	5	17%	97%
	Siempre	1	3%	100%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa la firma del contrato laboral y registro en planilla – Fuente: Spss-V27

**Figura 12:**

*Firma del contrato laboral y registro en planilla*



*Nota:* La figura representa la firma del contrato laboral y registro en planilla – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

Con base en los resultados del Ítem 08 respecto a si se garantiza que el contrato laboral firmado cumpla con las normas laborales vigentes se aprecia que la mayoría de los encuestados (40%) considera que esto ocurre solo a veces seguido de un 33% que indica que casi nunca se cumple mientras que un 17% percibe que casi siempre se asegura y apenas un

3% señala que siempre se garantiza. Finalmente, un 7% manifiesta que nunca se cumple con esta exigencia. Estos datos evidencian una debilidad importante en el proceso de contratación ya que existe una percepción mayoritaria de incumplimiento o cumplimiento parcial de las normas laborales lo que puede generar riesgos legales laborales y administrativos para la institución. Además, la baja proporción de respuestas positivas refleja la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de control interno y supervisión para asegurar que los contratos laborales sean elaborados y registrados conforme a la normativa vigente.

**Ítem 09:** ¿Se respeta el procedimiento para efectuar la liquidación del contrato?

**Tabla 18:**

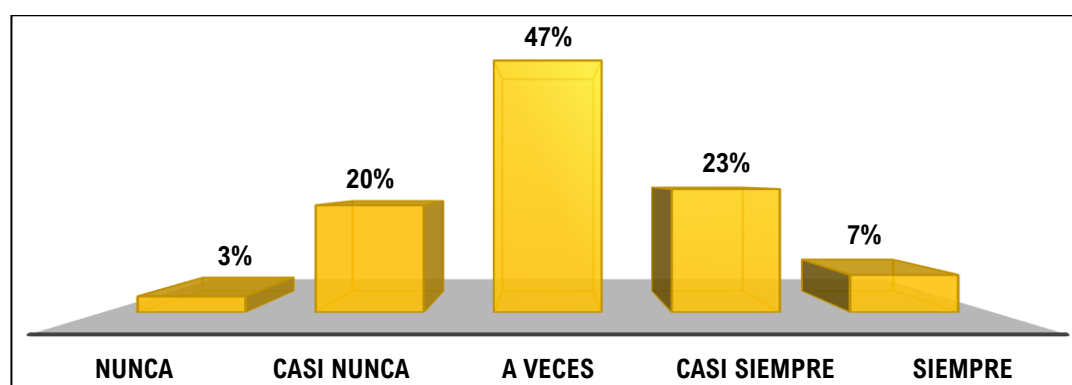
*Procedimiento para efectuar la liquidación del contrato*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	6	20%	23%
<b>Valido</b>	A veces	14	47%	70%
	Casi Siempre	7	23%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa el procedimiento para efectuar la liquidación del contrato – Fuente: Spss-V27

**Figura 13:**

*Procedimiento para efectuar la liquidación del contrato*



*Nota:* La figura representa el procedimiento para efectuar la liquidación del contrato – Fuente: Spss-V27

## Interpretación

Con base en los resultados del Ítem 09 referido a si se respeta el procedimiento para efectuar la liquidación del contrato se observa que la mayor parte de los encuestados (47%) considera que esto ocurre solo a veces seguido de un 23% que indica que casi siempre se cumple mientras que un 20% señala que casi nunca se respeta y un 7% afirma que siempre se lleva a cabo correctamente. Finalmente, un 3% manifiesta que nunca se cumple con este procedimiento. Estos resultados evidencian que, aunque existe un porcentaje aceptable de cumplimiento prevalece la percepción de cumplimiento parcial o irregularidad en el respeto de los procedimientos establecidos lo cual puede ocasionar retrasos inconformidades o conflictos con los colaboradores al culminar la relación laboral. En consecuencia, es necesario que la institución refuerce los protocolos y brinde mayor capacitación al personal responsable de estas gestiones garantizando la transparencia y el respeto a la normativa en las liquidaciones contractuales.

**Ítem 10:** ¿La cancelación del pago se realiza conforme a los términos contractuales?

**Tabla 19**

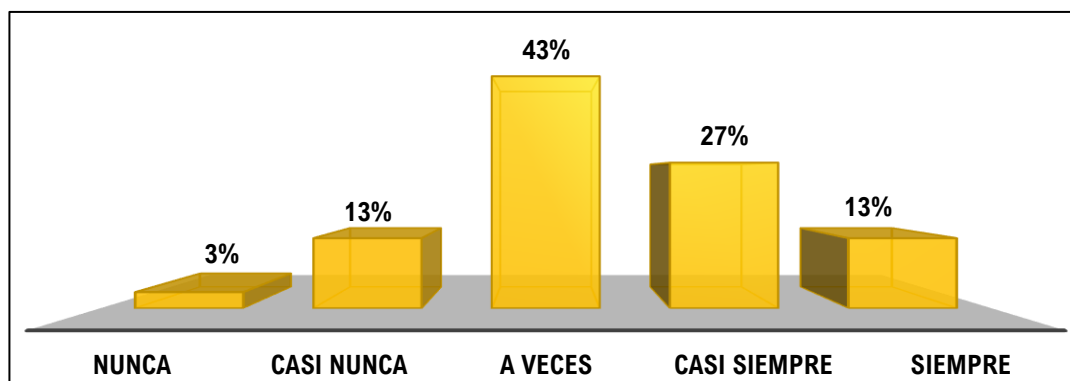
*Cancelación del pago conforme a los términos contractuales*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	4	13%	16%
<b>Valido</b>	A veces	13	43%	59%
	Casi Siempre	8	27%	86%
	Siempre	4	13%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa la cancelación del pago conforme a los términos contractuales – Fuente: Spss-V27

**Figura 14**

*Cancelación del pago conforme a los términos contractuales*



*Nota:* La figura representa la cancelación del pago conforme a los términos contractuales – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

Con base en los resultados del Ítem 10 referido a si la cancelación del pago se realiza conforme a los términos contractuales se aprecia que la mayoría de los colaboradores (43%) considera que esto ocurre solo a veces seguido de un 27% que manifiesta que casi siempre se cumple mientras que un 13% opina que siempre se respeta dicho procedimiento. En contraste un 13% indica que casi nunca se realiza correctamente y un 3% que nunca se cumple con lo estipulado en el contrato. Estos resultados reflejan que, aunque existe una tendencia positiva hacia el cumplimiento parcial o frecuente aún persiste una percepción considerable de irregularidades en el proceso de pago lo que puede afectar la confianza y satisfacción de los trabajadores. Por ello se hace necesario fortalecer los mecanismos de control interno y garantizar el cumplimiento estricto de los plazos y términos contractuales de manera que se asegure transparencia y equidad en la gestión de los pagos.

**Ítem 11.** ¿El Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) se formula considerando las necesidades reales?

**Tabla 20:**

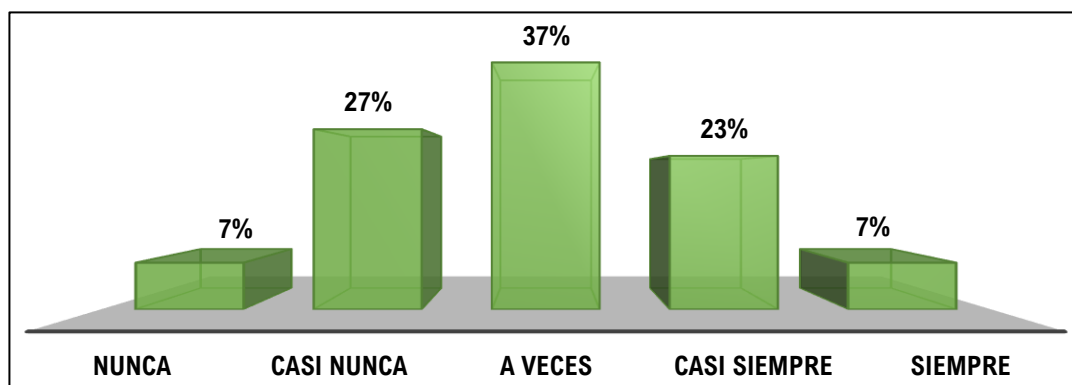
*Formulación del presupuesto institucional de apertura (PIA)*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	2	7%	7%
	Casi nunca	8	27%	34%
<b>Valido</b>	A veces	11	37%	71%
	Casi Siempre	7	23%	94%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa la formulación del presupuesto institucional de apertura (PIA) – Fuente: Spss-V27

**Figura 15:**

*Presupuesto institucional de apertura (PIA)*



*Nota:* La figura representa la formulación del presupuesto institucional de apertura (PIA) – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

Con base en los resultados del Ítem 11 referido a si el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) se formula considerando las necesidades reales se aprecia que la mayoría de los colaboradores (37%) considera que esto ocurre solo a veces seguido de un 27% que manifiesta que casi nunca se cumple con este criterio mientras que un 23% indica que casi siempre se toma en cuenta y únicamente un 7% afirma que siempre se consideran las necesidades reales. En contraste un 7% señala que nunca se realiza de manera adecuada. Estos resultados reflejan que, aunque existe una tendencia parcial hacia la consideración de

las demandas institucionales persiste una percepción significativa de deficiencias en la etapa de formulación presupuestal. Esto puede limitar la capacidad de la municipalidad para responder oportunamente a las necesidades prioritarias de la comunidad por lo que resulta necesario fortalecer los mecanismos de diagnóstico planificación y priorización en la asignación de recursos.

**Ítem 12:** ¿Los ajustes al PIM se comunican oportunamente a las áreas respectivas?

**Tabla 21:**

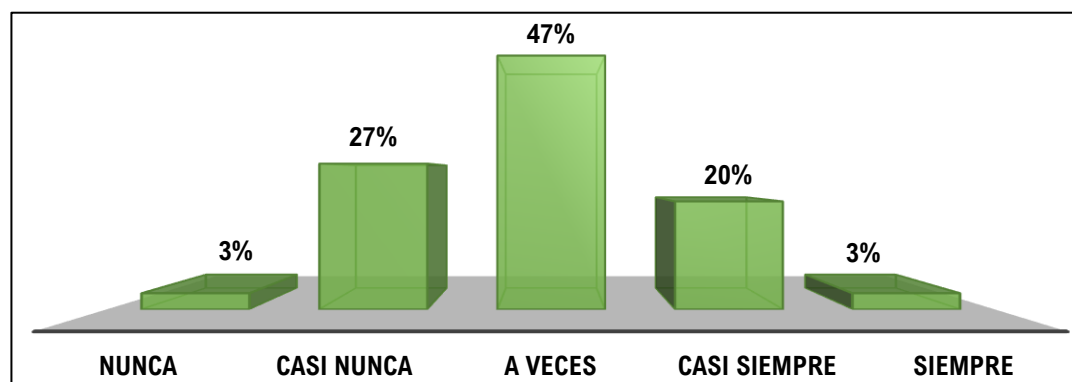
*Ajuste del presupuesto institucional modificado (PIM)*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	8	27%	30%
<b>Valido</b>	A veces	14	47%	77%
	Casi Siempre	6	20%	97%
	Siempre	1	3%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa *el ajuste del presupuesto institucional modificado* – Fuente: Spss-V27

**Figura 16:**

*Ajuste del presupuesto institucional modificado (PIM)*



*Nota:* La figura representa *el ajuste del presupuesto institucional modificado* – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

Con base en los resultados del Ítem 12 referido a si los ajustes al Presupuesto Institucional Modificado (PIM) se comunican oportunamente a las áreas respectivas se aprecia que la mayoría de los colaboradores (47%) considera que esto ocurre solo a veces

seguido de un 27% que manifiesta que casi nunca se cumple con esta comunicación mientras que un 20% indica que casi siempre se realiza y únicamente un 3% afirma que siempre se comunica oportunamente. En contraste un 3% señala que nunca se informa de los ajustes. Estos resultados evidencian que, aunque existe una tendencia hacia la comunicación parcial o frecuente de los cambios presupuestales persiste una percepción significativa de retrasos o deficiencias en la transmisión de la información. Esto puede generar descoordinación entre las áreas responsables y afectar la eficiencia en la ejecución de los recursos por lo que se recomienda fortalecer los mecanismos de comunicación interna y asegurar la oportuna difusión de los ajustes presupuestales.

**Ítem 13:** ¿Se realiza un seguimiento periódico del avance presupuestal?

**Tabla 22:**

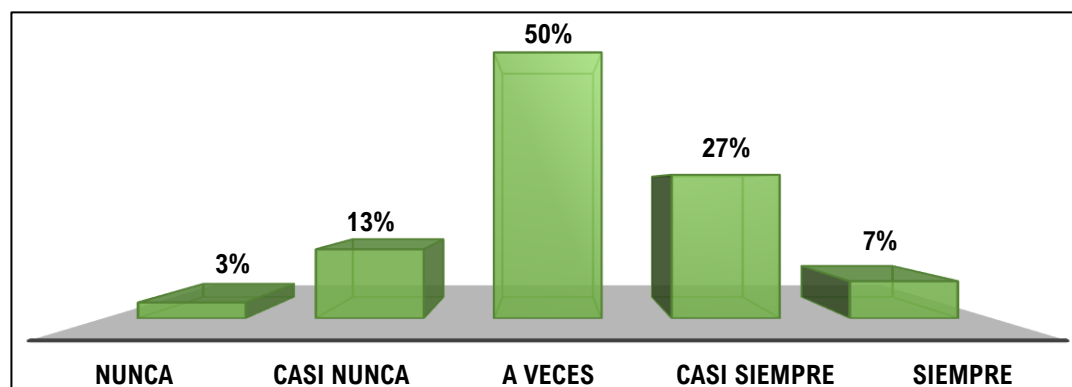
*Seguimiento periódico del avance presupuestal*

	Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	4	13%	16%
<b>Valido</b>	A veces	15	50%	66%
	Casi Siempre	8	27%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa el seguimiento periódico del avance presupuestal – Fuente: Spss-V27

**Figura 17:**

*Seguimiento periódico del avance presupuestal*



*Nota:* La figura representa el seguimiento periódico del avance presupuestal – Fuente: Spss-V27

## Interpretación

Con base en los resultados del Ítem 13 referido a si se realiza un seguimiento periódico del avance presupuestal se aprecia que la mayoría de los colaboradores (50%) considera que esto ocurre solo a veces seguido de un 27% que manifiesta que casi siempre se realiza mientras que un 13% indica que casi nunca se lleva a cabo y un 7% afirma que siempre se realiza correctamente. En contraste un 3% señala que nunca se efectúa este seguimiento. Estos resultados evidencian que, aunque existe cierta percepción de control en la supervisión del avance presupuestal predominan los niveles intermedios que reflejan una ejecución parcial o irregular del seguimiento. Esto puede afectar la toma de decisiones oportunas y la eficiencia en la administración de los recursos por lo que se recomienda implementar mecanismos más rigurosos y sistemáticos de monitoreo para garantizar la correcta ejecución de los presupuestos asignados.

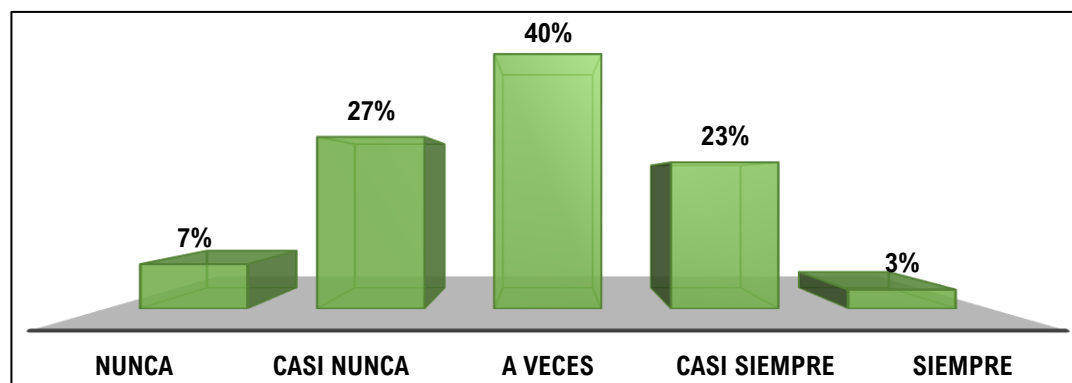
**Ítem 14:** ¿El personal responsable conoce los requisitos para emitir la certificación presupuestal?

**Tabla 23:**

*Requisitos para emitir la certificación presupuestal*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	2	7%	7%
	Casi nunca	8	27%	34%
<b>Valido</b>	A veces	12	40%	74%
	Casi Siempre	7	23%	97%
	Siempre	1	3%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa los requisitos para emitir la certificación presupuestal – Fuente: Spss-V27

**Figura 18:***Requisitos para emitir la certificación presupuestal*

*Nota:* La figura representa los requisitos para emitir la certificación presupuestal – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

Con base en los resultados del Ítem 14 referido a si el personal responsable conoce los requisitos para emitir la certificación presupuestal se aprecia que la mayoría de los colaboradores (40%) considera que esto ocurre solo a veces seguido de un 27% que manifiesta que casi nunca se cumple mientras que un 23% indica que casi siempre se conocen los requisitos y un 3% afirma que siempre se cumplen. En contraste un 7% señala que nunca se tiene conocimiento adecuado de los requisitos. Estos resultados evidencian que, aunque existe un conocimiento parcial entre el personal responsable persisten deficiencias que podrían generar errores retrasos o incumplimientos en la emisión de la certificación presupuestal. Por ello se recomienda reforzar la capacitación y los procedimientos internos asegurando que todo el personal encargado tenga claridad sobre los requisitos y cumpla con los lineamientos establecidos de manera consistente.

**Ítem 15:** ¿El compromiso presupuestal se registra oportunamente?

**Tabla 24:**

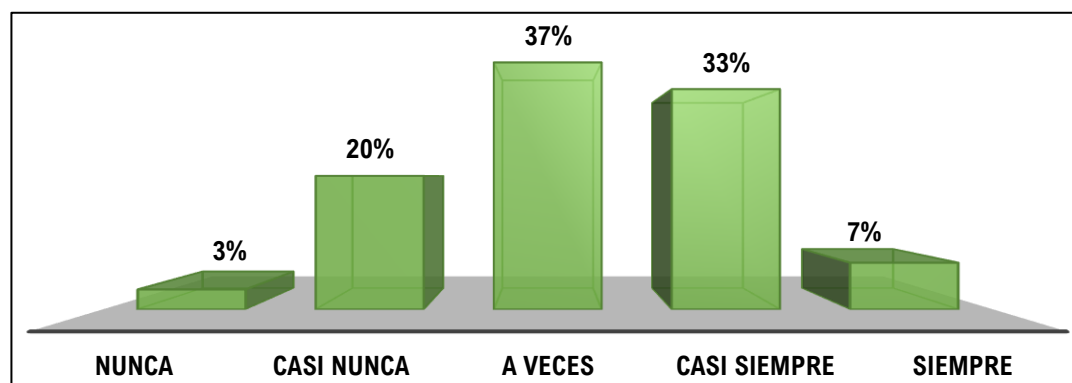
*Registro oportuno del compromiso presupuestal*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	6	20%	23%
<b>Valido</b>	A veces	11	37%	60%
	Casi Siempre	10	33%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa el registro oportuno del compromiso presupuestal – Fuente: Spss-V27

**Figura 19:**

*Registro oportuno del compromiso presupuestal*



*Nota:* La figura representa el registro oportuno del compromiso presupuestal – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

Con base en los resultados del Ítem 15 referido a si el compromiso presupuestal se registra oportunamente se aprecia que la mayoría de los colaboradores (37%) considera que esto ocurre solo a veces seguido de un 33% que manifiesta que casi siempre se cumple mientras que un 20% indica que casi nunca se realiza y un 7% afirma que siempre se registra oportunamente. En contraste un 3% señala que nunca se cumple con el registro oportuno del compromiso. Estos resultados evidencian que, aunque existe una tendencia positiva hacia el cumplimiento parcial o frecuente persisten deficiencias en la oportunidad del registro presupuestal lo que puede afectar la planificación y ejecución de los recursos. Por ello se recomienda fortalecer los mecanismos de control interno y seguimiento garantizando que

los compromisos presupuestales se registren de manera precisa y oportuna contribuyendo a la eficiencia en la administración de los recursos municipales.

**Ítem 16:** ¿El devengado se registra una vez cumplida la prestación del bien o servicio?

**Tabla 25:**

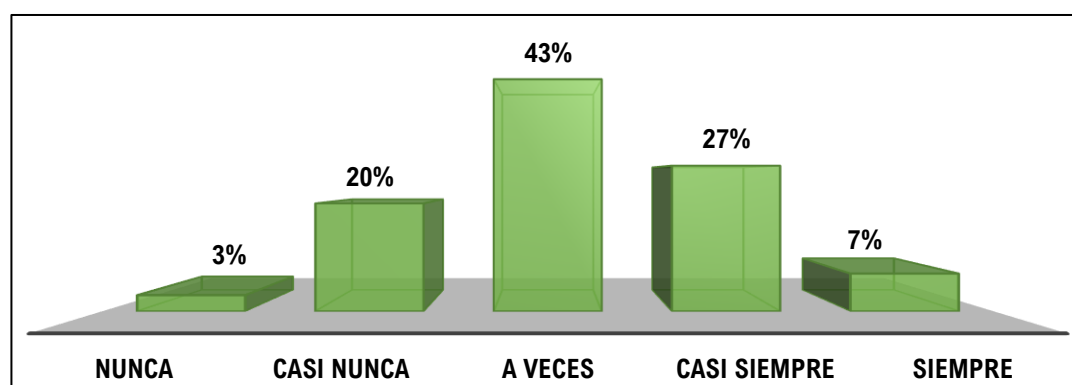
*Registro adecuado del devengado presupuestal*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	6	20%	23%
<b>Valido</b>	A veces	13	43%	66%
	Casi Siempre	8	27%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa el registro adecuado del devengado presupuestal – Fuente: Spss-V27

**Figura 20:**

*Registro adecuado del devengado presupuestal*



*Nota:* La figura representa el registro adecuado del devengado presupuestal – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

Con base en los resultados del Ítem 16 referido a si el devengado se registra una vez cumplida la prestación del bien o servicio se aprecia que la mayoría de los colaboradores (43%) considera que esto ocurre solo a veces seguido de un 27% que manifiesta que casi siempre se cumple mientras que un 20% indica que casi nunca se realiza y un 7% afirma que siempre se registra adecuadamente. En contraste un 3% señala que nunca se cumple con este registro. Estos resultados evidencian que, aunque existe una tendencia positiva hacia el

cumplimiento parcial o frecuente aún persisten deficiencias en el registro oportuno del devengado lo que puede afectar la precisión y control en la ejecución presupuestal. Por ello se recomienda reforzar los procedimientos internos y la supervisión del personal encargado asegurando que los devengados se registren de manera oportuna y conforme a la normativa vigente.

**Ítem 17:** ¿Los documentos de sustento para el devengado están completos y correctos?

**Tabla 26:**

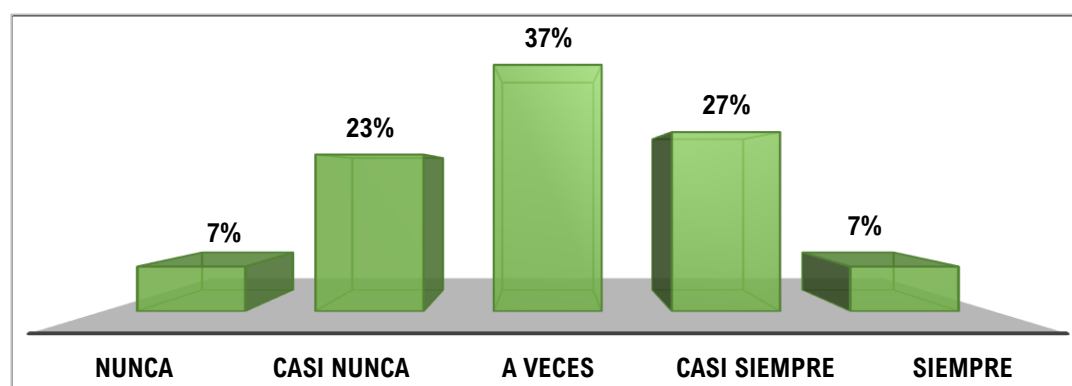
*Documentos de sustento para el devengado*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	2	7%	7%
	Casi nunca	7	23%	30%
<b>Valido</b>	A veces	11	37%	67%
	Casi Siempre	8	27%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa los documentos de sustento para el devengado – Fuente: Spss-V27

**Figura 21:**

*Documentos de sustento para el devengado*



*Nota:* La figura representa los documentos de sustento para el devengado – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

Con base en los resultados del Ítem 17 referido a si los documentos de sustento para el devengado están completos y correctos se observa que la mayor parte de los colaboradores (37%) considera que esto ocurre solo a veces mientras que un 27% señala que casi siempre

se cumple y un 23% indica que casi nunca se realiza de manera adecuada. Asimismo, un 7% afirma que siempre se cuenta con la documentación correcta y otro 7% manifiesta que nunca se cumple este requisito. Estos resultados ponen en evidencia que la gestión documental del devengado presenta limitaciones lo que puede afectar la transparencia el control interno y la rendición de cuentas en la ejecución presupuestal. En este sentido es necesario implementar medidas de mejora como capacitaciones al personal responsable establecimiento de listas de verificación y controles periódicos a fin de garantizar que la documentación de sustento cumpla plenamente con los requisitos normativos y administrativos.

**Ítem 18:** ¿El girado y el pago se efectúan conforme a la normativa vigente?

**Tabla 27:**

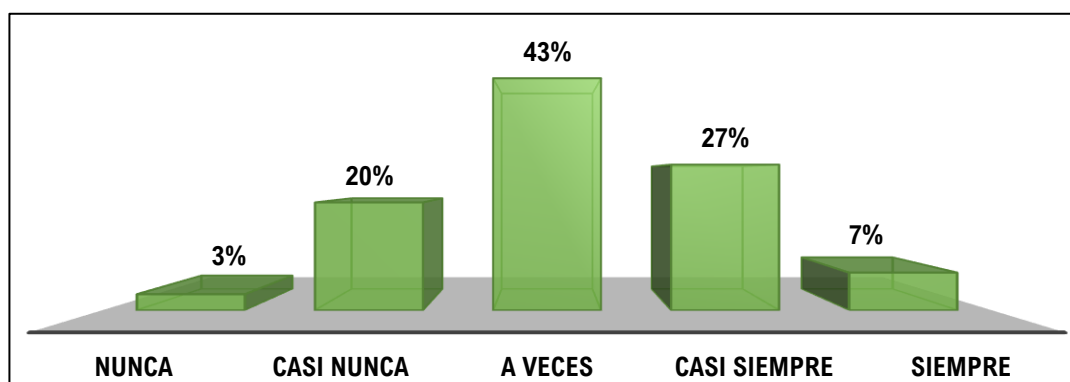
*Manejo del girado - pagado conforme a la normativa vigente*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	6	20%	23%
<b>Valido</b>	A veces	13	43%	66%
	Casi Siempre	8	27%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa el manejo del girado - pagado conforme a la normativa vigente – Fuente: Spss-V27

**Figura 22:**

*Manejo del girado - pagado conforme a la normativa vigente*



*Nota:* La figura representa el manejo del girado - pagado conforme a la normativa vigente – Fuente: Spss-V27

## Interpretación

Con respecto al Ítem 18 referido a si el girado y el pago se efectúan conforme a la normativa vigente los resultados muestran que el 43% de los colaboradores considera que esto se cumple solo a veces mientras que un 27% manifiesta que casi siempre se realiza de manera adecuada. Asimismo, el 20% indica que casi nunca se cumple con lo establecido y un 7% señala que siempre se efectúa de acuerdo con la normativa. Sin embargo, un 3% afirma que nunca se cumple este requisito. Estos resultados evidencian que existen debilidades en el cumplimiento estricto de las disposiciones normativas durante la fase de girado y pago lo cual podría generar riesgos administrativos observaciones de control y demoras en la gestión presupuestal. En consecuencia, se requiere reforzar los procedimientos de control interno capacitar al personal en el marco normativo vigente y establecer mecanismos de supervisión más efectivos que garanticen la correcta aplicación de las disposiciones legales en esta etapa del proceso presupuestal.

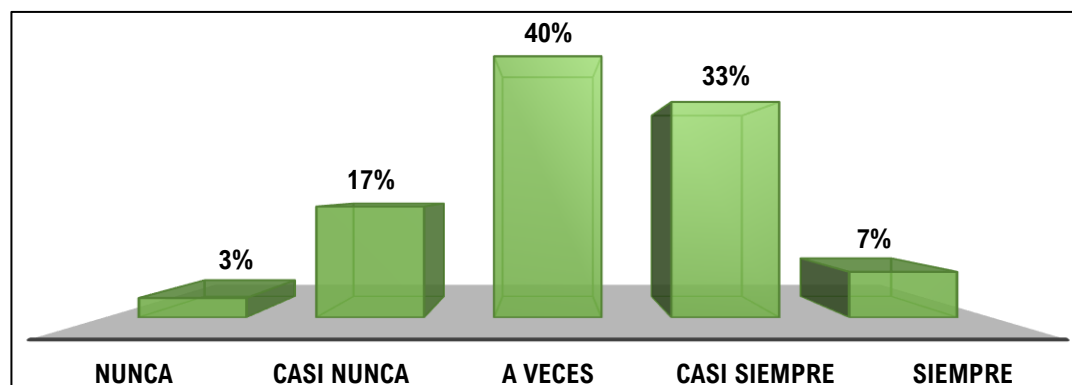
**Ítem 19:** ¿Se verifican adecuadamente los documentos antes de efectuar el pago?

**Tabla 28:**

*Verificación de documentos antes de efectuar el pago*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	5	17%	20%
<b>Valido</b>	A veces	12	40%	60%
	Casi Siempre	10	33%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa la verificación de documentos antes de efectuar el pago – Fuente: Spss-V27

**Figura 23:***Verificación de documentos antes de efectuar el pago*

*Nota:* La figura representa la verificación de documentos antes de efectuar el pago – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

En relación con el Ítem 19 sobre si se verifican adecuadamente los documentos antes de efectuar el pago los resultados reflejan que el 40% de los colaboradores considera que esta acción se realiza solo a veces seguido de un 33% que señala que casi siempre se cumple el procedimiento de verificación. Asimismo, un 17% indica que casi nunca se efectúa de manera adecuada mientras que un 7% sostiene que siempre se lleva a cabo correctamente y un 3% manifiesta que nunca se realiza. Estos hallazgos evidencian que si bien existe una tendencia positiva hacia la verificación documental todavía persisten deficiencias en la aplicación constante de este control lo que puede ocasionar riesgos de errores pagos indebidos o incluso responsabilidades administrativas. Por ello resulta necesario implementar mecanismos de supervisión más rigurosos, así como reforzar la capacitación del personal encargado con el fin de garantizar que la validación documental se ejecute de forma uniforme y conforme a la normativa vigente en todos los procesos de pago.

**Ítem 20:** ¿Los informes de avance del gasto son confiables y oportunos?

**Tabla 29:**

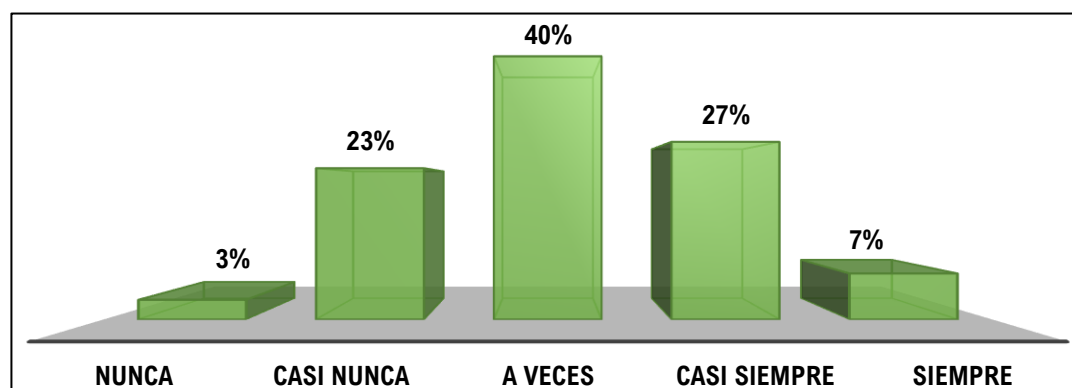
*Informes del avance del gasto*

	<b>Escala Valorativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Nunca	1	3%	3%
	Casi nunca	7	23%	26%
<b>Valido</b>	A veces	12	40%	66%
	Casi Siempre	8	27%	93%
	Siempre	2	7%	100%
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

*Nota:* La tabla representa los informes del avance del gasto – Fuente: Spss-V27

**Figura 24:**

*Informes del avance del gasto*



*Nota:* La tabla representa los informes del avance del gasto – Fuente: Spss-V27

### **Interpretación**

Respecto al Ítem 20 sobre si los informes de avance del gasto son confiables y oportunos los resultados muestran que el 40% de los colaboradores considera que esta situación ocurre solo a veces seguido de un 27% que indica que casi siempre se cumple con este criterio. Asimismo, un 23% manifiesta que casi nunca los informes son confiables u oportunos mientras que un 7% señala que siempre lo son y un 3% opina que nunca cumplen con dichas condiciones. Estos resultados reflejan que, aunque existe una valoración intermedia y cierta tendencia positiva hacia la oportunidad y confiabilidad de los informes aún persiste un nivel significativo de percepción negativa que puede afectar la toma de decisiones financieras.

### 5.3. Pruebas inferenciales

#### 5.3.1. Prueba de normalidad

**H<sub>0</sub>:** Los datos tienen distribución normal    **Sig. > 0.05**

**H<sub>1</sub>:** Los datos no tienen distribución normal **Sig. < 0.05**

**Tabla 30:**

*Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de investigación*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Selección de personal</b>	<b>0.87</b>	30	^0.000
Fase Precontractual	0.90	30	^0.000
Fase Contractual	0.86	30	^0.000
Fase Postcontractual	0.87	30	^0.000
<b>Ejecución presupuestal</b>	<b>0.88</b>	30	^0.000
Ejecución de ingresos	0.84	30	^0.000
Ejecución de gastos	0.92	30	^0.000

*Nota:* La tabla representa la prueba de normalidad de las variables y dimensiones de investigación – Fuente: SSPS-V27

#### **Interpretación**

El análisis de la prueba de normalidad permite establecer la relación existente entre los grados de libertad (gl) y el tamaño de la muestra considerada en el estudio. Con el objetivo de evaluar la distribución de los datos de manera rigurosa se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk ampliamente reconocida por su eficacia en muestras pequeñas y medianas. Al examinar el valor de significancia (sig) se observó que este resultó superior a 0.05 lo que indica que los datos no siguen una distribución normal y por tanto deben ser tratados como no paramétricos. Esta condición motivó la utilización de la prueba Tau\_b de Kendall la cual es adecuada para analizar las variables no paramétricas y permite contrastar de manera confiable las hipótesis planteadas en el estudio garantizando la validez y precisión de los resultados obtenidos.

### 5.3.2. Prueba de hipótesis general

**H1:** El proceso de selección de personal si influye significativamente en la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

**H0:** El proceso de selección de personal no influye significativamente en la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

**Tabla 31:**

*Prueba de Tau-b de Kendall relacionado con la hipótesis general*

		<b>Ejecución presupuestal</b>	
<b>Tau_b de Kendall</b>	<b>Selección de personal</b>	Coeficiente de correlación	0.898
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

*Nota.* La tabla representa la prueba de Tau-b de Kendall relacionado con la hipótesis general – Fuente: SSPS-V27

#### **Interpretación**

Para contrastar la hipótesis planteada se aplicó la prueba Tau\_b de Kendall obteniéndose un nivel de significancia menor a 0.05. Este resultado permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna confirmando la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio. De esta manera se logró cumplir con el objetivo general de la investigación: describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024. Asimismo, el coeficiente de correlación alcanzó un valor de 0.898 lo que evidencia una influencia positiva alta entre el proceso de selección de personal y la ejecución presupuestal. Este resultado indica que en la medida en que se desarrollen procesos de selección adecuados basados en criterios técnicos y de mérito se favorecerá una gestión presupuestaria más eficiente. En ese sentido la

adecuada gestión del capital humano no solo contribuye al cumplimiento oportuno de las metas institucionales, sino que también fortalece la transparencia promueve el uso responsable de los recursos públicos y mejora la eficacia administrativa elementos fundamentales para una gestión local orientada al desarrollo sostenible.

### 5.3.3. Prueba de hipótesis específicas 1

**H1:** El proceso de selección de personal si influye significativamente en la ejecución presupuestal de ingresos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

**H0:** El proceso de selección de personal no influye significativamente en la ejecución presupuestal de ingresos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

**Tabla 32:**

*Prueba de Tau-b de Kendall relacionado con la hipótesis específica 01*

		<b>Ejecución de ingresos</b>	
<b>Tau_b de Kendall</b>	<b>Selección de personal</b>	Coeficiente de correlación	0.809
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

*Nota:* La tabla representa la prueba de Tau-b de Kendall relacionado con la hipótesis específica 01 – Fuente: SSPS-V27

#### **Interpretacion**

Para contrastar la hipótesis planteada se aplicó la prueba estadística Tau\_b de Kendall obteniéndose un nivel de significancia inferior a 0 05. Este resultado permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna confirmando que el proceso de selección de personal influye de manera significativa en la ejecución de ingresos. De esta forma se dio cumplimiento al objetivo específico 01 orientado a describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de ingresos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024. Asimismo, el

coeficiente de correlación alcanzó un valor de 0,809 lo que evidencia una relación positiva alta entre las variables estudiadas. Esto implica que a mayor eficiencia y rigurosidad en el proceso de selección de personal mejores son los resultados en la gestión de los ingresos municipales. En ese sentido una adecuada selección contribuye a una administración más ordenada de los recursos a una mejor planificación financiera y a una mayor capacidad institucional para cumplir oportunamente con los compromisos presupuestales establecidos.

#### 5.3.4. Prueba de hipótesis específicas 2

**H1:** El proceso de selección de personal si influye significativamente en la ejecución presupuestal de gastos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

**H0:** El proceso de selección de personal no influye significativamente en la ejecución presupuestal de gastos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024.

**Tabla 33:**

*Prueba de Tau-b de Kendall relacionado con la hipótesis específica 02*

		<b>Ejecución de gastos</b>	
<b>Tau_b de Kendall</b>	<b>Selección de personal</b>	Coeficiente de correlación	0.812
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

*Nota:* La tabla representa la prueba de Tau-b de Kendall relacionado con la hipótesis específica 02 – Fuente: SSPS-V27

#### **Interpretacion**

Para contrastar la hipótesis planteada se aplicó la prueba estadística Tau-b de Kendall obteniéndose un nivel de significancia inferior a 0.05. Este resultado permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa confirmando que el proceso de selección de personal influye de manera significativa en la ejecución de gastos. En consecuencia, se dio cumplimiento al objetivo específico 02: “Describir la influencia del proceso de selección de

personal en la ejecución presupuestal de gastos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024”. Asimismo, el coeficiente de correlación alcanzó un valor de 0.812 lo que evidencia la existencia de una relación positiva alta entre ambas variables. Este hallazgo demuestra que una adecuada selección de personal no solo contribuye al cumplimiento oportuno del gasto presupuestal, sino que también mejora la planificación institucional disminuye la probabilidad de retrasos administrativos y fortalece la capacidad de gestión de la entidad para atender de manera eficiente y oportuna las necesidades de la población.

**5.4. Análisis de la ejecución presupuestal en la municipalidad distrital de Quellouno durante el 2024**

**Tabla 34:**

*Mejoramiento y ampliación del servicio de energía eléctrica*

<b>Código</b>		<b>Nombre de la obra</b>			<b>Monto de aprobación de exp. técnico</b>		<b>Modalidad</b>
<b>INFOBRAS</b>							
515105		Mejoramiento y ampliación del servicio de energía eléctrica mediante el sistema convencional en la cuenca de Chapo del distrito de Quellouno - provincia de La Convención - departamento de Cusco			S/ 3 214 559.00		Administración directa
<b>Ejecución de la obra</b>		<b>2024</b>			<b>2025</b>		
<b>Fecha de inicio</b>	<b>Fecha de culminación</b>	<b>Avance físico (%)</b>	<b>Avance de la inversión (%)</b>	<b>Estado situacional</b>	<b>Avance físico (%)</b>	<b>Avance de la inversión (%)</b>	<b>Estado situacional</b>
12/08/2024	20/09/2025	22.18%	16.84%	Al mes de diciembre del 2024 la obra estuvo atrasada en un (5% - 20%)	100.00%	98.85%	Al mes de septiembre del 2025 la obra ha culminado

**Nota:** La tabla representa la obra sobre mejoramiento y ampliación del servicio de energía eléctrica – Fuente: Infoobras y consulta amigable MEF

## **Interpretación**

Durante el año 2024 esta obra registró un avance físico del 22.18% y financiero del 16.84% ubicándose dentro del rango de retraso entre el 5% y 20% respecto a lo programado. Estos indicadores reflejan que el proyecto no logró el ritmo esperado de ejecución posiblemente por deficiencias en la planificación inicial y en la organización del personal técnico y operativo. La administración directa exige una coordinación efectiva entre los responsables de obra lo cual no parece haberse alcanzado plenamente en este periodo.

El retraso evidencia también que el equipo asignado pudo haber enfrentado limitaciones técnicas escasa experiencia o falta de supervisión constante factores que inciden directamente en la productividad. La gestión inadecuada de recursos humanos suele traducirse en demoras incumplimiento de metas y mayores costos administrativos. En obras de electrificación además la logística y la topografía demandan personal altamente especializado cuya ausencia suele reflejarse en bajos niveles de avance físico.

Si bien durante el 2025 la obra logró su culminación lo ocurrido en 2024 deja una lección clara: la buena ejecución técnica depende en gran medida de una correcta selección y seguimiento del personal. Un proceso de contratación transparente acompañado de capacitación y liderazgo técnico habría permitido un desarrollo más sostenido desde los primeros meses de ejecución.

**Tabla 35:***Mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y disposición sanitaria de excretas*

<b>Código</b>		<b>Nombre de la obra</b>			<b>Monto de aprobación de exp. técnico</b>		<b>Modalidad</b>
<b>INFOBRAS</b>							
521130	Mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y disposición sanitaria de excretas en el sector Cochayoc bajo distrito de Quellouno - provincia de La Convención - departamento de Cusco			S/ 4 279 748.62		Administración directa	
<b>Ejecución de la obra</b>		<b>2024</b>			<b>2025</b>		
<b>Fecha de inicio</b>	<b>Fecha de culminación</b>	<b>Avance físico (%)</b>	<b>Avance de la inversión (%)</b>	<b>Estado situacional</b>	<b>Avance físico (%)</b>	<b>Avance de la inversión (%)</b>	<b>Estado situacional</b>
15/05/2024	25/08/2025	31.22%	28.00%	Al mes de diciembre del 2024 la obra estuvo atrasada en un (5% - 20%)	86.40%	85.30%	Al mes de agosto del 2025 la obra ha culminado

**Nota:** La tabla representa la obra sobre mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y disposición sanitaria de excretas – Fuente: Infoobras y consulta amigable MEF

## **Interpretación**

En el transcurso del año 2024 esta obra alcanzó un avance físico del 31.22% y financiero del 28.00% situándose también con un retraso de entre 5% y 20%. Estos resultados reflejan un cumplimiento parcial de las metas establecidas lo que podría atribuirse a deficiencias en la programación de actividades demoras en la provisión de materiales o falta de personal con experiencia en obras de saneamiento rural.

La magnitud del proyecto requería un equipo técnico multidisciplinario capaz de afrontar condiciones geográficas adversas lo cual no se evidenció de manera eficiente. El retraso físico y financiero pone de manifiesto que la selección del personal no fue la más adecuada pues la ejecución de obras de agua y saneamiento requiere precisión técnica disciplina y coordinación entre residentes ingenieros y obreros. Además, la falta de supervisión directa en campo pudo haber limitado la capacidad de respuesta ante los imprevistos que suelen presentarse en este tipo de proyectos.

Durante 2025 la obra avanzó significativamente hasta su culminación, pero lo ocurrido en 2024 demuestra que una planificación deficiente y una gestión humana ineficaz pueden desacelerar proyectos prioritarios para la comunidad. El aprendizaje principal radica en la necesidad de fortalecer la selección del personal técnico y la supervisión continua desde las etapas iniciales.

**Tabla 36:***Mejoramiento y ampliación del servicio de energía eléctrica*

<b>Código</b>		<b>Nombre de la obra</b>			<b>Monto de aprobación de exp. técnico</b>		<b>Modalidad</b>
<b>INFOBRAS</b>							
521016	Construcción de cobertura de instalaciones deportivas; reparación de campo deportivo; en el(la) i.e. 50303 nivel primaria en la localidad Santusaires distrito de Quellouno provincia La Convención departamento Cusco			S/ 777 364.00		Administración directa	
<b>Ejecución de la obra</b>		<b>2024</b>			<b>2025</b>		
<b>Fecha de inicio</b>	<b>Fecha de culminación</b>	<b>Avance físico (%)</b>	<b>Avance de la inversión (%)</b>	<b>Estado situacional</b>	<b>Avance físico (%)</b>	<b>Avance de la inversión (%)</b>	<b>Estado situacional</b>
3/06/2024	20/04/2025	40.10%	32.40%	Al mes de diciembre del 2024 la ejecución de la obra está dentro de lo programado pese a que meses atrás la obra estuvo paralizada	100.00%	98.00%	Al mes de abril del 2025 la obra ha culminado pese a que meses atrás la obra estuvo paralizada

**Nota:** La tabla representa la obra sobre mejoramiento y ampliación del servicio de energía eléctrica – Fuente: Infoobras y consulta amigable MEF

## **Interpretación**

Durante el 2024 esta obra evidenció un avance físico del 40.10% y financiero del 32.40% situándose dentro de los márgenes esperados según el cronograma, aunque con antecedentes de paralización temporal. A diferencia de otros proyectos aquí se observa un manejo más equilibrado entre la planificación y la ejecución lo que demuestra una reorganización efectiva del equipo de trabajo y una mejor supervisión técnica.

El progreso físico alcanzado refleja que existió un esfuerzo por parte del personal para recuperar los periodos de inactividad y mantener el ritmo de avance. Esto sugiere que pese a los desafíos operativos la comunicación entre los responsables de obra fue más fluida y las decisiones más oportunas. La experiencia técnica del personal sumada al compromiso institucional permitió que la ejecución se mantenga controlada y sin desviaciones significativas.

Si bien la obra culminó completamente en 2025 lo más destacable del 2024 es que se logró mantener un nivel de ejecución aceptable pese a los obstáculos iniciales demostrando que cuando existe liderazgo técnico y coordinación entre los equipos de trabajo los resultados tienden a ser favorables incluso bajo la modalidad de administración directa.

**Tabla 37:***Mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y letrinas*

<b>Código</b>		<b>Nombre de la obra</b>			<b>Monto de aprobación de exp. técnico</b>		<b>Modalidad</b>
<b>INFOBRAS</b>							
520606		Mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y letrinas en el sector de Cristo Salvador del distrito de Quellouno - provincia de La Convención - departamento de Cusco			S/ 3 214 559.00		Administración directa
<b>Ejecución de la obra</b>		<b>2024</b>			<b>2025</b>		
<b>Fecha de inicio</b>	<b>Fecha de culminación</b>	<b>Avance físico (%)</b>	<b>Avance de la inversión (%)</b>	<b>Estado situacional</b>	<b>Avance físico (%)</b>	<b>Avance de la inversión (%)</b>	<b>Estado situacional</b>
12/08/2024	20/09/2025	22.18%	16.84%	Al mes de diciembre del 2024 la obra estuvo atrasada en un (5% - 20%)	100.00%	98.90%	Al mes de septiembre del 2025 la obra ha culminado

*Nota:* La tabla representa la obra sobre mejoramiento y ampliación del servicio de energía eléctrica – Fuente: Infoobras y consulta amigable MEF

## **Interpretación**

En el año 2024 la obra presentó un avance físico del 22.18% y financiero del 16.84% cifras que evidencian un retraso moderado dentro del rango de 5% a 20%. Este comportamiento se asocia a problemas en la organización del personal técnico y a una gestión poco eficiente de los recursos disponibles ya que la ejecución física y presupuestal avanzaron por debajo de lo programado.

La administración directa requiere de un equipo con experiencia comprobada en la ejecución de obras sanitarias donde la precisión técnica y la disciplina de campo son esenciales. El bajo desempeño del 2024 demuestra que no se logró conformar un equipo de trabajo óptimo afectando la productividad general del proyecto. Es probable que la falta de supervisión constante y de una planificación semanal clara haya contribuido a los retrasos observados.

Aunque la obra culminó en 2025 los resultados del 2024 dejan en evidencia la necesidad de reforzar la capacitación y selección del personal técnico antes de iniciar la ejecución. La eficiencia de una obra pública no depende solo del presupuesto sino también del compromiso conocimiento y liderazgo de las personas que la llevan adelante.

**Tabla 38:***Mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y disposición sanitaria de excretas*

<b>Código</b>		<b>Nombre de la obra</b>			<b>Monto de aprobación de exp. técnico</b>		<b>Modalidad</b>
<b>INFOBRAS</b>							
24379	Mejoramiento y ampliación del servicio de agua potable y disposición sanitaria de excretas en el sector de Bonbohuaactana distrito de Quellouno - provincia de La Convención - departamento de Cusco			S/ 6 604 125.00		Administración directa	
<b>Ejecución de la obra</b>		<b>2024</b>			<b>2025</b>		
<b>Fecha de inicio</b>	<b>Fecha de culminación</b>	<b>Avance físico (%)</b>	<b>Avance de la inversión (%)</b>	<b>Estado situacional</b>	<b>Avance físico (%)</b>	<b>Avance de la inversión (%)</b>	<b>Estado situacional</b>
10/12/2024	10/12/2025	2.43%	2.17%	Al mes de diciembre del 2024 la ejecución de la obra está dentro de lo programado	47.00%	47.76%	Al mes de agosto del 2025 la obra estuvo atrasada en un (5% - 20%)

*Nota:* La tabla representa la obra sobre mejoramiento y ampliación del servicio de energía eléctrica – Fuente: Infoobras y consulta amigable MEF

## **Interpretación**

Esta obra inició en diciembre de 2024 alcanzando apenas un avance físico del 2.43% y financiero del 2.17% cifras esperables al encontrarse en su etapa inicial. Sin embargo, incluso en esta fase temprana se percibe la importancia de una adecuada planificación del personal y programación técnica. Un inicio débil puede afectar el ritmo de avance de los meses siguientes si no se cuenta con un equipo debidamente capacitado y comprometido.

La etapa inicial suele ser clave para establecer las bases de una ejecución eficiente. La falta de coordinación en la preparación del terreno en la adquisición de materiales o en la organización de los frentes de trabajo puede derivar en retrasos acumulativos. Por ello la selección del personal técnico y la claridad en las funciones asignadas son factores determinantes para garantizar un desarrollo sostenido desde los primeros meses.

En el año 2025 la obra alcanzó un avance del 47% físico y financiero, aunque aún con retrasos. Esto reafirma que una mala organización desde el inicio repercute en todo el proceso de ejecución dificultando alcanzar las metas establecidas. Una adecuada selección y acompañamiento del personal habría permitido un avance más sólido desde 2024 asegurando un mejor aprovechamiento del tiempo y los recursos públicos.

## **Análisis general de las obras ejecutadas en la municipalidad durante el 2024**

El análisis de las obras ejecutadas en 2024 muestra que, aunque algunas avanzaron según lo previsto la mayoría presentó retrasos de entre 5% y 20% en su ejecución física y financiera. Estos problemas se deben principalmente a una inadecuada selección y supervisión del personal técnico y operativo. En la administración directa el éxito de una obra depende del compromiso y capacidad del equipo humano. Por ello fortalecer la capacitación y organización del personal es clave para mejorar la eficiencia. Solo así se garantiza una gestión de obras más transparente y en beneficio de la población.

#### 5.4. Discusión de resultados

Para el desarrollo de la discusión de los resultados se precisa que esta se presenta de manera ordenada por objetivos integrando los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos en la investigación, así como su contrastación con los autores y antecedentes que sustentan el marco teórico. En este sentido los resultados descriptivos permiten mostrar cómo es percibida la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal dentro de la Municipalidad Distrital de Quellouno mientras que los resultados inferenciales facilitan la comprensión del grado de influencia existente entre ambas variables a partir de las pruebas estadísticas aplicadas. Asimismo, los resultados analizados se sustentan en información confiable obtenida mediante un instrumento consistente y adecuado para el estudio. El cuestionario aplicado a los colaboradores presenta un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.850 lo cual evidencia una buena consistencia interna y asegura que los datos recopilados miden de manera coherente las variables estudiadas. Este nivel de confiabilidad fortalece la interpretación de los resultados y permite que la discusión se desarrolle con rigor académico garantizando que las conclusiones sobre la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal se encuentren debidamente fundamentadas en la evidencia empírica y en el respaldo teórico considerado.

Respecto al objetivo general “Describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024” los resultados descriptivos evidencian que el 41% de los colaboradores percibe tanto el proceso de selección de personal como la ejecución presupuestal en un nivel regular seguido de un 27% que los califica como buenos mientras que un 26% los valora entre malos y muy malos y solo un 6% los considera muy buenos. Esta percepción intermedia refleja que si bien la municipalidad cuenta con procedimientos formales estos no siempre se aplican de manera uniforme ni articulada en

todas sus etapas. En particular las debilidades identificadas en la fase precontractual y sobre todo en la fase postcontractual del proceso de selección guardan relación con las limitaciones observadas en la ejecución de ingresos y en el control del gasto por otro lado en el análisis de las obras ejecutadas durante el 2024 evidencia que la mayoría presentó retrasos de entre 5% y 20% en su avance físico y financiero. Por ejemplo, proyectos con avances del 22.18% físico y 16.84% financiero reflejan una ejecución por debajo de lo programado asociada a deficiencias en la planificación y en la organización del personal técnico. De igual manera obras con avances del 31.22% físico y 28% financiero muestran cumplimiento parcial de metas lo que sugiere limitaciones en la selección de personal especializado y en la supervisión directa. Estos resultados documentales refuerzan la idea de que una gestión inadecuada del recurso humano incide directamente en la productividad generando retrasos incumplimiento de metas y mayores costos administrativos. Estos hallazgos coinciden con Torre (2021) quien señala que la inadecuada asignación del personal y la ausencia de evaluaciones alineadas al puesto generan ineficiencia administrativa y bajo desempeño institucional. De manera similar Ormachea (2023) reporta que niveles medios en los procesos de contratación se asocian con ejecuciones presupuestales también intermedias evidenciando que la falta de planificación rigurosa limita el uso óptimo de los recursos públicos. Asimismo, Chipana (2024) sostiene que percepciones moderadas sobre los procesos de contratación reflejan debilidades en la capacidad del personal responsable lo que repercute directamente en la eficiencia del ciclo presupuestal. En cuanto a los resultados inferenciales la prueba Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente de 0.898 con un nivel de significancia menor a 0.05 lo que confirma una influencia positiva alta y estadísticamente significativa del proceso de selección de personal sobre la ejecución presupuestal. Este resultado demuestra que la calidad del proceso de selección no solo influye en el desempeño individual de los trabajadores, sino que tiene un impacto directo en la eficiencia financiera

y administrativa de la municipalidad. Estos hallazgos inferenciales son consistentes con Tenorio (2024) quien identificó una correlación altamente significativa entre la gestión de la contratación pública y la ejecución presupuestal resaltando que una adecuada selección del personal permite cumplir oportunamente los planes institucionales. De igual forma Narváz (2024) evidenció una correlación positiva alta concluyendo que la contratación eficiente del recurso humano fortalece el logro de objetivos institucionales y la correcta administración del presupuesto. Asimismo, Ormachea (2023) respalda esta relación al demostrar que procesos de contratación bien gestionados impactan directamente en una ejecución presupuestal más eficiente. En conjunto la contrastación teórica y empírica confirma que el proceso de selección de personal constituye un factor determinante para optimizar la ejecución presupuestal fortalecer la transparencia y asegurar una gestión municipal orientada a resultados.

En relación con el objetivo específico 01: “Describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de ingresos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024” los resultados descriptivos evidencian que tanto el proceso de selección de personal como la ejecución de ingresos son percibidos mayoritariamente en un nivel regular con un 41% y 44% respectivamente. Esta percepción intermedia refleja que si bien existen procedimientos establecidos estos presentan debilidades que limitan su efectividad. En el proceso de selección las mayores dificultades se concentran en la fase precontractual y especialmente en la postcontractual donde la falta de inducción seguimiento y evaluación del desempeño reduce el aporte del personal a la gestión de ingresos. De manera similar en la ejecución presupuestal de ingresos se identifican deficiencias en la programación del PIA los ajustes del PIM y el control del avance presupuestal lo que afecta el cumplimiento de metas institucionales además durante el 2024 se identificaron obras con bajos niveles de avance

como aquellas que iniciaron en el último trimestre del año y apenas alcanzaron un 2.43% físico y 2.17% financiero. Aunque estos valores son propios de una etapa inicial evidencian la importancia de una adecuada planificación del personal desde el inicio. Asimismo, proyectos que culminaron en 2025 pero presentaron retrasos en 2024 reflejan que una deficiente organización del personal y una programación técnica limitada afectan la captación y administración eficiente de los ingresos. Esto demuestra que una mala selección del recurso humano repercute no solo en la ejecución del gasto sino también en la generación y gestión de ingresos municipales. Estos hallazgos coinciden con Chávez et al. (2021) quienes identifican niveles regulares tanto en la contratación como en la ejecución presupuestal evidenciando que procesos de selección poco fortalecidos inciden en un desempeño financiero moderado. Asimismo, Cáceres et al. (2024) señalan que la falta de control y comunicación interna limita el cumplimiento del presupuesto lo cual guarda relación con la presencia de personal que no ha sido adecuadamente seleccionado ni acompañado en sus funciones. En la misma línea Auca y Giraldo (2023) destacan que un reclutamiento y selección bien estructurados permiten mejorar el desempeño institucional reforzando la importancia de fortalecer estas etapas para optimizar la gestión de ingresos municipales. En cuanto al análisis inferencial la prueba Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente de correlación de 0.809 con un nivel de significancia menor a 0.05 lo que confirma una influencia positiva alta y estadísticamente significativa del proceso de selección de personal sobre la ejecución presupuestal de ingresos. Este resultado evidencia que una selección eficiente del capital humano contribuye directamente a una mejor planificación financiera mayor orden en la recaudación y un control más efectivo de los ingresos municipales. Estos hallazgos inferenciales son consistentes con Delgado y Cevallos (2024) quienes concluyen que una adecuada selección de personal articulada con procesos administrativos claros mejora significativamente la ejecución presupuestal y reduce errores

en la gestión de recursos. De igual forma Zegarra y Solís (2023) sostienen que contar con personal calificado permite corregir deficiencias administrativas y fortalecer la eficiencia en la ejecución presupuestal. Asimismo, Chávez et al. (2021) reportan una relación altamente significativa entre la contratación de personal y la ejecución presupuestal reafirmando que el talento humano constituye un factor clave para el control y uso eficiente de los ingresos públicos. En conjunto la evidencia empírica y teórica confirma que el fortalecimiento del proceso de selección de personal es determinante para mejorar la ejecución presupuestal de ingresos y consolidar una gestión municipal más eficiente transparente y orientada al logro de resultados.

En relación con el objetivo específico 02: “Describir la influencia del proceso de selección de personal en la ejecución presupuestal de gastos de la municipalidad distrital de Quellouno, provincia de La Convención, departamento del Cusco, 2024” los resultados descriptivos muestran que el proceso de selección de personal es percibido mayoritariamente en un nivel regular (41%) evidenciando que si bien existen procedimientos establecidos estos presentan debilidades a lo largo de sus etapas. En particular la fase precontractual muestra limitaciones en la planificación de convocatorias y definición de perfiles mientras que la fase postcontractual registra las valoraciones más bajas reflejando deficiencias en la inducción seguimiento y evaluación del desempeño del personal incorporado. De manera similar la ejecución presupuestal de gastos también se concentra en un nivel regular (40%) lo que evidencia dificultades en procesos clave como la certificación presupuestal el compromiso el devengado y el girado-pagado generando retrasos y afectando la eficiencia del gasto público adicionalmente el análisis de las obras ejecutadas durante el 2024 muestra que proyectos con avances del 40.10% físico y 32.40% financiero lograron mantenerse dentro de márgenes aceptables gracias a una mejor reorganización del equipo de trabajo y mayor supervisión técnica. En contraste otras obras con avances inferiores al 25% reflejan

problemas en la organización del personal falta de experiencia técnica y supervisión insuficiente. Estos contrastes evidencian que cuando existe liderazgo técnico coordinación y personal calificado la ejecución del gasto es más eficiente; mientras que su ausencia genera retrasos y baja productividad. Estos resultados son coherentes con Ventura (2023) quien identifica niveles medios de ejecución presupuestal asociados a deficiencias en la contratación de personal, así como con Mamani (2024) quien señala que la falta de planificación en la selección y la limitada participación de las áreas usuarias repercuten negativamente en el desempeño institucional y en el uso eficiente de los recursos públicos. Asimismo, Además Moreira y Hinostroza (2022) evidencian que las brechas entre lo planificado y lo ejecutado se explican en parte por deficiencias en la contratación oportuna de personal lo que refuerza la necesidad de fortalecer el proceso de selección para mejorar la ejecución del gasto municipal. En cuanto al análisis inferencial la prueba Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente de 0.812 con un nivel de significancia inferior a 0.05 confirmando una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre el proceso de selección de personal y la ejecución presupuestal de gastos. Este resultado demuestra que una selección adecuada del capital humano influye directamente en una mejor programación control y oportunidad del gasto reduciendo riesgos administrativos y fortaleciendo la capacidad institucional para ejecutar el presupuesto conforme a lo previsto. Estos hallazgos se alinean con Cayra (2022) quien identifica una correlación positiva considerable entre las contrataciones públicas y la ejecución presupuestal destacando que una planificación adecuada en los actos preparatorios permite optimizar el uso de los recursos. De igual manera Sornoza (2022) resalta que la capacidad técnica del personal resulta clave para adaptarse a variaciones presupuestarias y asegurar la continuidad de los proyectos públicos. Asimismo, Ventura (2023) confirma que una contratación eficiente del personal favorece el cumplimiento oportuno de metas y el uso adecuado del presupuesto. En conjunto la

evidencia empírica y teórica confirma que el fortalecimiento del proceso de selección de personal constituye un factor determinante para mejorar la ejecución presupuestal de gastos promoviendo una gestión municipal más eficiente transparente y orientada al logro de resultados en beneficio de la población.

## VI. Conclusiones

1. Se concluye que en la Municipalidad Distrital de Quellouno el 41% de los colaboradores evalúan tanto el proceso de selección de personal como la ejecución presupuestal en un nivel regular lo que evidencia la existencia de procedimientos formales aplicados de manera moderada, pero con inconsistencias significativas en las fases precontractual y principalmente postcontractual. Estas limitaciones repercuten directamente en la captación eficiente de ingresos y en el control del gasto público. Asimismo, el análisis documental de las obras ejecutadas durante el 2024 demuestra que la mayoría presentó retrasos de entre el 5% y 20% en su avance físico y financiero reflejando una ejecución por debajo de lo programado asociada a deficiencias en la planificación, organización y supervisión del personal técnico. En el ámbito inferencial la prueba Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente de 0.898 con un nivel de significancia menor a 0.05 confirmando una influencia positiva alta y estadísticamente significativa. En consecuencia, se determina que un proceso de selección de personal eficiente no solo mejora el desempeño individual de los trabajadores, sino que incide directamente en la eficiencia presupuestal constituyéndose en un pilar fundamental para fortalecer la gestión financiera municipal optimizar el uso de los recursos públicos y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Se concluye que en la Municipalidad Distrital de Quellouno tanto el proceso de selección de personal como la ejecución presupuestal de ingresos son percibidos mayoritariamente en un nivel regular (41% y 44% respectivamente) lo que evidencia que si bien existen procedimientos establecidos estos no se desarrollan con la consistencia necesaria en la práctica. Las principales debilidades se presentan en las fases precontractual y sobre todo postcontractual donde la falta de inducción, seguimiento y evaluación del desempeño limita el aporte real del personal en la gestión de ingresos. En este contexto el análisis

documental muestra que durante el año 2024 varios proyectos presentaron avances muy bajos especialmente aquellos que iniciaron en el último trimestre alcanzando apenas un 2.43% de avance físico y 2.17% financiero lo que refleja que una planificación deficiente del personal desde el inicio afecta directamente el ritmo de ejecución. Asimismo, se identificaron obras que, aunque culminaron en el 2025 registraron retrasos en el 2024 evidenciando que una inadecuada organización del recurso humano y una limitada programación técnica inciden negativamente en la captación administración y control de los ingresos municipales. En el plano inferencial la prueba Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente de 0.809 con un nivel de significancia menor a 0.05 confirmando una influencia positiva alta y estadísticamente significativa. En consecuencia, se puede afirmar que una adecuada selección del capital humano no solo mejora el desempeño de los trabajadores, sino que también fortalece la planificación financiera el orden en la recaudación y el control de los ingresos consolidándose como un factor clave para lograr una gestión municipal más eficiente y orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. Se concluye que en la Municipalidad Distrital de Quellouno tanto el proceso de selección de personal como la ejecución presupuestal de gastos son percibidos mayoritariamente en un nivel regular (41% y 40% respectivamente) lo que evidencia que si bien existen procedimientos establecidos estos presentan debilidades a lo largo de sus etapas. Las principales limitaciones se concentran en la fase precontractual donde se observan deficiencias en la planificación de convocatorias y definición de perfiles y sobre todo en la fase postcontractual donde la falta de inducción, seguimiento y evaluación del desempeño reduce la efectividad del personal incorporado. Esta situación repercute directamente en la ejecución del gasto público generando dificultades en procesos clave como la certificación presupuestal el compromiso, el devengado y el girado-pagado. En

este sentido el análisis documental evidencia que durante el 2024 algunos proyectos lograron avances aceptables como aquellos con 40.10% físico y 32.40% financiero gracias a una mejor organización del equipo y mayor supervisión técnica; sin embargo, otras obras con avances inferiores al 25% reflejan problemas en la organización del personal falta de experiencia técnica y supervisión insuficiente lo que se traduce en retrasos y baja productividad en la ejecución del gasto. En el plano inferencial la prueba Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente de 0.812 con un nivel de significancia menor a 0.05 confirmando una relación positiva alta y estadísticamente significativa. En consecuencia, se determina que una adecuada selección del capital humano influye directamente en una mejor programación control y oportunidad del gasto público reduciendo riesgos administrativos y fortaleciendo la capacidad institucional para ejecutar el presupuesto de manera eficiente y conforme a los objetivos establecidos.

## VII. Recomendaciones

1. Se recomienda al alcalde de la municipalidad fortalecer el proceso de selección de personal como eje estratégico de la gestión presupuestal integral disponiendo una revisión exhaustiva de las fases precontractual y principalmente postcontractual a fin de garantizar su aplicación uniforme y articulada en todas las áreas. Para ello es necesario establecer lineamientos claros que prioricen la adecuada planificación de convocatorias la definición precisa de perfiles la inducción efectiva del personal incorporado, así como el seguimiento continuo y la evaluación periódica del desempeño. Asimismo, se debe implementar un sistema de supervisión técnica permanente que permita verificar el impacto de estas acciones en la ejecución de obras y en la eficiencia presupuestal contribuyendo a reducir retrasos optimizar el uso de los recursos públicos y fortalecer la gestión financiera municipal.
2. Se recomienda al alcalde de la municipalidad reforzar el proceso de selección de personal orientado a la gestión de ingresos promoviendo su fortalecimiento desde las etapas iniciales mediante una adecuada planificación del recurso humano y una programación técnica más rigurosa. En este sentido resulta indispensable implementar estrategias que aseguren una correcta inducción capacitación y acompañamiento del personal con énfasis en el seguimiento y evaluación del desempeño en las fases postcontractual. Asimismo, se sugiere establecer mecanismos de control y monitoreo que permitan detectar oportunamente deficiencias en la captación y administración de los ingresos garantizando una mejor organización del trabajo desde el inicio de los proyectos. Estas acciones permitirán mejorar la planificación financiera optimizar la recaudación y asegurar una gestión de ingresos más eficiente transparente y alineada al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. Se recomienda al alcalde de la municipalidad fortalecer el proceso de selección de personal enfocado en la ejecución del gasto público priorizando la mejora de la planificación de convocatorias la definición de perfiles técnicos adecuados y la incorporación de personal con experiencia comprobada. Asimismo, es fundamental consolidar la fase postcontractual mediante programas de inducción supervisión permanente y evaluación del desempeño que garanticen un adecuado desarrollo de las funciones asignadas. De igual manera se sugiere implementar un sistema de monitoreo continuo en los procesos de certificación compromiso devengado y girado–pagado con el fin de asegurar una ejecución oportuna y eficiente del presupuesto. Estas medidas permitirán reducir retrasos mejorar la productividad de las obras y fortalecer la capacidad institucional para gestionar el gasto público de manera eficiente y conforme a los objetivos establecidos.

### VIII. Referencias

- Asohosval. (2020). *Definición de ejecución*.  
[https://www.asohosval.org/files/mem\\_ppto\\_eses/ejecucione-s-e.pdf](https://www.asohosval.org/files/mem_ppto_eses/ejecucione-s-e.pdf)
- Aucca Saire J. B. & Giraldo Ñaupac Y. F. (2023). *Reclutamiento y la calidad de selección del personal de la municipalidad distrital de cachimayo - cusco período 2022*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.  
<https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/dd168f5b-749c-43c3-99c6-1eeb992a1a0f/content>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). *Fortaleciendo las capacidades del Estado para una gestión estratégica meritocrática e inclusiva del servicio civil en América Latina y el Caribe*. Argentina: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Boza Tintaya J. & Gutierrez Leon R. N. (2025). *Aplicación del Planeamiento Estratégico y su relación con la Ejecución Presupuestal en la Municipalidad Distrital de Acos de la Provincia de Acomayo Cusco 2023*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.  
[https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/11064/253T20250361\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/11064/253T20250361_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bravo Ross W. A. & Delgado Litardo B. I. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs las pruebas psicologicas. *Revista Publicando* 16.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8418530>
- Caceres Oros Derris Gabriel; Clemente Maldonado Joseph Matheus. (2024). *Control interno y su impacto en la ejecucion presupuestal de la municipalidad distrital de coya periodo 2021*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.  
[https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/9372/253T20240766\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/9372/253T20240766_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco S. (2019). *Metodologia de la Investigacion Cientifica* (Vol. 2da Edicion). Lima Peru: San Marcos.  
[https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
- Cayra Jove F. (2022). *Las contrataciones públicas y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Sandia Puno 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105534/Cayra\\_JF%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105534/Cayra_JF%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Centro Regional para el Fomento del libro en America Latina y el Caribe. (2020). *Etapas de la contratación*. <https://cerlalc.org/recomendaciones-para-autores/etapas-de-la-contratacion/>
- Chavez Ordinola L. Lozano Levano C. & Cajavilca Lagos W. (2024). Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática. *Revista InveCom* 1-18. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12734758>
- Chavez Quiñones G. Mogollón Taboada M. M. Gómez J. W. & Timaná Alvarez M. (2021). La contratación directa y su incidencia en la ejecución presupuestal en las unidades ejecutoras de Piura durante el ejercicio fiscal 2016. *Ciencia y Educación* 20. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/91>
- Chipana Ancachi J. H. (2024). *Contrataciones del estado y la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de plateria periodo 2024*. Puno: Universidad Privada San Carlos. [https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/1082/Jhon\\_Henry\\_CHIPAN\\_A\\_ANCACHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/1082/Jhon_Henry_CHIPAN_A_ANCACHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cordova Dominguez E. (2025). *Ejecución presupuestal y cumplimiento de metas en una municipalidad de la provincia de Morropón 2025*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/181728/Cordova\\_DE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/181728/Cordova_DE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coronel Rodríguez E. Narváez Zurita C. & Erazo Álvarez J. (2020). Evaluación del proceso de planificación y del ciclo presupuestario para los Gobiernos Autónomos Descentralizados. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía* 63-91. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.688>
- Decreto Legislativo N°1442. (2018). *Decreto Legislativo de la gestión fiscal de los recursos humanos en el sector público*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Delgado Gutiérrez Z. M. & Cevallos Garcés P. E. (2024). Contratación pública por ínfima cuantía y la ejecución presupuestaria. *Ciencia y Desarrollo* 10. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2706/2704>
- Fuenzalida A. (2024). *Selección de personal*. <https://www.genoma.work/post/seleccion-de-personal>
- GeoVictoria. (2025). *Recursos humanos*. <https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal/>
- Gil Chaqui C. (2018). *Análisis del sistema integrado financiera del sector público en el módulo administrativo de la unidad ejecutora hospital Belén de Lambayeque*.

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31666/Gil\\_CCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31666/Gil_CCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- GOV. (12 de Abril de 2023). *Planeación y seguimiento de la ejecución presupuestal*. <https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/ejecucion-presupuestal-sectorial-e-institucional/#:~:text=Es%20el%20proceso%20mediante%20el%20la%20entidad%20de%20dichos>
- Hernández Sampieri R. & Mendoza Torres C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A. de C. V. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n.\\_Rutas\\_cuantitativa\\_\\_cualitativa\\_y\\_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTA.pdf&Expires=](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa__cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=)
- Hernandez Sampieri R. Fernandez Collado C. & Baptista Lucio P. (2014). *Metodologia de la Investigacion 6TA Edicion*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Instituto Pacifico. (2020). *Proceso de ejecucion presupuestal paso a paso*. Lima - Perú: Instituto Pacifico. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio\\_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/0C3F4A0280877D3705257ED70076A758/\\$FILE/351.72220202A451G.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/0C3F4A0280877D3705257ED70076A758/$FILE/351.72220202A451G.PDF)
- Jara Martínez A. Asmat Vega N. Alberca Pintado N. & Medina Guzmán J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejora de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia* 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jimenez. (2023). *Concepto de adaptación*. <https://concepto.de/adaptacion/>
- López Maldonado C. Antun Kaekat D. Wajarai Ayui M. & Tumtuam Washicta M. (2024). Análisis comparativo de presupuestos financieros públicos y privados. Perspectivas diferencias y similitudes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 8794-8810. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4.13030](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13030)
- Mamani Flores Y. A. (2024). *Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de*

- Puno periodo 2022*. Puno – Perú: Universidad Nacional del Altiplano. <https://repositorio.unap.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a2418add-336d-4dfe-a7c9-e3a0dd3ad38a/content>
- Manatal (2023). *Evaluación de candidatos*. <https://www.manatal.com/es/glossary/candidate-assessment#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20candidatos%20es%20un%20parte%20fundamental%20del%20proceso%20precontrataci%C3%B3n%20y%20las%20entrevistas>.
- Mare Nostrum. (2023). *Selección de personal*. <https://escuelamarenostrium.lat/seleccion-personal-fases-que-es/>
- MEF (2023). *Módulo administrativo*. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/ogie/capacitacion/4\\_intro\\_modulo\\_adm\\_05062018.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/ogie/capacitacion/4_intro_modulo_adm_05062018.pdf)
- Mesinas Montero J. (2023). *Desafíos para la ejecución de grandes proyectos de inversión desde los gobiernos subnacionales del Perú*. Perú: Basel Institute on Governance.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). Decreto Legislativo N° 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de presupuesto público. Lima Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/201360-1440>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *DL N°1440 - Decreto legislativo del Sistema Nacional del Presupuesto Público*. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/18247-fe-de-erratas-239/file>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). Resolución Directoral N° 0022-2021-EF/50.01. Lima Perú: Editora Perú. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/directivas/28010-directiva-n-0002-2021-ef-50-01/file>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). Resolución Directoral N° 0022-2021-EF/50.01. Lima Perú. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/directivas/28010-directiva-n-0002-2021-ef-50-01/file>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2024). *Presupuesto público*. [https://www.mef.gob.pe/en/?option=com\\_content&language=en-GB&Itemid=100751&lang=en-GB&view=category&id=655](https://www.mef.gob.pe/en/?option=com_content&language=en-GB&Itemid=100751&lang=en-GB&view=category&id=655)
- Moreira Peñarrieta P. J. & Hinostraza Dueñas G. A. (2022). Contratación pública y su incidencia en la ejecución presupuestaria en la empresa pública Corporación Nacional de Telecomunicaciones provincia de Manabí. *Revista Científica Arbitrada*

- de Investigación en Comunicación Marketing y Empresa REICOMUNICAR* 19.  
<https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/105/186>
- Nacional financiera. (2024). *Definición de capacitación*.  
[https://www.nafin.com/portalfn/files/secciones/capacitacion\\_asistencia/pdf/Fundamentos%20de%20negocio/Recursos%20Humanos/recursos\\_humanos5\\_3.pdf](https://www.nafin.com/portalfn/files/secciones/capacitacion_asistencia/pdf/Fundamentos%20de%20negocio/Recursos%20Humanos/recursos_humanos5_3.pdf)
- Narváez Rendón T. I. (2024). *La Contratación Pública y su impacto en la Ejecución Presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces*. 2022. Bahoyo: Universidad Tecnica de Bahoyo.  
<https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/15644/C-UTB-CEPOS-MAP-000013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OCDE. (2015). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: República Dominicana: Gestión de Recursos Humanos para la Innovación en el Gobierno*. Paris: Éditions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213067-es>
- OCDE. (2016). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: Perú: Gobernanza integrada para un recimiento inclusivo* . Paris: Éditions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265226-es>
- Ormachea Almaraz J. C. (2023). *La relación en la contratación de bienes y servicios con la ejecución presupuestal en la Municipalidad de Acos-2022*. Cusco: Universidad Continental.  
<https://repositorio.continental.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f5b012d9-c0f9-4e94-be98-1288a49a7498/content>
- Payán Serna K. F. (2019). El Presupuesto basado en Resultados en México. *Revista Trascender Contabilidad y Gestión*.  
<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/58/61>
- Personio. (2020). *Reclutamiento de personal*.  
<https://www.personio.es/glosario/reclutamiento-de-personal/>
- Plataforma del Estado Peruano. (2020). *Presupuesto Institucional de Apertura (PIA)*.  
<https://www.gob.pe/institucion/sernanp/colecciones/3330-presupuesto-institucional-de-apertura-pia>
- Plataforma del Estado Peruano. (2021). *Presupuesto Institucional Modificado (PIM)*.  
<https://www.gob.pe/institucion/pechp/colecciones/6582-presupuesto->
- Portal de Rendicion de cuentas. (2023). *Definición de presupuesto de ingresos*.  
<https://www.rendiciondecuentas.es/es/informaciongeneral/presupuestoentidades/PresupuestoIngresos.html>

- QuestionPro. (2023). *Selección de personal*.  
<https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/>
- Schedler A. (2020). *¿Qué es rendir cuentas?*  
<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/murc/que-es-rendir-cuentas-1>
- Sistema de Información Estadística Móvil. (2023). *Definición de ejecución presupuestal*.  
<https://siepj.net.pe/courses/sistema-de-informacion-estadistica-movil/leccion/que-es-la-ejecucion-presupuestal-y-como-se-mide-el-gasto-publico-del-poder-judicial/#:~:text=La%20ejecuci%C3%B3n%20presupuestal%20es%20el%20previstos%20en%20el%20presupuesto%20p%C>
- Sistema de Información Estadística Móvil. (2025). *Definición de ejecución presupuestal*.  
<https://siepj.net.pe/courses/sistema-de-informacion-estadistica-movil/leccion/que-es-la-ejecucion-presupuestal-y-como-se-mide-el-gasto-publico-del-poder-judicial/>
- Solórzano Zavala J. (2022). Una visión teórica de la ejecución presupuestaria en el contexto de la gestión por resultados. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 4931-4947. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3450](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3450)
- Sornoza Santana P. P. (2022). *Ejecución presupuestaria del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón vinces en el periodo 2020 – 2021*. Bahoyo - Ecuador: Universidad Técnica de Bahoyo.  
<https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/12856/E-UTB-FAFI-ICA-000782.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tarrillo Saldaña O. Mejía Huamán J. Dávila Mego J. Pintado Castillo C. Tapia Idrogo C. Chilón Camacho W. & Velez Escobar S. (2024). *Metodología de la investigación una mirada global: Ejemplos prácticos*. México: CID - Centro de Investigación y Desarrollo. [https://doi.org/10.37811/cli\\_w1078](https://doi.org/10.37811/cli_w1078)
- Tenorio Perez N. A. (2024). *Contratación pública y la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Kimbiri*. Cusco: Universidad Continental.  
<https://repositorio.continental.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/fae089c3-7710-45a9-9e7f-10b128b2b0bb/content>
- Torre Sullca V. (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la Victoria 2018*. Pimentel – Perú: Universidad Señor de Sián.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca%20Vanesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Vaicilla González M. Narváez Zurita C. Erazo Álvarez J. & Torres Palacios M. (2020). Transparencia y efectividad en la ejecución presupuestaria y contratación pública en los gobiernos cantonales. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA* 774-805. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.716>
- Ventura Carrillo E. R. (2023). *Ejecución presupuestal y proceso de contrataciones en una municipalidad distrital de Ferreñafe*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130672/Ventura\\_CER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130672/Ventura_CER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vizcaíno Pena R. & Santiso Pombo C. (2024). *Ejecución presupuestaria*. <https://vibeinvestingschool.com/blog/ejecucion-presupuestaria/>
- Zegarra Delgado S. J. & Solis Yañac A. G. (2023). *La auditoría de cumplimiento y su influencia en la ejecución presupuestal de la municipalidad provincial del cusco período 2021*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/8127/253T20230632.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes