



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018

Tesis para optar el título profesional de Economista

AUTORES:

Klinton Jhunion Ushiñahua García

Lenin Joel Rojas Castillo

ASESOR:

Econ. M. Sc. Carmen Teodoro Cárdenas Alayo

Tarapoto – Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018

AUTORES:

Klinton Jhunion Ushiñahua García

Lenin Joel Rojas Castillo

Sustentada y aprobada el 25 de octubre del 2019, por los siguientes Jurados:

.....
Econ. M. Sc. Réniger Sousa Fernández

Presidente

.....
Econ. Danny Oldy Encomenderos Dávalos

Secretario

.....
Lic. Adm. Mg. Julio César Capillo Torres

Vocal

.....
Econ. M. Sc. Carmen Teodoro Cárdenas Alayo

Asesor

Declaratoria de autenticidad

Klinton Jhunion Ushiñahua García, con DNI N° 47399732 y **Lenin Joel Rojas Castillo**, con DNI N° 48000295, egresados de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Economía, de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, con la tesis titulada: **Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018.**

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de nuestro accionar, sometiéndonos a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto, 25 de octubre del 2019.



.....
Bach. Klinton Jhunion Ushiñahua García

DNI N° 47399732



.....
Bach. Lenin Joel Rojas Castillo

DNI N° 48000295

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Ushinahua García Klinton Junior		
Código de alumno :	108455	Teléfono:	979139916
Correo electrónico :	klintonjunior108455@gmail.com	DNI:	47399732

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias Económicas
Escuela Profesional de:	Economía

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	Impacto de la Calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de Inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto, año 2018
Año de publicación:	2019

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

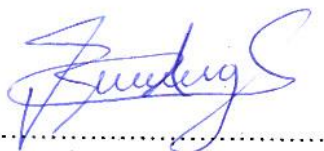
7. Otorgamiento de una licencia **CREATIVE COMMONS**

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI “**Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA**”.



Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

13 / 11 / 2019



Firma del Responsable de Repositorio
Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso
Abierto de la UNSM – T.

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Rojas Castillo Lenin Joel		
Código de alumno :	118429	Teléfono:	975767913
Correo electrónico :	lenin_eca@hotmail.com	DNI:	48000295

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias Económicas
Escuela Profesional de:	Economía

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto, año 2018
Año de publicación:	2019

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

.....
Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

13 / 11 / 2019



.....
Firma del Responsable de Repositorio
Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso
Abierto de la UNSM – T.

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

A mi madre Victoria García, por su apoyo incondicional ante las adversidades. A mi padre Cristóbal Ushiñahua por sus consejos y ejemplos de persistencia que me ayudaron a cumplir objetivos en la vida y la profesión.

Klinton Jhunior

A mi mamá Zarela Castillo, por su apoyo incondicional y estar a mi lado siempre. A mi papá Abrahán Rojas por su constante aliento de perseverancia, y todos mis demás familiares por estar siempre ayudándome a cumplir mis metas.

Lenin Joel

Agradecimientos

A Dios por guiarme en culminar satisfactoriamente mi formación presupuestal, a mis padres y hermanos por sus acompañamientos permanentes, y al docente asesor Econ. M. Sc. Carmen Teodoro Cárdenas Alayo por brindar su conocimiento y dedicar su tiempo para el asesoramiento en la elaboración de tesis.

Klinton Jhunion

A Dios todo poderoso por ser mi guía y fortaleza durante mi camino de vida, a mis padres, hermanos y familiares por su constante apoyo en mi formación como profesional y persona de bien; y al docente asesor Econ. M. Sc. Carmen Teodoro Cárdenas Alayo, por brindar sus conocimientos y dedicar su tiempo para el asesoramiento en la elaboración de esta tesis.

Lenin Joel

Índice general

Dedicatoria.....	vi
Agradecimientos.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xi
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	6
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	6
1.1. Antecedentes de la investigación.....	6
1.2. Bases teóricas.....	9
1.3. Definición de términos básicos.....	25
CAPÍTULO II.....	27
MATERIAL Y MÉTODOS.....	27
2.1. Hipótesis.....	27
2.2. Sistema de variables.....	27
2.3. Operacionalización de las variables.....	28
2.4. Tipo y nivel de investigación.....	29
2.5. Diseño de investigación.....	29
2.6. Población y muestra.....	30
2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	34
2.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	34
2.9. Métodos de investigación.....	35
CAPÍTULO III.....	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
3.1. Resultados.....	36

3.2. Discusión	54
CONCLUSIONES.....	56
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables del proyecto de investigación	28
Tabla 2: Recursos humanos relacionados directamente a la ejecución del gasto de la inversión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018	31
Tabla 3: Técnicas e instrumentos utilizados	34
Tabla 4: Situación de la Ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, Periodo 2015 -2018	36
Tabla 5: Situación de la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2018	37
Tabla 6: Análisis de correlación entre las competencias de los recursos humanos con la ejecución presupuestal de inversiones de la MPSM-T, año 2018.....	52
Tabla 7: Análisis de correlación entre la motivación de los recursos humanos y la ejecución del gasto de inversión de la MPSM-T, año 2018	53
Tabla 8: Análisis de correlación entre la conciencia de los recursos humanos y la ejecución del gasto de inversión de la MPSM-T, año 2018.....	54

Índice de figuras

Figura 1: Alcance del Sistema nacional de presupuesto público en todos los niveles de Gobierno. Adaptado de MEF, 2011. “Sistema Nacional de Presupuesto, Guía Básica” p. 6.	15
Figura 2: Fases del ciclo de inversión del nuevo Sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones. Adaptado del MEF, 2017.	18
Figura 3: Proceso de la fase de Programación multianual de inversiones, en articulación con el Sistema nacional de presupuesto público y el Sistema nacional de endeudamiento público. Adaptado de Resolución Directoral N° 001-2019-EF/63.01, 2018. “Directiva General del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones”, p.10.....	19
Figura 4: Nivel de educación alcanzado de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestal de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.....	40
Figura 5: Grado académico obtenido de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestal de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.....	40
Figura 6: Existencia de especialidad académica de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestal de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.	41
Figura 7: Tipo de especialidad académica de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.....	42
Figura 8: Especialidad en el cargo que ocupan de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.	42
Figura 9: Orden y organización de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.....	43
Figura 10: Comunicación y dialogo de los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública para la solución de problemas de la Municipalidad Provincial de San Martín.	43
Figura 11: Experiencia en el sector público de los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.	44

Figura 12: Experiencia similar al cargo que ocupan los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.....	44
Figura 13: Experiencia en el cargo que ocupan actualmente los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.	45
Figura 14: Conocimiento sobre política de compensación en la institución por parte los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.	46
Figura 15: Compensación por resultados eficientes a los trabajadores que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.	46
Figura 16: Conocimiento sobre políticas de méritos por parte los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.	47
Figura 17: Incentivo por haber realizado labor satisfactoria a los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.	47
Figura 18: Recursos humanos de la MPSM-T que laboran en las fases de ejecución presupuestaria de inversiones y que están dispuesto a cambiar de trabajo si en otro lado tiene incentivos por resultado eficiente.....	48
Figura 19: Motivación por compensación indirecta de seguro social de los Recursos Humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.....	49
Figura 20: Principales causas de incomodidades de los Recursos Humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.	49
Figura 21: Relación laboral con los compañeros de trabajo de los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.....	50
Figura 22: Conciencia de los recursos humanos sobre la importancia de la función que cumple para el logro de objetivos de la Municipalidad Provincial de San Martín.....	51
Figura 23: Frecuencia de concientización sobre la importancia del puesto que ocupan los trabajadores que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.....	51

Resumen

Un mayor gasto público significa un mayor crecimiento. Ante ello hay evidencias de Instituciones públicas que no ejecutan su presupuesto, e investigaciones que explican las causas a tal situación, entre ellas deficiencias en procesos administrativos y calidad de los recursos humanos. El objetivo de la presente investigación consiste en explicar el “Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018”. Para lograr el propósito se aplicó una encuesta a los trabajadores que ejecutan el gasto de inversiones y se realizó el análisis documental. La metodología utilizada parte de la selección de una muestra no probabilística dirigida y está constituida por el acervo documental de inversión pública y su ejecución presupuestaria de la Municipalidad Provincial de San Martín del año 2018, así como 62 gestores de la MPSM-T. La presente investigación es aplicada, de nivel descriptivo-explicativo, siendo su diseño no experimental, de tendencia transversal o transeccional, tipo correlacional-causal, y mediante el uso del método inductivo y analítico, se procedió al procesamiento y análisis de datos, para la contrastación de la hipótesis. Los resultados de la investigación, así como la discusión demuestran que la deficiente calidad de los recursos humanos ha limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2018. Se concluyó que los recursos humanos tienen adecuadas competencias, sin embargo, no están motivados y concientizados para realizar sus labores eficientemente, y que esto afecta significativamente la ejecución del gasto de inversión pública.

Palabras clave: Inversión pública, ejecución del presupuesto, calidad de recurso humano, municipalidad.

Abstract

Higher public spending means higher growth. Given this, there is evidence of public institutions that do not execute their budget, and research that explains the causes of this situation, including deficiencies in administrative processes and quality of human resources. The objective of this research is to explain the “Impact of the human quality resources in the execution of public investment expenditure of the Provincial Municipality of San Martín-Tarapoto, year 2018”. To achieve the purpose, a survey was applied to the workers who execute the investment expenditure and the documentary analysis was carried out. The methodology used is based on the selection of a non-probabilistic sample directed and consists of the public investment documentary collection and its budgetary execution of the Provincial Municipality of San Martín of the year 2018, as well as 62 managers of the MPSM-T. The following is an applied study, descriptive-explanatory level, being its non-experimental design, of transverse or transectional tendency, correlational-causal type, and through the use of the inductive and analytical method investigation, we proceeded to the processing and analysis of data, for the hypothesis testing. The results of the investigation, as well as the discussion show that the poor quality of human resources has limited the execution of public investment expenditure of the Provincial Municipality of San Martín, year 2018. It was concluded that human resources have adequate qualifications, without However, they are not motivated and aware to carry out their work efficiently, and that this significantly affects the execution of public investment spending.

Keywords: Public investment, budget execution, human resource quality, municipality.



Introducción

En el proceso presupuestario, la fase de ejecución presupuestal constituye un factor importante en el gasto público, tanto en gastos corrientes como en inversiones, dándose esta situación en los niveles de gobierno nacional, regional y local. No obstante, las fases de programación-formulación, evaluación y control son también importantes porque son parte del ciclo presupuestal del Sistema Nacional de Presupuesto.

En la Provincia de San Martín, La Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto (en adelante MPSM-T) durante el último período de gobierno 2015-2018 ha manejado en promedio un Presupuesto Institucional Modificado – PIM por toda fuente de financiamiento S/. 79 ,209 ,461.00 de los cuales el presupuesto de inversiones, también en promedio ascendió a S/. 48 ,464 ,090.00 que representa el 61.19%, siendo la diferencia, el 38.81% para gastos corrientes. (MEF, 2018, párr. 1)

En reportes del Ministerio de Economía y Finanzas, diarios y otros medios de comunicación se difunden noticias sobre el poco avance que tiene la ejecución del gasto de inversión pública en los Gobiernos Regionales y Locales, asimismo sobre las inversiones que no se ejecutan por tener deficientes estudios de pre inversión, expedientes mal elaborados, procesos de convocatorias extensas y con observaciones, obras paralizadas y en litigios con contratistas, problemas judiciales que las convierten en recursos postergados y mal invertidos al no brindar el servicio para el que fueron proyectados.

La MPSM-T no escapa a esta problemática, lo que nos ha llevado a investigar la causa principal que constituye una limitante de base para la dotación de infraestructura, dicha causa se reduce a la calidad de los recursos humanos que laboran durante la ejecución del gasto de inversión pública, uno de los pilares que puede impulsar el crecimiento y/o desarrollo de la región en beneficio de la población y de los agentes económicos que requieren de facilidades para generar, innovar o desarrollar inversiones privadas emprendedoras o en negocios, generación de empleo y bienestar.

La MPSM-T, tuvo en los años 2015; 2016, 2017 y 2018 avance en la ejecución del gasto de inversión pública de 51.8 %; 50 %, 47.3 % y 77,4 % respectivamente (MEF, 2018, párr. 1). Del cual se observa que existe baja ejecución del gasto de inversión, incluso en el 2017, año en que entro en vigencia el nuevo Sistema nacional multianual de programación y gestión que rige las inversiones, (Invierte.pe), decayó aún más; a pesar de haber tanta

necesidad por disminuir las brechas de infraestructura, ampliar la cobertura de servicios, además de también potenciar y aumentar el crecimiento económico en la Provincia de San Martín- Tarapoto. Por ejemplo, el Banco Central de Reserva del Perú (2017), de acuerdo al Informe económico y social de San Martín, nos muestra que la brecha en infraestructura escolar, es latente e intensa en la provincia de San Martín, puesto que el 52.5 % de los locales escolares al año 2016, apenas cuentan con los tres servicios básicos (electricidad, agua potable y servicio higiénico conectados a una red pública), y este mismo porcentaje se mantiene en la infraestructura de sus aulas, encontrándose en situación de buen estado, lo cual quiere decir que existen muchas necesidades por cubrir con las inversiones que no se ejecutan. Lo que motiva cuestionar las razones o causas por el cual no se ejecuta al 100 % el Presupuesto asignado a inversiones.

Como ya se ha visto en el párrafo anterior, desde el segundo periodo de gobierno local (2015-2018), la ejecución del gasto de inversiones en promedio apenas llegó al 56.6 %, es decir, hay falencias para realizar la ejecución total del presupuesto asignado. Partiendo de esa premisa, se sabe que las inversiones públicas de la MPSM-T pasa por diversos procesos y oficinas orgánicas para la ejecución dirigida a inversiones; dichos procesos, están normados por el Sistema nacional de presupuesto público, Sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones y Sistema de contrataciones del estado.

Por ello, la MPSM-T tiene oficinas y unidades estipuladas por norma, y cuya función es llevar a cabo los diferentes procesos especializados para la ejecución del presupuesto; estos son, la Oficina de presupuesto, Oficina de programación multianual de inversiones, Unidad formuladora, Unidad ejecutora de inversiones y Oficina de logística/abastecimiento. Poniendo hincapié que, el actual sistema [invierte.pe](http://www.invierte.pe) que rige en las inversiones del municipio nació con la idea de agilizar los procesos y por ende aumentar la agilidad en la ejecución del gasto; incluso eliminar algunas trabas en los procesos e implementó fichas técnicas simplificadas, estandarizadas e inversiones de optimización, ampliación marginal, reposición y rehabilitación; disminuyendo requisitos que solo hacían demorar la ejecución del gasto de inversiones. Sin embargo, en la MPSM-T se ha visto pocos cambios con la entrada en vigencia de éste nuevo sistema, ya que solo ejecutó 77,4% en el 2018, por debajo a otros municipios pertenecientes a su jurisdicción tales como Alberto Leveau (92,3), Cacatachi (93,2%), Chipurana (100 %), El Porvenir (98,2%), Juan Guerra (99,4%), San Antonio (95,4%), Sauce (81,2), Shapaja (99%) como Morales (65.7 %), Banda de Shilcayo

(69.7%) y Chazuta (92.4%), y solo por encima de la Banda de Shilcayo (45,1%), Morales (51,9%), Chazuta (43,3%), Huimbayoc (50%) y Papaplaya (67,3%). (MEF, 2018, párr.1).

Según el Reglamento de organización y funciones 2017, en adelante ROF, existen gerencias y oficinas que participan directamente en cada fase o proceso de la ejecución del gasto de las inversiones; y son los siguientes: Alcaldía, Gerencia municipal, Unidad formuladora de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado San Martín S.A., Unidad formuladora de la gerencia de desarrollo social, Unidad formuladora de la gerencia de seguridad ciudadana, Unidad formuladora de la gerencia de desarrollo económico, gestión ambiental y turismo, Unidad formuladora de la gerencia de infraestructura y planeamiento urbano, Unidad formuladora del instituto vial provincial de San Martín, Unidad ejecutora de la MPSM-T (Gerencia de infraestructura y planeamiento urbano), Oficina de programación multianual de inversiones, Gerencia de planeamiento y presupuesto a través de Oficina de Presupuesto y Racionalización, y Oficina de logística y almacenes (MPSM-T, 2017, pp. 15-132). Dichas gerencias y oficinas cuentan con sus respectivos responsables, personal especializado, asistente y secretarios para cumplir con sus funciones y avanzar con la ejecución del gasto en inversión pública.

Sin embargo, se ha llegado a determinar que la limitada ejecución en el gasto de la inversión pública, se centra principalmente en los recursos humanos vinculados directamente a dicho proceso. Para efectos de mayor entendimiento, la situación problemática se centra en las siguientes interrogantes:

Problema principal

¿Cuál es el impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018?

Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el impacto de las competencias de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018?
- b) ¿Cuál es el impacto de la motivación de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018?

- c) ¿Cuál es el impacto de los recursos humanos conscientes en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018?

Asimismo, los objetivos planteados fueron:

Objetivo general

Analizar el impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión Pública de la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto, año 2018.

Objetivos específicos

- a. Analizar el impacto de las competencias de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018.
- b. Determinar el impacto de la motivación de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018.
- c. Analizar el impacto de los recursos humanos conscientes en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018.

El presente estudio tuvo como hipótesis lo siguiente:

Hipótesis principal

El impacto de la calidad de recursos humanos ha sido la limitada la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto, año 2018.

Las variables de la investigación fueron: Como variable independiente, la calidad de los recursos humanos; como dependiente, la ejecución del gasto de inversión pública.

La metodología usada fue: Investigación aplicada en el nivel descriptivo-explicativo, con diseño no experimental transversal, tipo correlacional-causal, mediante el uso del método inductivo y analítico, la selección de la muestra fue no probabilística dirigida, que por naturaleza de la investigación la muestra fue igual a la población, que suman 62 gestores cuyas labores están relacionadas con la ejecución del gasto de inversión. Se empleó como técnica de recolección de datos de lectura y encuesta, siendo los instrumentos de recolección de datos las fichas de lectura y el cuestionario de encuesta.

Los resultados que se obtuvieron fueron: En cuanto a competencias de los recursos humanos el 81% de trabajadores se encuentran con Educación Universitaria completo, el 78% tiene especialidad académica, el 69% tiene especialidad en el cargo que ocupa, y el 66% tiene experiencia similar al cargo que ocupa. En cuanto a motivación de los recursos humanos, el 97% no ha recibido un aumento en salario u otra compensación por haber logrado resultados eficientes y el 84% no ha recibido incentivo alguno por realizar labor satisfactoria. En cuanto a recursos humanos conscientes, el 50% solo ha recibido charlas de concientización algunas veces.

Las conclusiones fueron: La calidad de los recursos humanos a limitado significativamente la ejecución del gasto de inversión pública; específicamente las competencias de los recursos humanos limita moderadamente la ejecución del gasto de inversión, puesto que más del 50% tiene formación profesional universitaria y experiencia similar al cargo; sin embargo, en cuanto a la motivación y conciencia de los recursos humanos más del 80% desconoce políticas de compensación y no ha recibido compensación alguna al tener resultados eficientes y el 3%, 13%, 50% afirmó que nunca, casi nunca y algunas veces respectivamente tuvieron charlas de concientización. En síntesis, las faltas de motivación y concientización (calidad de los recursos humanos) afectaron significativamente la ejecución del gasto de inversión.

Los capítulos que componen el presente informe son cuatro. En el capítulo I, trata de la revisión bibliográfica donde se resume los antecedentes, cuyas investigaciones están vinculados al tema de investigación. Asimismo, los fundamentos teórico científico en los cuales se sustentan las variables del tema investigativo.

En el capítulo II, trata de material y métodos utilizados en el desarrollo de la investigación como procedimientos metodológicos para el logro de los objetivos planteados.

En el capítulo III se presenta los resultados de la investigación a partir de la presentación de tablas y figuras que dan respuesta a los problemas y objetivos planteados hasta la discusión que ha permitido compararlos con los autores mencionados en la parte de antecedentes.

Finalmente, se abordan las conclusiones y recomendaciones a la que se ha llegado producto del propio desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación

Los antecedentes del trabajo de investigación se sustentan en las siguientes informaciones.

Romero (2015) en su tesis titulada: “Baja ejecución presupuestaria en inversión pública en los gobiernos municipales de Bolivia”. Chaco Boliviano, Bolivia. Tiene por objetivo determinar la Baja ejecución presupuestaria en inversión pública en algunos gobiernos municipales de Bolivia durante el año 2012, centrándose en la evaluación la ejecución presupuestaria de los gobiernos municipales del Chaco Boliviano e identificar las razones que impiden el cumplimiento del Plan Operativo Anual y Plan de Desarrollo Municipal programado. La investigación es aplicada, de nivel descriptivo, siendo su diseño no experimental, de tendencia transversal, tipo correlacional-causal. Realizó análisis documental de la ejecución del gasto de las municipalidades a estudiar. Tuvo como resultados de que los factores que afectan a la gestión municipal son debido a la regulación administrativa: normativas que violan la autonomía de gestiones municipales impuestas por el órgano rector (Ministerio de Economía y Finanzas Publicas), y el creciente centralismo administrativo; los recursos humanos: falta de profesionales técnicamente calificados en los niveles de mando y de decisión operativa, bajos salarios de estos y la remoción de personal clave como una constante en los gobiernos municipales, de los 339 municipios del país, de ese total, al menos un 70% son comunas entre medianas y pequeñas que tienen el problema de falta de asistencia técnica, escasos recursos humanos especializados en diseñar proyectos y programas municipales; gestión operativa y inestabilidad política.

Alva (2016) en su tesis de pregrado, denominado: “Factores limitantes de la ejecución presupuestal en inversión de la municipalidad distrital de Moche, periodo 2007-2015”. Trujillo, Perú. Tiene como objetivo determinar los factores que han limitado la ejecución presupuestal en inversión de la Municipalidad distrital de Moche, periodo 2007-2015, para ello tuvo la población los recursos presupuestales asignados a la Municipalidad Distrital de Moche para inversión y como muestra solo el recurso que fue asignado el periodo 2007-2015. Utilizó un diseño no experimental, longitudinal y explicativo; aplicando el método histórico, analítico-sintético y deductivo-inductivo. Del total de personal encuestado; se dividen en 6 funcionarios, 8 asistentes y 3 secretarias; el 60 % afirmó que no

tienen personal especializado en el SNIP, además la mayoría, 40% se capacita con frecuencia anual, 26.67% nunca se capacitó. Por último, en el proyecto llegan a la conclusión que los deficientes procesos administrativos que se siguen para realizar la inversión y la escasez de personal y consultores especializados para elaboración de Proyectos/Expedientes Técnicos han limitado la ejecución del gasto presupuestal de inversiones.

La Contraloría General de la República (2016), en su estudio: “Efectividad de la inversión pública a nivel regional y local durante el período 2009 al 2014”. Lima, Perú. Tiene como objetivo describir y analizar la problemática que se presentan a lo largo del ciclo de proyectos de inversión pública, asimismo las brechas en infraestructura de sectores estratégicos (transporte, saneamiento, educación y salud); para efectos de estudio tuvieron una población y muestra de 103 105 proyectos de inversión pública declaradas viables en el periodo 2009-2014, y que se encontraron a cargo de los Gobiernos Regionales (8, 901 proyectos), de las Municipalidades provinciales (29,749 proyectos) y de las Municipalidades Distritales (64, 457 proyectos). Su diseño de investigación fue no experimental, longitudinal y descriptivo. Tiene el método analítico e inductivo. Los resultados fueron: El 57% de los proyectos de inversión de la fase de formulación para los Gobiernos descentralizados están orientados a sectores estratégicos, mientras que las diferencia no se alinean; el 38% y 42% de proyectos de la Municipalidades provinciales distritales respectivamente no tienen proyectos de gran envergadura; cerca del 3% (1,846 proyectos) de los proyectos programados durante el periodo de estudio, no presentaron ejecución alguna durante el mismo periodo a pesar de contar con recursos; 6% y 1% de proyectos, a nivel de Gobierno regional y Gobierno locales, fueron declarados viables después de 4 años de registro en el banco de proyectos. Concluyen que el Estado Peruano debe ampliar programas de capacitación en materia de inversión pública puesto que existe mucho desconocimiento en los estudios.

Nina (2015), en su tesis: “Influencia de la gestión administrativa en la ejecución de proyectos de inversión pública en el distrito de San José”. Puno, Perú. Tiene como objetivo evaluar de qué manera influye la gestión administrativa en la ejecución de los proyectos de inversión pública en el distrito de San José - Puno. Su población de estudio es 145 trabajadores que tuvieron participación directa en la ejecución de proyecto y la muestra es probabilística al azar recayendo en 105 personas. El diseño de investigación es correlacional y descriptiva simple; el método que aplica es bibliográfico documental, método descriptivo y encuesta. De los 105 encuestados el 46.67% afirma que existió bastante rotación de

personal, el 49.52% preferiría que su salario sea igual a su productividad, el 45.71% afirma que el personal de unidad ejecutora se encuentra poco interesante, el 54.29% manifiesta que el nivel técnico del personal de la unidad ejecutora es regularmente adecuado; además, en la investigación concluyen que los recursos humanos influyen en los atrasos del proyecto, ya que el proyecto de inversión que analizaron alcanzaron ver que hubo retraso de 4 meses, debido a la lentitud de procesos de selección debido a falta de experiencia en licitación pública y procedimientos operativos administrativo.

Acevedo (2013) en su tesis titulada: “Factores limitantes de la ejecución del gasto presupuestal de inversión pública en el gobierno regional La Libertad 2005-2012”, Trujillo, Perú. Tiene como objetivo determinar los factores que han limitado la ejecución del gasto presupuestal de inversión pública en el Gobierno Regional la Libertad, su población de estudio es los recursos presupuestales asignados para gasto de inversión pública y su muestra es los recursos presupuestales asignados para inversión pública en el periodo 2005-2012; utilizó un diseño no experimental, longitudinal y explicativo, realizó análisis documental y aplicación de una encuesta a los principales funcionarios. Tuvo como resultados que el 77% de funcionarios no tiene personal especializado suficiente, el 90% no estuvo correctamente ubicado en un puesto según su especialización y solo el 13% tiene capacitación trimestral, llegando a la conclusión de que los factores que han limitado la ejecución del gasto presupuestal de inversión pública han sido los deficientes procesos administrativos que se siguen para realizar la inversión y la escasez de personal y consultores especializados para desarrollar el ciclo del proyecto establecido en el Sistema Nacional de Inversión Pública.

Torres (2017) en su tesis titulada: “Gestión de los proyectos de inversión pública y su relación con la ejecución presupuestal en los adicionales de obra de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2014 -2016.” Tuvo por objetivo: Determinar la relación entre la gestión de los proyectos de inversión pública y la ejecución presupuestal en los adicionales de obra de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2014-2016. Se utilizó los siguientes métodos descriptivo, y deductivo, se utilizó las técnicas e instrumentos de recolección, ficha de análisis documentas y ficha de lista de cotejo, instrumentos de validez y confiabilidad, resultados a que se llegaron con esta investigación, es que existe una relación directa entre la Gestión de los Proyectos de Inversión con la Ejecución presupuestal en los adicionales de obra de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo periodo 2014-2016, se concluyó que existe relación directa entre la Gestión de Proyectos de Inversión y la Ejecución Presupuestal en los adicionales de obra de la

Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2014-2016, donde su nivel de significación asimétrica es de 0.0, las variables no son independientes, por lo cuanto se encuentran relacionadas.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Calidad de los recursos humanos.

Existen tres dimensiones de la calidad de los recursos humanos; estas son, las competencias de los recursos humanos, la motivación de los recursos humanos y los valores y éticas de los recursos humanos. Por lo que Sanabria (2015) afirma:

Una buena gestión pública requiere buenos ejecutores. Ello nos lleva al capital humano con el que cuenta el Estado. Es indispensable pensar en la calidad de este recurso. En cualquier Estado trabaja una parte considerable de la población económicamente activa y es necesario que esté bien capacitado para cumplir con las necesidades de la población. Para generar un buen recurso humano es necesario desarrollar una serie de mecanismos e incentivos para que exista una cultura de servicio a la población. Un punto de inicio importante es la motivación con que cuenta este recurso humano. Al Estado generalmente se ingresa a trabajar por un afán de servicio. Existen muchos funcionarios que describen su trabajo en el sector público como más gratificante que en el sector privado porque sienten que generan un valor público y no sólo utilidades para los accionistas de una empresa por más incentivos monetarios que puedan existir. Las personas con esta mística deben ser potenciadas. Ello implica que para contar con un recurso humano de buena calidad debe empezarse con contar con un buen sistema de reclutamiento en donde se busque captar a aquellas personas y profesionales que estén lo suficientemente motivados, calificados para trabajar y que tengan fuertes valores éticos. La motivación en el sector público se diferencia por tener raíces altruistas o políticas y lo que todo buen sistema de recursos humanos necesita es potenciar esos valores. Un segundo aspecto está en los incentivos que se logren generar para que el recurso humano que entre al servicio público. Ello nos lleva a los sistemas de servicio civil, donde se puede entender estos como el ordenamiento y reglas establecidas para la superación de las personas que entran a trabajar al Estado. Ello implica establecer una escala de puestos en donde un individuo que empieza a prestar servicio público pueda tener claro el camino que tiene por delante en el sentido que sepa los beneficios que pueda obtener por desempeñarse correctamente en los puestos que les toque asumir. Estos beneficios deben ser tanto monetarios como no monetarios.

Muchas veces las personas se desempeñan correctamente en sus puestos de trabajo buscando el reconocimiento de sus pares y superiores. Esto es un elemento que no se debe desdeñar en el diseño de cualquier sistema de recursos humanos. Un tercer elemento está referido a los salarios que reciben los funcionarios públicos. Las escalas salariales y los beneficios complementarios que reciben los funcionarios públicos son los principales incentivos que tiene un individuo que va a trabajar al Estado. Estas escalas salariales deben contener dos elementos: El primero de ellos es que debe remunerar adecuadamente a los servidores públicos permitiéndole cubrir sus necesidades. Es obvio que el nivel de remuneraciones depende de la situación fiscal de un país, pero la regla que debe imperar es que el trabajador reciba una remuneración acorde con su productividad. Ello implica recolectar información de la productividad de los trabajadores del Estado y establecer los niveles de productividad requeridos para cada puesto que necesite ser ocupado. El segundo elemento está referido a que se requiere que tenga un elemento flexible que compense por la labor que se está realizando si el puesto en el que se desempeña es uno que implica responsabilidad política o que se maneja un presupuesto que está por encima del promedio del sector público. Adicionalmente la escala salarial debe ser consistente en el sentido que todo trabajador con las mismas competencias debe recibir la misma remuneración independientemente de en qué institución trabaje. El principio de a igual calificación igual remuneración debe ser uno de los pilares de la política salarial del Estado. Para completar los requisitos de un buen servicio civil debemos mencionar el de la capacitación. Ello requiere contar con perfiles de puestos para cada una de las posiciones tipo que existan en el Estado. Ello nos dará una idea de las habilidades y competencias necesarias por un trabajador que anhele ocupar un puesto en el Estado. Determinado el perfil del puesto será necesario potenciar aquellas habilidades innatas y conocimientos adquiridos que sean adecuados para el puesto, pero también se pueden establecer cuáles son las brechas de competencias existentes para poder diseñar programas de capacitación que busquen dotar de los conocimientos necesarios y de las competencias necesarias que se requieran para cada uno de los puestos. Esto viene de la mano con un sistema de evaluación confiable y transparente que sirva de retroalimentación al trabajador para que tome conocimiento de las brechas que le falta cubrir. Este sistema de evaluación debe tener como base los principios de la Gestión por Resultados. Si ese es el modelo que se quiere elegir para la gestión pública debemos tener un personal que permanentemente sea evaluado. Esto debe combinarse

con un esquema de salida de los trabajadores no sólo por causales éticos o de comportamiento abiertamente inmoral, sino que deben incluirse causales de despido por baja productividad para asegurar que el esfuerzo de los trabajadores sea el adecuado y contribuir a solucionar el problema de agencia que surge en cualquier institución. Por último, es necesario contar con oficinas de recursos humanos, conformadas por personal especializado en el manejo de recursos humanos en las instituciones del Estado. Estas oficinas deben responder a un ente rector que dicta la política de recursos humanos del Estado. Estos estándares deben buscar que la preocupación sea por la persona y sus necesidades para poder realizar un buen trabajo como puede ser un sistema de méritos y premios, material adecuado para realizar su trabajo y un buen ambiente que fomente el trabajo en equipo y la creatividad. Desarrollar estos mecanismos, así como motivar a los trabajadores debe ser una de las tareas más importantes a realizar. El éxito de la gestión pública depende de las personas que la tienes a su cargo. Por ello es importante desarrollar mecanismos transparentes, equitativos, que premien el mérito y fomenten una cultura de la excelencia a través de la capacitación en las entidades públicas. Usualmente el recurso humano ha estado descuidado en el Estado, pero es un factor clave que debe desarrollarse de manera adecuada. (pp. 26-28)

La calidad de los recursos humanos no solo está compuesta por las competencias que podría tener un trabajador, también incluye la motivación con que cuenten los recursos humanos y los incentivos que tiene la institución hacia los trabajadores. Durante la ejecución del gasto de inversión es indispensable que los recursos humanos conozcan el sistema administrativo para agilizar los procesos de ejecución, sin embargo, es necesario que estas personas que conocen tengan la voluntad (motivación) de realizar sus tareas lo más eficiente posible, y todo ello siempre con los incentivos pertinentes.

Según la Norma ISO 9001 (2008), los recursos humanos se consideran de calidad cuando: es competente en base a los aspectos en educación, formación, habilidades y experiencia; es consciente de la importancia de sus actividades en relación con la calidad, y cuando está satisfecho. Dichas consideraciones están detalladas de la siguiente manera:

Personal competente.

Una persona es competente cuando cumple los requisitos de educación, formación, habilidades y experiencia que la organización determina para cada puesto de trabajo.

- La educación son los estudios mínimos que una persona debe tener para un determinado puesto.
- La formación específica para dicho puesto son todos aquellos conocimientos adicionales que son necesarios para desempeñar las actividades de un puesto. Puede ser, por ejemplo, especialización en determinadas herramientas informáticas, o un carnet de manipulación de alimentos, o cursos de técnicas analíticas concretos, o cursos sobre el manejo de ciertas herramientas o maquinaria especial.
- Las habilidades especiales de tipo práctico como por ejemplo buena percepción ocular u olfativa, o la habilidad que debe tener un vendedor. Estas habilidades, específicas para cada puesto, facilitan el desempeño del mismo.
- La experiencia mínima que el trabajador debe tener en el puesto o en puestos similares y que incluye un período de prácticas mínimo en la empresa. Estas competencias son de tipo umbral, es decir, las mínimas que debe tener una persona para realizar su trabajo con éxito, pero no van a diferenciar a los trabajadores con desempeño excelente de los que tienen un desempeño normal.

Las competencias son determinadas por la organización para cada puesto mediante un análisis y descripción del puesto de trabajo. Este análisis permite definir en qué consiste cada competencia, establecer cuáles son los indicadores de comportamiento y fijar los niveles de desempeño. De acuerdo con esta descripción del puesto se elabora el perfil de requisitos mínimos que una persona debe cumplir para poder desempeñar las funciones correspondientes al puesto de manera eficiente. Cuando el perfil de un empleado se ajusta con el perfil del puesto se dice que ese empleado es apto para el puesto y por tanto es competente.

Personal consciente.

La organización debe asegurar que su personal es consciente de la relevancia e importancia de sus actividades y cómo ellas contribuyen a la consecución de los objetivos de calidad.

Basados en los principios de participación del personal y de la orientación a procesos, tener un personal consciente es una labor de formación y de creación de una cultura organizacional. Este aspecto está también conectado con el punto 5.5.1 de la Norma ISO que nos habla de que la Alta Dirección de la organización debe asegurar que las

responsabilidades y autoridades son definidas y comunicadas dentro de la organización.

Cada uno de los empleados debe entender que las actividades que realiza en su trabajo no son actividades aisladas sino que pertenecen a un momento de un proceso. Dentro de un proceso, todas las actividades están tan íntimamente interconectadas que si una de ellas falla de alguna manera le afectará a todo el proceso, con lo que no se conseguirá el resultado esperado.

Conseguir esta conciencia es, a veces, un arduo trabajo, que se va consiguiendo con una constante labor de comunicación interna a través de carteleros, boletines, charlas, etc.

Para que los empleados sean conscientes de cómo con su trabajo contribuyen a alcanzar los objetivos de calidad es fundamental que conozcan cuáles son estos objetivos, y cómo se van logrando a medida que desarrollan su actividad. Aunque parece obvio, sin embargo muchos directivos de empresas de corte tradicional o de empresas familiares no están tan dispuestos a facilitar esta información a los subordinados.

Personal satisfecho.

Personal satisfecho es aquel personal motivado que siente que tiene cubiertas sus necesidades personales, que se siente a gusto con el trabajo que desempeña y estima que tiene estabilidad en él. Tiene la tranquilidad suficiente como para dedicar todos sus esfuerzos físicos, psíquicos e intelectuales a desarrollar su trabajo sin que tensiones o preocupaciones ajenas a las actividades propias del puesto lo distraigan.

Esto no quiere decir que el puesto de trabajo haya de ser relajado. Las dificultades normales que se presentan a diario, así como el esfuerzo por hacer las cosas bien y a tiempo y la presión de la competitividad constituyen un reto y una motivación que redundan en la satisfacción del trabajo bien hecho.

El departamento de RR.HH. juega un papel importante a la hora de mantener empleados satisfechos. Una adecuada administración de las compensaciones ayuda a mantener la satisfacción del empleado con su trabajo y con la organización. Una política inadecuada de compensación puede reducir el nivel de satisfacción y afectar el ambiente de trabajo y la productividad en general. (párr.1)

En síntesis, la calidad de los recursos humanos se compone en tres partes, competencia de los recursos humanos, motivación de los recursos humanos y conciencia de los recursos humanos. Las tres dimensiones mencionadas son complementarias y explican la calidad de los recursos humanos, y que estos a su vez impactan en la ejecución del gasto de inversión pública.

1.2.2. Sistema nacional de presupuesto público.

El sistema nacional de presupuesto público es un sistema administrativo de sector público cuyo ente rector es la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas (2018) y lo define así:

Es el conjunto de órganos, normas y procedimientos que conducen el proceso presupuestario de todas las entidades del Sector Público en todas sus fases; está integrado por la Dirección General del Presupuesto Público, dependiente del Viceministerio de Hacienda, y por las Unidades Ejecutoras a través de las oficinas o dependencias en las cuales se conducen los procesos relacionados con el Sistema, a nivel de todas las entidades y organismos del Sector Público que administran fondos públicos. (MEF, 2018, párr. 1)

Para la ejecución del gasto de inversión, las entidades públicas deben regirse de acorde a las normas establecidas en el marco del Sistema nacional de presupuesto público, es en ello que existen directivas que dividen a la ejecución del gasto en 4 fases, estos son la certificación, compromiso, devengado, girado y pagado. En cada fase existen personas que tienen funciones específicas y para lograr su labor eficiente deben conocer el sistema administrativo público y/o estar especializado en su materia.

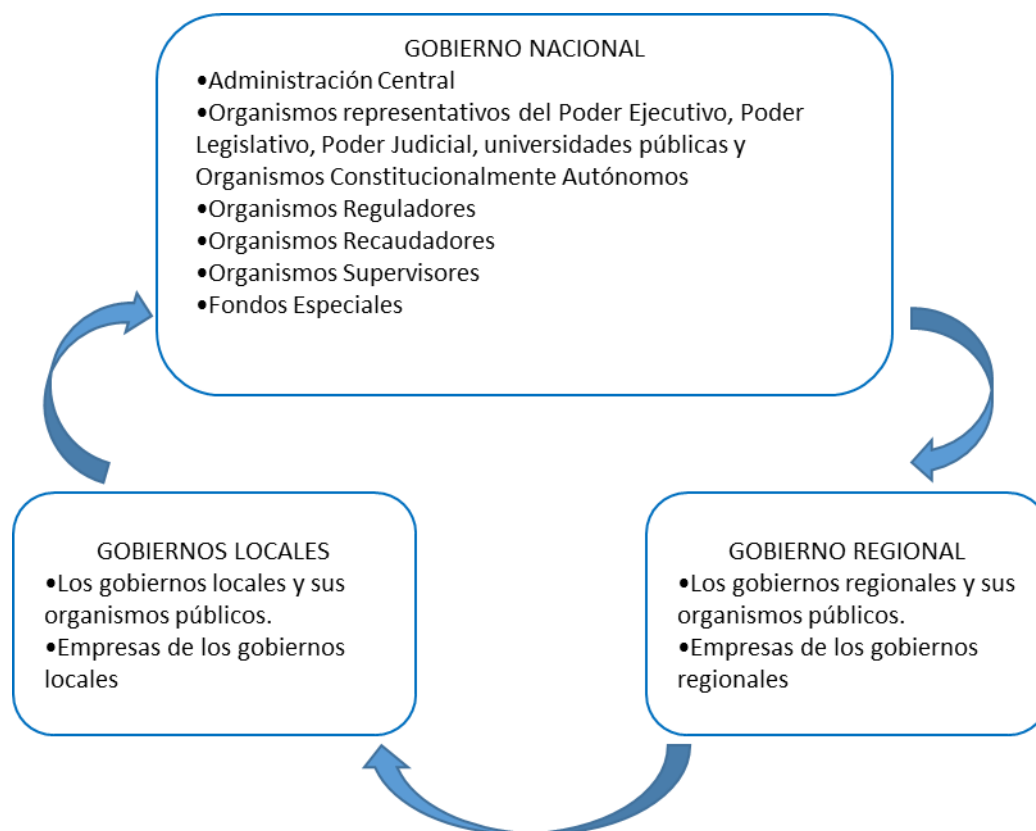


Figura 1: Alcance del Sistema nacional de presupuesto público en todos los niveles de Gobierno. Adaptado de MEF, 2011. “Sistema Nacional de Presupuesto, Guía Básica” p. 6.

Dicho sistema conduce al gasto eficiente de los recursos del Estado por lo que debe ser estudiada con mucha rigurosidad, por ende, debe haber recurso humano especializado en las áreas correspondientes que conducen la ejecución del presupuesto.

1.2.2.1. Ley del sistema nacional de presupuesto público.

La ley del sistema nacional de presupuesto público fue creada el 16 de septiembre del 2018 con Decreto legislativo N° 1440. Éste establece principios, procesos y procedimientos que regulan el presupuesto público, estableciendo lo siguiente:

1.2.2.1.1. Fases del proceso presupuestario.

“El proceso presupuestario comprende las fases de programación multianual, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestaria” (Decreto legislativo 1440, 2018, p. 60)

Fase de programación multianual presupuestaria.

La fase de programación multianual presupuestaria es la etapa inicial del proceso presupuestario en la que las entidades estiman los gastos a ser ejecutado en los tres años

siguientes. En esta fase el Ministerio de Economía de Finanzas estima la asignación presupuestaria multianual (APM), que es el límite máximo de créditos presupuestarios que corresponde a cada pliego presupuestario y por encima de los cuales no podrá programarse ningún gasto, cabe recalcar que la APM no implica un compromiso definitivo y se estima a través de dos instrumentos: Línea de base de asignación presupuestal y asignación presupuestaria diferencial (Decreto legislativo N° 1440, 2018, p. 60).

Fase de formulación presupuestaria.

“Es la desagregación del primer año de la APM en todos los niveles de los clasificadores presupuestales. En esta fase se determinan las metas y se consignan las cadenas de gasto y las respectivas fuentes de financiamiento” (Decreto legislativo N° 1440, 2018, p. 61).

El Decreto legislativo N° 1440 (2018) también establece que:

Para tal efecto los pliegos distribuyen la APM del año 1 considerando cada uno de los clasificadores de ingresos y gastos, de conformidad con las prioridades de resultados de política nacional, y las prioridades institucionales de acuerdo con las competencias y funciones de la Entidad, en ambos casos se articula con el SINAPLAN. (p. 61)

Fase de aprobación presupuestaria.

La Dirección General de Presupuesto Público elabora el anteproyecto de la ley de presupuesto y la ley de equilibrio financiero del presupuesto del sector público, luego son propuestos por el Ministerio de Economía y Finanzas para su aprobación del Consejo de Ministros y remitidos como proyecto de ley por el Presidente de la República al Poder Legislativo, de acuerdo a la Constitución Política del Perú. (Decreto legislativo N° 1440, 2018, p. 61)

Fase de ejecución presupuestaria.

El Decreto legislativo N° 1440 (2018) nos menciona que:

La Ejecución Presupuestaria, en adelante Ejecución, se inicia el 1 de enero y culmina el 31 de diciembre de cada año fiscal, período en el que se perciben los ingresos públicos y se atienden las obligaciones de gasto de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público y sus modificaciones.

El crédito presupuestario se destina, exclusivamente, a la finalidad para la que haya sido autorizada en los presupuestos, o la que resulte de las modificaciones presupuestarias aprobadas conforme al presente Decreto Legislativo.

Las disposiciones legales y reglamentarias, los actos administrativos y de administración, los contratos y/o convenios así como cualquier actuación de las Entidades, que generen gasto deben supeditarse, de forma estricta, a los créditos presupuestarios autorizados, quedando prohibido que dichos actos condicionen su aplicación a créditos presupuestarios mayores o adicionales a los establecidos en los Presupuestos, bajo sanción de nulidad de la autoridad competente, y sujetos a responsabilidad civil, penal y administrativa del Titular de la Entidad y de la persona que autoriza el acto. Dichos actos administrativos o de administración no son eficaces. (p. 62)

En esta fase se realiza la compra de bienes y servicios, por lo que se atienden obligaciones de gasto de acorde a presupuesto disponible y para ello las instituciones utilizan a corto plazo el instrumento de Programación de Compromisos Anual (PCA) , el cual programa el gasto por toda fuente de financiamiento, permitiendo compatibilizar la programación de caja de ingresos y gastos, con la real capacidad de financiamiento para el año fiscal respectivo, en el marco de las reglas fiscales vigentes. La programación de caja de ingresos es proporcionada por la Dirección General del Tesoro Público, en cumplimiento de las reglas fiscales y el Marco Macroeconómico Multianual. Dicho instrumento es determinado, revisado y actualizado, de manera trimestral por la Dirección General de Presupuesto Público, sobre la base de la información que proporcionen los Pliegos. Además, durante la ejecución del presupuesto se encuentra las etapas de: 1) Certificación; 2) Compromiso; 3) Devengado; 4) Pago. (Decreto legislativo N° 1440, 2018, pp. 70-71)

Fase de evaluación presupuestaria.

El Decreto legislativo N° 1440 (2018):

La Evaluación Presupuestaria es el análisis sistemático y continuo del desempeño en la gestión del presupuesto y en el logro de los resultados prioritarios y objetivos estratégicos institucionales, con el propósito de contribuir a la calidad del gasto público. La Evaluación Presupuestaria comprende el seguimiento y la evaluación. (p. 76)

En esta fase existe el mecanismo de seguimiento para el análisis entre recursos-insumo-producto- resultado a través del uso de indicadores de desempeño con el propósito de identificar avances y resultados con respecto a lo esperados. Por último, existe la evaluación, que es el análisis de la efectividad de las intervenciones respecto al resultado esperado.

1.2.3. Sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones.

Este nuevo sistema administrativo fue creado el 01 de diciembre del 2016 con el decreto legislativo N° 1252, y entro en vigencia desde el 24 de febrero del año 2017, un día después de la Publicación de su respectivo reglamento. El ente rector de éste sistema es la Dirección General de Inversión Pública del Ministerio de Economía y Finanzas. En el Decreto Supremo N°027-2017-EF que reglamente el DL N° 1252, existe cuatro fases en el ciclo de inversión, estos son: Programación Multianual de Inversiones, Formulación y Evaluación, Ejecución y Funcionamiento (Decreto Supremo N° 027-2017-EF, 2017, pp. 1-20)

1.2.3.1. Fases del ciclo de inversión.

Según el reglamento del Decreto legislativo N° 1252 (2017), que crea el Invierte.pe, existe cuatro fases en el ciclo de inversión. Dicha fase rige a todos los proyectos de inversión e inversiones que no son proyectos en todos los niveles de Gobierno; estos son:

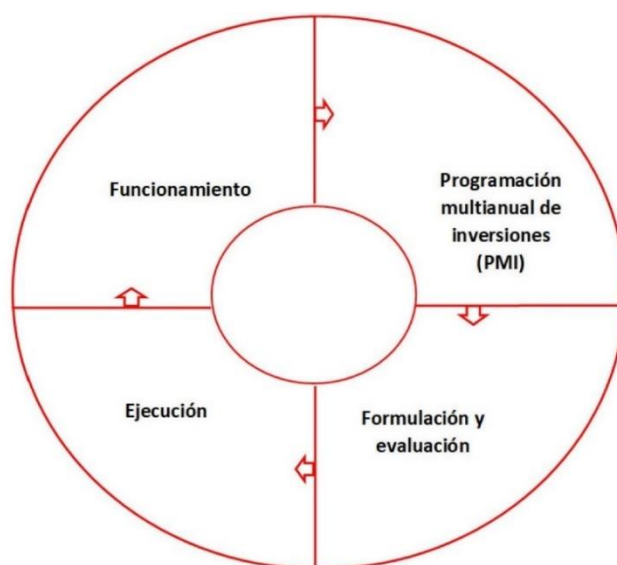


Figura 2: Fases del ciclo de inversión del nuevo Sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones. Adaptado del MEF, 2017.

Fase de programación multianual de inversiones.

Es la fase inicial del ciclo de inversión y se realiza con una proyección trianual, contado desde el primer año siguiente de programación. En esta fase, el sector conceptualiza y define

los indicadores de brechas de infraestructura o acceso a servicios, tomando como referencia los instrumentos metodológicos establecidos por la Dirección general de programación multianual de inversiones, con dicha información el sector, gobierno regional y local realizan el análisis de la situación de las brechas, para luego establecer sus objetivos a alcanzar respecto al cierre de brechas de acuerdo a los objetivos nacionales, regionales y locales establecidas en el planeamiento estratégico, Asimismo definen sus criterios de priorización para la selección de cartera de inversiones. La selección y priorización debe considerar la capacidad de gasto de capital y gasto para funcionamiento, así como la continuidad de las inversiones. (Decreto supremo N° 284, 2018, p.16)

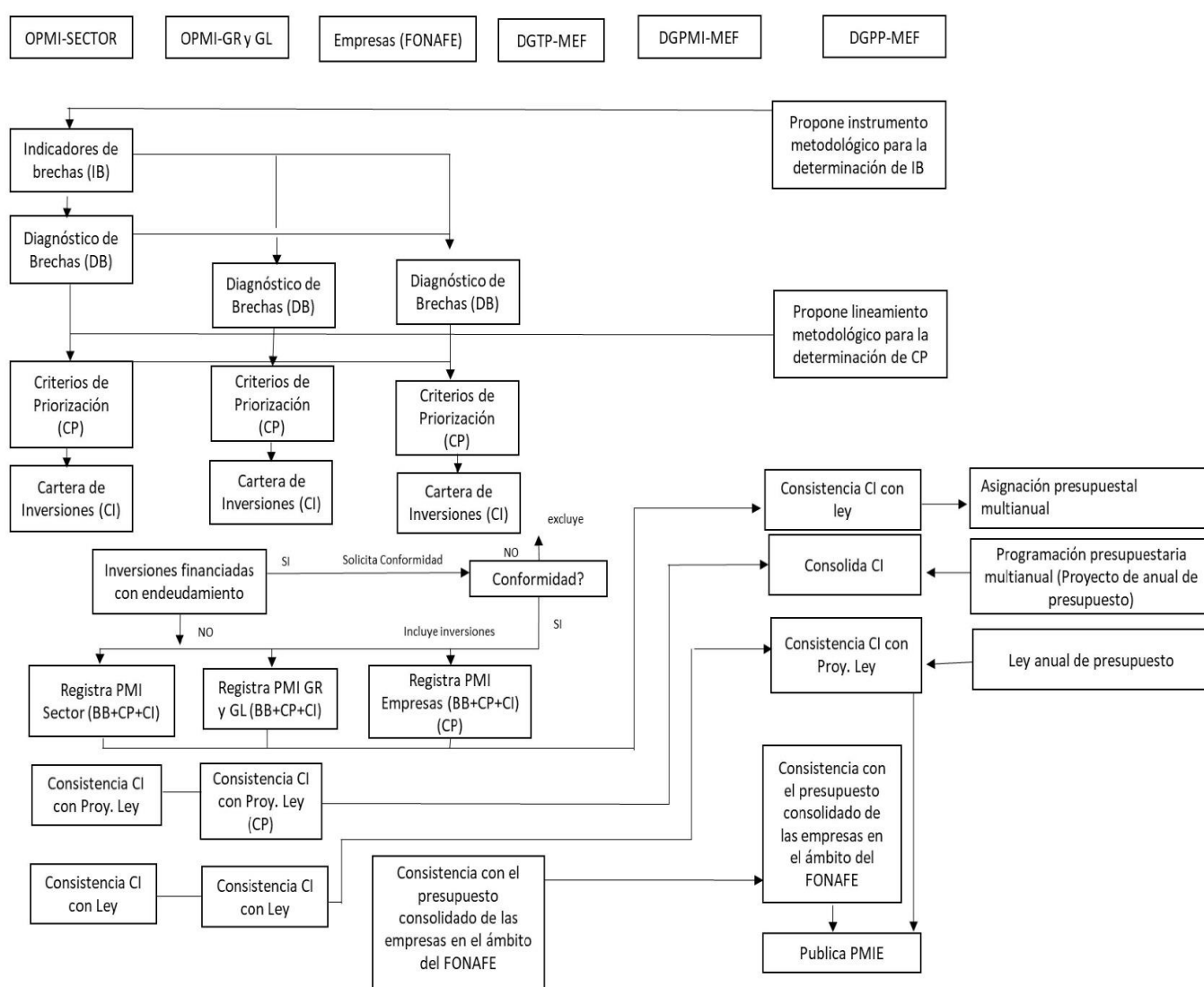


Figura 3: Proceso de la fase de Programación multianual de inversiones, en articulación con el Sistema nacional de presupuesto público y el Sistema nacional de endeudamiento público. Adaptado de Resolución Directoral N° 001-2019-EF/63.01, 2018. “Directiva General del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones”, p.10.

En esta fase existe un responsable de la Oficina de Programación Multianual de Inversiones (OPMI), que está a cargo de llevar todo el proceso de programación de las inversiones de acorde a lo estimulado en las normas respectivas; respetando los indicadores de brecha, analizando la situación de éstas, aplicando los criterios de priorización y por último aplicando la orden de prelación en la elaboración de la cartera de inversiones del PMI. La OPMI es la responsable de registrar en el banco de inversiones al órgano y responsable de la unidad formuladora y unidad ejecutora de inversiones por lo que debe basarse en el perfil establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas a través de sus directivas emitidas; motivos por el cual el responsable de OPMI debe ser una persona especializada y con formación profesional para el cumplimiento eficiente en sus labores de acorde a su responsabilidad.

Fase de formulación y evaluación

Es la segunda fase del ciclo de inversión que se inicia con la elaboración de la ficha técnica o del estudio de pre-inversión, siempre que la inversión está registrada en el PMI. Su finalidad es estudiar la demanda de servicios, Análisis de alternativa de solución y sus dimensiones técnicas, medir riesgo y tomas de decisiones de Inversión. En esta fase existe un responsable de la unidad formuladora que registra el proyecto de inversión e inversión de optimización ampliación marginal rehabilitación y reposición (OARR) en el banco de inversiones, así como el resultado de la evaluación. (Decreto supremo N° 284, 2018, p. 17). Para formulación y evaluación de proyectos de inversión existe 4 niveles de documentos técnicos, según la Resolución directoral N° 001-2019-EF/63.1 (2019) estos son:

1. Ficha técnica simplificada:

Se elabora para los proyectos de inversión simplificados, cuyos montos de inversión, a precios de mercado, sean iguales o menores a setecientos cincuenta (750) UIT.

2. Ficha técnica estándar:

Se elabora para los proyectos de inversión estándar, cuyos montos de inversión, a precios de mercado, sean iguales o menores a quince mil (15 000) UIT o el tope que el Sector funcionalmente competente defina para la tipología del proyecto. Para la elaboración de dichas fichas técnicas se aplica el Anexo N° 09: Lineamientos para la estandarización de proyectos de inversión.

3. Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad:

Se elabora para los proyectos de inversión no comprendidos en los incisos 1 y 2, y que sus montos de inversión, a precios de mercado, sean menores a las cuatrocientos siete mil (407 000) UIT. Para su aplicación la UF previamente determina si el proyecto es de baja o mediana complejidad de acuerdo al Anexo N° 10: Criterios para determinar la clasificación del nivel de complejidad de los proyectos de inversión.

4. Estudio de pre inversión a nivel de Perfil:

Se elabora para los proyectos de inversión de alta complejidad que presenten por lo menos una de las siguientes características:

- a) Exista alto nivel de incertidumbre respecto al valor que puedan tomar las variables técnicas, económicas, ambientales y similares.
- b) Experiencia insuficiente en la formulación y ejecución de proyectos de la misma tipología.
- c) Su modalidad de ejecución se enfoque como asociación pública privada cofinanciada o que su financiamiento demande fondos públicos provenientes de operaciones de endeudamiento externo.
- d) Cuando el monto de inversión sea mayor o igual a cuatrocientos siete mil (407 000) UIT. (p.11)

En ésta fase, el responsable de la unidad formuladora declara la viabilidad del proyecto de inversión, cuando ha evidenciado que está alineado al cierre de brechas de infraestructura o acceso a servicios, tener una contribución al bienestar de la población y al resto de la sociedad en general y que dicho bienestar sea sostenible durante la operación y mantenimiento del proyecto, en caso de inversiones OARR se aprueba, cuando cumpla los criterios establecidos por la directiva general del Invierte.pe. Con la declaración de viabilidad o aprobación, y su respectivo registro en el banco de inversiones, los proyectos e OARR pasan a la fase de ejecución para la elaboración del expediente técnico o documento equivalente, después de ello, la unidad ejecutora de inversiones envía el estudio definitivo a la unidad formuladora, para que éste realice el informe de consistencia entre el estudio de preinversión y el expediente técnico, dicho informe de consistencia ve que la alternativas de solución tomada en el estudio de preinversión coincide con el expediente técnico y que no existe sobredimensionamiento. (Decreto supremo N° 284-2018-EF, 2018, p. 17). Recalcar que ésta fase culmina con la declaración o aprobación del estudio definitivo, sin embargo, la unidad formuladora realiza el informe de consistencia durante la fase de ejecución.

Fase de ejecución

La fase de ejecución se inicia luego de la declaración de la viabilidad, en caso de proyecto de inversión, o de aprobación, en caso de inversiones de optimización, ampliación marginal, rehabilitación y reposición. Dicha fase comprende la elaboración del expediente técnico o documento equivalente y la ejecución física- financiera de las inversiones. (Decreto supremo N° 284-2018, p. 17)

El expediente técnico o documento equivalente tiene duración máxima de tres años después de la viabilidad, en caso no se haya ejecutado financieramente, pasado dicho periodo de tiempo se actualiza y se registra en el banco de inversiones, mientras que el estudio definitivo OARR solo tiene duración de un año después de la aprobación del estudio definitivo. Al culminar la elaboración del expediente técnico o documento equivalente, la unidad ejecutora de inversiones (UEI) remite dicho estudio a la unidad formuladora para su aprobación mediante informe de consistencia para luego ser elevado a acto resolutivo por el órgano resolutivo (Resolución directoral N° 001-2019-EF/63.1, 2019, pp. 14-16). En síntesis, la fase de ejecución de inversiones requiere de personal especializado que entienda los procesos del sistema administrativo, asimismo deben tener excelente formación profesional para realizar el expediente técnico de acorde al perfil o estudio de pre-inversión y se asemeje a la realidad lo máximo posible.

1.2.4. Sistema nacional de abastecimiento.

El Sistema Nacional de Abastecimiento es el conjunto de principios, procesos, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos para la provisión de los bienes, servicios y obras, a través de las actividades de la Cadena de Abastecimiento Público, orientadas al logro de los resultados, con el fin de lograr un eficiente y eficaz empleo de los recursos públicos, se rige por el Decreto Legislativo 1439 y sus normas complementarias. Este sistema está reglamentado por el decreto supremo N° 217-2019-EF, que dispone en vigencia a la Dirección nacional de abastecimiento (DGA) en su calidad de ente rector del Sistema nacional de abastecimiento, el cual coordina acciones para su articulación, en su calidad de conformantes, a PERU COMPRAS y al Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado – OSCE (Decreto Supremo N° 217-2019-EF, 2019, PP. 1-2).

El Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) encargado de supervisar el cumplimiento de la normativa de contrataciones del Estado, promoviendo las mejores prácticas en los procesos de contratación de bienes, servicios y obras, de acuerdo a

lo establecido en la Ley 30225, Ley de Contrataciones del Estado y en el Decreto Legislativo 1439, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Abastecimiento y su reglamento.

La planificación:

En ésta fase del proceso de contratación se elabora la **Formulación del Plan anual de contrataciones** (PAC), teniendo en cuenta la etapa de formulación y programación del presupuesto público para el siguiente año fiscal, se debe programar el cuadro de necesidades de bienes, servicios y obras para el cumplimiento de los objetivos de las instituciones de acorde al Plan Operativo Institucional (POI). El PAC debe ser prevista y financiada con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), además debe ser publicada en el Sistema electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE) y en el portal institucional de la respectiva Entidad. (Decreto Legislativo N° 1444, 2018, p. 86)

Actuaciones preparatorias:

En esta fase los órganos competentes realizan acciones previas para el proceso de contratación; empezando por el requerimiento: El área usuaria requiere bienes, servicios u obras por lo que es responsable de formular las especificaciones técnicas, términos de referencia y expediente técnico; asimismo, establece los requisitos de calificación. Dichos requerimientos se establecen en condiciones de igualdad y no tiene obstáculos que impida la competencia. Por otro lado, el área técnica de las contrataciones establece el valor estimado de los bienes y servicios y el valor referencial de ejecución y consultoría de obras con el propósito de aplicar la ley de contrataciones, establecer el tipo de procedimiento de selección y separación presupuestal necesaria. Finalmente existe una última acción necesaria como requisito, la Certificación del crédito presupuestario, en el cual es solicitado al área de presupuesto de cada entidad. (Decreto legislativo N° 1444, 2018, p. 86)

Métodos de contratación:

- **Licitación pública:** La Entidad utiliza éste método para contratar bienes y obras
- **Concurso público:** La Entidad utiliza éste método servicios en general, consultorías en general y consultoría de obras.
- **Adjudicación simplificada:** Sirve para la contratación de bienes, servicios, consultorías de obras y ejecución de obras
- **Selección de consultores individuales:** Se utiliza para la contratación de servicios de consultoría en los que no se necesita equipos de personal ni apoyo profesional

adicional, y en tanto experiencia y las competencias de la persona natural que preste el servicio son los requisitos primordiales para atender la necesidad, siempre que su valor estimado se encuentre en los márgenes que estable la ley del presupuesto del sector público.

- **Comparación de precios:** La comparación de precios puede utilizarse para contratación de bienes y servicios de disponibilidad inmediata, distintos a los de consultoría, que no sean fabricados o prestados siguiendo las especificaciones o indicaciones del contratante, siempre que sean fáciles de obtener o que tengan un estándar establecido en el mercado.
- **Subasta inversa electrónica:** Se utiliza para contratación de bienes y servicios comunes que cuenten con ficha técnica y se encuentran incluidos en el listado de bienes y servicios comunes.
- **Contrataciones directas:** Las Entidades pueden contratar directamente en los casos siguientes: Cuando se contrate con otra Entidad, siempre que por razón de coste de oportunidad resulte más eficiente y técnicamente viable para satisfacer la necesidad; Cuando exista situación de emergencia derivada de acontecimientos catastróficos, situaciones que afecten la defensa o seguridad nacional o seguridad nacional, situaciones que ponen en grave peligro que ocurra los supuestos anteriores, o de emergencia sanitaria; ante una situación de desabastecimiento, cuando las fuerzas armadas, la Policía Nacional del Perú, órganos del sistema nacional de inteligencia, por razones de orden interno deban mantenerse en reserva. (Ley N° 30225, 2014, pp. 5-6)
- **El contrato y su ejecución:** El contrato es celebrado por escrito y se ajusta a la proforma incluidos en el documento del procedimiento de selección. Dicho contrato es realizado después del consentimiento de buena pro, por lo que existe obligatoriedad y la entidad no puede negarse a contratar, así como el postor recibe sanción de no hacerlo. El contrato culmina con la recepción y conformidad del área usuario, en caso de los bienes, la recepción lo realiza el área de almacén y la conformidad es responsabilidad es de quien indique en los documentos del procedimiento de selección. (Decreto supremo N° 344, 2019, p. 27)

La Municipalidad Provincial de San Martín está inmersa en todos los sistemas administrativos del Estado, incluso en cada uno de los procesos, por lo que los funcionarios y trabajadores relacionados a la ejecución presupuestal de inversiones deben tener formación y especialización de calidad. El responsable y demás trabajadores del área de pre- inversión

y unidad formuladora deben conocer los procesos del sistema Invierte.pe; del área de presupuesto debe conocer los procesos de la ley de presupuesto público; Logística conocer los procesos de contrataciones del Estado; área de contabilidad conocer los procesos de Sistema nacional de contabilidad. Recalcando que cada uno de ellos están vinculados entre sí.

Para la operatividad intersistémica de los sistemas administrativos mencionados, la MPSM-T tiene aplicativos informáticos como “SIAF”, “SIGA”, “SEACE”, Banco de inversiones, etc. Que también los trabajadores relacionados a la ejecución presupuestal deben conocer.

1.3. Definición de términos básicos

Calidad de recurso humano

Personal que cuenta con adecuadas competencias en educación, formación, habilidades y experiencia; cuando está consciente de la importancia de sus actividades en relación con la Calidad, y cuando está satisfecho (Norma ISO 9001, 2008, párr. 1).

Ejecución presupuestaria de inversión pública

Es el avance de ejecución del presupuesto asignado a cada institución del Estado para financiar sus Inversiones inmersas en el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, Invierte.pe. La ejecución Presupuestaria Anual se mide en términos porcentuales (MEF, 2018, párr. 1).

Gasto devengado

Reconocimiento de una obligación de pago derivado del gasto comprometido previamente registrado. Se formaliza a través de la conformidad del área correspondiente en la entidad pública o Unidad Ejecutora que corresponda respecto de la recepción satisfactoria de los bienes y la prestación de los servicios solicitados y se registra sobre la base de la respectiva documentación sustentatorio. (MEF, 2018, párr. 1)

Inversiones

Intervenciones Temporales que comprende dentro del Sistema de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (DL N° 1256), estos son, Proyectos de Inversión, Inversiones de Optimización, Ampliación Marginal, Reposición y de Rehabilitación (MEF, 2018, párr. 1).

Presupuesto institucional de apertura (PIA)

Presupuesto inicial de la entidad pública aprobado por su respectivo Titular con cargo a los créditos presupuestarios establecidos en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal respectivo. En el caso de las Empresas y Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, los créditos presupuestarios son establecidos mediante Decreto Supremo. (MEF, 2018, párr. 1)

Presupuesto institucional modificado (PIM)

Presupuesto actualizado de la entidad pública a consecuencia de las modificaciones presupuestarias, tanto a nivel institucional como a nivel funcional programático, efectuadas durante el año fiscal, a partir del PIA (MEF, 2018, párr. 1).

Proyecto de inversión estándar

Es aquel proyecto que se caracteriza por tener un diseño homogéneo del proceso de proceso de Producción del servicio público, que le hace susceptible de ser replicable o repetible (MEF, 2018, párr. 1).

Proyecto de inversión pública

Intervenciones temporales que se financian, total o parcialmente con recursos públicos, destinado a la formación de capital físico, humano, natural, institucional, e intelectual que tenga como propósito crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad de producción de bienes y servicios que Estado tenga Responsabilidad de brindar o garantizar su prestación. (MEF, 2018, párr. 1)

Viabilidad

Condición atribuida expresamente, por quien posee tal facultad, a un PIP que demuestra ser rentable, sostenible y compatible con las políticas sectoriales (MEF, 2018, párr. 1).

CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

El impacto de la calidad de recursos humanos ha sido la limitada la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto, año 2018.

2.1.2. Hipótesis específica

- a) Las deficientes competencias de los recursos humanos que laboran en las gerencias, oficinas y unidades relacionada con los procesos de ejecución de gasto de inversión han limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.
- b) Los escasos de recursos humanos motivados que laboran en las gerencias, oficinas y unidades relacionada con los procesos de ejecución de gasto de inversión han limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.
- c) Los escasos de recursos humanos conscientes que laboran en las gerencias, oficinas y unidades relacionada con los procesos de ejecución de gasto de inversión han limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.

2.2. Sistema de variables

Variable Dependiente:

Ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín- Tarapoto

Variable Independiente:

Calidad de los recursos humanos

2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables del proyecto de investigación

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de recursos humanos.	Cuando el personal de una empresa es competente en base a cuatro aspectos: educación, formación, habilidades y experiencia; sea consciente de la importancia de sus acciones en relación con la calidad y se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo.	Competencias de los recursos humanos.	Educación de los recursos humanos.	Ordinal
			Formación de los recursos humanos.	Nominal
			Habilidades de los recursos humanos.	Nominal
			Experiencia de los recursos humanos	Razón
		Motivación de los recursos humanos.	Motivación por compensación.	Nominal
			Motivación por incentivos y participación de beneficios.	Nominal
			Motivación por compensaciones indirectas.	Nominal
			Motivación por área de trabajo en condiciones cómodas y saludables.	Nominal
			Motivación por relaciones humanas entre compañeros de trabajo.	Nominal
Conciencia de los recursos humanos.	Consiente de los procesos y objetivos.	Ordinal		
Ejecución del gasto de inversión pública.	Es la cantidad monetaria que gasta una entidad pública en proyectos de inversión e IOARR del presupuesto institucional modificado en un año fiscal.	Avance de ejecución del gasto de inversión.	Cantidad devengada del total del presupuesto institucional modificado del año.	Razón

Nota: Elaboración propia

2.4. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, porque emplea las teorías y conocimientos existentes con el objetivo de explicar el impacto que tiene la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T.

Nivel de investigación

La presente investigación es de nivel descriptivo - explicativo, porque demuestra el impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T.

2.5. Diseño de investigación

La presente investigación utiliza el diseño no experimental, porque no se realizaron experimentos manipulando las variables para ver resultados. Lo que hace esta investigación es observar el fenómeno tal y cómo se da en su contexto natural (contraste de la realidad) para analizarlos.

Es de tendencia transversal o transeccional, tipo correlacional-causal, porque estudia la calidad de los recursos humanos y el avance de la ejecución del gasto de inversión en el año 2018, analizando en dicho año la calidad de los recursos humanos empleado en la Municipalidad Provincial de San Martín, y que tuvieron intervención durante la ejecución del gasto presupuestal de inversión pública. Cabe recalcar que por naturaleza de la investigación, la encuesta se aplicó el año 2019, puesto que solo al finalizar el año 2018 se puede observar avance de la ejecución del presupuesto del 2018.

El esquema de diseño de investigación será el siguiente, de acuerdo a lo estipulado en (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 157):



X: variable independiente, Calidad de recurso humano.

O: Observación de la variable X efecto Y.

Y: variable dependiente, Ejecución del gasto de inversión pública

2.6. Población y muestra

Para la presente investigación, la población está compuesta por 62 personas que laboran en las diferentes unidades orgánicas cuyas funciones están relacionadas con las fases de la ejecución presupuestaria de las inversiones. Las unidades orgánicas están divididas en Alcaldía, Gerencia, Subgerencias, Oficinas y/o unidades.

La muestra es no probabilística dirigida y se consideró al total de la población cuyas funciones están relacionado directamente con la ejecución presupuestaria del gasto de inversión pública de la MPSM-T.

Tabla 2

Recursos humanos relacionados directamente a la ejecución del gasto de la inversión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018

Unidades orgánicas				
Alcaldía	Gerencias	Subgerencias	Oficinas	Unidades
				➤ 01
		➤ 01 Director de programa sectorial I		➤ 01 Contador III
		➤ 01 Especialista administrativo III	Oficina de	➤ 01 Especialista administrativo III
		➤ 01 Especialista administrativo III	contabilida	➤ 01 Asistente administrativo II
		➤ 03 Ingeniero II	d y	(SIAF)
		➤ 01 Arquitecto I	patrimonio	➤ 01 Técnico administrativo III
		➤ 01 Ingeniero I		(Patrimonio)
		➤ 02 Asistente de servicio de infraestructura II		➤ 02 Técnico administrativo I (Patrimonio)
		➤ 04 Técnico en ingeniería II		➤ 01 Especialista administrativo II
		➤ 03 Técnico en ingeniería I		
Alcaldía	Gerencia municipal	Subgerencia de estudios de pre inversión y ejecución de obras.		➤ 01 Responsable de la unidad formuladora de Gerencia de Desarrollo Social
➤ 01Alcalde				
➤ 01Técnico administrativo II	➤ 01 Gerente municipal			
➤ 01Auxiliar de sistema Administrativo. I	➤ 01 Técnico administrativo II			
	➤ 01 Auxiliar de Sist. Adm. I			
				➤ 01 Responsable de la unidad formuladora de Gerencia de seguridad ciudadana

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 01 Director de programa sectorial III ➤ 01 Técnico administrativo II ➤ 01 Auxiliar de sistema administrativo I 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 01 Especialista administrativo III ➤ 01 Especialista en racionalización I ➤ 01 Técnico administrativo II ➤ 01 Técnico administrativo I 	Instituto vial provincial de San Martín
				<ul style="list-style-type: none"> ➤ 01 Especialista administrativo III ➤ 02 Ingeniero II ➤ 01 Economista II 	
Total	3 recursos humanos	11 recursos humanos	17 recursos humanos	26 recursos humanos	05 recursos humanos

Total, de población: Existe un total de 62 recursos humanos que se encuentran en las diferentes unidades orgánicas y cuya función o responsabilidad se relaciona directamente con la ejecución del gasto de inversión pública.

Nota: Cuadro de asignación de personal de la MPSM-T (año, 2018)

2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Las **técnicas** que se utilizaron en la investigación son las siguientes:

- a. **Datos de lectura:** Se aplicó para recolectar información de libros, textos, normas, páginas webs y demás fuentes de información relacionadas a calidad de los recursos humanos y su impacto en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.
- b. **Encuesta:** Se emplearon para conocer la calidad de los recursos humanos que laboraron en el proceso de ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T en el año 2018.

Los **instrumentos** que se utilizaron en la investigación son:

- a. **Fichas de lectura:** Se utilizó para tomar anotaciones de los libros, textos, revistas, páginas web, normas y de todas las fuentes de información correspondientes sobre los factores determinantes de la inversión pública local en la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto.
- b. **Cuestionario de encuesta:** Se empleará para conocer la situación (eficiente o deficiente) de los Recursos Humanos que intervienen en la ejecución del gasto de inversión.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos utilizados

TÉCNICA	INSTRUMENTO	ALCANCES	INFORMANTE
Datos de Lectura	Fichas de Lectura	Se analizó información que ayude explicar las variables	Página Web de la MPSM-T, MEF.
		Marco Teórico	Libros, revistas, internet, etc.
		Marco Conceptual	
Encuesta	Cuestionario	Resultados	Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín identificados en la muestra.

Nota: Elaboración propia

2.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Después de recoger los datos mediante la encuesta a los principales funcionarios y especialistas que participan en la ejecución del gasto de la inversión pública de la MPSM-T,

se codificó y transportó a un cuadro de tabulación Excel, para luego procesar en “programa de estadística para ciencias sociales” SPSS versión 10.2; además, para el análisis de datos se empleó la estadística descriptiva; con los datos procesados se realizó gráficos estadísticos para mayor comprensión de los resultados y realizar la interpretación a mayor facilidad y entendimiento preciso para los jurados y sociedad en general.

2.9. Métodos de investigación

Para la presente investigación se emplearon los métodos:

Analítico: Es método es analítico, porque se ha descompuesto la variable independiente, calidad de los recursos humanos, a fin de estudiar cada uno de sus partes, su relación entre ellas y comportamiento con relación a la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018.

Inductivo: El método es inductivo, porque se recolectó información de diferentes fuentes, que nos permitió desarrollar la investigación desde premisas particulares, para obtener conclusiones generales, demostrando, que la calidad de recursos humanos influye en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Objetivo específico 1: Analizar el impacto de las competencias de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto, año 2018.

- Análisis de fuentes documentales

Para entender la situación de la ejecución del gasto de inversión pública en la MPSM-T se tiene el análisis estructural del gasto en proyectos de inversión desde el año 2015 hasta el año 2018.

En la tabla N°1 se observa los presupuestos asignados a la MPSM-T desde el año 2015 hasta el año 2018, resultando un promedio PIM promedio de 48. 5 millones de soles y cuyo avance porcentual en cuanto a su ejecución presupuestal promedio no pasó del 55.8 %. Evidentemente, Se observa que hubo una situación poco eficiente en el gasto de proyectos, quedando saldos presupuestales de 21.4 millones de soles cada año que retornaron al tesoro público. Además, podemos observar que en el año de estudio 2018, la MPSM-T ejecuto S/. 33, 342,886 de su presupuesto asignado para gasto de inversión pública, que representa un 77% en el nivel de avance, respecto a los S/. 43, 094,739 del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) durante todo ese año.

Tabla 4

Situación de la Ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, Periodo 2015 -2018.

AÑO	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
					Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
2015	5,831,964	50,532,984	31,412,824	31,073,752	26,182,193	26,182,193	26,179,848	51.8
2016	4,820,498	44,837,339	40,843,523	32,419,240	22,435,459	22,435,459	22,405,943	50.0
2017	6,359,998	55,391,298	53,257,340	34,335,239	26,217,801	26,217,779	26,150,648	47.3
2018	6,104,467	43,094,739	41,917,934	38,715,081	33,342,886	33,342,886	33,342,886	77.4

Nota: Elaboración Propia, Consulta Amigable- MEF

2296275: MEJORAMIENTO DE LOS JRS. SINCHI ROCA CUADRAS DEL 01 AL 07, JOSE A. QUIÑONES CUADRAS 01 Y 02, LOS ANGELES CUADRAS 06 Y 07, AMERICA CUADRA 01 Y PROLONGACION LIBERTAD, EN LA URBANIZACION NUEVE DE ABRIL Y SECTOR LOS JARDINES, DISTRITO DE TARAPOTO, PROVIN	0	1,999,328	1,999,326	1,999,326	1,943,049	1,943,049	1,943,049	97.2
2297106: MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE DRENAJE PLUVIAL Y VEREDAS EN EL JR. SACHAPUQUIO CUADRAS DEL 04 AL 06, SECTOR LA HOYADA, DISTRITO DE TARAPOTO, PROVINCIA DE SAN MARTIN - SAN MARTIN	0	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500	100.0
2309260: MEJORAMIENTO DEL JR. RIOJA CUADRA 04, EN EL SECTOR CERCADO, DISTRITO DE TARAPOTO, PROVINCIA DE SAN MARTIN - SAN MARTIN	410,241	10,000	0	0	0	0	0	0.0
2312047: MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y DE ALCANTARILLADO SANITARIO EN EL JR. MARTINEZ DE COMPAGNON CUADRAS DEL 07 AL 15, EN EL SECTOR HUAYCO, DISTRITO DE TARAPOTO, PROVINCIA DE SAN MARTIN - SAN MARTIN	0	454,860	347,792	347,792	347,792	347,792	347,792	76.5
2321834: MEJORAMIENTO DEL JR. INDEPENDENCIA CUADRAS 03 Y 04, EN EL SECTOR PARTIDO ALTO, DISTRITO DE TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN	0	131,558	116,240	116,240	116,231	116,231	116,231	88.4
2323727: CREACION DEL SERVICIO DE PROTECCION CONTRA INUNDACIONES EN LA ZONA DENOMINADA PUERTO AZUL - MARGEN DERECHA DEL RIO SHILCAYO, SECTOR HUAYCO, DISTRITO DE TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN	0	25,500	25,500	25,500	25,500	25,500	25,500	100.0
2323728: MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE DRENAJE PLUVIAL DE LA AV. EL EJERCITO CUADRAS DEL 01 AL 05 Y DEL JR. ULISES REATEGUI CUADRA 09, EN EL SECTOR SACHAPUQUIO, DISTRITO DE TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN	0	6,691	6,690	6,690	6,690	6,690	6,690	100.0
2331920: CREACION DE SERVICIOS DEPORTIVOS EN EL SECTOR LOS JARDINES, DISTRITO DE TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN	0	7,333	6,268	6,268	6,268	6,268	6,268	85.5
2344950: MEJORAMIENTO DE LOS JRS. LAMAS CUADRAS 04 Y 05, LAS ORQUIDEAS CUADRAS 01 Y 02, LAS PALMERAS CUADRAS 01 Y 02 Y LOS LAURELES CUADRA 01, EN EL SECTOR BERNABE GURIDI, DISTRITO DE TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN	0	2,064,168	2,064,166	2,064,166	2,064,166	2,064,166	2,064,166	100.0
2383145: MEJORAMIENTO DEL JR. SAN PEDRO CUADRAS DEL 01 AL 03 Y DEL 05 AL 13, EN LOS SECTORES PARTIDO ALTO, LA HOYADA Y CIRCUNVALACION, DISTRITO DE TARAPOTO, PROVINCIA DE SAN MARTIN - SAN MARTIN	0	2,044,268	2,043,875	2,043,874	2,043,874	2,043,874	2,043,874	100.0
2429929: MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y DE ALCANTARILLADO SANITARIO EN LOS JRS. CENEPA CUADRAS DEL 01 AL 12, CUMBAZA CUADRAS 01 Y 02 Y LOS PINOS CUADRAS DEL 08 AL 18, SECTOR ATUMPAMPA, DISTRITO DE TARAPOTO - PROVINCIA DE SAN MARTIN - DEPARTAM	0	87,890	87,890	87,890	87,890	87,890	87,890	100.0

Nota: Consulta Amigable- MEF

En la tabla 5, se observa la ejecución detallada del presupuesto en inversiones de la MPSM-T. durante el año 2018; en cuanto a estudios de pre-inversión había un monto PIM de S/ 198,779.00 soles de los cuales solo ejecutaron el 75.9 %; en cuanto a proyectos de inversión pública hubo 37 con presupuesto, de los cuales 21 tuvieron ejecución presupuestal al 100%, 4 tuvieron ejecución presupuestal aproximado al 90 %, 5 proyectos tuvieron ejecución presupuestal aproximado al 75% , 4 proyectos tuvieron ejecución presupuestal de 0% y otros con ejecución baja, sumando un total de 9.8 millones de soles de saldo presupuestal al año 2018.

- **Análisis de encuesta**

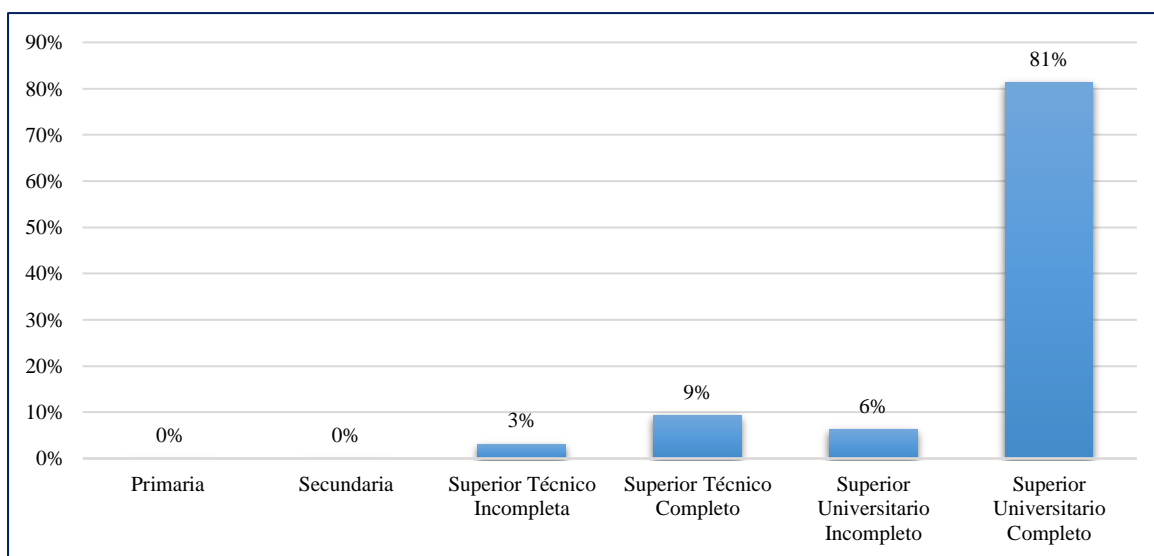


Figura 4: Nivel de educación alcanzado de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestal de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- **Interpretación:**

Ante esta pregunta, la mayoría de los recursos humanos que laboraran en las fases de la ejecución presupuestaria de inversiones, 81% tienen educación Superior Universitaria Completa, 9% educación Superior Técnica Incompleta, 6% tiene educación Universitaria Incompleta.

El nivel de educación alcanzado significa las competencias que tiene el trabajador Municipal para asumir las funciones con eficiencia, es decir, es un indicador que muestra el conocimiento holístico, la formación crítica y científica al realizar las tareas de la institución.

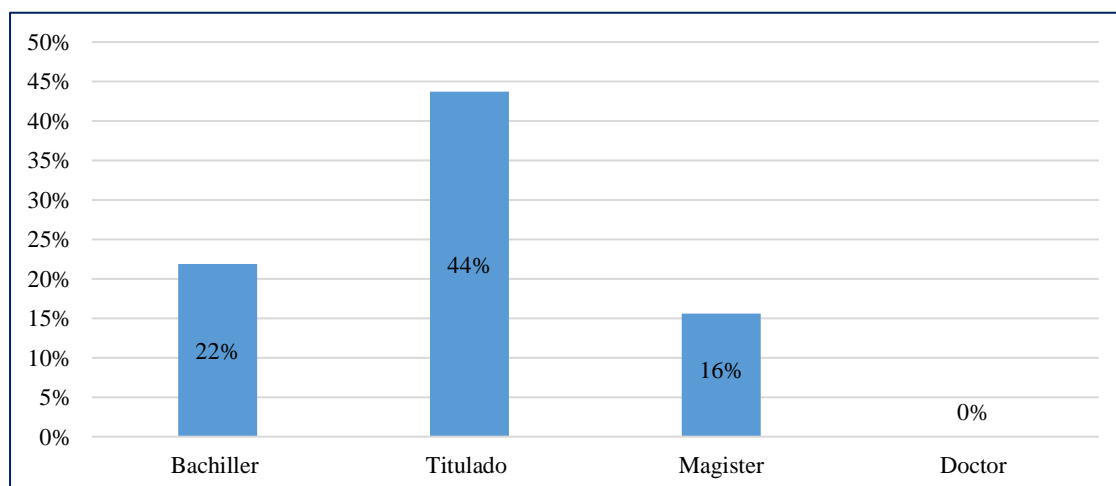


Figura 5: Grado académico obtenido de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestal de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Se preguntó, sobre el grado académico de los profesionales Universitarios que laboran en la ejecución del gasto en inversión, y el 44% de 62 personas respondieron que son titulados, el 22% son bachiller, y solo el 16% es magister, el resto no tiene grado académico alguno.

Al respecto, es importante que los profesionales tengan mayor grado académico, ya que es sinónimo de mayor conocimiento y mayor competencia al momento de elaborar y ejecutar acciones, mucho más cuando se trata de la alta dirección y gerencia. Estas personas deben tener conocimiento sobre la gestión pública, en planeamiento, contrataciones, presupuesto, e inversiones.

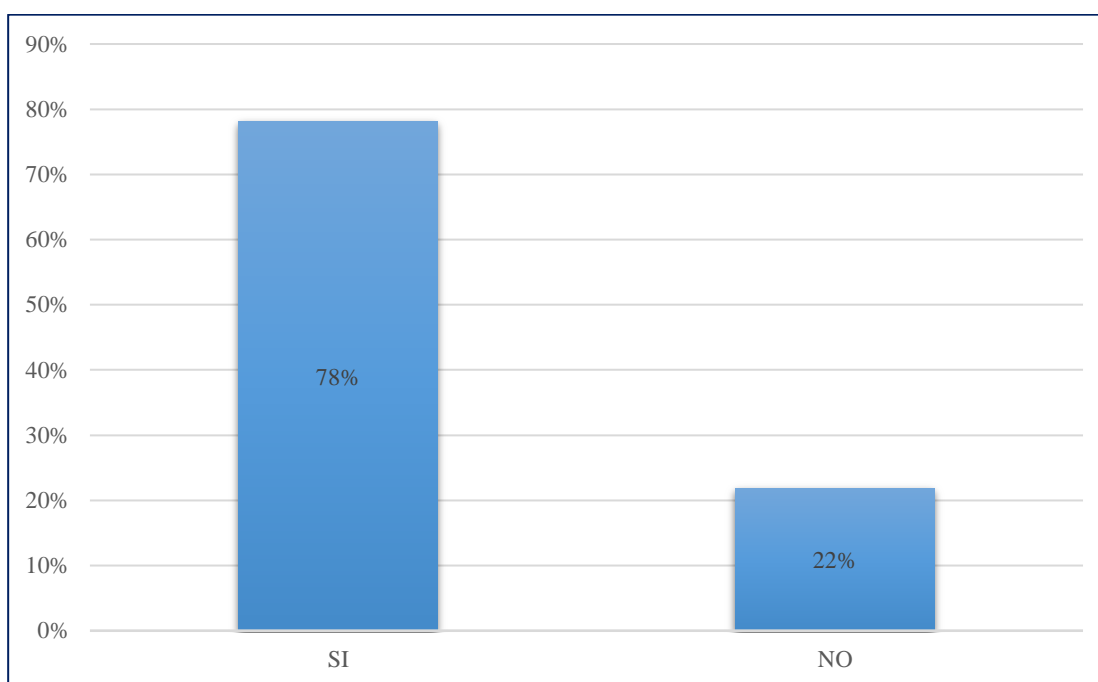


Figura 6: Existencia de especialidad académica de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestal de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

En cuanto a la pregunta, en que, si tienen especialidad académica – profesional, el 78% responde que, si tienen, lo cual es bueno para la institución. Por otro lado, el 22% respondió no tener especialidad, lo cual es preocupante para la eficiente ejecución del presupuesto de inversión de la MPSM-T.

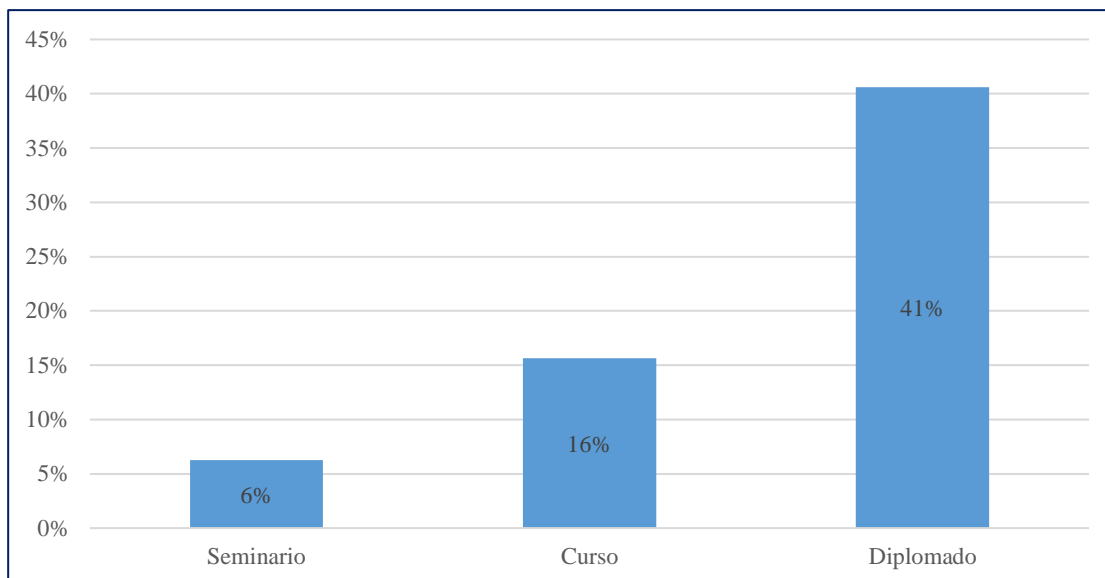


Figura 7: Tipo de especialidad académica de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

En esta pregunta, el personal de la MPSM-T respondió que el 41% tiene diplomado, el 16% tiene Maestría, el 16% tiene curso y por último el 6% tiene seminario. Cabe precisar que existe un porcentaje mínimo de trabajadores que no tiene especialidad alguna.

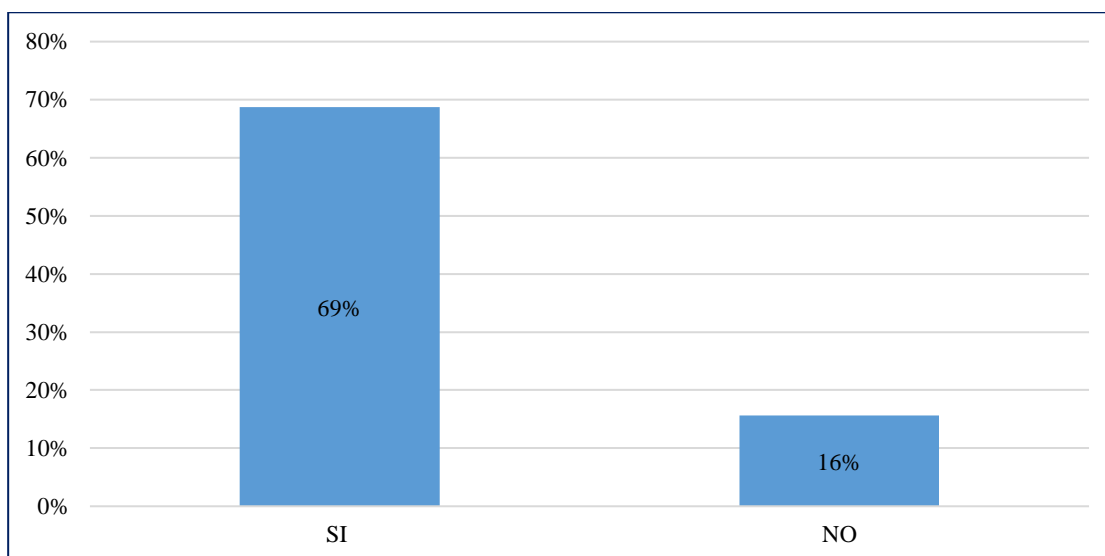


Figura 8: Especialidad en el cargo que ocupan de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

El 69% de los trabajadores administrativos afirman que si tienen especialidad en el cargo y el 16% afirma que no tiene especialidad en el cargo. Existe 31 % de trabajadores entre

los que no tienen especialidad en el cargo y especialidad en general. Es decir, hay una proporción considerable de personal que debe ser capacitado con el fin de lograr objetivos satisfactorios en cuanto a la ejecución presupuestal de inversiones.

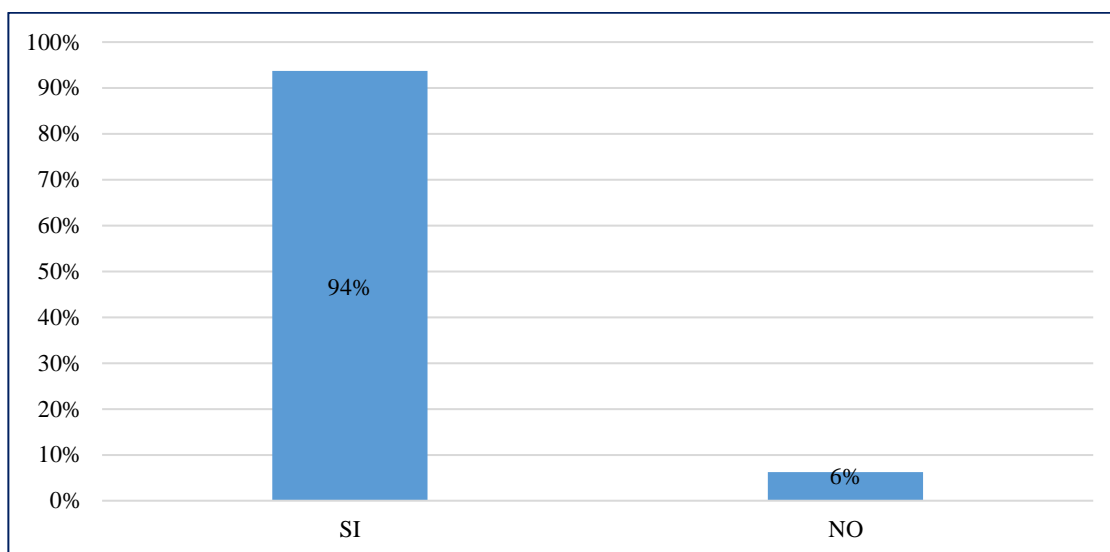


Figura 9: Orden y organización de los recursos humanos que participan en las fases de la ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre habilidades de los recursos humanos, el 94% afirma que es ordenado y/u organizado al momento de realizar sus tareas y/o actividades, lo cual es un indicador positivo en cuanto a habilidad de los recursos humanos, ya que permite mayor eficiencia al realizar dichas prácticas laborales.

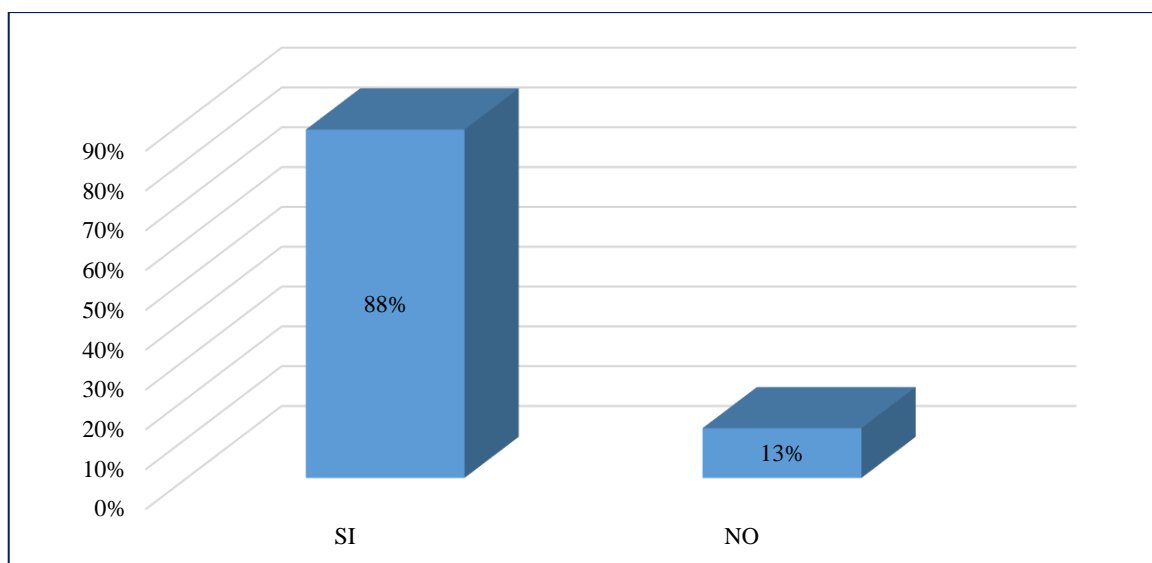


Figura 10: Comunicación y dialogo de los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública para la solución de problemas de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre las habilidades de los recursos humanos, el 88% de los encuestados afirman que, si comunican y dialogan sobre la problemática de la institución y sus posibles soluciones, a consecuencia es un indicador positivo para la institución ya permite tener recursos humanos comprometidos y con mucha virtud de mejorar la gestión Municipal.

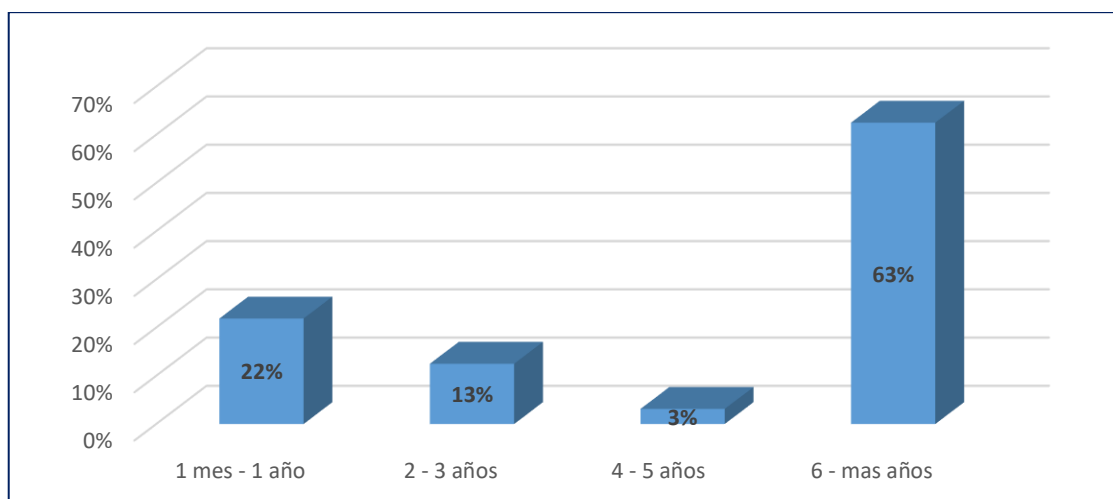


Figura 11: Experiencia en el sector público de los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre la experiencia de los recursos humanos, el 63% afirma que tiene más de 6 años de experiencia en el sector público. Significa que la mayoría de los recursos humanos si tienen nociones sobre el proceso de ejecución presupuestal del gasto de inversión, lo cual es un indicador favorable.

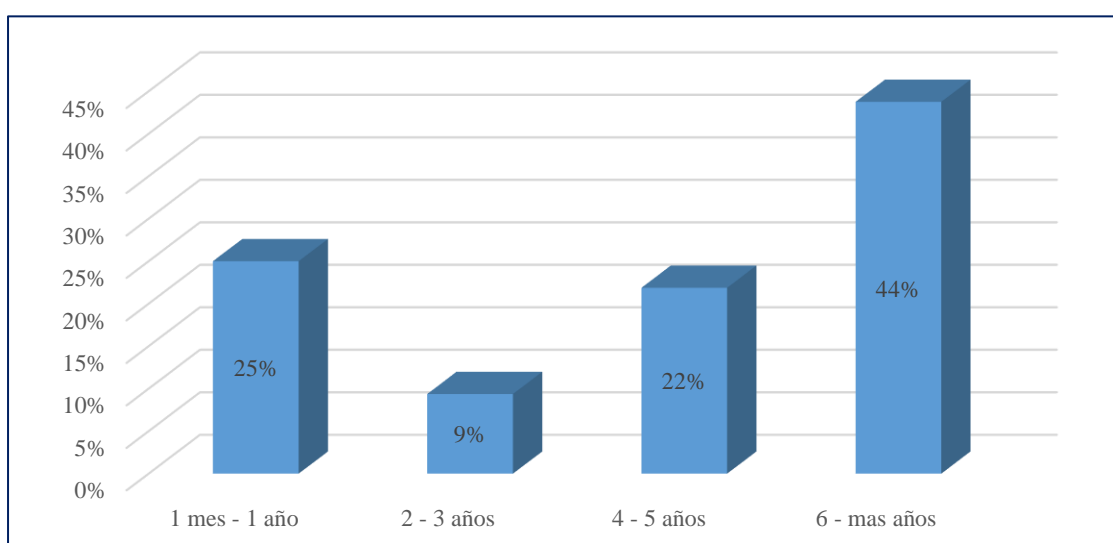


Figura 12: Experiencia similar al cargo que ocupan los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre la experiencia de los recursos humanos, el 44% afirma que tiene más de seis años de experiencia similar a cargo que ocupan, el 22% tiene experiencia de cuatro a cinco años de experiencia similar al cargo que ocupan; mientras que hay una proporción significativa de 25% que aún no tiene mucha experiencia similar al cargo, y solo tienen entre un mes a un año. Se infiere que la mayoría de los recursos humanos tienen experiencia similar al cargo que ocupan, por ende, este indicador resulta positivo ante la medición de la calidad de los recursos humanos.

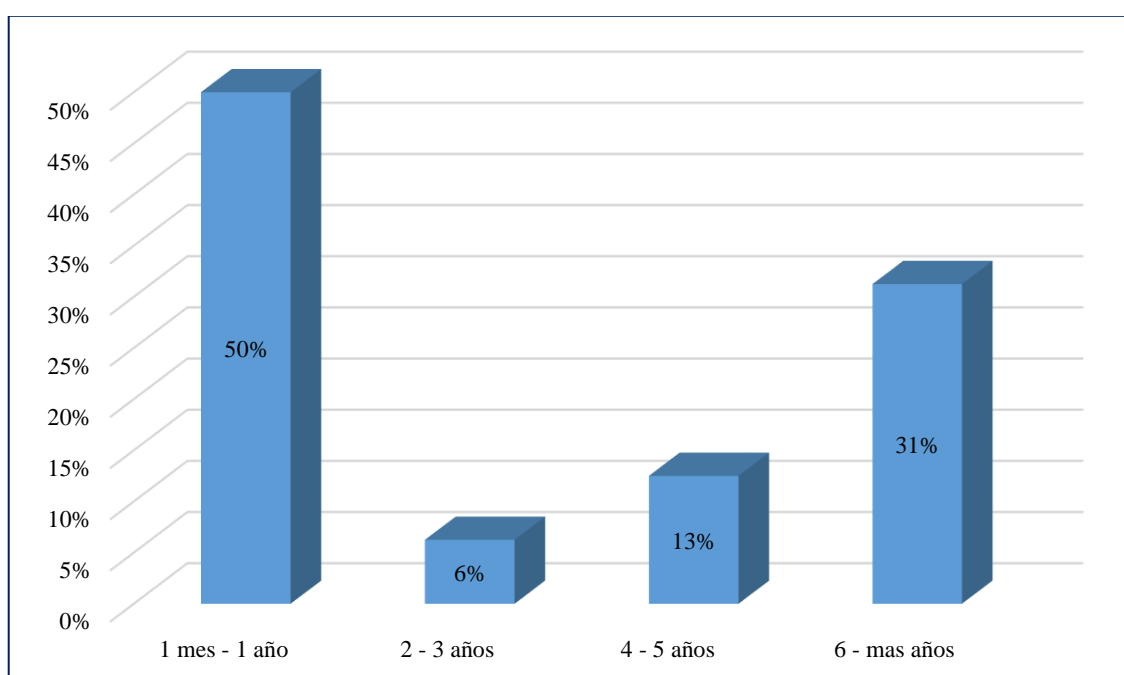


Figura 13: Experiencia en el cargo que ocupan actualmente los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre la experiencia de los recursos humanos, el 50% afirma que tiene entre un mes a un año. El 31% afirma que tiene más de seis años. En sumatoria, el 50% de los trabajadores tiene más de dos años de experiencia.

Objetivo específico 2: Determinar el impacto de la motivación de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto, año 2018.

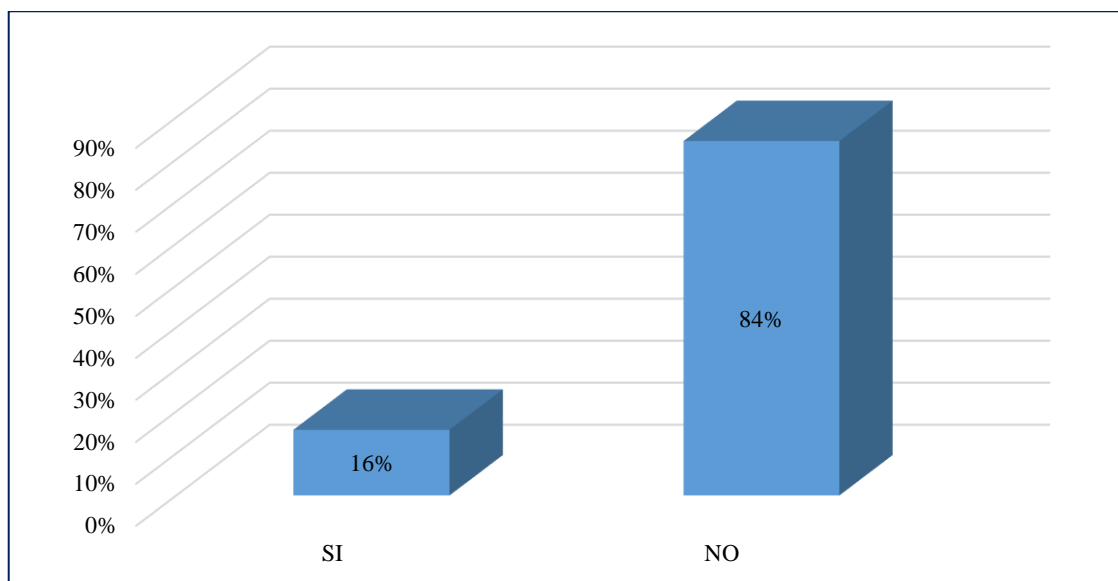


Figura 14: Conocimiento sobre política de compensación en la institución por parte de los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre motivación por compensación, el 84% afirma que no tiene conocimiento o información de políticas de compensación que se aplica en la institución, lo cual es un indicador que afecta la calidad de los recursos humanos.

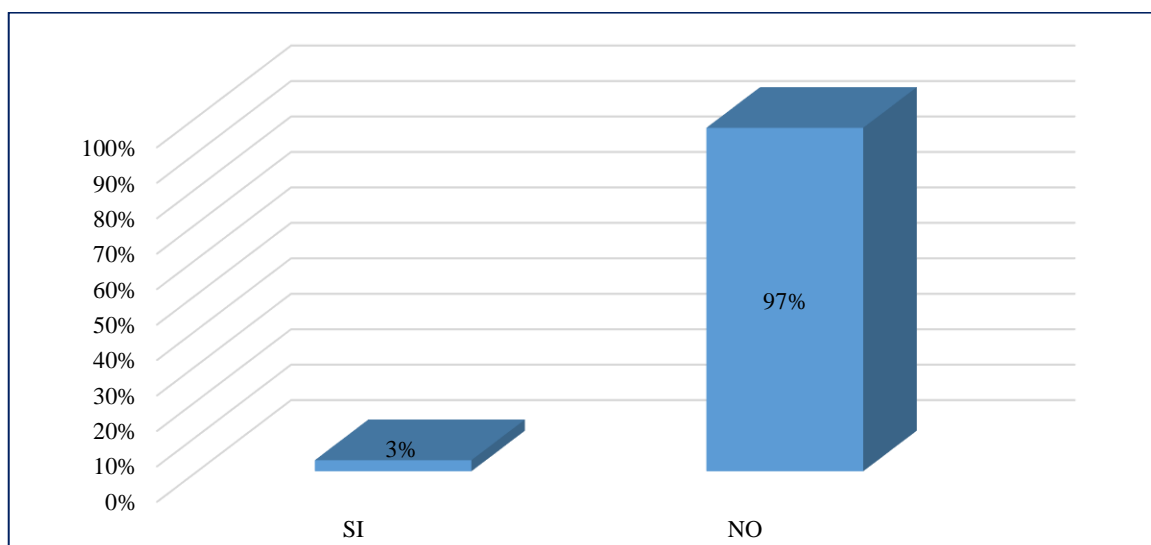


Figura 15: Compensación por resultados eficientes a los trabajadores que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre la motivación por compensación, el 97% afirma que no ha recibido aumento alguno en el salario u otra compensación por haber logrado resultados eficientes en sus labores. Dicho indicador también afecta la calidad de los recursos humanos, puesto que la motivación por compensación es escasa en la MPSM-T.

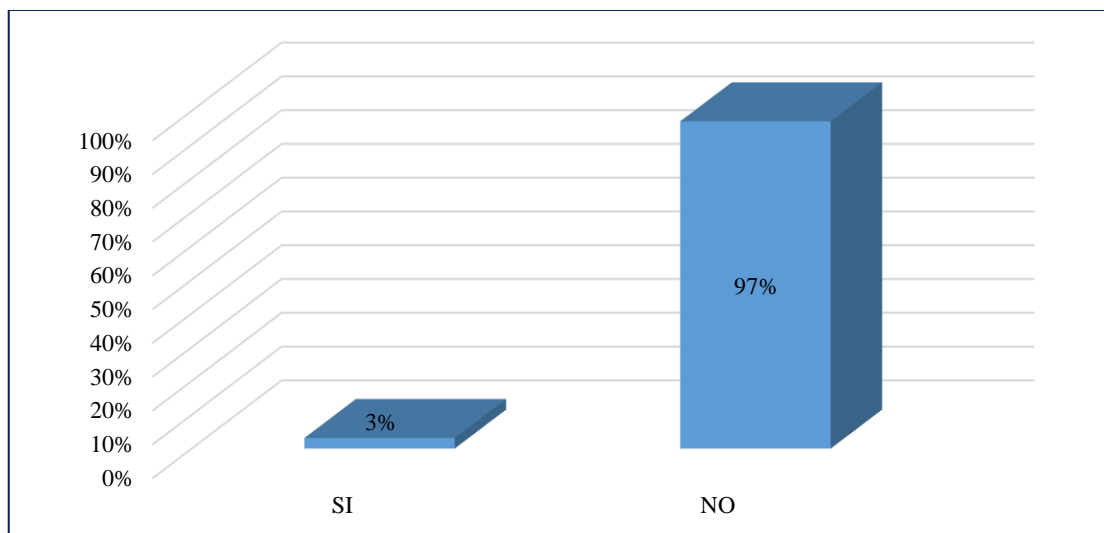


Figura 16: Conocimiento sobre políticas de méritos por parte los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre motivación por incentivos y participación de beneficios, el 97% desconoce o no tiene información sobre política de méritos aplicadas en la institución. Es decir no existen políticas de méritos para la mayoría, lo cual es un indicador que repercute negativamente en la calidad de los recursos humanos.

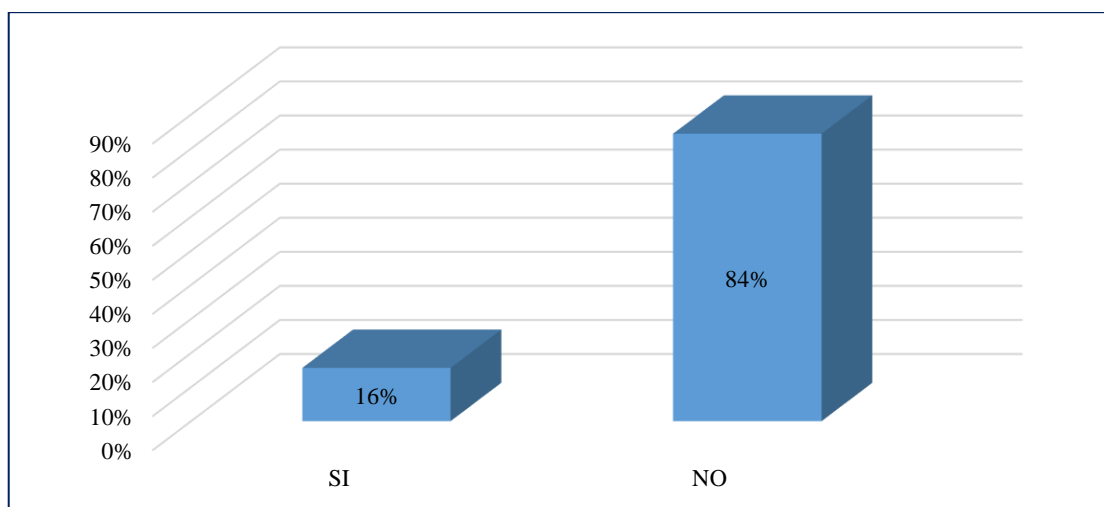


Figura 17: Incentivo por haber realizado labor satisfactoria a los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre motivación por incentivos y participación de beneficios, el 84% afirma que no ha recibido reconocimiento alguno por haber realizado una labor satisfactoria, es decir no hay estímulo alguno de premiación laboral a los recursos humanos más destacados. Por ende, también es un indicador que repercute en la calidad de los recursos humanos.

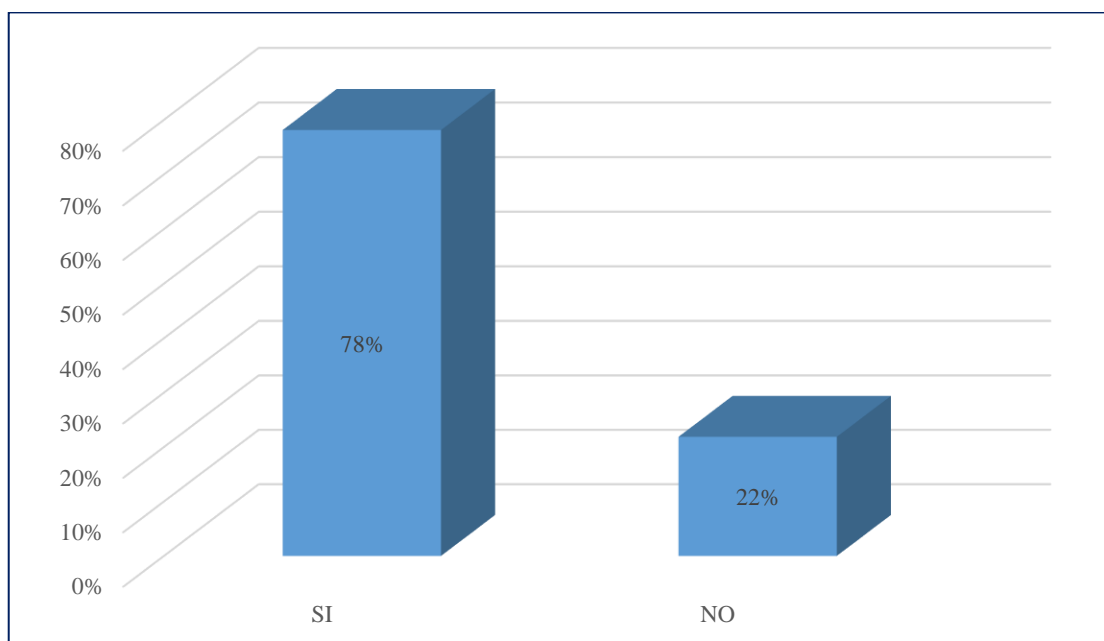


Figura 18: Recursos humanos de la MPSM-T que laboran en las fases de ejecución presupuestaria de inversiones y que están dispuestos a cambiar de trabajo si en otro lado tiene incentivos por resultado eficiente.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre motivación por incentivos y participación de beneficios, el 78% afirma que si está dispuesto a dejar el cargo, si en otro lugar de trabajo le ofrecen incentivos por realizar un trabajo adicional o eficiente que realiza. Es decir, los recursos no se encuentran lo suficientemente incentivados para realizar sus labores de la manera más eficiente, por lo que se prueba que es un indicador que afecta la calidad de los recursos humanos.

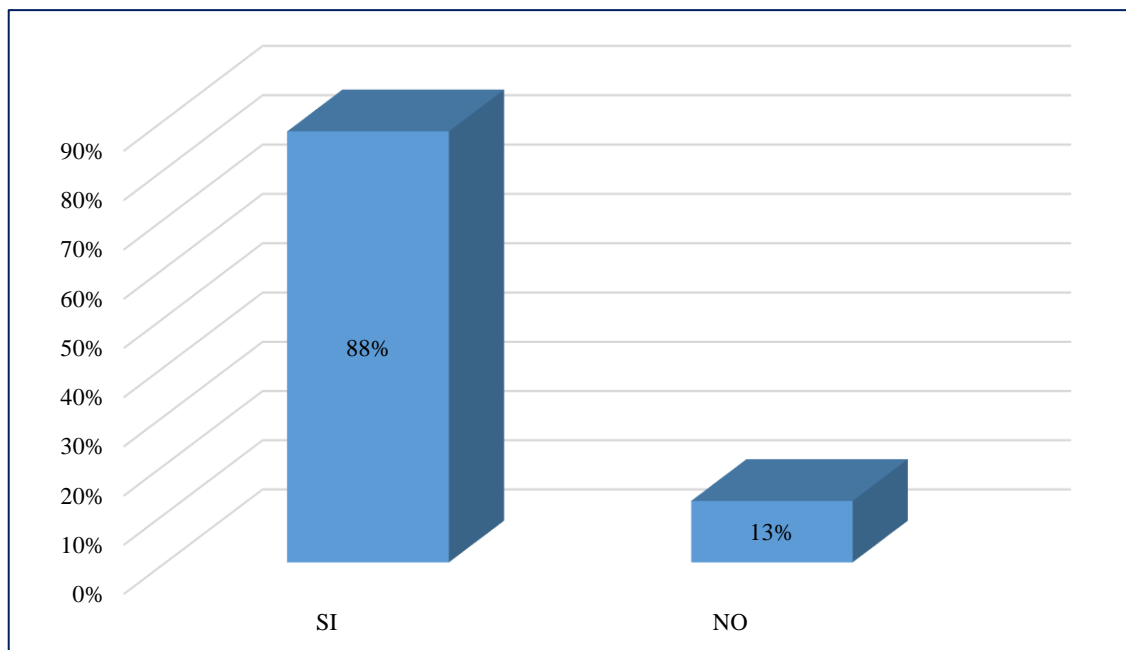


Figura 19: Motivación por compensación indirecta de seguro social de los Recursos Humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Motivación por compensación indirectas, el 88% afirma que si tiene un seguro social y por lo tanto el indicador es favorable para la calidad de los recursos humanos.

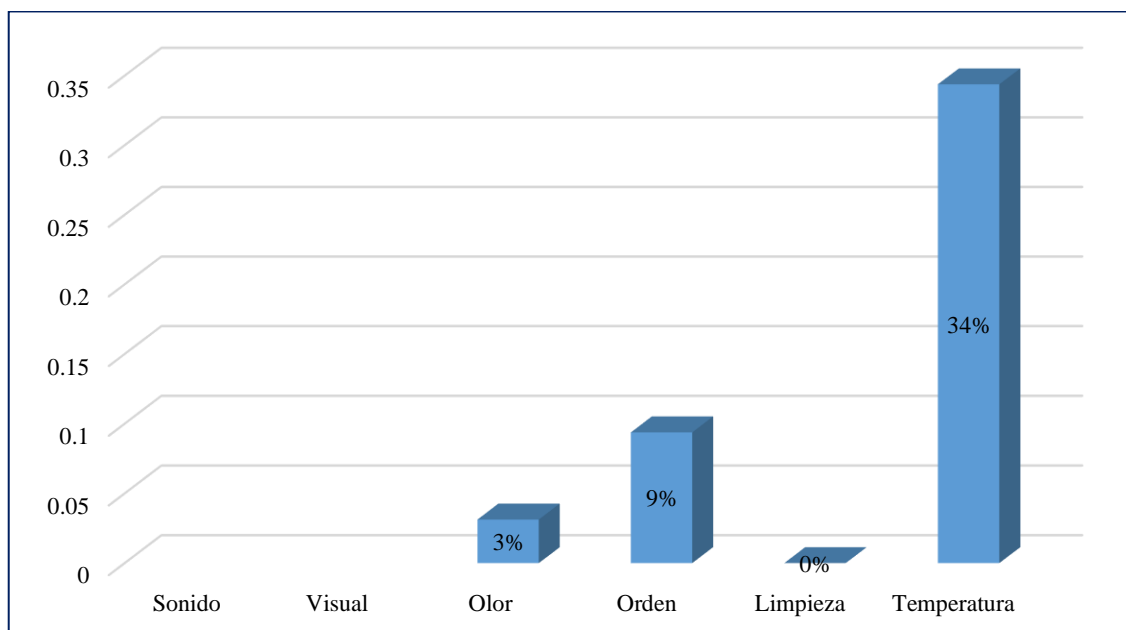


Figura 20: Principales causas de incomodidades de los Recursos Humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre motivación por área de trabajo en condiciones cómodas y saludables, el 44% de los recursos humanos manifiesta tener incomodidad en su centro de labores, y de ello el 34% es por causa de la temperatura. Significa que hay una gran proporción de recursos humanos cuya motivación está afectada por tener condiciones inadecuadas y que es indicador negativo para la calidad de éstos.

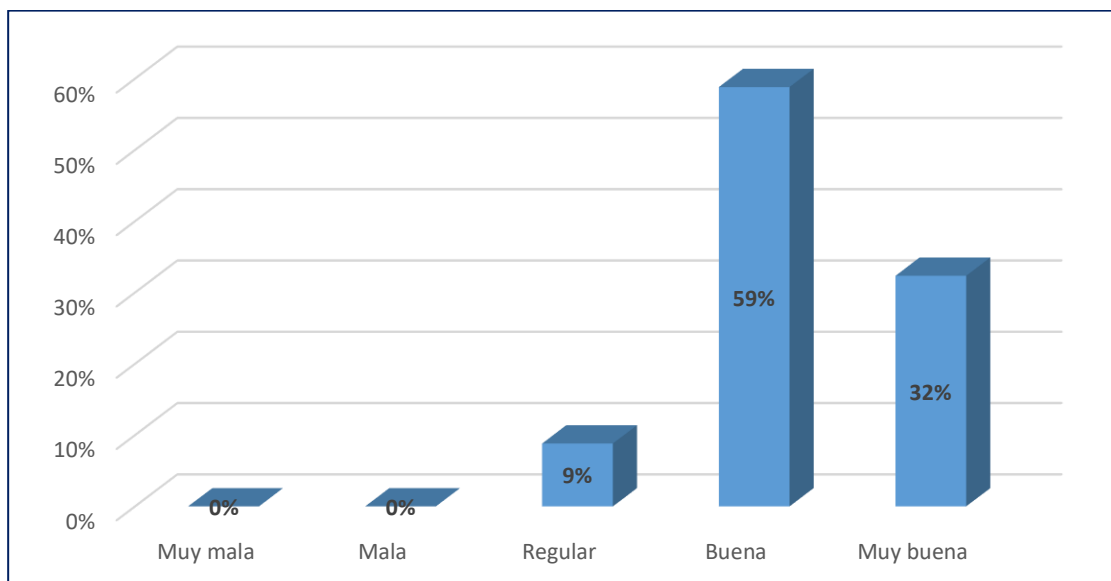


Figura 21: Relación laboral con los compañeros de trabajo de los recursos humanos que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre la motivación por relaciones humanas entre compañeros de trabajo, el 59% afirma es buena y 32% que es muy buena y 9% que es regular la relación laboral entre compañeros de trabajo. A consecuencia dicho indicador es positivo para la calidad de los recursos humanos.

Objetivo específico 3: Analizar el impacto de los recursos humanos conscientes en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto, año 2018.

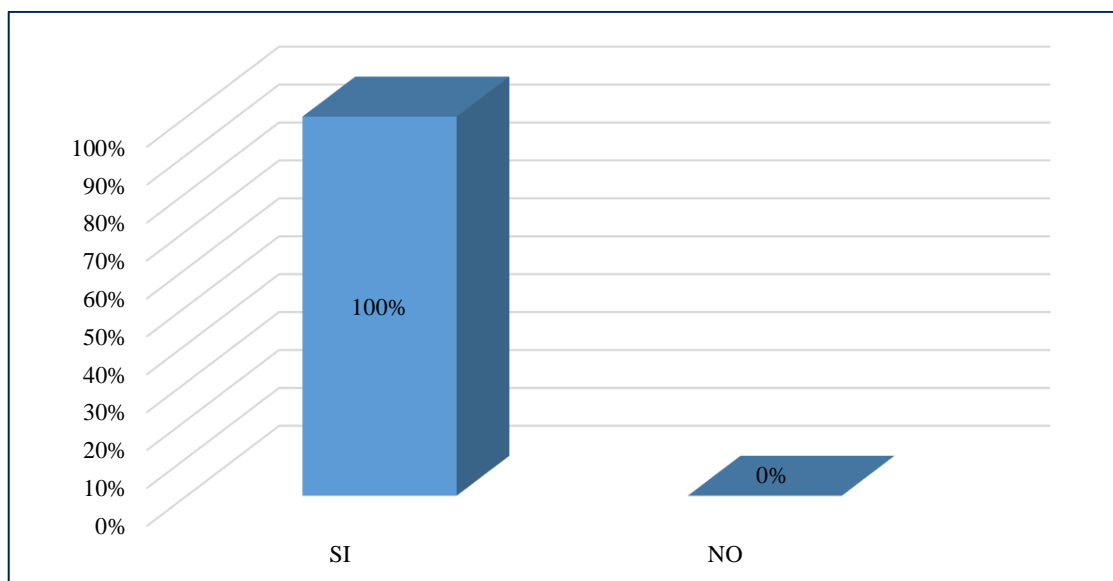


Figura 22: Conciencia de los recursos humanos sobre la importancia de la función que cumple para el logro de objetivos de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre la conciencia de los recursos humanos, el 100 % de los encuestados considera que es importante la función que cumple para el logro de los objetivos de la institución. Dicho resultado es favorable en la calidad de los recursos humanos.

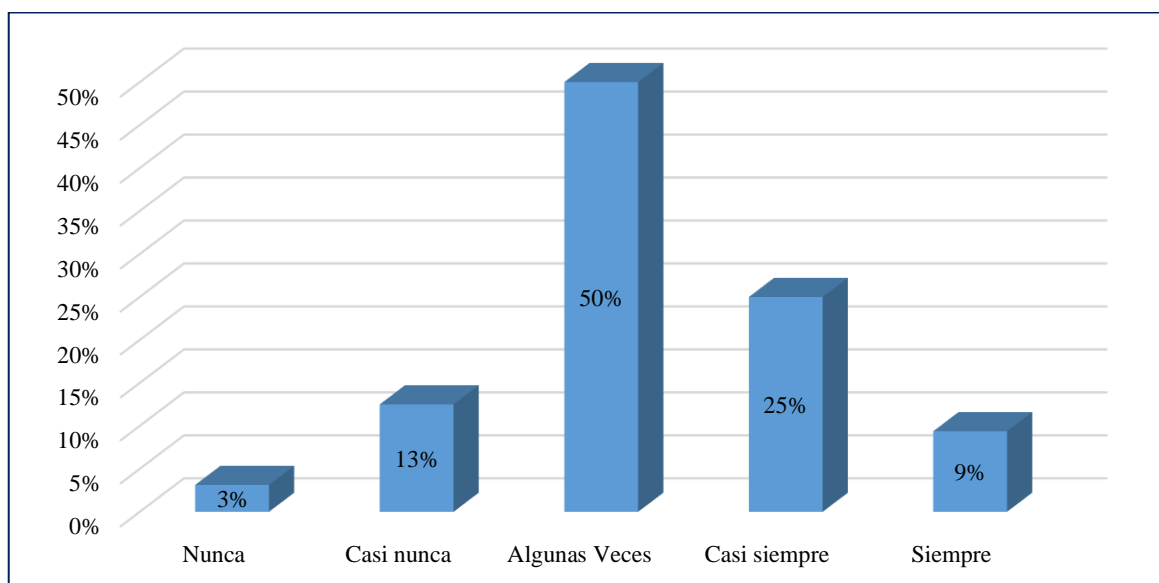


Figura 23: Frecuencia de concientización sobre la importancia del puesto que ocupan los trabajadores que participan en las fases de ejecución presupuestaria de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Nota: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta.

- Interpretación:

Sobre la conciencia de los recursos humanos: el 25% y 9% dijo que casi siempre y siempre respectivamente tuvieron charlas; mientras que el 50% de trabajadores dicen que durante los dos últimos años algunas veces, el 13% casi nunca, 3% nunca tuvieron charla para conocer la importancia del puesto que ocupan en pro al cumplimiento de objetivos institucionales. Dicho indicador es preocupante y perjudica a la calidad de los recursos humanos, ya que no tienen una política de concientización definida y permanente para tener colaboradores identificados con la institución.

Hipótesis general

La calidad de los recursos humanos ha limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto, año 2018.

La hipótesis general es explicada con las hipótesis específicas, contrastando en ellas correlación positiva, por lo que se deduce que la Calidad de los recursos humanos en la MPSM-T son deficientes, y estos explican la limitada ejecución del gasto de inversión pública en el año 2018.

Hipótesis específica 1

Las deficientes competencias de los recursos humanos que laboran en las gerencias, oficinas y unidades relacionada con los procesos de ejecución de gasto de inversión han limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.

Tabla 6

Análisis de correlación entre las competencias de los recursos humanos con la ejecución presupuestal de inversiones de la MPSM-T, año 2018.

Correlaciones				
			Competencias	Ejecución Presupuestal
Rho de Spearman	Competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,482
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	62	62
	Ejecución Presupuestal	Coeficiente de correlación	,482	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	62	62

Nota: Elaboración propia, tomado de SPSS V.24

En la tabla 6, se presenta la relación entre las competencias de los recursos humanos y la ejecución del gasto de inversión pública. Mediante el análisis estadístico de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.482 (correlación positiva) y un p-valor igual a 0.039 (p-valor<0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1, es decir las competencias de los recursos humanos afectan moderadamente la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Hipótesis específica 2: Los escasos de los recursos humanos motivados que laboran en las gerencias, oficinas y unidades relacionada con los procesos de ejecución de gasto de inversión han limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.

Tabla 7

Análisis de correlación entre la motivación de los recursos humanos y la ejecución del gasto de inversión de la MPSM-T, año 2018.

		Correlaciones		
			Motivación de los recursos humanos	Ejecución Presupuesto 1
Rho de Spearman	Motivación de los recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,701
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	62	62
	Ejecución Presupuestal	Coefficiente de correlación	,701	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	62	62

Nota: Elaboración propia, tomado de SPSS V.24

En la tabla 7 se presenta la relación entre la motivación de los recursos humanos y la ejecución del gasto de inversión pública. Mediante el análisis estadístico de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.701 (correlación positiva) y un p-valor igual a 0.033 (p-valor<0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2, es decir la motivación de los recursos humanos si afectan significativamente la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Hipótesis específica 3: Los escasos de los recursos humanos conscientes que laboran en las gerencias, oficinas y unidades relacionada con los procesos de ejecución de gasto de inversión han limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.

Tabla 8

Análisis de correlación entre la conciencia de los recursos humanos y la ejecución del gasto de inversión de la MPSM-T, año 2018.

		Correlaciones		
			Conciencia de los Recursos Humanos	Ejecución Presupuestal
Rho de Spearman	Conciencia de los Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,423
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	62	62
	Ejecución Presupuestal	Coeficiente de correlación	,423	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	62	62

Nota: Elaboración propia, tomado de SPSS V.24

En la tabla 8 se presenta la relación entre la conciencia de los recursos humanos y la ejecución del gasto de inversión. Mediante el análisis estadístico de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.423 (correlación positiva) y un p-valor igual a 0.045 (p-valor<0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3, es decir la conciencia de los recursos humanos si afectan moderadamente la ejecución del gasto de inversión de la Municipalidad Provincial de San Martín.

3.2. Discusión

Los resultados de la investigación se discutirán de acuerdo a los objetivos del presente estudio, de la siguiente manera:

Evidentemente la ejecución presupuestaria de las inversiones de la Municipalidad Provincial de San Martín fue baja en términos porcentuales, desde el 2015 al 2017 no pasó del 52%, y en el año 2018 fue de 77.4% (MEF, 2018, párr.1). Observando claramente que existieron deficiencias en la ejecución presupuestal. Ante ello, se planteó una hipótesis principal que explica dicha situación, si la calidad de los recursos humanos que laboran en

las fases del proceso de ejecución presupuestal de inversiones limitó la ejecución presupuestal de las inversiones de la MPSM-T. Contrastando en la presente investigación que la calidad de los recursos humanos ha limitado la ejecución del gasto de inversión; y en cuanto a las competencias de los recursos humanos se evidenció deficiencias, tal como Acevedo (2013), en su investigación citada concluye coincidentemente lo expresado anteriormente, que uno de los factores que ha limitado la ejecución presupuestal de inversión pública es la escasez de personal y consultores especializados para desarrollar el ciclo del proyecto. Asimismo Alva (2016) en su investigación citada en el antecedente concuerda con la presente investigación, concluyendo que la escasez de personal y consultores especializados para la elaboración de proyectos/expedientes técnicos han limitado la ejecución del gasto de inversiones en la Municipalidad Distrital de Moche, periodo 2007-2015. De igual modo la Contraloría General de la República (2016), de acorde a lo citado concluye que el Estado Peruano debe ampliar programas de capacitación en materia de inversión pública puesto que existe bastante desconocimiento por parte los recursos humanos, por razones que el 43% de proyectos formulados no están alineados a los sectores, el 43% fueron proyectos de poca embargadora, 6% y 1% de los proyectos a nivel de Gobierno Regional y Gobierno Local fueron declarados viables después de 4 años. Continuando, la calidad de los recursos depende también de cuan motivados están los trabajadores y consiente de su labor en la institución para realizar las actividades y tener una alta ejecución presupuestal, es por ello que en la presente investigación se ha tomado dichos indicadores y se ha contrastado que evidentemente los recursos humanos tienen poca motivación, el 97% afirman que no conocen política de compensación y 84% no ha recibido incentivo alguno por realizar labor satisfactoria; asimismo Nina (2015), en su investigación citada coincide con lo expresado anteriormente, que el 49.52% preferiría que su salario sea igual a su productividad, es decir, que se aplicase política de incentivos de acorde al rendimiento, de esa manera se motivaría y compensaría al trabajador eficiente al momento de ejecutar el gasto de inversión de la MPSM.T.

CONCLUSIONES

Se comprobó la hipótesis general y específica planteada llegándose a las conclusiones siguientes:

1. La situación de la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto, año 2018, se explica a través del impacto de la calidad de los recursos humanos, comparando el nivel porcentual de ejecución en la inversión pública al devengarse S/. 33, 342,886 de los S/. 43, 094,739 de Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de la MPSM-T en el año fiscal 2018, que representa el 77% del nivel de avance, lo que implica ineficiencia en la ejecución del gasto de inversión pública al quedar un saldo de S/. 9, 751,853, que represente un 23%. Dicha situación es explicada por la deficiente calidad de los recursos humanos, tal como se contrasta en la investigación.
2. Las competencias de los recursos humanos que laboran en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, tuvo deficiencias, y ha impactado negativamente en la ejecución del gasto de inversión quedando evidenciado al tener un 19 % trabajadores no tiene educación Superior universitaria completa. Del total de los trabajadores el 22 % no tiene especialidad académica. Además, el 22% del total encuestado tiene experiencia en el sector público solo entre 01 mes hasta 01 año. Sobre la experiencia en cargos similares en el que actualmente se encuentran laborando existe un 25% que solo tiene experiencia entre 01 mes a 1 año. Todo ello demuestra que las competencias alcanzadas por el personal de la MPSM-T, tiene condiciones inadecuadas para asumir las funciones con eficiencia de acuerdo al cargo laboral y las funciones en que se desempeñan, contrastando que ello limitó la ejecución del gasto de inversión en la MPSM-T.
3. La motivación de los recursos humanos que laboran en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto ha limitado significativamente la ejecución de la inversión pública puesto que se encuentra en una situación deficiente, tal como se demuestra que el 84% desconoce la política de compensación en la institución. El 97% no ha percibido aumento alguno en el salario u otra compensación; incluso un 78% afirmó que cambiarían de puesto por falta de incentivos. Dicha deficiencia explica la limitada ejecución del gasto de inversión tal como se contrastó en la prueba de hipótesis del Rho del Spearman.

4. La conciencia de los recursos humanos que laboran en las diferentes fases del proceso presupuestario de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto ha limitado la ejecución del gasto de inversión, contrastado en el resultado de la encuesta en el que se tuvo poca frecuencia de charla y orientaciones para conocer la importancia del puesto que ocupan dichos trabajadores, el 50% mencionó que a veces se cumplen esas actividades, el 25% casi siempre, el 13% casi nunca, 9% siempre y el 3% nunca. En síntesis, los recursos humanos no están siendo concientizados de modo frecuente para realizar sus labores a manera eficiente, dicha situación deficiente explica la limitada ejecución presupuestaria de las inversiones, tal y como se contrastó en la prueba de hipótesis y su relación.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda crear una directiva general sobre la programación obligatoria de actividades relacionadas a capacitación, incentivos y concientización para los recursos humanos con el objetivo de mejorar el desempeño laboral a fin de que se pueda tener una mayor ejecución presupuestal y la institución esté en su óptimo rendimiento.
2. Se recomienda implementar una política de capacitación en la que se reglamente y se ejecute acciones para la asimilación de conocimiento y mejoramiento en los procesos del sistema administrativo, en especial sobre el Sistema nacional de presupuesto, Sistema nacional de programación multianual de inversiones, Sistema nacional de abastecimiento, Sistema nacional de contabilidad y tesorería. Todo ello con el fin de agilizar el tiempo de duración por cada fase de la ejecución presupuestaria.
3. Se recomienda crear un plan anual de incentivos por rendimiento para los trabajadores, en el cual se apremie al excelente colaborador, por su labor extraordinaria e identificación con la institución.
4. Se recomienda diseñar un plan anual de concientización en el que se explica la importancia del puesto que ocupan los trabajadores y la finalidad pública de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, M. P. (2013). *Factores limitantes de la ejecución del gasto presupuestal de inversión pública en el Gobierno Regional de la Libertad. 2015-2012* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2496/acevedo_mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alva, C.A. (2016). *Factores limitantes de la ejecución presupuestal en inversión de la Municipalidad Distrital de Moche, Periodo 2007-2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5231/connieandrea_alva.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Banco Central de Reserva del Perú. (2017). *Informe Económico y Social de Región San Martín*. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Proyeccion-Institucional/Encuentros-Regionales/2017/san-martin/ies-san-martin-2017.pdf>
- Decreto Legislativo N° 1440. Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Diario Oficial El Peruano, Lima, 15 de setiembre del 2018. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/18247-fe-de-erratas-239/file>
- Decreto Legislativo N° 1252. Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones y deroga la ley n° 27293, ley del Sistema Nacional de Inversión Pública. Diario Oficial El Peruano, Lima, 01 de diciembre del 2016. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-crea-el-sistema-nacional-de-programa-decreto-legislativo-n-1252-1459453-1>
- Decreto Supremo N° 350-2015-EF, Reglamento de la ley N° 30225, Ley de contrataciones del Estado. Diario oficial el Peruano, Lima, Perú, 10 de diciembre del 2015. Recuperado de http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Reglamento%20de%20la%20Ley%20N%C2%BA%2030225_0.pdf
- Decreto Supremo N° 027-2017-EF. Aprobación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1252, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual

y Gestión de Inversiones y deroga la Ley N° 27293, Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública. Diario oficial El Peruano, Lima, 22 de febrero del 2017. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-el-reglamento-del-decreto-legislativo-n-1252-decr-decreto-supremo-n-027-2017-ef-1489323-2>

Decreto Supremo N° 284-2018-EF. Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1252, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones. Diario Oficial El Peruano, Lima, 09 de diciembre del 2018. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-el-reglamento-del-decreto-legislativo-n-1252-decr-decreto-supremo-n-284-2018-ef-1721539-1>

Decreto Supremo N° 217-2019-EF. Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1439, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Abastecimiento. Diario oficial El Peruano, Lima, 15 de julio del 2019. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-el-reglamento-del-decreto-legislativo-n-1439-decr-decreto-supremo-n-217-2019-ef-1788548-1>

Dirección General de Presupuesto Público, (2011). *Sistema Nacional de Presupuesto, Guía Básica*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/guia_sistema_nacional_presupuesto.pdf

Directiva N° 005-2010-EF/76.01 Modificado por Resolución Directoral N° 022-2011-EF/50.01, Directiva para la ejecución presupuestaria. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 2010, Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/directivas/8538-directiva-n-005-2010-ef-76-01-de-ejecucion-presupuestaria-modificada-por-la-r-d-022-2011-ef-50-01-1/file>

Gestiopolis. (2013). *Calidad en los recursos humanos según la norma ISO 9001*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/calidad-recursos-humanos-norma-iso-9001/>

Hernández, R., Fernández., C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- La Contraloría General de la República. (2016). *Efectividad de la inversión pública a nivel regional y local durante el período 2009 al 2014*. Recuperado de http://doc.contraloria.gob.pe/estudiosespeciales/estudio/2016/Estudio_Inversion_Publica.pdf
- Ley N°28411, Ley general del sistema nacional de presupuesto. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú, 08 de diciembre del 2004. Recuperado de <https://epdoc2.elperuano.pe/EpPo/Descarga.asp?Referencias=TkwyMDA0MTIwOA==>
- Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú, 08 de julio del 2014. Recuperado de <http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Ley%2030225%20Ley%20de%20contrataciones-julio2014.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2005). *Diagnóstico de la Gestión Municipal*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/documentac/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas (2011). *El Sistema Nacional de Presupuesto: Guía Básica*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/capacita/guia_sistema_nacional_presupuesto.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas (2017). *El ciclo de inversión*. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/ciclo-de-inversion>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2017). *Informe de actualización de proyecciones macroeconómicas*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/marco_macro/informe_actualizacion_proyecciones.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas (2018). *Sistema Nacional de Presupuesto Público*. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-publico-sp-18162>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2018). *Glosario de presupuesto público*. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-5902>

- Municipalidad Provincial de San Martín (2017). *Cuadro de Asignación de personal, Presupuesto analítico de personal*. Recuperado de <http://www.mpsm.gob.pe/architrans/GESTION/2017/CAP-PAP-2017.pdf>
- Municipalidad Provincial de San Martín (2017). *Reglamento de Organización y Funciones-ROF 2017*. Recuperado de <http://www.mpsm.gob.pe/architrans/instrumentos-gestion/rof/rof-2017.pdf>
- Nina, M. H. (2015). *Influencia de la gestión administrativa en la ejecución de proyectos de inversión pública en el distrito de San José* (Tesis de Pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4603>
- Norma ISO 9001 (2008). *Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos*. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-4:v2:es:fig:1>
- Resolución Directoral N° 001-2019-EF/63.01. (2019). *Directiva General del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones*. Dirección General de Programación Multianual de Inversiones del MEF. Lima, Perú, 23 de enero del 2019. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-in-publica/instrumento/directivas/19114-resolucion-directoral-n-001-2019-ef-63-01-2/file>
- Romero, C. M. (2015). *Baja ejecución presupuestaria en inversión pública en los gobiernos municipales de Bolivia*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/la/15/inversion.html>
- Sanabria, P.P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado de arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estragetica_talento_humano_sectorpublico.pdf
- Torres, L. V. (2017). *Gestión de los proyectos de inversión pública y su relación con la ejecución presupuestal en los adicionales de obra de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2014 -2016*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12832/torres_bl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo A

Matriz de consistencia

Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuál es el impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018?</p> <p>c.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar el impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión Pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La calidad de los recursos humanos ha limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018.</p>		Competencias de los recursos humanos.	Educación de los recursos humanos	<p>Enfoque: Mixto</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo-explicativo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental, de tendencia transversal o transeccional, tipo correlacional-causal</p> <p>Población: 62 recursos humanos</p>
					Formación de los recursos humanos	
Habilidades de los recursos humanos						
Experiencia de los recursos humanos						
Motivación de los recursos humanos.	Motivación por compensación					
	Motivación por incentivos y participación de beneficios					
	Motivación por compensación indirectas					
	Motivación por área de trabajo en					
<p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Cuál es el impacto de la competencias de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>a. Analizar el impacto de las competencias de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>a. Las deficientes competencias de los recursos humanos que laboran en las gerencias, oficinas y unidades relacionada con los procesos de ejecución de gasto de</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Calidad de los recursos humanos</p>			

<p>pública de la MPSM, año 2018?</p> <p>b. ¿Cuál es el impacto de la motivación de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM, año 2018?</p> <p>d. ¿Cuál es el impacto de los recurso humano consiente en la ejecución del gasto de la inversión pública de la MPSM, año 2018?</p>	<p>b. Determinar el impacto de la motivación de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.</p> <p>c. Analizar el impacto de los recursos humanos conscientes en la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.</p>	<p>inversión han limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.</p> <p>b. Los escasos de los recursos humanos motivados que laboran en las gerencias, oficinas y unidades relacionada con los procesos de ejecución de gasto de inversión han limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.</p> <p>c. Los escasos de los recursos Humanos conscientes que laboran en las gerencias, oficinas y unidades relacionada con los procesos de ejecución de gasto de inversión han limitado la ejecución del gasto de inversión pública de la MPSM-T, año 2018.</p>			condiciones cómodas y saludables	<p>Muestra: 62 recursos humanos</p> <p>Técnica: Técnica de lectura y Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Fichas de lectura y Cuestionario</p>
			Recurso humano consiente		Motivación por relaciones humanas entre compañeros de trabajo	
			<p>Variable dependiente:</p> <p>Ejecución del Gasto de inversión pública</p>	<p>Ejecución del gasto de inversión pública.</p> <p>Avance porcentual del devengado sobre el presupuesto institucional modificado.</p>	<p>Cantidad monetaria devengada del total del Presupuesto Institucional Modificado (PIM)</p>	



Anexo B
Cuestionario de la encuesta



Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela Profesional de Economía

Proyecto: “Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018”

La presente encuesta responde a un proyecto de investigación elaborado para la obtención de título profesional de Economista en la Universidad Nacional de San Martín.

Usted debe marcar con una “X” la respuesta, solo hay una respuesta y marcar en el recuadro enumerado, con la mayor objetividad o sinceridad posible a fin que la investigación dé resultados certeros y se pueda plantear alternativas de solución en beneficio de la MPSM-T y a la sociedad en general.

A. DATOS GENERALES

A.1. UBICACIÓN

Fecha de encuesta:/...../.....

Hora:

Nombre del Encuestador.....

DATOS DE UBICACIÓN DE CUESTIONARIO A APLICAR	
Departamento	San Martín
Provincia	San Martín
Distrito	Tarapoto
Área / Unidad Orgánica	

A.2. CARGO DEL ENTREVISTADO

1) ¿Cuál es el cargo que ocupa?

Cargo	
-------	--

VARIABLE INDEPENDIENTE: CALIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS.**B. INFORMACIÓN SOBRE LA COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS****B.1. SOBRE LA EDUCACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.**

2) ¿Cuál es su último nivel de educación alcanzado?

Primaria	1	Secundaria	2	Superior Técnico incompleto	3	Superior Técnico completo	4
----------	---	------------	---	--------------------------------	---	------------------------------	---

Superior universitario incompleto	5	Superior universitario completo	6
--------------------------------------	---	------------------------------------	---

3) En caso tenga educación superior universitaria completa. ¿Cuál es el último grado académico obtenido?

Bachiller	1	Titulado	2	Magister	3	Doctor	4
-----------	---	----------	---	----------	---	--------	---

4) En caso estudió una carrera profesional, ¿Cuál es su carrera profesional?

--

B.2. SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

5) ¿Tiene alguna especialidad académica - profesional?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

6) En caso tenga especialidad: ¿Cuál es el tipo de especialidad que realizó con mayor frecuencia?

Seminario	1	Curso	2	Diplomado	3	Maestría	4
-----------	---	-------	---	-----------	---	----------	---

7) Mencione: ¿Cuántas son las capacitaciones o especializaciones que obtuvo en el año 2018?

1 vez		1 – 2 veces		3 – 5 veces		6 – 7 veces		8 - más veces	
-------	--	----------------	--	----------------	--	----------------	--	------------------	--

8) En caso tenga especialidad: ¿La especialidad que obtuvo tiene relación con el cargo que desempeña actualmente?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

B.3. SOBRE LAS HABILIDADES DE LOS RECURSOS HUMANOS.

9) ¿Siempre organiza y ordena sus actividades en el trabajo?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

10) ¿Siempre comunica o dialoga alternativas de solución sobre la problemática de la institución?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

B.4. SOBRE LA EXPERIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS.

11) ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en el sector público?

1 mes – 1 año		2 – 3 años		4 – 5 años		5 – más años	
---------------	--	------------	--	------------	--	--------------	--

12) ¿Cuánto tiempo tiene laborando en actividades similares al cargo que ocupa?

1 mes – 1 año		2 – 3 años		4 – 5 años		5 – más años	
---------------	--	------------	--	------------	--	--------------	--

13) ¿Cuánto tiempo tiene laborando en el cargo que ocupa actualmente?

1 mes – 1 año		2 – 3 años		4 – 5 años		5 – más años	
---------------	--	------------	--	------------	--	--------------	--

C. INFORMACIÓN SOBRE LA MOTIVACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

C.1. SOBRE LA MOTIVACIÓN POR COMPENSACIÓN.

14) ¿Tiene alguna información sobre alguna política de compensación en la institución?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

15) ¿Cuándo tuvo resultados eficientes (extraordinario) en sus labores a percibido aumento alguno en el salario u otra compensación?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

C.2. SOBRE MOTIVACIÓN POR INCENTIVOS Y PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS.

16) ¿Tiene alguna información sobre política de méritos en la institución?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

17) ¿Recibió alguna vez una placa conmemorativa o certificado de reconocimiento por haber realizado una labor de manera satisfactoria?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

18) ¿Cambiaría de puesto si en otro lugar lo ofrecen pagar el mismo sueldo, pero le reconocen con dinero por el trabajo adicional o eficiente que realiza?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

C.3. SOBRE MOTIVACIÓN POR COMPENSACIONES INDIRECTAS.

19) ¿Tiene algún seguro social para casos de enfermedad, vida, empleo, etc.?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

C.4. SOBRE MOTIVACIÓN POR ÁREA DE TRABAJO EN CONDICIONES CÓMODAS Y SALUDABLES.

20) ¿Existe alguna incomodidad para realizar sus tareas en su centro de labores respecto a la temperatura, sonido, olor, orden, limpieza o peligrosidad?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

En caso la respuesta sea positiva, responder: ¿Cuáles?

Sonido	1	Visual	2	Olor	3	Orden	4	Limpieza	5	Temperatura	6
--------	---	--------	---	------	---	-------	---	----------	---	-------------	---

C.5. MOTIVACIÓN POR RELACIONES HUMANAS ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO.

21) ¿Cómo calificaría la relación laboral entre compañeros de Trabajo?

Muy mala	1	Mala	2	Regular	3	Buena	4	Muy Buena	5
----------	---	------	---	---------	---	-------	---	-----------	---

D. INFORMACIÓN SOBRE LA CONCIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS

D.1. SOBRE LA CONCIENCIA DE LOS PROCESOS Y OBJETIVOS.

22) ¿Considera importante la función que cumple para el logro de los objetivos de la institución?

SI	1	NO	2
----	---	----	---

23) Durante los dos últimos años, ¿Con qué frecuencia tuvo charla para conocer la importancia del puesto que ocupa en la institución para cumplir los objetivos institucionales?

Nunca	1	Casi Nunca	2	Algunas Veces	3	Casi Siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------	---

Gracias por su participación.

Anexo C**Ficha de lectura**

Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto, año 2018

N° de Ficha	Fuente bibliográfica (Autor, año, título, edición, lugar) de acorde a APA	Contenido e Indicadores	Comentarios
1			
2			
3			

Nota: Elaboración propia

Anexo D

Datos para el análisis de correlación

COMPETENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS	
Respuesta	Valor
SI	1
NO	2

MOTIVACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	
Respuesta	Valor
SI	1
NO	2

CONCIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS	
Respuesta	Valor
Nunca	1
Casi Nunca	2
Algunas Veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

¿Tiene alguna especialidad académica profesional?	Ejecución presupuestaria de proyectos en el año 2018
1	75,9
2	,0
1	100,0
1	100,0
1	99,8
1	100,0
1	100,0
1	100,0
1	100,0
2	75,7
1	,0
1	,0
1	99,9
1	100,0
1	100,0
2	100,0
2	100,0
1	100,0
2	91,5
2	100,0
1	100,0
2	33,5
2	3,7
1	,0

¿Cambiaría de puesto si en otro lugar lo ofrecen pagar el mismo sueldo, pero le reconocen con dinero por el trabajo adicional o eficiente que realiza?	Ejecución presupuestaria de proyectos en el año 2018
2	75,9
1	,0
1	100,0
1	100,0
2	99,8
1	100,0
1	100,0
1	100,0
2	75,7
1	,0
1	,0
1	99,9
1	100,0
1	100,0
1	100,0
2	100,0
2	100,0
1	100,0
1	91,5
1	100,0
1	100,0
1	33,5
1	3,7
1	,0

1) Durante los dos últimos años, ¿Con qué frecuencia tuvo charla para conocer la importancia del puesto que ocupa en la institución para cumplir los objetivos institucionales?	Ejecución presupuestaria de proyectos en el año 2018
3	75,9
4	,0
4	100,0
1	100,0
5	99,8
5	100,0
2	100,0
3	100,0
3	75,7
3	,0
3	,0
4	99,9
3	100,0
3	100,0
3	100,0
5	100,0
3	100,0
4	91,5
2	100,0
3	100,0
3	33,5
3	3,7
3	,0

1	98,8	1	98,8	3	98,8
1	100,0	1	100,0	4	100,0
1	100,0	1	100,0	3	100,0
1	100,0	1	100,0	2	100,0
1	,0	2	,0	3	,0
2	97,2	1	97,2	4	97,2
1	100,0	1	100,0	2	100,0
1	,0	2	,0	4	,0
1	76,5	2	76,5	4	76,5
2	88,4	2	88,4	2	88,4
1	100,0	1	100,0	1	100,0
1	100,0	1	100,0	2	100,0
2	85,5	2	85,5	2	85,5
1	100,0	1	100,0	1	100,0
1	100,0	1	100,0	1	100,0
1	100,0	1	100,0	1	100,0

Explicación: La primera columna de cada dimensión es la respuesta a la pregunta del cuestionario, en la que se dio valor de acorde al cuadro detallado de respuestas de cada dimensión. Por otro lado, la segunda columna de cada dimensión es la ejecución presupuestaria por cada proyecto ejecutado en el año 2018.