

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**La meritocracia y su relación con la gestión presupuestaria de la
Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022**

**Para optar el grado académico de Maestro en
Ciencias de la Administración
Mención: Gestión Pública Y Desarrollo Local**

Autor:

Bach: Jhudver Roland LOPEZ ILANZO

Asesor:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Cerro de Pasco - Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**La meritocracia y su relación con la gestión presupuestaria de la
Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022.**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Cesar Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE

Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ
MIEMBRO

Dr. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0120-2024- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Jhudver Roland LOPEZ ILANZO

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**"LA MERITOCRACIA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
PRESUPUESTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO
PERIODO - 2022."**

ASESOR (A): Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Índice de Similitud:
15%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 26 de junio del 2024



Firmado digitalmente por:
BALDEON DIEGO Jheysen
Luis FAU 20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/06/2024 10:32:54-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

La presente Investigación va dedicado a mi familia querida, por motivarme e inspirarme en continuar con la consolidación de mi aspiración profesional por ello mi eterna gratitud.

AGRADECIMIENTO

A la casa superior de estudios la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a sus autoridades y personal administrativo; por darme esa posibilidad de formarme en su seno a nivel de postgrado; ente con un firme compromiso de formar profesionales con la capacitación altamente especializada de quienes se gradúan.

Agradezco sinceramente a los profesores de la Escuela de Postgrado, especialmente a los que enseñan en la Maestría en Ciencias de la Administración, por brindar generosamente sus conocimientos y experiencias durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. Les estoy profundamente agradecido a cada uno de ustedes.

RESUMEN

El propósito fundamental de esta investigación, realizado en 2022 en la Municipalidad Provincial de Pasco, fue Determinar si la meritocracia tiene que ver con la administración presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022. La investigación tiene un enfoque correlacional y se llevó a cabo con un tamaño muestral de $n=22$ colaboradores con edades promedio de 20 a 60 años. Se ejecuto una encuesta como método de investigación para la recolección de datos y se validó a través de juicio de expertos y estadísticamente mediante el alfa de Cronbach, cuestionario que incluía 20 ítems relacionados con la meritocracia y la gestión presupuestaria. Por lo tanto, llegando a validarse la H_0 ya que existe una significancia de 0,00 entre la meritocraciay la gestión presupuestaria, que es menor a 0,05. Las hipótesis específicas que examinan la relación entre Desempeño Individual y Eficiencia de los colaboradores resultaron estadísticamente significativas (0,00), gracias a ello, se pudo validar la hipótesis nula. Se exploraron las suposiciones particulares sobre la Asertividad y las tácticas de los empleados en la Municipalidad provincial de Pasco, y se determinó que hay una correlación positiva de importancia estadística entre ambas variables, con un valor de 0.000 que es menor que 0.05, lo que conduce a la aceptación de la hipótesis alternativa. Si la probabilidad de aceptar la hipótesis alternativa es inferior a 0.05, entonces se confirma. Se evaluaron las suposiciones específicas acerca de la productividad de los empleados y la técnica presupuestaria, y se estableció un nivel de significancia de 0.000 para cualquier valor menor a 0.05, lo que lleva a la aceptación de las hipótesis alternativas específicas para su aplicación en el Municipio Provincial de Pasco.

Palabras clave: Meritocracia, Gestión Presupuestaria, entre otras.

ABSTRACT

The primary aim of this research, carried out in 2022 in the Provincial Municipality of Pasco, was to determine if meritocracy is related to budget management in the Provincial Municipality of Pasco Period 2022. The study is correlational in nature and was carried out with a size of sample of $n=22$ employees with an average age of 20 to 60 years. A survey was carried out as a research method for data collection and it was validated through expert judgment and statistically through Cronbach's alpha, a questionnaire that included 20 items related to meritocracy and budget management. Therefore, H_0 is validated since there is a significance of 0.00 between meritocracy and budget management, which is less than 0.05. The specific hypotheses that examine the relationship between Individual Performance and Employee Efficiency were statistically significant (0.00), which allowed us to accept the null hypothesis. The study delved into the specific hypotheses regarding Assertiveness and the approaches employed by employees at the Provincial Municipality of Pasco. It was revealed that there exists a statistically significant positive correlation between these variables, with a value of 0.000, falling below 0.05, thus leading to the acceptance of the alternative hypothesis. If the likelihood of accepting the alternative hypothesis is below 0.05, it is then embraced. The specific hypotheses regarding employee productivity and Budget techniques were scrutinized, unveiling a significance level of 0.000 for any value lower than 0.05. Consequently, the specific alternative hypotheses tailored for utilization within the Provincial Municipality of Pasco are endorsed.

Keywords: Meritocracy, Budget Management, among others.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación titulada “**La Meritocracia y su relación con la Gestión Presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022**”. Los cuáles serán presentados brevemente en este organismo edil.

En este estudio, las propuestas de meritocracia en la gestión presupuestaria de los socios municipales de Pasco nos permitirán probar una hipótesis general: determinar si la meritocracia es relevante, a partir de sus disposiciones se realizarán mediante concursos abiertos y prevalecerá un sistema meritocrático, frente a otros. medios para influir en el proceso de selección y la disponibilidad de personal de las unidades estructurales estatales. (incluidos los gobiernos locales), la gestión del presupuesto también necesita de colaboradores con el conocimiento y la experiencia necesarios a nivel institucional, con énfasis en que todo el proceso esté orientado hacia la ciudadanía y logre resultados favorables para ella. Para llevar a cabo este proceso, es importante identificar las necesidades y deseos de los ciudadanos a nivel sectorial y en cada institución estatal o informe presupuestario de su competencia. Y, con base en el mencionado análisis de las necesidades o problemas de la población, se determinan los resultados a alcanzar y las acciones a realizar en consecuencia, y se asignan los fondos de acuerdo a las prioridades establecidas. Se define como cualquier tipo de mecanismo y proceso que tiene como objetivo fortalecer el vínculo entre el financiamiento del programa y los resultados (efectos directos o resultados) mediante el uso sistemático de información de desempeño (información no solo sobre los resultados sino también sobre los costos de lograrlos).

Capítulo I, En este capítulo se establece el problema de investigación, detallando los aspectos específicos que serán abordados, así como los objetivos, la justificación y las restricciones del estudio.

Capítulo II, Considera el marco teórico; discute la fundamentación teórica de las variables de investigación; Se concluye que las autoridades municipales actuales en el distrito de Tinyahuarco deben abordar los temas que plantea el estudio de la

gestión por competencias y desempeño en el trabajo.

Capítulo III, La metodología y las técnicas de investigación se discuten en detalle en este capítulo incluyendo todo, desde el alcance y la profundidad del estudio hasta su diseño y tamaño de la muestra, así como los métodos estadísticos utilizados y la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para recopilar información.

Capítulo IV, Se presentan los resultados obtenidos en el estudio, junto con un análisis de datos obtenidos y una comparación con hipótesis alternativas.

Los hallazgos y sugerencias del estudio se exponen en la sección de conclusiones y recomendaciones.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	5
1.3. Formulación del problema.....	6
1.3.1. Problema general	6
1.3.2. Problemas específicos	6
1.4. Formulación de objetivos	7
1.4.1. Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
1.5. Justificación de la investigación	7
1.6. Limitaciones de la investigación.....	8

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales.	9
2.1.2. Antecedentes nacionales	10
2.1.3. Antecedentes locales.	10
2.2. Bases teóricas – científicas.....	10
2.2.1. Meritocracia.....	11
2.2.2. Gestión Presupuestaria.	16

2.3. Definición de términos básicos	25
2.4. Formulación de hipótesis	31
2.4.1. Hipótesis general.....	31
2.4.2. Hipótesis específicas.....	31
2.5. Identificación de variables.....	31
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	32

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación	33
3.2. Nivel de investigación.	33
3.3. Métodos de investigación	34
3.3.1. Método General.....	34
3.3.2. Métodos específicos.....	34
3.4. Diseño de investigación	34
3.5. Población y muestra	35
3.5.1. Población	35
3.5.2. Muestra	35
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	35
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	36
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	36
3.9. Tratamiento estadístico.....	36
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	37

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	38
4.1.1. Análisis descriptivo de la variable: Meritocracia.....	38
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	39

4.2.1. Análisis descriptivo de la Dimensión 1: Desempeño Individual	40
4.2.2. Análisis descriptivo de la Dimensión 2: Asertividad de los Colaboradores.	41
4.2.3. Análisis descriptivo de la dimensión 3: Productividad	42
4.2.4. Análisis descriptivo de la dimensión 4: Competencia.....	43
4.2.5. Análisis descriptivo de la variable 2: GESTION PRESUPUESTARIA	44
4.2.6. Análisis descriptivo de la dimensión 1: Eficiencia	45
4.2.7. Análisis descriptivo de la dimensión 2: Eficacia	46
4.2.8. Análisis descriptivo de la dimensión 3: Técnica Presupuestal	47
4.2.9. Análisis descriptivo de la dimensión 4: Organizativas.....	48
4.3. Prueba de hipótesis.	49
4.3.1. Contrastación de la hipótesis general.....	49
4.4. Discusión de resultados.....	56
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable: Meritocracia	39
Tabla 2. Dimensión: Desempeño Individual.....	40
Tabla 3. Dimensión: Asertividad	41
Tabla 4. Dimensión: Productividad	42
Tabla 5. Dimensión: Competencia.....	43
Tabla 6. Variable: Gestión Presupuestaria.....	44
Tabla 7. Dimensión: Eficiencia.....	45
Tabla 8. Dimensión: Eficacia	46
Tabla 9. Dimensión: Técnica Presupuestal.....	47
Tabla 10. Dimensión: Organizativas	48
Tabla 11. Prueba de Correlaciones	49
Tabla 12. Correlaciones.....	51
Tabla 13. Correlaciones.....	52
Tabla 14. Correlaciones.....	54
Tabla 15. Correlaciones.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1. Variable Meritocracia	39
Gráfico 2. Dimensión: Desempeño Individual.....	40
Gráfico 3. Dimensión: Asertividad	41
Gráfico 4. Dimensión: Productividad	42
Gráfico 5. Dimensión: Competencia.....	43
Gráfico 6. Variable: Gestión Presupuestaria	44
Gráfico 7. Dimensión: Eficiencia.	45
Gráfico 8. Dimensión: Eficacia	46
Gráfico 9. Dimensión Organizativas.....	47
Gráfico 10. Dimensión Organizativas	48

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

El sistema de presupuesto público del Perú se encuentra dentro de las atribuciones de conducir del MEF a través de la Dirección General de Presupuesto Público quienes son los encargados de Desarrollar, sugerir y aplicar metodologías e instrumentos con el fin de optimizar la excelencia del desembolso en el sector público durante las etapas de la planificación financiera.

Sin embargo, las metodologías no se encuentran orientadas a las necesidades de los gobiernos locales como resultado, se crean planes que no están coordinados con las necesidades que deben abordarse. En consecuencia, el planeamiento no se convierte en un instrumento de administración efectiva y no se ajusta al presupuesto público.

Por otro lado una de las deficiencias que tiene de manera histórica (años atrás) los gobiernos locales es la contratación de personal idónea para ocupar las oficina inherentes a la aplicación del presupuesto público y esto se debe a que en la gran mayoría la remuneración se encuentra por debajo del costo de vida, si realizamos la verificación y análisis de los instrumentos de gestión como es el Presupuesto Analítico de Personal, en la mayoría de casos de los Gobiernos Locales gran parte de Municipalidades Distritales el PAP

(Presupuesto Analítico de Personal) estipula costos paupérrimos considerando que a la actualidad el costo de vida es aún mayor que a los años anteriores, cabe mencionar que dichos montos contemplados en el PAP se encuentran por debajo del sueldo mínimo actual que es S/ 1,025.00, razón a ello que los personales o funcionarios capacitados desisten ocupar dichas plazas. Por otro lado, las estructuras organizativas de casi todas las entidades públicas no están alineadas con sus objetivos. Esto puede deberse a que fueron creadas con una jerarquía tradicional que carece de transparencia en procedimientos necesarios para ofrecer sus prestaciones en calidad eficiente y cumplida y/o por que fueron formulados en años anteriores que requieren ser actualizados.

Como es de conocimiento de todo servidor público la aplicación del presupuesto público se sujeta a lo estipulado en los instrumentos de gestión y directivas internas aprobados dentro de los gobiernos locales, sin embargo la actualización de dichas directivas e instrumentos de gestión se han hecho casi imposible de realizarlos, ya que los entes encargados de aprobar o dar el visto bueno para su utilización exigen demasiados requisitos que en muchos casos los Gobiernos locales no pueden cumplir o regularizar las observaciones realizadas, ya sea escases de experiencia técnico del personal o mínima disponibilidad presupuestal para la contratación de consultoría externa.

Habiendo mencionado la principal falencia en la aplicación del presupuesto público son la falta de actualización de los instrumentos de administración y reclutamiento de empleados idóneo para la correcta ejecución del presupuesto público, la planificación, ejecución y rendición del presupuesto público.

Para comenzar a realizar la ejecución del presupuesto público partimos de la formulación del PIA del año en ejecución, cabe mencionar que para la formulación del PIA se requiere información de las unidades orgánicas y de línea, dicha información debe contener una programación de los planes de

trabajo, contrataciones de adquisición de productos y prestación de servicios a ejecutarse durante el año en ejecución de todas las unidades orgánicas y de línea. Sin embargo, dichas programaciones de actividades no se formulan acorde a los requerimientos de la población y en otros casos a las necesidades de las oficinas asimismo manifestar que dicha programación no se cumple ya que se realiza los cambios de personal constantemente y no hay una gestión de continuidad. Por otra parte, manifestar que la programación del PIA del año en ejecución se realiza de manera informal ya que en la mayoría de casos son copia y pega del año anterior, son aprobados sin cumplir las directrices que establece la Dirección General de Presupuesto Público, sin hacer un análisis real de las necesidades de la población.

Por otro lado manifestar que uno de los instrumentos de formulación del PIA es el proceso de presupuesto participativo quien lo organiza el Gobierno Local en Coordinación con los Gobiernos Regionales, sin embargo no existe correlación de dicha formulación entre ambos niveles de gobierno, cabe mencionar que la formulación del Presupuesto Participativo queda en hojas escritas mas no se realiza dicha ejecución, esto debido a la falta de criterio técnico de parte de la población quienes proponen los proyectos a considerar en la cartera de inversiones, sin evaluar en qué fase de inversión se encuentran, si cuentan con la disponibilidad presupuestal correspondiente, los documentos equivalente a un estudio de pre inversión, o expediente técnico.

Por otro lado manifestar que para la correcta aplicación presupuestal a altura de gastos corrientes, como son la operatividad de la gestión municipal es necesario contar con el Plan Operativo Institucional respetando o teniendo como techo presupuestal el PIA aprobado por el titular del pliego (Alcalde), sin embargo la gran parte de Municipalidades Distritales no presentan un Plan Operativo Institucional y si cuentan con dicho plan no tiene relación con el PIA por lo que es casi imposible realizar o ejecutar las actividades programadas por

las oficinas o órganos de línea. Es necesario manifestar que para la elaboración del POI se debe de contar con el PEI (Plan Estratégico Institucional) y PDC (Plan de Desarrollo Concertado) el cual en ciertas Municipalidades no se encuentran actualizados y en otras no se ubica dichos instrumentos de Gestión. Por lo que es casi imposible realizar, elaborar o programar un correcto Plan Operativo Institucional por lo que muchas municipalidades realizan es copiar y pegar el POI del año anterior y en otros casos elaborarlo sin criterio técnico y presupuestal que no tiene coherencia con el PIA aprobado, en el peor de los casos se tiene elaborado de forma referencial sin ser aprobado y para la ejecución de dichos gastos no se toma en consideración lo programado por lo que es inminente improvisar en los gastos a ejecutarse.

Por otro lado la ejecución de gastos corrientes en las municipalidades distritales se realiza de manera improvisada, como se hace mención en los párrafos precedentes del presente sobre la carencia de buenos profesionales por los motivos expuestos, hace que de una u otra forma se sujete a órdenes del superior inmediato sin tener en cuenta la programación de actividades del año fiscal, más aun obedeciendo a órdenes del titular del pliego quien en muchas ocasiones desconoce del trámite administrativo, quien por cumplir las promesas políticas realizar o insita a transgredir la programación realizada, esto implica el no cumplimiento del POI aprobado si lo hubiera.

Por otro lado la baja ejecución la asignación de recursos a los proyectos de inversión se refleja en la gran mayoría de gobiernos locales más aun en los gobiernos regionales a nivel nacional, realizado la evaluación del presupuesto institucional de las municipalidades distritales se puede manifestar que dicho presupuesto podría sustentar la ejecución de pequeños proyectos que no son de gran envergadura asimismo afrontar el desarrollo de investigaciones de pre inversión y expedientes técnico, los cuales requiere de buscar el financiamiento en los ministerios respectivos. Sin embargo, es necesario manifestar que la baja

ejecución presupuestal de dichos proyectos se debe a que en la actualidad para probar un expediente técnico requiere muchos requisitos que son exigidos por los ministerios correspondientes. Asimismo, ya habiendo empezado la ejecución del proyecto se encuentra con la problemática de que el expediente técnico no está bien formulado requiere ciertos estudios técnicos para su continuidad de la ejecución, cabe mencionar que para el levantamiento de observación al expediente técnico requiere o se toma cierta cantidad de tiempo que no favorece a la ejecución rápida del proyecto. Por lo que se llega a la conclusión de que los ministerios han planteado los requisitos pensando en municipalidades de mayor captación de recursos de parte del MEF lo cual no se encuentra en la posibilidad de cumplir con esas exigencias los gobiernos locales de la zona centro del Perú y otros por la baja asignación de presupuesto de parte del MEF y no se cuenta con los profesionales que corresponde o tengan la capacidad técnica para subsanar dichos requisitos o exigencias.

Por lo expuesto en la presente se puede deducir que la gestión presupuestaria de los gobiernos locales de baja asignación presupuestal de parte del MEF no tienen los instrumentos y personal capacitado para cumplir con las exigencias de los ministerios y normas legales impuestas por los diferentes entes del estado peruano, asimismo se puede evidenciar que en los municipios distritales se lleva la gestión pública de manera desordenada, cabe resaltar que para cumplir con los servicios básicos hacia la población se tiene que transgredir las normas legales, tratando de darle forma o como se dice coloquialmente tratando de sacarle la vuelta a las normas legales.

1.2. Delimitación de la investigación

Para abordar el problema establecido, se delimitó el estudio en los siguientes ámbitos:

a) Delimitación Espacial.

Municipalidad Provincial de Pasco.

b) Delimitación Temporal.

Comprendieron los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre del 2022.

c) Delimitación Social.

Comprendió los trabajadores del área de Planificación y Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Pasco.

d) Delimitación conceptual.

Es la manipulación del material teórico-conceptual, está compuesto en los alcances de los siguientes conceptos: Meritocracia, Gestión Presupuestaria entre otros etc.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la meritocracia se relaciona con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿De qué manera el desempeño individual de los colaboradores se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022?
- b. ¿De qué manera la asertividad de los colaboradores en el trabajo se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022?
- c. ¿De qué forma la productividad organizacional se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022?
- d. ¿De qué forma la competencia de los colaboradores se relaciona con la Gestión Organizativa en el manejo Presupuestario en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar si la meritocracia se relaciona con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Conocer si el desempeño individual de los colaboradores se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022.
- b. Determinar de qué manera la asertividad de los colaboradores en el trabajo se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022.
- c. Establecer si la productividad organizacional se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022.
- d. Analizar la competencia de los colaboradores y su relación con la Gestión Organizativa en el manejo Presupuestario en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo – 2022.

1.5. Justificación de la investigación

a) Justificación teórica

El actual estudio permitió emplear y discutir enfoques teóricos aplicados a las variables de estudio Meritocracia y gestión presupuestaria

b) Justificación práctica

Esta investigación está basada desde el punto práctico por los alcances que permitirá revertir la coyuntura presente de los gobiernos locales proponiendo lineamientos a seguir que permita cambios sustanciales en su aplicación.

1.6. Limitaciones de la investigación

Estas limitaciones suelen ser de carácter económico, debido a la necesidad de estudios más amplios; sin embargo, en primer lugar, otra limitación que se puede prever es que algunos encuestados se negaron a someterse a nuestra herramienta de evaluación por miedo a dominar o cuestionar a sus superiores.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

El autor Salinas Fernández, Juan en su tesis intitulado "Contribución de lospresupuestos participantes para mejorar la transparencia de la gestión del gobierno local: el caso de La Serena y Lautaro de Chile", Política social y gestión local en 2012 maestro.

Hemos llegado a la próxima conclusión. La instalación y el desarrollo de losprogramas presupuestarios participantes contribuyen en el progreso en gran medida los atributos determinados para comprender la "transparencia de la gestión de la ciudad".

Fueron identificadas otras contribuciones desde la perspectiva del gasto ciudadano y la activación en el territorio.

Los cuatro atributos que forman el concepto de transparencia en la administración de la ciudad han sido analizados en el acto por este trabajo y, en última instancia, tienen mejoras significativas en otros procesos que describen elmismo propósito. Este no es el único que tiene una gran ganancia en la transparencia en la gerencia local, pero lo hará con otras medidas desarrolladas por los gobiernos locales en su propia iniciativa o obligaciones

legales que deben cumplirse. La verdad es el nivel de transparencia, que es notable y transparente en varios aspectos de los gobiernos locales, en la apertura, la inclusión e integración de los individuos para el manejo de datos. Existe la posibilidad de que sea posible hacer tanto en el gobierno local.

En resumen, puede confirmar que el "buen" programa de presupuesto, que complementa e integra otras medidas y programas participantes, puede influir en el progreso de la administración conjunta y la política técnica.

2.1.2. Antecedentes nacionales

El trabajo del autor Mendoza Villavicencio, Wilder titulado "La Incidencia de la Participación Ciudadana en el Desarrollo Local en el Distrito de Huambos de Cajamar, 2009-2011" fue presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos XIV y recibió un premio académico. Recibió su Maestría en Gestión y Desarrollo en 2011. El trabajo debe identificar cómo la participación ciudadana en el desarrollo local afecta al segundo nivel en términos de sus percepciones sobre las autoridades, líderes comunitarios y gestores organizacionales. Entre los oradores se encontraban 63 líderes comunitarios, miembros de distritos, civiles, autoridades educativas, ONG y organizaciones secundarias. La información fue recolectada por medio de formularios a líderes comunitarios y entrevistas estructuradas con miembros del distrito, autoridades civiles y educativas, administradores de ONG y organizaciones secundarias.

2.1.3. Antecedentes Locales.

Al realizar una investigación apropiada en la biblioteca de la Escuela de pos grado de la UNDAC, no se encontró un estudio relacionado con el tema de esta investigación, por lo que supuse que mi investigación nunca había sucedido antes, lo que traería otras investigaciones futuras.

2.2. Bases teóricas – científicas

La configuración del marco teórico se lleva a cabo de la siguiente forma:

2.2.1. Meritocracia.

El término meritocracia tiene origen latinoamericano, que significa "debida recompensa", nuevamente Mereri, la "victoria", "merece"; El sufijo -cracia del griego krátos o κράτος, el "poder", la "fuerza" y el sufijo de "calidad" simboliza.

La expresión surgió inicialmente en el libro "Rise of the Meritocracy" del sociólogo Michael Young, quien lo abordó en un sentido desfavorable al notar que la clase social predominante se está formando mediante dicho concepto: "Coeficiente intelectual + esfuerzo = ganancias. "

La meritocracia proviene del latín etimológicamente: Meritum, que significa: acción que hace que las personas del precio o el castigo digno; El resultado de las buenas acciones que una persona y los Kratos griegos hacen dignos: lo que significa "poder" y, por lo tanto, interpreta la meritocracia: el poder de las buenas acciones.

En algunos países, la demora en los procedimientos administrativos en las instituciones es uno de los altos problemas con los que debe tratarse. En este artículo intentaremos lograr la verdadera razón de esta demora: el gobierno es la opinión de la capacidad de la capacitación de los responsables de la compilación de estos procedimientos, pero en realidad este proceso es responsable de la falta de capacitación para realizar la ejecución de un trabajo evaluar y/o aprobar? ¿O tal vez el economista que retrasa la evaluación de un proyecto excesivamente lo hará si no tiene la capacitación necesaria para llevar a cabo este trabajo? ¿Nos deja ir a otro caso, puede la persona responsable del proceso documental de una empresa recibir un documento y solo derivado después de muchos días de la persona, la unidad o la sección a la que estaba destinada?

En los primeros tres casos citados, hemos establecido tres expertos como ejemplo y en la sala una persona con medio (instituto) o tal vez alguien que no sea profesional. Según algunas personas, llamadas, legisladores, ministros o

empresarios, este Zegastinar se debe a la falta de capacitación o estudios. No hay peor ciego que el que no quiere ver. No desea reconocer que esto no se debe a la falta de estudios o que ya está contenido en cursos de capacitación profesional de probabilidad, justicia, verdad, honestidad en una universidad. ¿Maestro en honestidad y ética? El concepto de meritocracia, que se basa en su apariencia en el trabajo satírico y crítico de Young (1962), se ha vuelto cada vez más popular y aparece en varias habitaciones de la vida cotidiana. El concepto fue sometido a varias interpretaciones de la mano con esta popularidad. Esto fue identificado hace algunas veces y reconocido por Sen (2000) dado que el concepto de meritocracia carece de una definición clara y detallada, esto puede generar dificultades que dificulten la investigación empírica y la comparación entre estudios posteriores. Se puede interpretar la meritocracia como un sistema social que apoya la asignación de recursos. de las ganancias individuales. El mérito es a su vez del criterio de esfuerzo y talento (Young 1962).

Es frecuente hallar la promoción de la meritocracia en los discursos de las autoridades, así como en la cultura y el entretenimiento, en el sentido de que la sociedad ofrece suficientes oportunidades y movilidad, independientemente de la posición social de un individuo al nacer para que sea "talento" "se combina," para llegar a la punta "(Little 2017). Entonces, del presidente de diferentes países (Littler 2017) a los políticos chilenos de diversos sectores (Cociña 2013

A). La meritocracia ha emergido como una promesa importante para cambiar la sociedad hacia una mayor equidad y democracia.

El aumento de la movilidad social y la promoción de la igualdad de oportunidades como sugerencias meritocráticas es parte del Agente Político Liberal igualitario Savage 2020). A partir de este enfoque, el problema no sería la desigualdad en sí misma, si no los mecanismos que lo legitiman. Como ya se mencionó (Jonathan J. B. Mijs 2019), la meritocracia no contradice la

desigualdad, sino de discriminación, y otras formas de distribución que no se basan en el mérito.

Dado que la meritocracia no desafía las desigualdades sociales y actúa como un sistema que estructura la sociedad en jerarquías, hay investigaciones centradas en las creencias sobre la meritocracia de la población. Algunos estudios críticos argumentan que a medida que aumenta la fe en la meritocracia, también aumenta esta fe. (Juan Carlos Castillo, Iturra y Meneses 2020; Madeira et al. 2019). Madeira et al. (2019) sostienen que la conciencia de las creencias meritocráticas promueve la utilización de atribuciones causales internas, evaluaciones negativas y estereotipos hacia grupos de bajo estatus que, al mismo tiempo, participan en decisiones en las que están implicados los miembros de dichos grupos, Especialmente en contextos organizacionales, influenciado negativamente.

Además, las críticas de la idea de la meritocracia surgieron como un principio de distribución justo, ya que apoya un sistema competitivo, lineal y jerárquico, en el que ciertas personas deben quedarse atrás por definición (Little 2017). Por otro lado, se argumentó que la igualdad de oportunidades como fortaleza de las ideas de la meritocracia no necesariamente implica que una sociedad es más justa (Cociña 2013b). B). Todos los perfiles mencionados anteriormente y no reflejados en los perfiles personales no son parte de la capacitación vocacional, desafortunadamente una mayor importación de ingresos económicos en la gran especialización, la oferta de "capacitación vocacional", antes y después de la academia, el aumento del nivel facial y de distancia.

Para algunos gobiernos, el logro de estos títulos académicos fue la meritocracia. Olvidaron a un médico en los años noventa, el hombre más poderoso de un país sudamericano. El famoso Dr. No se encargó de los valores y principios, pero tenía un grado posterior de peso, supuestamente un IC

bastante alto y una increíble falta de escrúpulos. No quiero que se interprete que no estoy de acuerdo en que la capacitación académica sea definitivamente importante, pero se acompaña de capacitación en valores y principios del desarrollo personal. También para evitar comprar títulos académicos.

En los tres casos citados al principio, tenemos que tener en cuenta que estos son expertos, es decir, personas con títulos académicos y el espacio quizás no profesional, pero aparentemente con el mismo deshonesto de los primeros tres que quieren crear urgencia o desesperación Entre los usuarios, para lograr beneficios económicos inadecuados para facilitar el proceso.

En mi país, se anunció una ley que el servicio público, según el Congreso de la República, que aprobó para lograr la eficiencia del aparato estatal; Según esta ley, la meritocracia o la autoridad de las ganancias para las promociones y nombramientos se tendrían en cuenta de posiciones importantes, todas las cuales estaban ancladas en una ley el 2 de julio de este año. Esta ley fue financiada por el Presidente de la República y varios ministros, pero la falta de referencia o liderazgo de ejemplo era un medio de evidencia para la autoridad legislativa, que fue apoyada por el salvado ejecutivo, tres directores de la Reserva Central, sin considerar que En última instancia, este es el momento en que la meritocracia famosa y solo prioriza a sus partidarios o intereses personales.

Peor aún, en la Encuesta de Proética 2012, el Congreso de la República apareció en tercer lugar como una institución con percepción de corrupción que precedió al poder judicial y a la Policía Nacional, y hace días la encuesta de 2013 en 2013 era conocida en la institución dada anteriormente donde El Congreso de la República aparece, ¿será por la meritocracia que logró "ascender" primero? ¿Cuál será la apreciación de los miembros del Congreso de la República: se debió a la falta de estudio capacitación académica? ¿O por

falta de capacitación en valores y principios que han llevado sus actitudes deshonestas a toda la desacreditación de este poder del estado?

Por esta razón, la meritocracia debe basarse en la auto culminación o el cumplimiento personal. Maslow usa varios términos para nombrarlo: "Motivación de crecimiento", "Must" y "Auto -Realización". Maslow miró a un grupo de personajes, incluidos: Albert One, Mahatma Gandhi, Abraham Lincoln. Las personas se centraron en la realidad, independientemente de la cultura y la dominante, resistente y no susceptible a la presión social.

Las personas que se realizan son personas honestas, incluso reconocer sus limitaciones, hacerlo y superarlas para un buen desempeño laboral, alguien comprometido con la visión, el propósito u objetivo de la institución donde trabaja, es una persona que conoce lo permisivo. no tiene valor, ese valor: el valor no se puede negociar con aduanas, moda o necesidades actuales, que no experimentan un abuso mayoritario, real o claro.

Lo que la mayoría hace o dice que se hace no puede elevarse a la categoría de valor, incluso si está separada del entorno. Viktor Frankl, afirma que los humanos tienen grandes necesidades de superar, ayudar, servir; Entiendo que se refiere a las personas que se dan cuenta de que necesitan ir más allá de la manera positiva.

El gobierno debe hacer el mayor esfuerzo para formar personas como esta e instituciones que desean su desarrollo, eficiencia y eficiencia, personas identificadas por la visión y los valores que son pilares en los que la cultura organizacional de la institución en aquellos que trabajan, personas con Actitudes buenas y positivas que colocarán al cien por ciento de sus habilidades en servicios y logros, personas honestas, incluso con sus limitaciones, trabajan en su capacitación para superarlas, porque capacitan a las personas sin valor o con actitudes negativas y /o no comprometidas con el La institución está gastando tiempo y dinero inútilmente. Solo tienen personas con desarrollo

personal o que desean hacer y formar valores, podemos lograr condiciones e instituciones eficientes.

2.2.2. Gestión Presupuestaria.

La gestión presupuestaria abarca la administración y asignación de recursos financieros a departamentos o proyectos específicos dentro de la empresa. Una gestión presupuestaria adecuada, que garantice una distribución equitativa, nos permitirá alcanzar no solo los objetivos económicos del presupuesto, sino también los objetivos individuales asociados a este aspecto.

Propósitos de la Evaluación de Desempeño

Se considera que la evaluación del rendimiento es una herramienta esencial que las empresas deben emplear para optimizar la eficacia de su personal y alcanzar sus próximos objetivos.

- a. Conectar a las personas con el lugar de trabajo
- b. Capacitación y desarrollo o provisión de transporte y recompensas por el buen desempeño.
- c. Fortalecer las relaciones interpersonales entre superiores y subordinados o Proporcionar datos necesarios para el análisis de recursos humanos o Proporcionar motivación para lograr las máximas medidas

Según Competitive Management, un libro sobre gestión estratégica de los departamentos de recursos humanos, identifica evaluaciones de desempeño objetivas que se centran en el crecimiento profesional y personal de los empleados. Esto permite que los talentos de los empleados se utilicen de manera más efectiva. Considere también las revisiones de desempeño como parte de los aumentos y aumentos salariales.

El presupuesto Público.

El presupuesto constituye el instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población, a través de la prestación de servicios y logro de metas de coberturas con eficacia y eficiencia por parte de las

Entidades. (Ortega C. y García A., 2004, p. 185) también que el presupuesto es El sistema nervioso de una economía pública, es el equivalente del mercado en el sector privado. El presupuesto determina la base para evaluar la eficiencia de los gastos públicos. " Del mismo modo, es la expresión cuantificada, común y sistemática de los gastos que están presentes en el año financiero, para cada una de las empresas que forman parte del sector público y refleja los ingresos que financian estos gastos "(Tuo de la ley 28411, 2012).

- ◆ ¿Cuál es el presupuesto? En el contexto de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto 28411, es un instrumento de presupuesto de gestión estatal que la Compañía: logre sus objetivos y objetivos en su Plan Operativo Institucional (POI). Es la expresión cuantificada, común y sistemática de los gastos que están presentes en el año financiero, para cada una de las empresas que forman parte del sector público y reflejan los ingresos que financian estos gastos (Álvarez Pedrosa y Álvarez Medina, 2014, p. 32).
- ◆ Para el alcance del permiso presupuestario, estos consisten en la ley presupuestaria del sector público, el presupuesto de los gobiernos regionales, el presupuesto de los gobiernos locales y el presupuesto del Fondo Nacional para el financiamiento de los negocios estatales: FONAFE y las Empresas, así como las del Artículo 2 de la Ley General 28411, las empresas especificadas.
- ◆ El presupuesto es un medio para asignar oficialmente y decidir el gasto impuesto durante un cierto período de tiempo, así como los recursos que requiere una empresa. Este carácter práctico del presupuesto implica que debe diseñarse como un sistema administrativo, que se materializa a través de la programación, redacción, aprobación, ejecución y evaluación.

Tipos de Presupuesto.

a. El Presupuesto Tradicional

Este método de uso se basa en principios contables o registros ordenados de información basados en clasificaciones específicas. El propósito es controlar el uso de recursos y elementos que utilizan la cantidad de recursos en respuesta al crédito aprobado. La preparación para el presupuesto se realiza mediante un procedimiento incremental para establecer la cantidad adicional requerida para el año siguiente para los artículos existentes.

A pesar de la introducción de nuevos métodos presupuestarios desde finales de la década de 1950, muchos países y organizaciones públicas se han fijado a esta definición. Un tiempo más tarde, con el surgimiento de la contabilidad de actividades, los presupuestos convencionales incluyen clasificaciones basadas en actividades específicas y el recurso asignado a actividades para separar el valor de medición de costos de la unidad y la entidad. Nos centramos en la gestión. Mejorar la racionalidad de la asignación de recursos. Sin embargo, a pesar de los últimos cambios que se han introducido, mantenemos una simplicidad gradual. Hay algunas teorías específicas, y el autor de Francia ha citado muchas veces por el profesor Esteban Jaramillo, pero afirma que los gastos públicos no son productivos.

b. Presupuesto por Línea

(Line-item budgeting). Los gastos se definen de acuerdo con la categoría de entrada (cada entrada es línea) y la agencia se limita a la transferencia de fondos entre las rutas. Este aporte responde a la clasificación económica llamada Según el Manual del Fondo Monetario Internacional y, a su vez, se agrupa en los costos actuales requeridos para las operaciones repetidas del área público, como los salarios, los costos de

mantenimiento y los pagos de intereses y los pagos de los intereses y los costos de capital, especialmente para financiar la inversión del proyecto. Para la elaboración de este tipo de presupuesto, se considera una preparación en el año anterior, por lo que tiene las características de "incrementalista". Como una muestra de "paradigma burocrático" llamado SO, este tipo de presupuesto se aplica en todo el mundo durante la primera mitad del siglo XX y todavía se usa en la mayoría de los países latinoamericanos.

En este caso, (Caiden, 1988) muestra que este presupuesto presenta las siguientes características:

- Producir constantemente un déficit fiscal como un reflejo del crecimiento del estado;
- Producir un presupuesto inesperado y difícil de controlar;
- Dando como resultado aumentos adicionales en un presupuesto que tampoco está relacionado con la estrategia;
- Concentrado en entrada y no en productos o resultados;
- Produce una perspectiva a corto plazo;
- Produce rigidez y desechos debido a algunos incentivos para la eficiencia;
- Implica contabilidad en efectivo que causa una gestión de activos débil; Y
- Utilice información débil sobre costos, productos y resultados. Para esto, se pueden agregar dos elementos más: usar (y abuso) del control de legalidad y el hecho de que los incentivos se armonizan para gastar el dinero especificado "sobre cómo mencionar".

c. Presupuesto Base Cero

El presupuesto principal del Presupuesto Base Cero o Presupuesto Básico (ZBB) es similar en estructura al Presupuesto por Programas (PPB), sin embargo, la principal diferencia que ofrece es una planificación más selectiva donde brindan diferentes alternativas para cada unidad de planificación o Gasto para brindar servicios. incluyendo la reducción o eliminación de unidades o servicios. De lo contrario, como ocurre con PPBS, el presupuesto de base cero se configura mediante una agregación de planes, que a su vez prepara los sub planes más simples para gastos alternativos o prestación de servicios.

d. Presupuesto por Responsabilidad

La contabilidad analítica del Centro de Responsabilidad, junto con la planificación y el control con el AIM, es un punto de apoyo fundamental para determinar cómo cualquier centro de responsabilidad por las búsquedas económicas, la eficiencia y la efectividad del programa de una empresa. El centro de responsabilidad puede representar actividades y proyectos como PPBS. O ZBB y unidades orgánicas. En resumen, se trata de coordinar los sistemas de información de las unidades, coordinar el presupuesto, la contabilidad financiera y los costos.

e. El Presupuesto por Programas

Un presupuesto por programas es un sistema que financia actividades y gastos realizados por el gobierno, en lugar de bienes o servicios adquiridos y proporcionados por el gobierno. El presupuesto del proyecto o sistema de presupuestación utilizado en el proceso de planificación es probablemente el modelo más común en la actualidad. Implica la evaluación y selección de diversas alternativas (escenarios) para lograr un objetivo específico, desencadenando así una sana competencia para determinar la forma más efectiva de lograr los resultados deseados. Este enfoque tiene

su origen en las reformas emprendidas por el Departamento de Defensa de Estados Unidos a finales de la década de 1950, que dieron como resultado una mayor eficiencia a medida que se racionalizaron más las tareas de recursos. El programa enfatiza la planificación y el examen de varias alternativas para lograr el mismo objetivo. El presupuesto de planificación refleja la gestión del plan a través de tres categorías: orgánica, económica y funcional. Son un conjunto de técnicas y procedimientos organizados sistemáticamente en forma de programas, actividades y proyectos, que muestran el desempeño de las tareas, indicando objetivos específicos y su costo de ejecución.

El presupuesto es un medio para asignar formalmente, durante un período de tiempo, la producción y los recursos necesarios para dicha producción en la práctica de una institución, departamento o región. Esta presupuestación práctica implica que debe diseñarse como un sistema de gestión que se desarrolla por etapas: preparación, discusión y aprobación, ejecución, control y evaluación. De acuerdo con este enfoque, el presupuesto debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. El presupuesto debe incrementarse y consumirse
2. Debe estar perfectamente definida la relación entre los recursos asignados y los productos resultantes de esa asignación.
3. Se deben asignar recursos para mantener el producto que requiere los objetivos de orientación (producto final), y también se deben asignar recursos para implementar otros productos que permitan o respalden el producto final (productos intermedios).
4. El presupuesto debe expresar la red de producción limitada por cada producto, así como otros productos de la red, lo que significa que existe una cierta relación de coherencia entre producciones con diferentes presupuestos. Estas excelentes estructuras de conocimiento pronto fueron víctimas de sus contradicciones internas, la falta de herramientas e

información administrativas, procedimientos burocráticos y, sobre todo, la adecuación de las profundas realidades de los procesos públicos de toma de decisiones. El presupuesto del programa aún se está resolviendo, pero claramente es más un accidente. Sobre el respectivo bernés: cree que quiere consolidar la distribución

A través de diversas técnicas que buscan integrar la información de desempeño en el proceso principal, los recursos se pueden medir con resultados mensurables en lugar de los tipos tradicionales de tasas de recursos.

f. Presupuesto por Resultados

A principios de la década de 1970 y en respuesta a la crisis fiscal, algunas iniciativas empíricas comenzaron a registrarse para lograr sectores públicos. En algunos países, hemos tomado medidas para ahorrar financiamiento y hemos comenzado a experimentar con algunas alternativas para los servicios a través de la privatización. Al mismo tiempo, se hicieron los esfuerzos para aumentar la productividad e intereses del sector público, reducir la tarea de la organización, la reorganización burocrática, simplificar el proceso y la descentralización de la toma de decisiones. Este método, que encuentra problemas públicos en soluciones basados en el análisis económico, se llamó el "nuevo gobierno nacional". De hecho, esta estrategia ha adaptado una serie de mecanismos y herramientas que utilizan el sector privado para mejorar la eficiencia. Uno de los principios importantes en la nueva administración es lograr un liderazgo que se centre en el producto y los resultados, centrándose en financiar el liderazgo. El gobierno que acepta esta estrategia mide la efectividad de la institución estatal y la efectividad de su trabajo, establece un objetivo y recompensa a aquellos que han logrado o superado los objetivos. Por lo tanto, el gobierno se centra principalmente en lograr

resultados y productos, y no solo administra los recursos gastados en el desempeño de este trabajo.

Métodos de la Gestión Presupuestaria.

Antes de experiencia, esta clasificación se deriva del tipo de presupuesto basado en el cálculo y la metodología, pero se puede insertar en la gestión. Por lo tanto, la gestión del presupuesto que podemos encontrar es la siguiente:

Reparado. Este es un presupuesto completamente estricto de artículos de cantidad y distribución, como resultado de la predicción teórica y muy buena de la actividad. Esto hace que sea más eficiente usar recursos y evitar los costos negativos de la empresa. Variable. En este caso, consiste en un presupuesto que cambia de acuerdo con la cantidad de actividad. Es muy flexible, y es cierto que lo que realmente está sucediendo puede controlar lo que se espera, pero es muy complicado hacerlo porque requiere actualizaciones continuas.

Base cero. No hay necesidad de los últimos años para tomar una decisión. Como su nombre indica, es parte del cero y, como resultado, tiene la ventaja de la sospecha del mercado de cambios no planificados. Por otro lado, si el mercado permanece constante, es una desventaja que sea un trabajo problemático, incluso si acaso hay recompensa.

Programación. Esto es dividir elementos en secciones y subsecciones en estos departamentos, no solo departamentos.

Esto le permite controles más poderosos en cada departamento o en el área de negocios.

Para actividades. Finalmente, este presupuesto se centra en el proceso de la empresa, no en el departamento mismo. En otras palabras, persigue la eficiencia de dar elementos dentro del presupuesto que proporciona la necesidad de recursos para cada actividad que ocurre en la empresa. Analiza cada actividad en la cadena de producción además de actividades relacionadas con la logística, el marketing, etc. La gestión del presupuesto flexible puede

combinar todos los esfuerzos expuestos cuando se da el caso, pero también puede adaptarse a nuestras necesidades, incluidos múltiples procesos de gestión.

Eficiencia del Gasto Público.

(Ortega C. y García A., 2004, P. 50) Resumiendo que los gastos públicos son inversiones en instituciones públicas en satisfacción de las necesidades colectivas, y que los costos deben usarse a partir de las necesidades. Le dirá lo que está haciendo. La población, por otro lado, no es suficiente para declarar el costo y hacerlo. Además, el suficiente presupuesto hay suficiente presupuesto. "Solo cuando se cumple este último requisito, el gobierno puede tomar las medidas administrativas necesarias para crear obligaciones", dijo Ortega C. y García A., 2004, p).

La ley general del sistema de presupuesto público en el Artículo 12 es el gasto público, como un conjunto de gastos, como el gasto actual, el gasto de capital y los servicios de deuda, en el que la entidad se implementa en una unidad de presupuesto aprobada por cada presupuesto. Se define. (International Monetary Fund, 2001, P. 80) define que "el gasto es una disminución en los activos netos como resultado de las transacciones". El gobierno tiene dos funciones económicas comunes. Somos responsables de proporcionar productos y servicios específicos a la comunidad. Los ingresos y la riqueza se redistribuirán a través del pago de transferencia.

Para proporcionar productos y servicios a la comunidad, las unidades gubernamentales pueden producir productos y servicios, distribuirlos, comprarlos y distribuirlos a terceros. Alternativamente, realice una transferencia efectiva a su casa para que pueda comprar productos y servicios directamente.

La clasificación económica identifica los tipos de costos incurridos por estas actividades. La remuneración de los empleados, el uso de productos y servicios y el consumo de capital fijo están relacionados con los costos de

producción impuestos por el propio gobierno. Los subsidios, donaciones, beneficios sociales y otros gastos varios están relacionados con remesas de productos y servicios en efectivo o de tipo tercero para su entrega a otras unidades.

Para entender el gasto público hay que mencionar qué es la política económica. El objetivo final de la economía es desarrollar políticas que resuelvan problemas. La política económica ayuda a desplazar la curva de demanda en esta dirección

Es necesario lograr el pleno empleo, y para lograr el pleno empleo, el Estado utiliza dos medios (medidas) principales para regular la demanda agregada. Puedo. Política financiera y monetaria. Propósito de la política económica:

- A. Desarrollo económico.
- B. Estabilidad económica.
- C. Eficiencia distribuida.
- D. Desarrollo económico.

Esta es una búsqueda permanente para el desarrollo de la estabilidad económica y tiene tres propósitos básicos muy importantes.

- ◆ Manteniendo el pleno empleo.
- ◆ Estabilidad general del precio.
- ◆ Equilibrio de la balanza de pagos internacionales.

2.3. Definición de términos básicos

- **Programación.** En la primera fase, las instituciones públicas planifican a nivel del presupuesto que utilizarán para realizar actividades durante el año en curso, con base en los servicios prestados por la entidad y los resultados obtenidos (por ejemplo, 10).
- **Activos Contingentes:** La posibilidad de que un activo resulte de eventos

pasados, cuya existencia sólo puede ser confirmada por un evento o la existencia de uno o más eventos futuros que son inciertos y no están completamente bajo el control de la entidad pública.

- **Activos Financieros:** Un activo formado a partir de efectivo, un derecho contractual a recibir efectivo u otros activos financieros de otra empresa, un derecho contractual a intercambiar valores financieros con otra empresa en términos potencialmente favorables, o un valor de capital de otra empresa.
- **Amortización de la Deuda:** Devolución o devolución de capital o crédito a los directores. Tonelaje: Participación monetaria y valor calculado o verificado en una fecha determinada y documentado como parte de un saldo o antecedente de cuenta.
- **Actividad:** La categoría presupuestaria básica reúne medidas correspondientes a la operación y mantenimiento de servicios públicos o administrativos existentes. Representa los bienes y servicios producidos por las unidades públicas de acuerdo con sus capacidades dentro de los procesos y tecnologías ya vigentes.
- **Año Fiscal:** El período de ejecución del presupuesto del sector público coincide con el año calendario, comenzando el 1 de enero y finalizando el 31 de diciembre.
- **Anulación Presupuestaria:** Supresión total o parcial de los créditos presupuestarios de Actividades o Proyectos.
- **Aprobación del Presupuesto:** La ley que establece el endeudamiento total del presupuesto, incluidos los límites máximos de gasto para un año fiscal. En los casos previstos por el Gobierno Nacional, los préstamos presupuestarios son determinados por el despacho anual de abogados del sector público, que debe formalizarse al aprobar el presupuesto abierto

del organismo ejecutivo.

- **Presupuesto Institucional de Apertura:** Para las autoridades regionales y locales, el endeudamiento presupuestario se determina en el presupuesto de su agencia correspondiente, teniendo en cuenta los montos aprobados por la legislación para el año presupuestario del sector público. Para las empresas estatales descentralizadas y las organizaciones de gobiernos y autoridades locales, los préstamos presupuestarios se determinan mediante Decreto Supremo.
- **Avance Financiero:** Permite conocer el estado de evolución de la ejecución presupuestaria de ingresos y gastos para un período determinado.
- **Avance Físico:** La descripción permite comprender el grado de cumplimiento de las metas presupuestarias aprobadas en el presupuesto de la agencia de la entidad para un período específico.
- **Categoría Presupuestal:** Este es el estándar para clasificar los gastos presupuestarios. Las categorías presupuestarias, que forman parte de la estructura del programa, son el Presupuesto, las Acciones Centrales y los Programas No Productivos Asignados Centralmente (APNOP). Estas categorías se definen como definidas y ubicadas en una estructura predeterminada.
- **Cadena de Gasto:** Conjunto de elementos, representados como una secuencia numérica, que refleja partidas de gasto en diferentes categorías de la estructura funcional del programa y clasificaciones presupuestarias de gastos.
- **Cadena de Ingreso:** Un conjunto de elementos, representados como una secuencia de números, que reflejan las diferentes categorías del clasificador del presupuesto de ingresos.

- **Calendario de Compromisos Institucional:** El acto de gestión del plan mensual para ejecutar eficazmente los compromisos y obligaciones devengados sujeto a la recepción de los ingresos que constituyan su financiación.
- **Categoría del Gasto:** Elementos de la cadena de gasto, incluidos los créditos presupuestarios divididos en gastos corrientes, gastos de capital y servicio de la deuda.
- **Categoría Presupuestaria:** Incluye elementos relacionados con el método de presupuestación por programas conocidos como programas, subprogramas, actividades y proyectos.
- **Certificación Presupuestal:** El objetivo del Código Administrativo es garantizar que los préstamos presupuestarios estén disponibles y que los esfuerzos hacia el presupuesto de la agencia aprobado para cada año fiscal no se vean afectados y proporcionen compromisos.
- **Clasificador Funcional del Sector Público:** El Centro lleva a cabo una clasificación detallada de las funciones competentes nacionales. Para un país, los procedimientos funcionales son el nivel detallado de funciones y los procedimientos sub funcionales son el nivel detallado de procedimientos funcionales.
- **Clasificador Programático del Sector Público:** Consiste en un plan estratégico que contiene un conjunto de medidas (actividades y/o proyectos) que expresan orientaciones con metas e indicadores claros relacionados con un programa responsable, monitoreado y evaluado contra un presupuesto de resultados.
- **Clasificadores Presupuestarios de Ingresos y Gastos:** Herramientas tecnológicas que permitan un registro adecuado y consistente de las operaciones del sector público durante el proceso presupuestario.

- **Componente:** La asignación de una actividad o proyecto identifica una serie de medidas presupuestarias específicas. Cada componente a su vez contiene necesariamente uno o más objetivos internos encaminados a alcanzar los objetivos específicos de la actividad o proyecto que se pretende implementar durante el ejercicio fiscal.
- **Compromiso:** Leyes que establecen los procedimientos legales que se han seguido, la ejecución de gastos previamente aprobados de monto determinado o determinable, los empréstitos presupuestarios y las modificaciones presupuestarias realizadas que afecten, total o parcialmente, al marco del presupuesto aprobado.
- **Contrapartida:** Parte del costo de un proyecto o programa o actividad de inversión pública financiada con operaciones de deuda pública u otros recursos donados.
- **Control Presupuestario:** La Dirección General de Presupuesto Público monitorea el nivel de implementación de los gastos presupuestarios relacionados con créditos aprobados por la Ley anual de Presupuesto del Sector Público y sus modificaciones.
- **Convenios de Administración por Resultados:** Este es un acuerdo técnico entre una organización estatal o sus agencias y el departamento de gestión del presupuesto estatal. En este acuerdo, las organizaciones nacionales buscan cumplir con un conjunto de indicadores cantidad, y cumplir obligaciones destinadas a incrementar la cantidad, calidad y cobertura de los bienes y servicios que proporciona.
- **Cooperación Financiera:** La cooperación permite la transferencia de fondos de dinero real al destinatario para desarrollar proyectos o actividades que benefician a una institución o país.
- **Cooperación Técnica Internacional:** Medio para recibir, transmitir y/o

intercambiar recursos humanos, bienes, servicios, capital y tecnología de colaboradores externos; su propósito es complementar y facilitar los esfuerzos nacionales en apoyo de programas y proyectos prioritarios.

- **Crédito Suplementario:** Las modificaciones presupuestarias aumentan los créditos presupuestales autorizados a entidades públicas provenientes de recursos adicionales en montos aprobados en el presupuesto de la agencia.
- **Créditos Presupuestarios:** Proporcionar los recursos previstos en el presupuesto del sector público para permitir que los organismos públicos realicen el gasto público. Limita y representa la autoridad máxima de gasto que cada organismo público puede realizar de acuerdo con los diversos mandatos de gasto que aparecen en el presupuesto para lograr sus objetivos aprobados.
- **Determinación del Ingreso:** La ley de acuerdo con la cual el concepto, la cantidad, la posibilidad y la entidad natural o legal se establecen o determinan lo que se debe pagar o el pago de fondos a favor de la organización.
- **Formulación.** Dado que su nombre dice que se basa en el desarrollo de todos los objetivos de manera estructurada, si comienza desde la más alta prioridad presente en la institución.
- **Aprobación.** En esta etapa, el Congreso Republicano, los miembros de los miembros y las leyes que indican el límite de la ejecución de costos permanecen.
- **Ejecución.** Ya en la fase de ejecución, todas las actividades planificadas sobre la base de un cierto presupuesto se desarrollan para que puedan completarse durante el período de un año. Además, las obligaciones anuales (PCA) deben tenerse en cuenta en esta fase

- **Evaluación.** En la última fase, se evalúa en función de los resultados y fluctuaciones resultantes que pueden presentarse de acuerdo con la actividadde acuerdo con el presupuesto asignado por el estado.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H_i No existe una relación directa y significativa entre la meritocracia con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

H_i No Existe una relación directa y significativa entre el desempeño individualde los colaboradores y la Eficiencia en la Gestión Presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo – 2022.

H_i No Existe una relación directa y significativa entre el asertividad de los colaboradores y las estrategias en la gestión presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2022.

H_i Existe una relación directa y significativa entre la productividad y la técnica presupuestal de la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2022.

H_i No Existe una relación directa y significativa entre la competencia de los colaboradores y la gestión Organizativa en la gestión presupuestal de la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2022.

2.5. Identificación de variables

A) Variable Independiente (X)

La Meritocracia

Dimensiones: (X)

- Desempeño Individual
- Asertividad de los Colaboradores
- Productividad Organizacional
- Competencia.

B) Variable Dependiente (Y)

Gestión Presupuestaria.

Dimensiones: (Y)

- Eficiencia
- Estrategias
- Técnica Presupuestal
- Gestión Organizativa.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

HIPÓTESIS:		
Hi La meritocracia no se relaciona con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022.		
Variable: Meritocracia.		
Definición Conceptual	Dimensión	Escala
La meritocracia es un sistema basado en ganancias. Esto significa que los puestos jerárquicos se conquistan sobre la base del talento, la educación, la competencia o la idoneidad específica para un trabajo específico.	• Desempeño Individual • Asertividad de los Colaboradores • Productividad Organizacional • Competencia	• Nunca • Esporádicamente • Regularmente • Frecuentemente • Siempre
Variable: Gestión Presupuestaria.		
Definición Conceptual	Dimensión	Escala
El cumplimiento de los objetivos se refiere al desempeño mostrado por la institución o persona y que, al mismo tiempo deseado, antes de planificar la base para la planificación operativa del presupuesto (Andía, 2013, p. 20).	• Eficiencia • Eficacia • Técnica Presupuestal • Gestión Organizativa	• Nunca • Esporádicamente • Regularmente • Frecuentemente • Siempre

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación

La investigación cuenta con los atributos una investigación Aplicada, en respuesta a la investigación referente a la meritocracia y su relación con la gestión Presupuestaria de la Municipalidad provincial de Pasco.

Gomero, G. y Moreno, J. (1997) Proceso de la Investigación Científica; Tiene por objetivo resolver problemas prácticos para cumplir con los requerimientos de la sociedad.

3.2. Nivel de investigación.

En este sentido, el nivel de investigación se describe a este respecto:

Sampieri R. (2004) afirma que los estudios descriptivos tienen como objetivo caracterizar características y perfiles sobresalientes de individuos, grupos, comunidades u otros fenómenos que se han presentado a un análisis que identifica una serie de características para describir el objeto de estudio. Según Sampieri R. (2004), los estudios de correlación tienen como objetivo evaluar la conexión entre dos o más conceptos, categorías o variables de estudio en un escenario específico.

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Método General

Método Científico: Un método para proporcionar las razones de los fenómenos observados, identificar la relación causal entre ellos, explicar la física del universo y tratar de formular leyes que pueden usarse para generar ganancias reales.

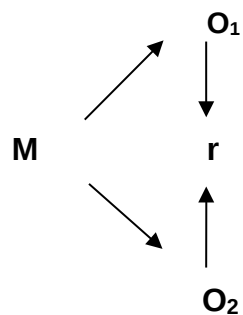
3.3.2. Métodos específicos

Método Inductivo: Adquirir una amplia comprensión de un tema que sea muy conocido. Use conclusiones de la observación y el examen analítico de eventos y fenómenos específicos para determinar hipótesis con una amplia aplicabilidad. **Método Deductivo:** Procesos cognitivos que ocurren de área a específica. Permite la derivación de proposiciones o supuestos genéricos para ciertas proposiciones o evaluaciones.

Método Correlacional: Estudió la relación entre dos o más variables de la investigación

3.4. Diseño de investigación

Para el estudio fue aplicado el diseño No Experimental: transeccional–descriptivo–correlacional. Con esquema:



Dónde:

M: muestra

O1: observación de la variable 1

O2: observación de la variable 2

r: relación de variables

Las estructuras transversales con correlacionales – causales , según lo definido por Sampieri R. (2004), son aquellas que atribuyen la relación entre dos o más clases o ideas en un instante determinado. Esto no es tanto para denotar categorías, ideas o variables específicas, sino también describir los vínculos entre ellas, ya sea correlación o relaciones causales.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población del estudio se compone por 22 colaboradores que laboran en la Gerencia de Planificación y Presupuesto de la Honorable Municipalidad Provincial de Pasco.

$$N = 22$$

3.5.2. Muestra

Se aplicó un muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador siendo los 22 trabajadores de la Gerencia de Planificación y Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Pasco respectivamente.

(Montero, 2011), refieren que “ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”

$$\text{Muestra} = 22$$

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

- **Investigación documental:** Se desarrollaron cuadros de resumen que incluyen datos pertinentes de libros especializados
- **Encuestas:** Evaluar cuantitativamente el grado de asociación entre variables de estudio

Instrumentos de Recolección de Datos

- Guía de análisis documental, en el caso de la bibliografía especializada
- Cuestionario, en el caso de la encuesta

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Los resultados fueron analizados, interpretados y descritos para seleccionar, validar y confiar en el instrumento, que fue considerado legítimo luego de una revisión por parte de 3 expertos, durante la cual se confió a los expertos sus opiniones.

Contenido del cuestionario; esta revisión concluyó que el instrumento puede ser utilizado en entornos académicos. Adicionalmente, se probó la consistencia interna del formulario utilizando el estadístico alfa de Cronbach con fin de identificar su confiabilidad. En términos generales, el resultado de confiabilidad del instrumento basado en el estadístico alfa de Cronbach es un valor de 0.854 para el cuestionario, el cual mostraremos en la siguiente sección; Entonces el instrumento es confiable y consistente.

Estadística de fiabilidad de ambas variables:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	22

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Posterior a completar el estudio de campo, desarrollamos repositorios de información y la preparamos para su evaluación estadística haciendo uso de SPSS versión 27.0.

3.9. Tratamiento estadístico

- a) Recopilación de frecuencias y porcentajes para variables cualitativas

- b) Construcción de tablas para cada percepción analizada
- c) Elaboración de gráficos de presentación de resultados, uno para cada una de las percepciones estudiadas.
- d) Realización de un análisis inferencial utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) para identificar la naturaleza de la relación entre variables

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

El principio de respeto a la autoridad tiene en cuenta el anonimato y la voluntad de participar en la investigación de los encuestados. Al mismo tiempo, se otorgan derechos a los autores cuyas contribuciones teóricas a su propia investigación fueron parte integral del desarrollo del trabajo.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

En este acápite se realizaron los análisis descriptivos de las variables: Meritocracia y gestión presupuestaria.

Análisis descriptivo de la variable: Meritocracia

La recolección de la información sobre la variable meritocracia se realizó a través de una escala de valoración de 5 reactivos, los cuales están relacionados con: Desempeño, Asertividad, Productividad y Eficiencia, Eficacia, técnica Presupuestal. Este proceso se realizó en una muestra de 22 colaboradores del área de Planificación y Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Pasco en el periodo 2022.

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable: Meritocracia

Procederemos a analizar e interpretar los resultados de la variable: Meritocracia y sus respectivas dimensiones.

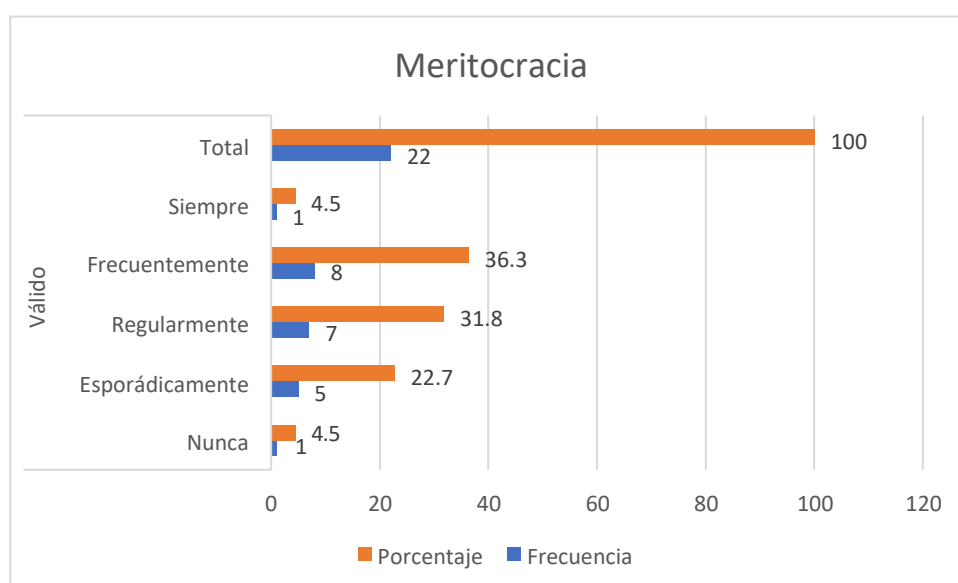
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 1. Variable: Meritocracia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	13.6
	Esporádicamente	2	9
	Regularmente	6	27.2
	Frecuentemente	8	36.3
	Siempre	3	13.6
Total		22	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la variable Meritocracia

Gráfico 1. Variable Meritocracia



Fuente: Tabla N° 1

Interpretación: De los 22 encuestados, se afirmó que el 13.6% y el 9% consideraron que la meritocracia que ocurrió en su entorno era muy bajo (nunca) y bajo (esporádicamente) cada uno, en contraste con el 27.2% que ocurrió regularmente (regularmente)), mientras que el 36.3% y el 13.6% se observan a niveles casi altos (frecuentes) y altos (siempre). Se sabe que el nivel de meritocracia recibido por el colaborador municipal de la provincia de Pasco es a menudo (36.3%)

4.2.1. Análisis descriptivo de la Dimensión 1: Desempeño Individual

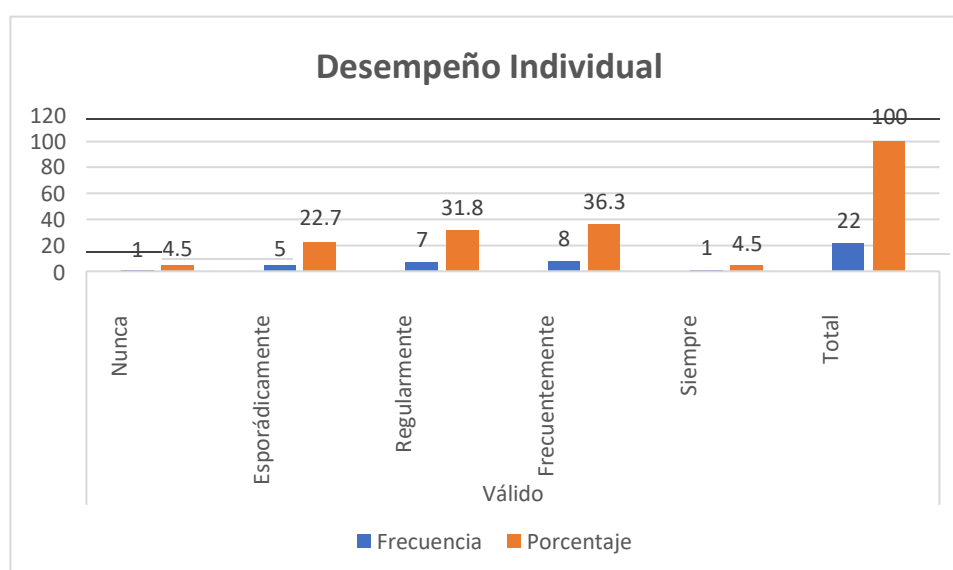
Tabla 2. Dimensión: Desempeño Individual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	9
	Esporádicamente	8	36.3
	Regularmente	7	31.8
	Frecuentemente	2	9
	Siempre	3	13.6
	Total	22	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión méritos

Interpretación: Se muestra que el 9 % y el 36.3 % de los 22 encuestados reconocen que no es muy importante considerar el rendimiento individual en el entorno de trabajo (esporádico). En contraste con el 31.8 %, cada nivel normal (esporádico) (regularmente). En el Otra mano, 9.0 % y 13.6 % se reconocen a un alto nivel (con frecuencia). Aumente.

Gráfico 2. Dimensión: Desempeño Individual



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación: Se denota la consideración de desempeño individual percibido por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco es esporádico (36.3%) y regular (31.8%)

4.2.2. Análisis descriptivo de la Dimensión 2: Asertividad de los Colaboradores

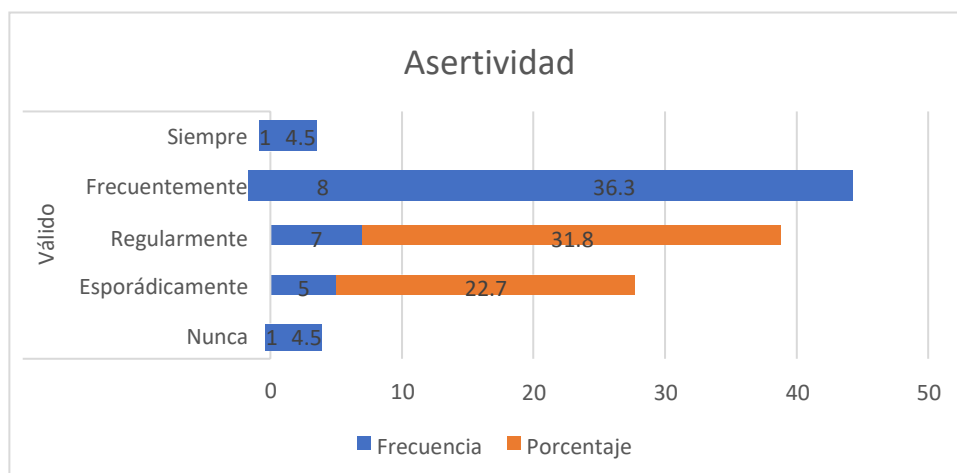
Tabla 3. Dimensión: Asertividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	22.7
	Esporádicamente	9	40.9
	Regularmente	7	31.8
	Frecuentemente	1	4.5
Total		22	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión competencias

Interpretación: De los 22 encuestados, se indica que el 22.7% y el 40.9% creen que la asertividad en su trabajo, que ocurre en su ambiente de trabajo, es muy pocos (nunca) y menos (esporádicamente), respectivamente, a diferencia del 31.8% que sucede en El nivel habitual (regularmente), mientras que el 4.5%, que lo identifican en un grado casi alto (a menudo).

Gráfico 3. Dimensión: Asertividad



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación: Se denota que la consideración de Asertividad percibido por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco es esporádica (40.9%) en su mayoría.

4.2.3. Análisis descriptivo de la dimensión 3: Productividad

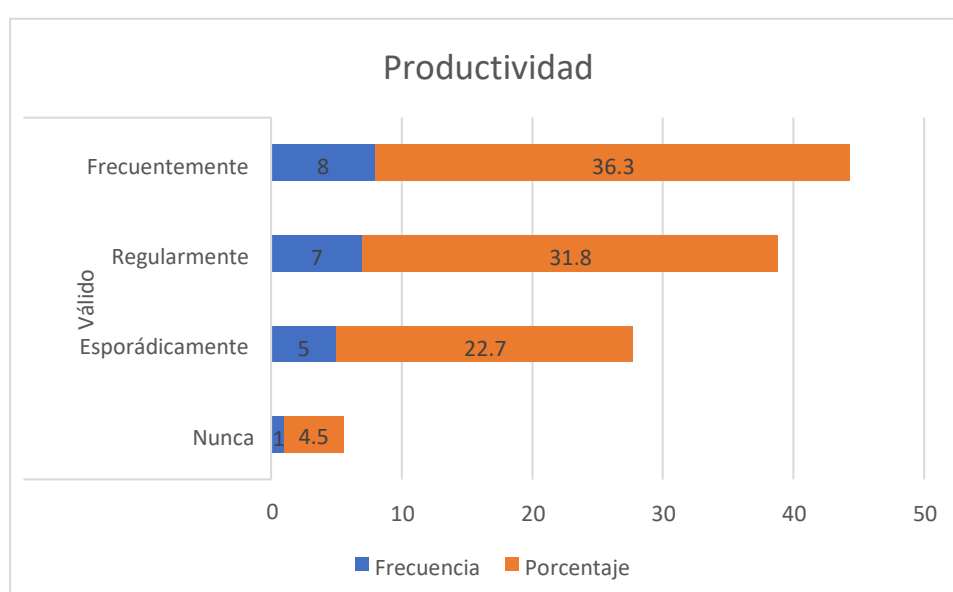
Tabla 4. Dimensión: Productividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	13.6
	Esporádicamente	10	45.4
	Regularmente	9	40.9
Total		22	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión transparencia

Interpretación: De los 22 encuestados, se afirmó que el 13.6% y el 45.4% entendieron que la productividad de los colaboradores en su ambiente de trabajo tenía un grado muy importante (nunca) y ligeramente importante (esporádico), en comparación con el 40.9% que ocurrió a un grado promedio (regularmente).

Gráfico 4. Dimensión: Productividad



Fuente: Tabla N° 4

Interpretación: Se denota que la Productividad percibida por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco es esporádica (40.9%) en su mayoría.

4.2.4. Análisis descriptivo de la dimensión 4: Competencia

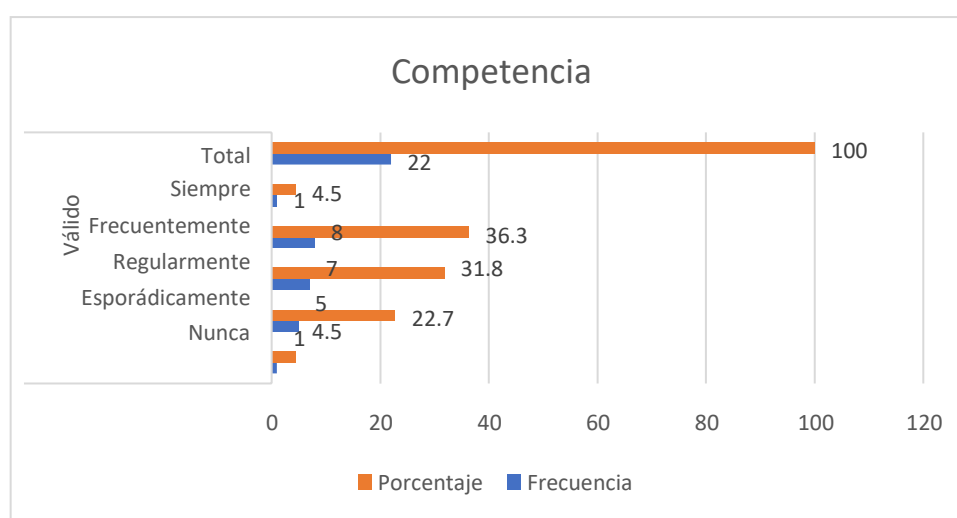
Tabla 5. Dimensión: Competencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	9
	Esporádicamente	4	18.1
	Regularmente	8	36.3
	Frecuentemente	7	31.8
	Siempre	1	4.5
	Total	22	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión igualdad

Interpretación: De los 22 encuestados, se afirmó que el 9.0% y el 18.1% entendieron que la competencia de trabajo que ocurrió en su ambiente era muy baja (nunca) y baja (esporádicamente) cada una, en comparación con el 36.3% que mostraba que se daba a un regular grado (regularmente), mientras que el 31.8% y el 4.5% se observan a niveles casi altos (frecuentes) y altos (siempre).

Gráfico 5. Dimensión: Competencia.



Fuente: Tabla N° 5

Interpretación: Se denota que la igualdad de labores percibida por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco es regular (36.3%) y frecuente (31.8%) en su mayoría.

4.2.5. Análisis descriptivo de la variable 2: GESTION PRESUPUESTARIA

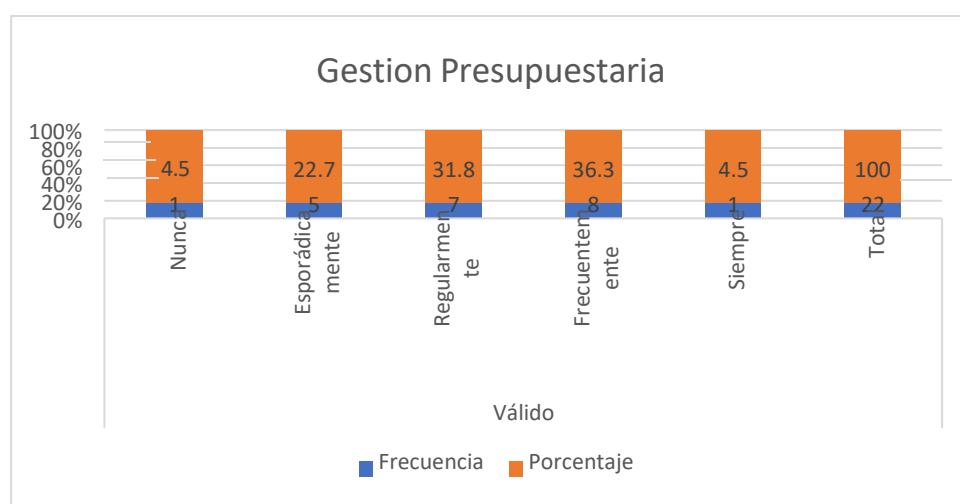
Tabla 6. Variable: Gestión Presupuestaria

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	4.5
	Esporádicamente	5	22.7
	Regularmente	7	31.8
	Frecuentemente	8	36.3
	Siempre	1	4.5
	Total	22	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la variable Gestión Presupuestaria.

Interpretación: De los 22 encuestados, se indica que 4.5 y 22.7 reciben control del presupuesto que ocurre en el ambiente, muy bajo (nunca) y bajo (esporádicamente), respectivamente, a diferencia del 31.8%, lo que expone un ocurre en un grado medio (regularmente), mientras que 36.3% y 4.5%, que lo identifican en un nivel casi alto (a menudo) y alto (siempre), respectivamente.

Gráfico 6. Variable: Gestión Presupuestaria



Fuente: Tabla N° 6

Interpretación: Se denota que la gestión presupuestaria percibida por los trabajadores de la Municipalidad provincial de Pasco es regular (36.3%) y frecuente (31.8%) en su mayoría.

4.2.6. Análisis descriptivo de la dimensión 1: Eficiencia

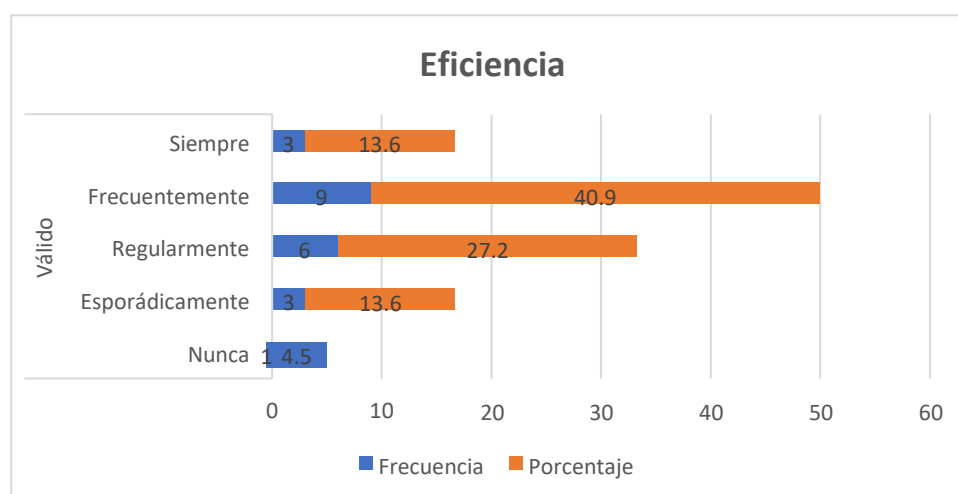
Tabla 7. Dimensión: Eficiencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	9
	Esporádicamente	5	22.7
	Regularmente	8	36.3
	Frecuentemente	7	31.8
Total		22	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión motivación

Interpretación: De los 22 encuestados, se indica que 9% y 22.7% en una perspectiva de la eficiencia en su ambiente de trabajo a un grado muy bajo (nunca) y bajo (esporádicamente), respectivamente, a diferencia del 36.3%, que el nivel parece motivado (Regularmente (regularmente (regularmente (regularmente (regularmente (regularmente (regularmente regularmente), mientras que el 31.8%, que se siente efectivo en el trabajo, que se desarrolla a un alto nivel (a menudo).

Gráfico 7. Dimensión: Eficiencia.



Fuente: Tabla N° 7

Interpretación: Se denota que la Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco es regular (36.3%) y frecuente (31.8%) en su mayoría.

4.2.7. Análisis descriptivo de la dimensión 2: Eficacia

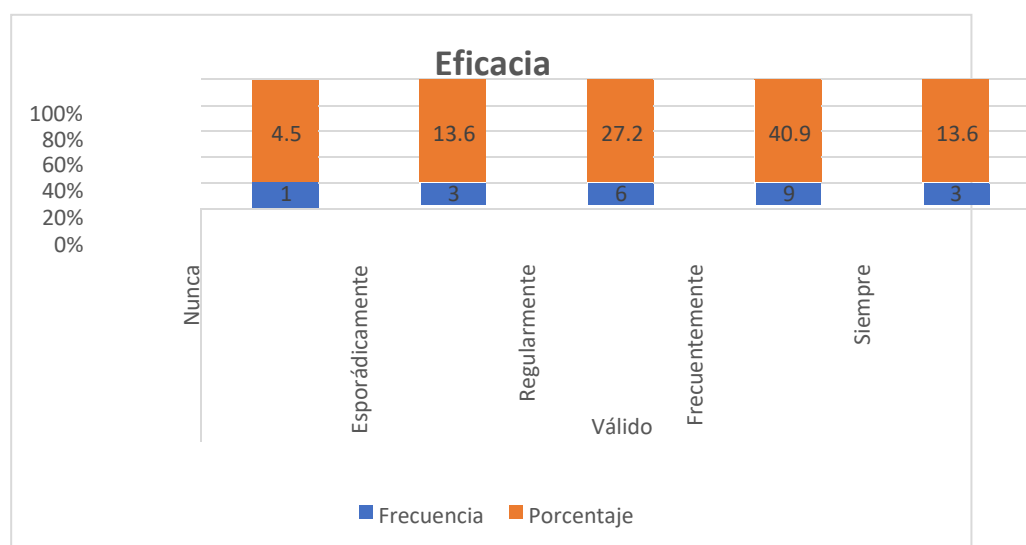
Tabla 8. Dimensión: Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	4.5
	Esporádicamente	5	22.7
	Regularmente	9	40.9
	Frecuentemente	7	31.8
Total		22	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión características físicas

Interpretación: De los 22 encuestados, se afirmó que el 4.5% y el 22.7% sintieron que efectivos sentían un nivel regular muy efectivo (regularmente), mientras que el 31.8% sintió la eficacia a un alto nivel(a menudo).

Gráfico 8. Dimensión: Eficacia



Fuente: Tabla N° 8

Interpretación: Se expone que la eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco en su ambiente de trabajo se da a un grado medio (40.9%) en la mayor parte.

4.2.8. Análisis descriptivo de la dimensión 3: Técnica Presupuestal

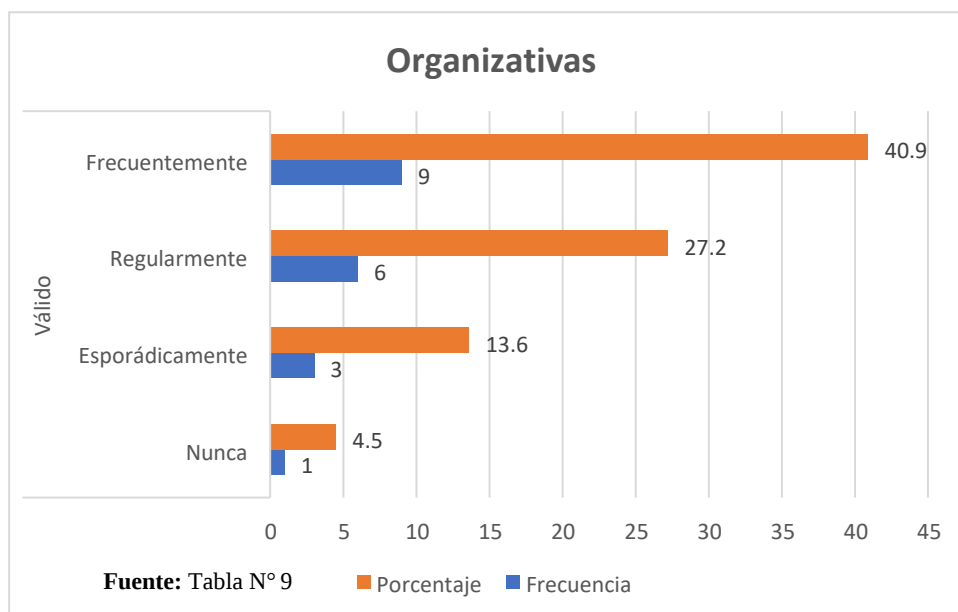
Tabla 9. Dimensión: Técnica Presupuestal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	18.1
	Esporádicamente	8	36.3
	Regularmente	10	45.4
Total		22	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión concepto propio

Interpretación: De los 22 participantes, se interpreta que un 18.1% y 36.3% de los colaboradores identifican en cuanto a la técnica presupuestal en su entorno laboral a un nivel muy bajo (nunca) y bajo (esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 45.4% que lo perciben un nivel regular (regularmente).

Gráfico 9. Dimensión Organizativas



Interpretación: Se denota que en lo Organizativo que tienen los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco en su entorno laboral se da a un nivel regular (40.9%) en su mayoría

4.2.9. Análisis descriptivo de la dimensión 4: Organizativas.

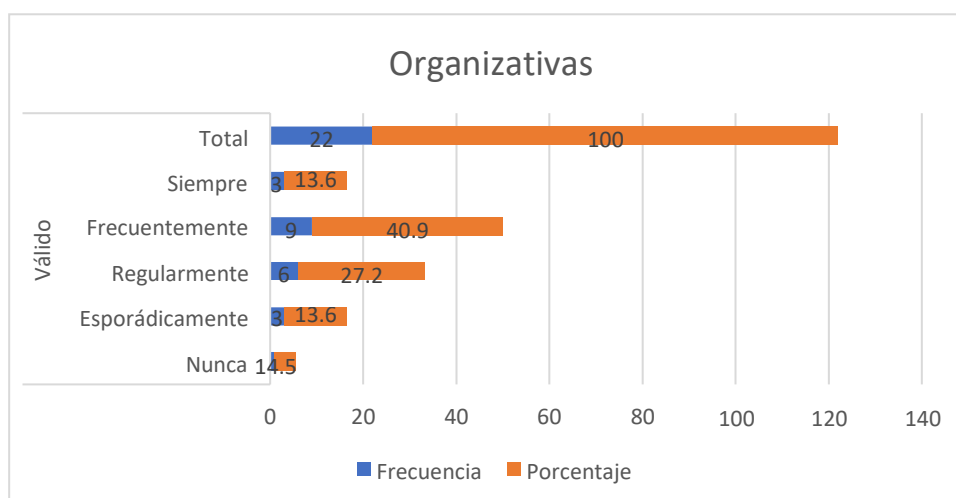
Tabla 10. Dimensión: Organizativas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	9
	Esporádicamente	3	13.6
	Regularmente	6	27.2
	Frecuentemente	8	36.3
	Siempre	3	13.6
Total		22	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión conocimientos

Interpretación: De los 22 encuestados, se expone que un 9% y 13.6% perciben que la parte organizativas de los Colaboradores en su entorno es muy bajo (nunca) y bajo (esporádicamente) respectivamente en contraste con el 27.2% que indica que se da en un nivel regular (regularmente), en tanto que un 27.2% y 36.3% que la percibe en un nivel casi alto (frecuentemente) y alto (siempre) respectivamente

Gráfico 10. Dimensión Organizativas



Fuente: Tabla N° 10

Interpretación: Se denota que la percepción organizativa de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Pasco en su entorno laboral se da a un nivel frecuente (36.3%) en su mayoría.

4.3. Prueba de hipótesis.

Con fin de evaluar tanto las hipótesis generales como particulares, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido a, según Hernández Sampieri et al. (2014; p. 318), este estadístico se utiliza para verificar la correlación o independencia entre dos variables cuando el nivel de medición de estas es nominal u ordinal.

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: Si existe una relación directa y significativa entre la meritocracia con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022.

H₁: No existe una relación directa y significativa entre la meritocracia con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022.

b. Calculo estadístico de la prueba Correlaciones

Tabla 11. Prueba de Correlaciones

Tabla N°11			Meritocracia	Presupuestaria
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000	,763*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Gestión Presupuestaria	Coeficiente de correlación	,763*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Interpretación: Se ha encontrado pruebas de una conexión notable de la variable meritocracia y la variable administración presupuestaria ($r_s=0.763$, $p<0.05$) con un grado alto de correlación positiva, según la escala establecida.

c. Contrastación:

$$N = 22$$

$$r = 0.763$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 16.54$$

Conclusión: Según el análisis del test de contraste, se ha demostrado el cálculo ($t=16.54$) excede el nivel crítico establecido para el empleo del instrumento en el conjunto determinado (95%, $p=1.96$), dado que $t>1.96$. Por lo tanto, se valida la hipótesis nula (H_0). Contrastación de la Hipótesis Específicas.

a. Planteamiento de la hipótesis

H_0 : Existe un vínculo directa y notable entre el desempeño individual de los colaboradores y la Eficiencia en la Gestión Presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo – 2022.

H1: No Existe un vínculo directa y notable entre el desempeño individual de los colaboradores y la Eficiencia en la Gestión Presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo – 2022.

b. Cálculo estadístico de la prueba.

Tabla 12. Correlaciones

		Desempeño Individual	Eficiencia
Rho de Spearman	Desempeño individual	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	22
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,681*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	22

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Interpretación: Se observa claramente un vínculo importante entre el desempeño individual de los colaboradores y la eficiencia de la gestión presupuestal ($r_s=0.681$, $p<0.05$) a un nivel moderadamente positivo, acorde al gradiente de correlación proporcionada.

a. Contrastación:

$$N = 22$$

$$r = 0.681$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 12.01$$

b. Conclusión:

Acorde al análisis del test de contraste, se muestra que el valor obtenido (t=12.01) es superior al valor crítico establecido para el empleo del instrumento en el conjunto determinado (95%, p=1.96), ya que t>1.96, lo cual aprueba la veracidad de la hipótesis nula (H0).

Hipótesis específica N° 2

a. Planteamiento de la hipótesis

H0: Existe una relación directa y significativa entre la asertividad de los colaboradores y las estrategias en la gestión presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2022.

H1: No Existe una relación directa y significativa entre la asertividad de los colaboradores y las estrategias en la gestión presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2022.

b. Calculo estadístico de la prueba.

Tabla 13. Correlaciones

		Asertividad	Estrategias
Rho de Spearman	Asertividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	22
	Estrategia	Coefficiente de correlación	,802*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	22

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Interpretación: Se demuestra la existencia un nexo significativo de la asertividad y Estrategias consistentes en la administración presupuestaria ($r_s=0.802$, $p<0.05$) a un nivel significativamente alto, acorde al gradiente de correlación determinado.

a. Contrastación:

$$N = 22$$

$$r = 0.802$$

$$\frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t \square$$

$$t = 17.56$$

b. Conclusión: Acorde al análisis dl test de contraste, se ha comprobado que el valor obtenido ($t=17.56$) excede el valor crítico establecido para el empleo del instrumento en el conjunto determinado (95%, $p=1.96$), dado que $t>1.96$. Por lo tanto, se aprueba la veracidad de la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis específica N° 3

a. Planteamiento de la hipótesis

H_0 : Existe una relación directa y significativa entre la productividad y la técnica presupuestal de la Municipalidad Provincial de Pasco periodo

2022.

H₁: No Existe una relación directa y significativa entre la productividad y la técnica presupuestal de la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2022.

b. Cálculo estadístico de la prueba

Tabla 14. Correlaciones

			Productividad	Técnica Presupuestal
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,783*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Técnica Presupuestal	Coefficiente de correlación	,783*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Interpretación: Se observa que hay una conexión importante entre la productividad y la técnica utilizada en la administración presupuestaria (rs=0.783, p<0.05) con un grado de correlación positiva moderada, según la escala de correlación mencionada.

a. Contrastación:

$$N = 22$$

$$r = 0.783$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 16.60$$

- b. **Conclusión:** Según el análisis del test, se ha demostrado que la cuantificación ($t=16.60$) excede el valor crítico establecido para el empleo del instrumento en el conjunto determinado (95%, $p=1.96$), dado que $t>1.96$. Por lo tanto, se valida la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis específica N° 4

a. Planteamiento de la hipótesis

H_0 : Existe vínculo directa y significativa entre la competencia de los colaboradores y la gestión Organizativa en la gestión presupuestal de la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2022.

H_1 : Inexistencia de vínculo directa y significativa entre la competencia de los colaboradores y la gestión Organizativa en la gestión presupuestal de la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2022.

b. Calculo estadístico de la prueba.

Tabla 15. Correlaciones

			Competencia	Gestión Organizativa
Rho de Spearman	Competencia	Coefficiente de correlación	1,000	,681*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Gestión Organizativa	Coefficiente de correlación	,681*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Interpretación: Es probada la existencia del vínculo trascendente significativa entre la competencia de los colaboradores y la Gestión

Organizativa ($r_s=0.683$, $p<0.05$) a grados positivo medio, en orden al gradiente de correlación determinado.

a. Contrastación:

$$N = 22 \quad \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
$$r = 0.681$$

$$t = 12.05$$

Conclusión: Según el análisis del test, se muestra que la cuantificación calculada ($t=12.05$) supera el valor crítico establecido en vista al empleo del instrumento en el conjunto requerido (95%, $p=1.96$), debido a $t>1.96$. Esto confirma la veracidad de la hipótesis nula (H_0).

4.4. Discusión de resultados.

Basándonos en los hallazgos de este estudio, validamos una hipótesis general alternativa que afirma que hay una conexión clara y relevante entre la meritocracia de los empleados y la gestión presupuestaria en la municipalidad provincial de Peroca. Existe un vínculo directo y significativo entre la meritocracia

y la gestión presupuestaria. En contraste con la hipótesis correspondiente, una fuerte correlación positiva con el "Rho" de Spearman es de 0,763 con un T calculado superior al teórico (16,54 > 1,96) y un valor de P de 0,0 % frente al 5 %. Estos resultados son consistentes con la tesis de maestría de Fernández, G. (2011): "Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales en la Secretaría de Inteligencia para mejorar las actividades técnicas y administrativas para la producción de inteligencia y coordinación del sistema de seguridad nacional de la seguridad de la seguridad del Estado guatemalteco", que finalmente menciona, la ausencia de un sistema de administración de recursos humanos no mejorará el desempeño del trabajo de inteligencia estratégica. De esta manera, los efectos son consistentes con la tesis doctoral de SOSA,

Por lo tanto, confirmamos la Hipótesis Específica 1, que indica que hay una conexión directa y notable entre el rendimiento individual y el rendimiento de los empleados en la municipalidad provincial de Pasco durante el año 2022. Bajo la hipótesis alternativa, se observó una correlación positiva media. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.681 con una prueba T básica calculado superior al teórico (12,01 > 1,96) y un valor de P de 0,0% frente a 5%. Estos resultados son sustentados por las afirmaciones de Spencer y Spencer (1993), donde señala que "el desempeño individual es fundamental para el logro de metas a nivel presupuestario.

De igual forma, se adopta una hipótesis específica 2 alternas, que establecen la existencia de una relación directa y significativa, entre la confianza de los empleados y las estrategias de manejo presupuestario en el municipio provincial de Pasco, periodo 2022. Hipótesis Recibió una fuerte correlación positiva con "Rho" Spearman, es 0.802 con el T - básico calculado que teórico (17.56 > 1.96), y el valor P es 0.0% comparado con 5%. Conclusiones sustentadas por Spencer y Spencer (1993), donde señala que "la asertividad y

las estrategias coherentes son uno de los factores desequilibrados para una gestión presupuestaria eficaz”

También con la hipótesis específica 3 del intercalado, que establece la existencia de una relación directa y significativa, entre productividad y presupuesto tecnológico en empleados de la municipalidad provincial de Pasco periodo 2022. Bajo la hipótesis contradictoria se obtuvo una fuerte correlación positiva con el "Rho" Spearman es 0.783 con el T calculado que el teórico ($16.60 > 1.96$) y un valor P de 0.0% comparado con 5%. Hallazgos que adicionalmente son sustentados por Spencer y Spencer (1993), donde señala que “el desempeño y la técnica presupuestaria debe estar vinculada y orientada al objetivo”.

Finalmente, la hipótesis específica 4 ha sido validada, confirmando la presencia de una relación clara y relevante entre la competencia de los empleados y la gestión organizacional en el manejo del presupuesto de la municipalidad provincial del periodo 2022, contrario a la hipótesis correspondiente, se obtuvo la correlación positiva promedio con “Rho” Spearman es 0.681 con el núcleo T calculado. que teórico ($12.05 > 1.96$) y el valor p es 0.0% comparado con 5%. Resultado sustentado por Spencer y Spencer (1993), donde señala que “la competencia es necesaria para gestionar las organizaciones a nivel presupuestario”.

CONCLUSIONES

1. Se puede identificar una conexión clara y relevante entre la meritocracia y la administración presupuestaria en el municipio de Pasco en el año 2022. El índice de correlación de Spearman relacionado con el objetivo principal indica que, con un nivel de confianza del 95%, hay una correlación positiva robusta con coeficientes de 0.763 y 0.000, respectivamente, lo que demuestra que la meritocracia tiene un impacto positivo y notable en el manejo presupuestario de la provincia y municipio de Pasco. Por lo tanto, hemos determinado que hay pruebas estadísticas suficientes para respaldar la hipótesis general.
2. Se puede establecer una conexión clara y notable entre el desempeño individual y la eficiencia en la gestión presupuestaria en la provincia y municipio de Pasco en el año 2022. El índice Rho Spearman relacionado conforme al objetivo específico 1, se indica que con un nivel de confianza del 95%, la correlación positiva promedio es 0.681 y el valor p es 0.000, lo que indica que el desempeño individual tiene un impacto positivo en la eficiencia de la gestión presupuestaria de la Provincial. Municipio de Pasco en 2022 impacto direccional y significativo. Por lo tanto, concluimos que hay suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis particular 1.
3. Se puede identificar un vínculo directo y significativo entre la confianza en uno mismo y las estrategias de gestión presupuestaria en la provincia y ciudad de Pasco en 2022. El índice RhoSpearman relacionado con la Meta 2 nos dice que un vínculo directo y significativo del 95%, existe una fuerte correlación positiva con un valor de 0,802 y un valor p de 0,000, lo que muestra que la confianza tiene un impacto positivo en la Estrategia de Gestión Presupuestaria 2022 de la Provincia y Municipio de Pasco Impacto positivo y significativo. Por tanto, concluimos: Existe certificación estadística suficiente para aprobar la hipótesis específica 2.

4. Fue establecido la conexión directa y significativa entre la productividad y la técnica en la gestión presupuestal de la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2022. El índice Rho Spearman en relación al propósito específico 3 menciona que al 95% de confianza, hay una fuerte correlación positiva con valoración 0.783 y un p valor de 0.000, lo cual expone que la productividad afecta positivamente de manera significativa en la técnica presupuestaria de la municipalidad provincial de Pasco durante el período 2022. Por lo tanto, llegamos a la conclusión de que hay evidencia para aprobar la hipótesis particular 3.
5. Finalmente se estableció el vínculo directo y significativo entre la competencia y la gestión organizativa en la gestión presupuestal de la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2022. El coeficiente Rho Spearman en vínculo al propósito específico 4 menciona que al 95% de confianza, demuestra una fuerte correlación positiva con valores de 0.681 y un p de 0.000, lo cual expone que la competencia afecta positivamente y significativamente en la gestión Organizativa en la gestión presupuestal de la municipalidad provincial de Pasco periodo 2022. Por lo tanto, llegamos a la conclusión de que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 4.

RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco, en coordinación con el Área de gestión del Talento humano implementar la Ley N° 30057 Ley beneficiar a los trabajadores tanto nombrados como contratados (CAS), considerando las ventajas y beneficios de esta norma. Aunque la estabilidad laboral no será igual para todos, se apreciará la meritocracia de cada empleado basándose en sus méritos individuales y no en criterios meramente políticos.
2. Sugerimos a los Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Pasco, en conjunto con área de Talento humano establecer los mecanismos necesarios para motivar a los colaboradores de la organización.
3. Sugerimos a las Autoridades y funcionarios de la municipalidad Provincial de Pasco implementar políticas de incentivos en base a la meritocracia para elevar el nivel de compromiso en los colaboradores.
4. Sugerimos a las Autoridades y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Pasco reforzar las capacidades de los colaboradores para así lograr mayor eficiencia en el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, L. (2011). Política tributaria Para el 2011-2016. Lima, Perú: Inde Consultores.
- Baumgarten, J. (2016). Metas: Secretos y técnicas para alcanzar tus sueños y metas (1a ed.). Colombiana: Editorial Babelcube, Inc. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=QMu0CwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true
- Becerra, C. (2017). Contraloría advierte riesgos en concurso para limpieza pública del Cercado de Lima. Andina. Recuperado el 2018 de 05 de 04, de <http://andina.pe/agencia/noticia-contraloria-advierteriesgos-concurso-paralimpieza-publica-del-cercado-lima-708757.aspx>
- Bernal, F. (2008) La ejecución presupuestaria. Actualidad Empresarial, Primera quincena de diciembre. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/17_8854_25126.pdf
- Checa, J. (2014). Presupuesto, viabilidad y mercado del producto editorial. Málaga: IC Editorial.
- Bucca, Mauricio. 2016. "Merit and Blame in Unequal Societies: Explaining Latin Americans' Beliefs about Wealth and Poverty." Research in Social Stratification and Mobility 44 (June): 98– 112. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2016.02.005>.
- Castillo, Juan Carlos, Julio Iturra, and Francisco Meneses. 2020. "Measuring Perceptions and Preferences for Meritocracy," 1–18.
- Castillo, Juan C., Alex Torres, Jorge Atria, and Luis Maldonado. 2019. "Meritocracia y Desigualdad Económica: Percepciones, Preferencias e Implicancias." Revista Internacional de Sociología 77 (1): 117. <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114>.

- Cociña, Matías. 2013a. "Cinco argumentos contra la Meritocracia." CIPER Chile.
- Espinoza, Vicente, and Emmanuelle Barozet. 2008. Qué Hablamos Cuando Decimos "Clase Media"? Perspectivas Sobre El Caso Chileno.
- Frei, Raimundo, Juan Carlos Castillo, Rodrigo Herrera, and José Ignacio Suárez. 2020. "Del Esfuerzo? Los Cambios En Las Atribuciones Sobre Pobreza y Riqueza En Chile Entre 1996 y 2015." *Latin American Research Review* 55 (3): 477–95. <https://doi.org/10.25222/larr.464>.
- Ganzeboom, Harry B. G., Donald J. Treiman, and Wout C. Ultee. 1991. "Comparative Intergenerational Stratification Research: Three Generations and Beyond." *Annual Review of Sociology* 17 (1): 277–302. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.17.080191.001425>.
- Goldthorpe, John. 2003. "The Myth of Education-Based Meritocracy." *New Economy* 10 (4): 234–39. <https://doi.org/10.1046/j.1468-0041.2003.00324.x>.
- Kluegel, James R., and Eliot R. Smith. 1986. *Beliefs about Inequality: Americans' Views of What is and What Ought to be*. New York.
- Kunovich, S., and K. M. Slomczynski. 2007. "Systems of Distribution and a Sense of Equity: A Multilevel Analysis of Meritocratic Attitudes in Post-Industrial Societies." *European Sociological Review* 23 (5): 649–63. <https://doi.org/10.1093/esr/jcm026>.
- Lepianka, Dorota, John Gelissen, and Wim van Oorschot. 2010. "Popular Explanations of Poverty in Europe: Effects of Contextual and Individual Characteristics Across 28 European Countries." *Acta Sociologica* 53 (1): 53–72. <https://doi.org/10.1177/0001699309357842>.
- Littler, Jo. 2017. *Against Meritocracy : Culture, Power and Myths of Mobility*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315712802>.

- Madeira, Ana Filipa, Rui Costa-Lopes, John F. Dovidio, Gonalo Freitas, and Mafalda F. Mascarenhas. 2019. "Primes and Consequences: A Systematic Review of Meritocracy in Intergroup Relations." *Frontiers in Psychology* 10(September). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02007>.
- Major, Brenda, and Cheryl R. Kaiser. 2017. "Ideology and the Maintenance of Group Inequality." *Group Processes & Intergroup Relations* 20 (5): 582–92. <https://doi.org/10.1177/1368430217712051>.
- Mijs, Jonathan J B. 2019. "The Paradox of Inequality: Income Inequality and Belief in Meritocracy Go Hand in Hand." *Socio-Economic Review* 0 (0): 1–29. <https://doi.org/10.1093/ser/mwy051>.
- Mijs, Jonathan J. B., and Mike Savage. 2020. "Meritocracy, Elitism and Inequality." *Political Quarterly* 91 (2): 397–404. <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12828>.
- Newman, Benjamin J., Christopher D. Johnston, and Patrick L. Lown. 2015. "False Consciousness or Class Awareness? Local Income Inequality, Personal Economic Position, and Belief in American Meritocracy." *American Journal of Political Science* 59 (2): 326–40. <https://doi.org/10.1111/ajps.12153>.
- Sen, Amartya. 2000. "Merit and Justice." *Meritocracy and Economic Inequality*, 5–16. <https://doi.org/10.2307/j.ctv3hh4rk.5>.
- Young, Michael. 1962. *The Rise of the Meritocracy 1870-2033*. Harmondsworth.
- MEF. (2016). *Análisis del rendimiento de los tributos 2016*. Lima, Perú. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/rendimiento_tributos2016.pdf

ANEXOS

Cuestionario

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el trabajo de investigación titulado: **“La meritocracia y su relación con la gestión presupuestaria de la Municipalidad provincial de Pasco Periodo - 2022”**, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

DATOS GENERALES:

1. **GENERO**
 - a) Femenino ☐
 - b) Masculino ☐

2. **EDAD**
 - a) Menos de 25 años ☐
 - b) De 26 a 30 años ☐
 - c) De 31 a 40 años ☐
 - d) De 41 a más ☐

3. **NIVEL DE INSTRUCCION**
 - a) Profesional ☐
 - b) Técnico ☐
 - c) Auxiliar ☐

4. **TIEMPO DE SERVICIOS**
 - a) Menos de 1 año ☐
 - b) Menos de 5 años ☐
 - c) Más de 6 años ☐

5. **CONDICION LABORAL**
 - a) Nombrado ☐
 - b) Contratado ☐
 - c) Temporal ☐

Indicaciones: Marque con un aspa (x) según corresponda.

ITEM		Nunca	Esporádicamente	Regularmente	Frecuentemente	Siempre
VARIABLE: Meritocracia		5	4	3	2	1
Dimensión: Desempeño Individual						
1	¿Considera usted que existe un adecuado Seguimiento, evaluación y cumplimiento de planes en su área de labor?					
2	¿Considera usted una adecuada Conducción eficaz del planeamiento y presupuesto?					
3	¿Considera usted que existe un Sistema de dirección prospectiva y estratégica?					
Dimensión: Asertividad de los Colaboradores						
4	¿Considera usted que se aplica un adecuado seguimiento, evaluación y cumplimiento de planes?					
5	¿Considera usted que se brinda Programas de capacitación y actualización en su institución?					
6	¿Considera usted que se aplica evaluación y reconocimiento al personal en su institución?					
Dimensión: Productividad Organizacional						
7	¿Considera usted que se logran los Objetivos y metas planteadas anualmente en la institución?					

8	¿Considera usted que hay un nivel de satisfacción entre los trabajadores de su institución al cierre del ejercicio fiscal muestran cortesía hacia los usuarios?					
9	¿Considera usted que la institución, tiene un reconocimiento e imagen positiva en el manejo presupuestario institucional?					

ITEM		Nunca	Esporádica mente	Regularmente	Frecuente mente	Siempre
VARIABLE: Gestión Presupuestaria		5	4	3	2	1
Dimensión: Eficiencia						
10	¿Su institución Cuenta con la elaboración del presupuesto institucional (PIA)?					
11	¿En su institución se cuenta con la modificación del presupuesto institucional (PIM)?					
12	¿Considera usted que Reconoce los principales estados presupuestales?					
13	¿Tiene usted conocimiento sobre la normatividad vigente acerca de los estados presupuestales?					
14	¿Considera usted que se proporciona herramientas para realizar el estudio de los estados presupuestales?					
Dimensión: Estrategias						
15	¿Considera usted que existe capacidad de gestión en el manejo presupuestario?					
16	¿Considera usted que existe Capacidad de liderazgo en la gestión presupuestaria?					
17	¿Considera que la Toma de decisiones en la gestión presupuestaria son acertadas?					
Dimensión: Técnica Presupuestal						
18	¿Considera usted que se efectúa revisión de los resultados de la gestión presupuestaria?					
19	¿Se efectúan controles sobre el resultado de la gestión presupuestaria?					
20	¿Considera que se efectúa controles sobre el resultado de la gestión presupuestaria?					

Anexo 4: Base de datos Meritocracia.

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1V1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D2V2	V1
1	3	3	3	4	4	4	3	24	2	3	4	3	3	3	4	3	25	49
2	3	4	4	4	3	2	3	23	2	3	4	3	3	3	4	3	25	48
3	2	3	5	4	3	2	4	23	5	4	5	3	2	4	5	3	31	54
4	3	3	4	4	4	5	4	27	3	3	3	2	4	3	3	2	23	50
5	3	3	2	2	3	4	3	20	2	2	3	3	3	2	3	3	21	41
6	4	3	4	4	5	5	3	28	5	4	5	4	4	4	5	4	35	63
7	3	3	2	4	4	3	4	23	3	3	4	3	3	3	4	3	26	49
8	5	3	4	5	5	5	4	31	5	4	5	5	4	4	5	5	37	68
9	3	4	4	4	4	3	2	24	2	3	4	2	3	3	4	2	23	47
10	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	2	3	3	2	2	3	19	38
11	3	4	3	3	4	3	4	24	2	3	4	4	3	3	4	4	27	51
12	3	3	5	4	4	5	4	28	4	4	5	4	5	4	5	4	35	63
13	4	4	3	4	4	4	3	26	2	3	3	4	3	3	3	4	25	51
14	4	3	3	5	4	3	5	27	4	3	3	4	4	4	3	5	30	57
15	2	3	3	2	3	3	3	19	2	2	3	3	4	3	3	3	23	42
16	4	3	3	4	4	4	3	25	3	2	3	4	3	4	4	3	26	51
17	4	3	5	4	5	5	4	30	5	5	5	5	4	5	5	4	38	68
18	4	4	3	5	5	4	5	30	4	4	4	4	4	5	4	5	34	64
19	4	3	4	5	4	5	3	28	4	3	4	4	3	4	5	3	30	58
20	4	3	3	4	4	4	3	25	3	3	4	3	3	4	4	3	27	52
21	5	3	4	5	5	5	4	31	5	4	5	5	4	5	5	4	37	68
22	2	3	2	2	3	3	2	17	1	1	2	2	3	3	3	2	17	34
23	2	4	3	3	4	3	4	23	2	3	3	2	3	4	3	4	24	47
24	1	3	2	3	3	3	2	17	3	2	3	3	4	3	3	2	23	40
25	3	4	3	4	4	2	3	23	3	4	2	2	2	4	2	3	22	45
26	3	4	3	3	4	4	3	24	2	3	3	3	3	4	4	3	25	49

27	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	3	1	3	1	1	1	12	19
28	3	2	3	3	3	4	4	22	3	3	3	2	2	3	4	4	24	46
29	3	3	3	4	4	4	3	24	2	3	4	3	3	3	4	3	25	49
30	3	4	4	4	3	2	3	23	2	3	4	3	3	3	4	3	25	48
31	2	3	5	4	3	2	4	23	5	4	5	3	2	4	5	3	31	54
32	3	3	4	4	4	5	4	27	3	3	3	2	4	3	3	2	23	50
33	3	3	2	2	3	4	3	20	2	2	3	3	3	2	3	3	21	41
34	4	3	4	4	5	5	3	28	5	4	5	4	4	4	5	4	35	63
35	3	3	2	4	4	3	4	23	3	3	4	3	3	3	4	3	26	49
36	5	3	4	5	5	5	4	31	5	4	5	5	4	4	5	5	37	68
37	3	4	4	4	4	3	2	24	2	3	4	2	3	3	4	2	23	47
38	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	2	3	3	2	2	3	19	38
39	3	4	3	3	4	3	4	24	2	3	4	4	3	3	4	4	27	51
40	3	3	5	4	4	5	4	28	4	4	5	4	5	4	5	4	35	63
41	3	4	4	4	4	3	2	24	2	3	4	2	3	3	4	2	23	47
42	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	2	3	3	2	2	3	19	38
43	3	4	3	3	4	3	4	24	2	3	4	4	3	3	4	4	27	51
44	3	3	5	4	4	5	4	28	4	4	5	4	5	4	5	4	35	63
45	4	4	3	4	4	4	3	26	2	3	3	4	3	3	3	4	25	51
46	4	3	3	5	4	3	5	27	4	3	3	4	4	4	3	5	30	57
47	2	3	3	2	3	3	3	19	2	2	3	3	4	3	3	3	23	42
48	4	3	3	4	4	4	3	25	3	2	3	4	3	4	4	3	26	51
49	4	3	5	4	5	5	4	30	5	5	5	5	4	5	5	4	38	68
50	4	4	3	5	5	4	5	30	4	4	4	4	4	5	4	5	34	64

Nº	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	D1V2	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	D2V2	V2
1	2	3	3	3	4	4	19	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	43
2	4	5	3	3	5	5	25	3	4	3	3	2	3	3	2	3	26	51
3	4	4	3	4	3	2	20	3	4	2	3	1	1	3	1	1	19	39
4	2	3	3	3	4	5	20	3	2	2	3	2	4	3	2	4	25	45
5	2	4	3	3	4	4	20	3	2	2	2	2	4	2	2	4	23	43
6	4	4	3	4	3	3	21	5	4	3	3	4	4	3	4	4	34	55
7	4	5	3	3	4	5	24	3	4	3	3	4	4	3	4	4	32	56
8	5	5	4	5	5	5	29	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36	65
9	3	4	2	4	4	5	22	3	4	2	3	2	3	3	2	3	25	47
10	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	3	1	2	3	1	2	19	35
11	4	4	3	2	3	4	20	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	51
12	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41	66
13	4	3	2	4	4	4	21	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	52
14	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	2	2	2	3	2	2	20	36
15	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	2	3	4	3	3	28	49
16	5	4	3	4	4	4	24	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	54
17	5	4	4	5	5	3	26	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41	67
18	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	51
19	4	4	3	4	4	3	22	4	2	3	3	3	4	4	2	3	28	50
20	4	5	3	4	4	5	25	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	55
21	5	5	4	5	5	5	29	5	3	4	4	4	4	5	3	4	36	65
22	2	3	2	3	3	3	16	3	2	2	2	1	2	3	2	2	19	35
23	4	2	3	2	3	4	18	5	2	1	3	1	1	5	2	1	21	39
24	4	3	2	3	3	3	18	2	1	1	1	1	2	2	1	1	12	30
25	4	3	4	2	4	3	20	4	3	1	2	2	1	4	3	1	21	41
26	2	4	2	4	4	4	20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	46

27	1	5	1	5	3	5	20	5	2	1	2	1	2	5	2	1	21	41
28	3	4	4	2	4	5	22	4	3	2	3	2	4	4	3	2	27	49
29	2	3	3	3	4	4	19	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	43
30	4	5	3	3	5	5	25	3	4	3	3	2	3	3	2	3	26	51
31	4	4	3	4	3	2	20	3	4	2	3	1	1	3	1	1	19	39
32	2	3	3	3	4	5	20	3	2	2	3	2	4	3	2	4	25	45
33	2	4	3	3	4	4	20	3	2	2	2	2	4	2	2	4	23	43
34	4	4	3	4	3	3	21	5	4	3	3	4	4	3	4	4	34	55
35	4	5	3	3	4	5	24	3	4	3	3	4	4	3	4	4	32	56
36	5	5	4	5	5	5	29	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36	65
37	3	4	2	4	4	5	22	3	4	2	3	2	3	3	2	3	25	47
38	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	3	1	2	3	1	2	19	35
39	4	4	3	2	3	4	20	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	51
40	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41	66
41	3	4	2	4	4	5	22	3	4	2	3	2	3	3	2	3	25	47
42	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	3	1	2	3	1	2	19	35
43	4	4	3	2	3	4	20	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	51
44	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41	66
45	4	3	2	4	4	4	21	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	52
46	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	2	2	2	3	2	2	20	36
47	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	2	3	4	3	3	28	49
48	5	4	3	4	4	4	24	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	54
49	5	4	4	5	5	3	26	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41	67
50	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	51

Procedimiento de validación y confiabilidad

Anexo 1 Planillas Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA que hace parte de la investigación

“La Meritocracia y su relación con la Gestión Presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022.” La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Livia Elisama MARCELO MATIAS

FORMACIÓN ACADÉMICA Contador Publico

ÁREA DE EXPERIENCIA Gestión Publica

TIEMPO 5 años **CARGO ACTUAL** Consultor en Gestion Publica

INSTITUCIÓN _____

Objetivo de la investigación Determinar si la meritocracia se relaciona con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022:

Objetivo del juicio de expertos: Validación del Instrumento de Investigación

Objetivo de la prueba: Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	()	(X)	
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?	()	()	()	()	(X)	()	
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	()	(X)	
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	()	(X)	
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?	()	()	()	()	(X)	()	
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	()	()	()	()	()	(X)	

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....
.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....Ninguna.....
.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....
.....

Fecha:15/10/2022.....

Validado por: Mg. Livia Elisama MARCELO MATIAS

Firma:

Mg. Livia Elisama MARCELO MATIAS

Anexo 2

Planillas Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento ENCUESTA que hace parte de la investigación

La Meritocracia y su relación con la Gestión Presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karim FUSTER GOMEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA Licenciada en Administración

ÁREA DE EXPERIENCIA Elaboración de Tesis

TIEMPO 3 años **CARGO ACTUAL** Docente Universitario

INSTITUCIÓN UNDAC

Objetivo de la investigación: Determinar si la meritocracia se relaciona con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022

Objetivo del juicio de expertos: Validación del Instrumento de Investigación

Objetivo de la prueba: Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación
De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	(X)	()	()
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?	()	()	()	()	()	(X)	()
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	()	(X)	()
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	(X)	()	()
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?	()	()	()	()	()	(X)	()
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	()	()	()	()	(x)	()	()

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....
.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....Ninguna.....
.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....
.....

Fecha: ...15/10/2022.....

Validado por: **Mg. Karim FUSTER GOMEZ**

Firma:

Mg. Karim FUSTER GOMEZ

Anexo 3

Planillas Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento **ENCUESTA** que hace parte de la investigación

“La Meritocracia y su relación con la Gestión Presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Dr. Iván B. POMALAZA BUENDIA

FORMACIÓN ACADÉMICA Licenciado en Administración

ÁREA DE EXPERIENCIA Estadística

TIEMPO 18 años **CARGO ACTUAL** Docente Universitario

INSTITUCIÓN UNDAC

Objetivo de la investigación: Determinar si la meritocracia se relaciona con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022

Objetivo del juicio de expertos: Validación del Instrumento de Investigación

Objetivo de la prueba: Evaluarla Consistencia y Coherencia del Instrumento de Evaluación
De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la medición
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?		()	()	()	()	(X)	()
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema?		()	()	()	()	()	(X)
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos?		()	()	()	()	()	(X)
4. En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión?		()	()	()	()	(X)	()
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica?		()	()	()	()	()	(X)
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?		()	()	()	()	(x)	()

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

.....Ninguna.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

.....Ninguna.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

.....Ninguna.....

Fecha:18/10/22.....

Validado por: **Dr. Iván B. POMALAZA BUENDIA**

Firma:

Dr. Iván B. POMALAZA BUENDIA

Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿De qué manera la meritocracia se relaciona con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022?	Determinar si la meritocracia se relaciona con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022.	La meritocracia si se relaciona con la gestión presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo 2022	La Meritocracia	Desempeño Individual Asertividad de los Colaboradores Productividad Organizacional	TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada NIVEL DE INVESTIGACION. Descriptivo explicativo. DISEÑO DE INVESTIGACION. No experimental Correlacional transversal Población: 22 trabajadores en la Gerencia Presupuestaria Muestra: Es no probabilístico de tipo censal 22 colaboradores Instrumentos: Encuestas y análisis Documental
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS			
E1 ¿De qué manera el desempeño individual de los colaboradores se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022? PE2: ¿De qué manera la asertividad de los colaboradores en el trabajo se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022? PE3: ¿De qué forma la productividad organizacional se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022?	OE1: Conocer si el desempeño individual de los colaboradores se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022. OE2: Determinar de qué manera el asertividad de los colaboradores en el trabajo se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022. OE3: Establecer si la productividad organizacional se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo - 2022.	HE1: El desempeño individual de los colaboradores si se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo – 2022 de manera eficiente. HE2: La asertividad de los colaboradores en el trabajo se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo – 2022 de manera óptima. HE3: La productividad organizacional se relaciona con la Gestión Presupuestaria en la Municipalidad Provincial de Pasco Periodo – 2022 de manera adecuada.	Gestión Presupuestaria	Eficiencia. Estrategias. Técnica Presupuestal	