

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución  
presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024**

**TESIS**

Para optar el Título Profesional de Contador Público

**Autores:**

Br. Maricarmen Anely Romero Salvatierra

Br. Jayson Edud Vásquez Jiménez


**Tumbes, 2026**

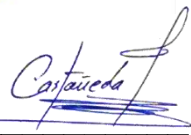
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**




**Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución  
presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Dr. Suclupe Chanamé Juan Francisco (presidente)   
Código ORCID: 0000-0002-7816-9776

Dr. Castañeda Guzmán Walter Javier (secretario)   
Código ORCID: 0000-0002-9483-0210

Dr. Garay Canales Henry Bernardo (vocal)   
Código ORCID: 0000-0003-2323-1103

**Tumbes, 2026**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución  
presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024**

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y  
forma

Br. Romero Salvatierra Maricarmen Anely (Autora)

Br. Vásquez Jiménez Jayson Edud (Autor)

Dr. Garay Canales Henry Bernardo (Asesor)   
Código ORCID: 0000-0003-2323-1103

**Tumbes, 2026**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

[fca-secaacademica@untumbes.edu.pe](mailto:fca-secaacademica@untumbes.edu.pe)



*"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"*


## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (presencial)

En Tumbes, a los seis días del mes febrero del dos mil veintiséis, siendo las nueve horas, en el **Auditorio Álvaro Camacho de la Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 242-2025/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: **DR. JUAN FRANCISCO SUCLUPE CHANAME (Presidente)**, **DR. WALTER JAVIER CASTAÑEDA GUZMÁN (Secretario)**, **DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES (Vocal)**, reconociendo en la misma resolución además, al Docente **DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES** como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024**, para optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por los bachilleres: **MARICARMEN ANELY ROMERO SALVATIERRA Y JAYSON EDUD VÁSQUEZ JIMÉNEZ**. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a los Bachilleres: **MARICARMEN ANELY ROMERO SALVATIERRA Y JAYSON EDUD VÁSQUEZ JIMÉNEZ** con calificativo: **APROBADO / BUENO**


Se hace conocer a los sustentantes, que deberán levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, quedan expeditos para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diez horas con cinco minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

  
DR. JUAN FRANCISCO SUCLUPE CHANAME  
DNI N° 00207805  
Código ORCID N° 0000-0002-7816-9776  
Presidente

Tumbes, 06 de febrero del 2025  
  
DR. WALTER JAVIER CASTAÑEDA GUZMÁN  
DNI N° 17804496  
Código ORCID N° 0000-0002-9483-0210  
Secretario


  
DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES  
DNI N° 00373867  
Código ORCID N° 0000-0003-2323-1103  
Vocal

C.c.  
Jurados (3)  
Asesor (a)  
Int.  
Archivo (Decanato)

# REPORTE TURNITIN

## Maricarmen Anely Romero Salvatierra / Jayson Ed...

### TURNITIN\_Informe final\_Romero Salvatierra Maricarmen Anely y Vasquez Jimenez Jayson Edud

 Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024\_Maricarmen Anel...

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:556891347

Fecha de entrega

14 feb 2026, 6:21 GMT-5

Fecha de descarga

14 feb 2026, 6:23 GMT-5

Nombre del archivo

TURNITIN\_Informe final\_Romero Salvatierra Maricarmen Anely y Vasquez Jimenez Jayson Edud.docx

Tamaño del archivo

614.9 KB

41 páginas

9100 palabras

51.299 caracteres

  
DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES  
ORCID: 0000-0003-2323-1103  
DOCENTE ASESOR






## 6% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- » Bibliografía
- » Texto citado
- » Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

  
**DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES**  
ORCID: 0000-0003-2323-1103  
DOCENTE ASESOR




### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

## Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	2%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-23	<1%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-09-01	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-06-02	<1%
5	Internet	www.grupoacs.com	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-02-03	<1%
7	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-12	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad San Ignacio de Loyola on 2026-01-24	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica de los Andes on 2025-01-14	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2024-10-26	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2022-02-04	<1%

  
DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES  
ORCID: 0000-0003-2323-1103  
DOCENTE ASESOR

12	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-01-17	<1%
13	Internet	hdl.handle.net	<1%
14	Internet	dspace.untru.edu.pe	<1%

  
DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES  
ORCID: 0000-0003-2323-1103  
DOCENTE ASESOR

## **DECLARACIÓN JURADA DE VERIFICACIÓN DE REPORTE DE SIMILITUD**

Yo, Henry Bernardo Garay Canales, docente asesor, con N° DNI 00373867, declaro bajo juramento que haciendo uso del software Turnitin que me ha proporcionado la UNTUMBES, he procedido a revisar el Informe final de tesis que se indica a continuación; el cual se encuentra dentro del rango permitido como porcentaje de similitud autorizado.

Escuela profesional	
Contabilidad	
Autora	
N° DNI	Nombre y Apellidos
76452900	MARICARMEN ANELY ROMERO SALVATIERRA
76224831	JAYSON EDUD VASQUEZ JIMENEZ
Título del proyecto de tesis	
Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024	
Porcentaje de Similitud	Número de la clase
6%	37492536

Lo que se indica cumple con lo dispuesto en los artículos 8.2 y 8.3 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación (Renatil), que señala que la universidad debe contar con medidas para proteger la propiedad intelectual.

Tumbes, 14 de febrero de 2026



.....  
Firma de Asesor  
Dr. Henry Bernardo Garay Canales  
DNI 00373867

## **Dedicatoria**

A Dios, por darme la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar esta etapa.

A mi mamá Yubitza, por ser mi apoyo incondicional y por enseñarme a nunca rendirme.

A mi abuela Julia y a mi tía Yuliana, por su amor y confianza en mí.

A mi hermano Samuel, por ser mi mayor motivación y espero este logro sea tu inspiración.

A mí misma, por no rendirme a pesar de las dificultades y por creer siempre en mí.

Maricarmen Romero Salvatierra

A Dios, por brindarme la fortaleza necesaria para no rendirme en este camino.

A mis padres, Martha y Milto, por acompañarme en cada etapa y por creer siempre en mí.

A mis hermanos, Dylan y Cinthia, por convertirse en una fuente de motivación.

A mi abuela, Lucinda, por su gran amor incondicional.

A mí mismo, por no desistir ante las adversidades y perseguir mis sueños cada día.

Con todo mi corazón y gratitud, les dedico este triunfo.

Jayson Edud Vasquez Jimenez

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios por cuidarme y guiarme durante esta linda etapa.

A mi familia, por su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante, que han sido el pilar fundamental en mi formación profesional y personal.

A mi asesor Henry, por su orientación, siendo clave para el desarrollo de este trabajo.

A mis amistades, porque hicieron de esta experiencia la mejor e inolvidable.

Maricarmen Romero Salvatierra

Ante todo, agradezco a Dios, por darme salud y la sabiduría necesaria para seguir adelante.

A mis padres, por ser un ejemplo constante de esfuerzo y perseverancia.

A mi asesor, Henry Garay Canales, por su dedicación y guía a lo largo del desarrollo de esta tesis. Su compromiso fue fundamental para la culminación de este trabajo.

A mis docentes, por sus valiosas enseñanzas a lo largo de toda mi formación profesional.

Jayson Edud Vasquez Jimenez

# ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	X
AGRADECIMIENTO.....	XI
ÍNDICE GENERAL.....	XII
ÍNDICE DE TABLAS.....	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIV
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XV
I. INTRODUCCIÓN.....	18
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	21
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	34
3.1. Formulación de la hipótesis y definición de las variables.....	34
3.1.1. Formulación de la hipótesis.....	34
3.1.2. Variables.....	34
3.2. Tipo y diseño de la investigación.....	35
3.2.1. Tipo y enfoque de estudio.....	35
3.2.2. Diseño de investigación.....	35
3.3. Población y muestra.....	36
3.3.1. Población.....	36
3.3.2. Muestra.....	36
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.4.1. Métodos.....	37
3.4.2. Técnicas e instrumentos.....	37
3.4.3. Confiabilidad y validación del instrumento.....	38
3.4.4. Procesamiento de datos.....	39
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
4.1. Análisis descriptivo.....	40
4.2. Análisis correlacional.....	48
4.3. Discusión de resultados.....	52
V. CONCLUSIONES.....	56
VI. RECOMENDACIONES.....	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
VIII. ANEXOS.....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Variable Gestión de recursos humanos</i> .....	40
Tabla 2	<i>Dimensión Aplicativo AIRHSP del sector público</i> .....	41
Tabla 3	<i>Dimensión Medidas de gestión de recursos humanos</i> .....	42
Tabla 4	<i>Dimensión Instrumentos de gestión de recursos humanos</i> .....	43
Tabla 5	<i>Variable Ejecución presupuestal</i> .....	44
Tabla 6	<i>Dimensión Programación de compromiso anual</i> .....	45
Tabla 7	<i>Dimensión Fases del gasto público</i> .....	46
Tabla 8	<i>Dimensión Modificaciones presupuestarias</i> .....	47
Tabla 9	<i>Correlación entre Gestión de recursos humanos y ejecución presupuestal</i> .....	48
Tabla 10	<i>Correlación entre gestión de recursos humanos y programación de compromiso anual</i> .....	49
Tabla 11	<i>Correlación entre gestión de recursos humanos y las fases del gasto publico</i> .....	50
Tabla 12	<i>Correlación entre gestión de recursos humanos y modificaciones presupuestarias</i> .....	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Variable Gestión de recursos humanos</i> .....	40
Figura 2	<i>Dimensión Aplicativo AIRHSP del sector público</i> .....	41
Figura 3	<i>Dimensión Medidas de gestión de recursos humanos</i> .....	42
Figura 4	<i>Dimensión Instrumentos de gestión de recursos humanos</i> .....	43
Figura 5	<i>Variable Ejecución presupuestal</i> .....	44
Figura 6	<i>Dimensión Programación de compromiso anual</i> .....	45
Figura 7	<i>Dimensión Fases del gasto público</i> .....	46
Figura 8	<i>Dimensión Modificaciones presupuestarias</i> .....	47

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables .....	64
Anexo 2: Matriz de consistencia .....	65
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos .....	66
Anexo 4: Informe de opinión de expertos de instrumentos de medición .....	76
Anexo 5: Autorización para ejecución de tesis .....	79
Anexo 6: Evidencias.....	81

## RESUMEN

El estudio planteó como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024. Se abordó una metodología de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional, de acuerdo con información confiable y consistente al haber investigado los aspectos de gestión de recursos humanos y la ejecución presupuestal para poder alcanzar los objetivos planteados, cuyos resultados obtenidos son relevantes en sus variables; se aplicó el diseño de investigación no experimental, de corte transversal cuyos resultados se reflejan en que el p valor es menor a 0,01 (alfa), por lo tanto se aceptó la hipótesis alternativa, en consecuencia, se refleja suficiente evidencia estadística para afirmar que, la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024; con respecto al coeficiente de correlación Rho de Spearman, resultó de 0,556, lo cual refleja una relación positiva y moderada de las variables en estudio; concluyendo en que, la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.

**Palabras clave:** Aplicativo AIRHSP, ejecución presupuestal, fases del gasto público, recursos humanos.

## ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the relationship between human resources management and budget execution at the National University of Tumbes, 2024. An applied methodology of correlational descriptive level was addressed, according to reliable and consistent information having investigated the aspects of human resources management and budget execution in order to achieve the objectives set, whose results are relevant in their variables; the non-experimental research design was applied, cross-sectional whose results are reflected in the fact that the p value is less than 0.01 (alpha), therefore the alternative hypothesis was accepted, consequently, sufficient statistical evidence is reflected to affirm that human resource management is significantly related to budget execution at the National University of Tumbes, 2024; with respect to Spearman's Rho correlation coefficient, it was 0.556, which reflects a positive and moderate relationship of the variables under study; concluding that human resources management is significantly related to budget execution at the National University of Tumbes, 2024.

**Keywords:** AIRHSP application, budget execution, phases of public spending, human resources.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional de Tumbes es un tema clave porque tiene mucho que ver con cómo se ejecuta el presupuesto asignado. Si no se maneja bien la gestión de personal, o no se consideran aspectos como la adecuada distribución de tareas, la capacitación o la motivación del personal, se pueden generar problemas que afecten el cumplimiento de las metas y retrasen el avance de actividades importantes para la universidad. En este estudio se buscó analizar cómo se llevó a cabo la gestión de recursos humanos y de qué manera se relaciona con la ejecución presupuestal durante el año 2024.

La importancia de esta investigación radica en que permite entender mejor cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes. Si no se organiza bien la gestión de personal, se pueden generar retrasos, subejecución del presupuesto o asignaciones de recursos que no respondan a las verdaderas necesidades de la universidad. A través del análisis, se consideraron aspectos como el aplicativo AIRHSP del sector público, medidas de gestión de recursos humanos, instrumentos de gestión de recursos humanos, programación de compromiso anual, fases del gasto público, modificaciones presupuestarias.

A nivel internacional, en muchos países la falta de una adecuada planificación del personal, sumada a procesos de selección poco transparentes y una limitada capacitación continua, ha generado descoordinaciones que afectan el cumplimiento de metas presupuestales. Además, la rotación frecuente de personal y la ausencia de estrategias de motivación han afectado la eficiencia operativa de las entidades públicas, repercutiendo en retrasos en la ejecución de gastos y en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esto se agrava cuando no existe una articulación real entre las políticas de recursos humanos y la programación presupuestal. (Rivadeneira, 2023)

A nivel nacional, la debilidad en la gestión de recursos humanos es uno de los principales factores que limitan una correcta ejecución presupuestal, especialmente en el sector público. Muchas instituciones presentan deficiencias en la planificación de plazas, procesos de contratación que no responden a perfiles adecuados y falta de actualización de competencias del personal. Esto provoca que

no se pueda ejecutar el presupuesto conforme a las metas establecidas, generándose retrasos en las actividades programadas, subejecución de recursos y, en casos extremos, la devolución de fondos al Tesoro Público. (Córdova, 2023)

A nivel local, en la Universidad Nacional de Tumbes, la planificación del personal no siempre está alineada con las necesidades reales de la institución, lo que genera vacíos en áreas críticas y sobrecarga en otras. Asimismo, existen limitaciones en los procesos de selección y capacitación, lo que afecta el desempeño de los equipos de trabajo. Esto repercute directamente en la ejecución presupuestal, ya que los proyectos y actividades programadas no se cumplen en los plazos establecidos, generando subejecución y en algunos casos, la pérdida de recursos financieros importantes. También se evidenció que la falta de estrategias claras de gestión humana limita la eficiencia administrativa, afectando la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad universitaria.

Después de un análisis preliminar sobre cómo se viene trabajando la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional de Tumbes, se buscó plantear estrategias que ayuden a mejorar la ejecución del gasto. La idea fue identificar qué aspectos de la gestión del talento humano limitan o retrasan el uso adecuado de los recursos, como falta de capacitación, escasa planificación de las necesidades de personal o problemas de motivación interna.

El enfoque de este estudio, centrado en la gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, buscó proponer estrategias que ayuden a mejorar el uso eficiente de los recursos públicos. La idea fue reducir los problemas que pueden aparecer por una mala organización del personal, falta de planificación de las necesidades de talento humano o una débil gestión interna.

Con esta investigación se buscó determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024. Para ello, se aplicaron criterios metodológicos que permitieron analizar de qué manera la adecuada administración del personal se relaciona con el uso eficiente de los recursos asignados y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El estudio se desarrolló en la Universidad Nacional de Tumbes, enfocándose en las áreas responsables de la gestión de personal y de la ejecución presupuestal, con el objetivo de conocer cómo se llevan a cabo estos procesos y qué factores organizativos los apoyan o dificultan.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### Antecedentes internacionales

Rivadeneira (2023)

El estudio se indicó como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022. Su metodología se empleó de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, aplicando la técnica de la encuesta. Su población se conformó por 120 trabajadores del centro de salud. En su resultado final, la significancia fue de 0,007 y su correlación de Rho de Spearman de 0,215. Concluyendo que, cuanto más significativos son los resultados de la gestión de recurso humanos, es favorable el desempeño de los trabajadores del establecimiento. (p. 7)

Hinojosa (2022)

En su estudio denotó como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño en el personal asistencial de un Hospital General de Guayaquil, 2022. Su metodología se empleó de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental, aplicando como técnica la encuesta. Su población censal de 142 profesionales de la salud. Su resultado final, siendo su coeficiente estadístico de ( $\chi^2 = 10,488$ ;  $p = 0,033$  ( $p > 0,05$ )) existe nivel alto en sus variables. Concluyendo que, existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño en el personal asistencial de un Hospital General de Guayaquil, 2022. (p. 7)

Salas (2022)

La investigación indicó como objetivo principal de estudiar la ejecución presupuestal y su incidencia en el desarrollo social del distrito de Turbo, Antioquia. Su metodología se abordó de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental, aplicando la técnica de la encuesta

e instrumento el cuestionario. La población se conformó de 200 integrantes y su muestra de 40 personas. En el resultado final, su coeficiente de Spearman de 0.830 indicó que existe relación fuerte en sus variables. Se concluyó que, las ejecuciones presupuestales en referencia a la gestión tuvieron un crecimiento importante y considerable que repercutió en avanzar en un nivel medio alto de su desempeño. (p. 2)

### **Antecedentes nacionales**

Córdova (2023)

En su investigación indicó como objetivo principal en analizar la relación de la ejecución presupuestal y los recursos humanos en una municipalidad distrital de Huancayo, 2023. Su metodología se empleó de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal, aplicando como técnica la encuesta. Su población se conformó de 120 servidores y la muestra por 60 personas. En su resultado final, las estadísticas de fiabilidad son de 0.349, existe relación positiva, con nivel de correlación baja y es de correlación significativa 0,01 – bilateral. Concluyendo que, existe correlación positiva entre la Ejecución Presupuestal y los Recursos Humanos en una municipalidad distrital de Huancayo. (p. 9)

Laguna (2023)

En su investigación denotó como objetivo general identificar la relación que existe entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y la Ejecución Presupuestal en una Universidad de la Provincia de Barranca, 2023. Su metodología sostuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo - correlacional, diseño no experimental de corte transversal, empleando como técnica la encuesta. Su población se conformó por 25 trabajadores de la gestión administrativa. Su resultado final, su coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,513 y un p-valor = 0,009, menor que 0,05, de nivel alto en sus variables. Concluyendo que, si existe relación modera significativa entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y la ejecución presupuestal, confirmando así el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis alterna ( $H_i$ ). (p. 6)

Pelaez (2023)

La investigación precisó como objetivo general analizar e interpretar la ejecución presupuestal de la Municipalidad distrital de San Antonio de Cañete durante los periodos 2019 y 2020. En su metodología se empleó de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental, aplicando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. La población se consideró a los documentos relacionados a la ejecución presupuestaria de los periodos 2019 y 2020. En su resultado final, su coeficiente de Pearson indicó 0.875 de nivel alto en su relación de variables. Se concluyó que, la Municipalidad Distrital de San Antonio es una entidad que cuenta con una gran cantidad de recursos propios provenientes principalmente por el pago del impuesto de alcabala. (p. 7)

Cubas (2022)

En su estudio planteó como objetivo general determinar cómo la ejecución presupuestal se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas, 2021. En su metodología se abordó de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental - transversal, empleando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Su muestra compuesta por 31 colaboradores. Su resultado final, el valor de  $p=.000$  siendo menor que 0.05, resulta que existe una correlación significativa y según la prueba estadística tiene un coeficiente de correlación de 0.636. Concluyendo, la ejecución presupuestal se relaciona de manera significativa y positiva con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas, 2021. (p. 1)

### **Antecedentes locales**

Guerrero (2024)

En su estudio indicó como objetivo de determinar la relación entre la gestión de adquisiciones y contrataciones y la ejecución presupuestal en la Municipalidad.

En su metodología abordó de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental; aplicando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Su población y muestra se conformó de 38 colabores. En su resultado final, el nivel de significancia del 0,000; y un coeficiente de correlación del 0.997 Rho de Spearman, obteniendo así una correlación positiva muy alta. Concluyendo que se acepta la hipótesis Hi existe relación significativa entre la gestión de adquisiciones y contrataciones y la ejecución presupuestal. (p. 14)

Dios (2023)

En su investigación precisó como objetivo general determinar la relación que existe entre la recaudación de impuesto predial y la ejecución presupuestal de la Municipalidad. En su metodología se empleó de enfoque cuantitativa, nivel descriptivo correlacional de corte transversal, diseño no experimental, utilizó como técnica la encuesta. La población y muestra se conformó de 22 trabajadores. Su resultado final, el p valor es menor a 0,01 (alfa), de 0,906, lo cual nos indica una relación positiva y moderada de las variables en estudio. Concluyendo en que la recaudación de impuesto predial se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Corrales, en el año 2021. (p. 18)

Fernández (2023)

En su tesis planteó como propósito determinar la incidencia de los actos preparatorios en la ejecución presupuestal de los proyectos de investigación en la UNTumbes. Su metodología se empleó un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, de diseño no experimental, como técnica utilizada la encuesta e instrumento el cuestionario. Su población y muestra se conformó por 60 asesorados de los proyectos de investigación. Su resultado final, significativamente el coeficiente de Pearson 0.600 de relación en sus variables. Se concluyó que; los actos preparatorios inciden directa en la ejecución presupuestal de los proyectos de investigación de la Universidad Nacional de Tumbes. (p. 16)

Bardales y Trelles (2022)

La investigación sostuvo como objetivo analizar la gestión del recurso humano para promover la efectividad en el servicio al usuario en la Municipalidad Provincial de Tumbes – 2022. En su metodología se empleó un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, de diseño no experimental, aplicando como técnica la encuesta. Su población se conformó de 572 personas y su muestra de 146, siendo un muestreo fue probabilístico aleatorio simple. Su resultado final, un coeficiente de Pearson de 0.410 de relación baja en sus variables. Se concluyó que, la gestión del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Tumbes presenta deficiencias en la gestión del talento humano evidenciándose, asimismo, la baja calidad de servicio percibida por los usuarios de la institución. (p. 6)

## **Gestión de recursos humanos**

### **Teoría de recursos humanos**

Puchol (2012)

En su libro, la teoría indico que son las relaciones de los trabajadores en una institución y las decisiones que puedan realizar, siendo la ocupación y retención del equipo de trabajo de la organización en una oficina o ambiente laboral en el que se imparte armonía, positivismo y sea confortable la estadía, el cual representa todas las cosas que hacen que el equipo permanezca en la organización gestionar al personal humano consiste en la planeación, organización y desarrollo del desempeño del todos los miembros que conforman la estructura de una institución, el cual permite y requiere que. en determinadas ocasiones, se precise de un profesional, al cual no vamos quizás a necesitar durante años, también es la formación y desarrollo de los recursos humanos de las organizaciones. (p. 31)

Puchol (2007)

En su libro, la teoría sostuvo que las organizaciones son conscientes de que los recursos humanos son el activo más importante de toda organización, tienen que esforzarse constantemente por conseguir implantar y mantener

un sistema retributivo que cumpla el triple imperativo de ser internamente equitativo, externamente competitivo y motivador, de esa forma, hace referencia a que son las habilidades gerenciales son adherentes a la persona humana, es decir las acciones que desarrolla un individuo dentro o fuera de la organización básicamente son propias de uno, siendo la gestión de recursos humanos un conjunto de prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, que incluyen reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluaciones de desempeño. (p. 19)

### **Gestión de recursos humanos**

Zapata (2024)

Se define como un proceso de asignación, desarrollo y mantenimiento de Recursos Humanos competentes en la organización para que sus objetivos se alcancen de manera eficaz y eficiente, es el impulse o acciones que transforman la conducta de los individuos al momento de generar y ejecutar tácticas institucionales; siendo un proceso que permite direccionar un plan de formación con el objetivo de mejorar su productividad. (p. 13)

Collantes (2022)

La gestión de recursos humanos es utilizada en los recursos humanos siendo un proceso en el cual se especializa la organización y planificación junto con el control, la dirección de los funcionarios y trabajadores de la empresa, siendo también los recursos un conjunto de políticas y prácticas necesarias para la dirección de los cargos gerenciales. (p. 42)

Benavente y Salvador (2021)

La gestión del recurso humano está comprendida por un conjunto de actividades, cuya finalidad en tener el personal idóneo que proporcione sus conocimientos y talentos para la ejecución positiva de las metas de la asociación, pero a la vez tomar en cuenta los anhelos de los trabajadores que poseen, delimitan y se caracterizan. (p. 16)

## **Aplicativo AIRHSP del sector público**

Quispe y Quispe (2024)

Representa una herramienta operativa fundamental para la gestión de recursos humanos en el sector público, los datos registrados desempeñan un papel crucial en diversas etapas del proceso presupuestario, incluyendo formulación, programación, ejecución y evaluación, siendo utilizada de manera exclusiva para fines presupuestarios. (p. 8)

Escobar (2023)

El aplicativo tiene el propósito de contar con la información sistematizada y actualizada para una adecuada toma de decisiones respecto a información de número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales, gastos en personal, contrataciones bajo la modalidad por locación de servicios, contratos administrativos de servicios – CAS y aquellos que derivan por los convenios por administración de recursos. (p. 23)

Herrera y Sotero (2022)

El aplicativo del Sector Público es una herramienta operativa de gestión en materia de recursos humanos del Estado, las unidades ejecutoras de un pliego presupuestal tienen la ventaja de tener el acceso permanente a los aplicativos oficiales del Estado y gestionar su actualización, ante ello, es importante tener actualizado el AIRHSP por que va prever información al Ministerio de Economía y Finanzas. (p. 9)

## **Medidas de gestión de recursos humanos**

Mendoza (2024)

La medición de gestión de recursos humanos es el factor económico primario que consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida y abarca estudios formales e informales, como un conjunto de técnicas y estrategias para optimizar los resultados de los administrados, considerando la planificación de la gestión, la formación, la dirección y evaluación de recursos humanos. (p. 14)

Flores e Ignacio (2023)

Se constituye una función particularmente administrativa, y en frecuente cambio, se asocia al manejo y flexibilidad en las formas de trabajo y permuta, cuyo periodo de actividades es a largo plazo y su enfoque es de índole estratégica, para ello, se aplican métodos que ayuden a su interrelación y aporte de los empleados con el objeto de efectuar las metas y objetivos particulares análogos de manera directa e indirecta. (p. 26)

Cerna (2022)

Es una clave para una gestión de recursos humanos exitosa es maximizar el retorno de la inversión mediante el logro de un mayor rendimiento mientras se controlan los costos, con este fin, el campo de la gestión de recursos humanos estratégica ha dedicado un gran esfuerzo a comprender si y qué tipos de prácticas de gestión de recursos humanos conducirán a una mayor productividad y rendimiento de las organizaciones. (p. 10)

### **Instrumentos de gestión de recursos humanos**

Idrogo (2022)

Los instrumentos de la gestión de recursos humanos tienen como fin incrementar y preservar el esfuerzo, los conocimientos, salud, habilidades, entre otros de los miembros de la organización, de generar el desarrollo del cumplimiento de metas con la que se logre mejorar el rendimiento laboral, bienestar de los empleados y las tareas efectuadas. (p. 26)

Guevara (2021)

Los instrumentos de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones es un factor clave para su éxito puesto que las personas integrantes de la organización aportan habilidades, conocimientos, capacidades e inteligencia que permite un mejor desempeño integral basado en políticas y la ejecución de actividades. (p. 27)

Rojas (2021)

Los instrumentos de la gestión de recursos humanos implican diferentes funciones desde el inicio hasta el fin de la relación laboral, como reclutar y seleccionar personal, mantener la relación laboral y/o contractual dentro de las normas vigentes del país, estos elementos se relacionan entre sí, ya que una depende de la otra, con la finalidad de poder alcanzar las metas a nivel personal y organizacional (p. 33)

## **Ejecución presupuestal**

### **La teoría de la ejecución presupuestal**

Varea (2015)

En su libro, la teoría indico que son las fases de los procesos presupuestarios durante los cuales se concretan los flujos de ingresos y egresos considerados en el presupuesto anual encaminado al cumplimiento de las metas y objetivos previstas para el año fiscal, donde son lo ciclo presupuestario que comprenden un conjunto de acciones destinadas a la óptima utilización de los recursos materiales, talento humano y financieros estipulados en el presupuesto con la intención de conseguir bienes, servicios y obras en la calidad, cantidad y oportunidad previstos en el mismo, donde los ingresos que se perciben durante el año deben ser efectuados previa aceptación presupuestaria, así mismo, la importancia de la teoría es parte presupuestaria en la que se percibe el ingreso y además se toma en cuenta la obligación en conformidad al crédito autorizado para prepuesto. (p. 18)

Trujillo (2007)

En su libro, la teoría indicó que es el proceso presupuestario en la cual se genera los ingresos y se ejecutan los gastos etapa del proceso presupuestario en la que se perciben los ingresos y se atienden las obligaciones de gasto de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos para cumplimiento de las metas previstas en el presupuesto aprobado, siendo la fase de ejecución presupuestal

comprende del 1 de enero al 31 de diciembre, el registro de todas las transacciones de ingresos y gastos, siendo así, cabe señalar que en esta fase las áreas de abastecimientos, recursos humanos, contabilidad y tesorería tienen injerencia, por tal motivo el crédito presupuestario se destina, exclusivamente a un fin autorizado, o la que resulte de las modificaciones presupuestarias aprobadas conforme a la ley general.

## **Ejecución presupuestal**

Maza (2024)

La ejecución presupuestal desde la planificación monetaria de los recursos requeridos en las exige operaciones empresariales, disponer de herramientas estratégicas para apoyar la toma de decisión, y facilitar la asignación de los recursos, considerando las prioridades de las empresas y sus necesidades inmediatas, de manera que se puedan analizar referentes teóricos diversos sobre la temática de la gestión financiera. (p. 25)

Agreda (2023)

La ejecución presupuestal se define por el cual es una etapa del proceso presupuestario en la cual se atienden las obligaciones de gasto, de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados del monto asignado, cuya correcta realización permitirá el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y dar beneficios a la población. (p. 34)

Garay (2022)

Es el proceso del ciclo presupuestario en la que se realiza acciones para hacer uso de manera óptima de la asignación presupuestaria, con la finalidad de obtener beneficios en forma de servicios de calidad, siendo el proceso presupuestario en donde se perciben los ingresos para atender obligaciones que se consideran gastos conformes. (p. 43)

## **Programación de compromiso anual**

Azurin, et al. (2023)

Es un instrumento de corto plazo que es utilizado para programar el gasto público de acuerdo a la fuente de financiamiento, a su vez, coteja el flujo de caja de ingresos y gastos, determina la capacidad de financiamiento anual según las reglas fiscales que se encuentran vigentes. (p. 59)

García (2022)

La programación de compromiso anual (PCA), es un instrumento de gestión presupuestaria del Estado de corto plazo, que busca establecer montos máximos para la ejecución presupuestaria de gastos sujeto a la recaudación fiscal que viene condicionado al desempeño de la economía nacional y que se prevé en el Marco Macroeconómico Multianual (MMM). (p. 13)

Rivera (2022)

La programación de compromisos anual (PCA), está sujeta al presupuesto anual y a sus modificaciones conforme a la Ley N° 28411, que se inicia el 1 de enero y culmina el 31 de diciembre de cada año fiscal, que el seguimiento y evaluación del gasto público, complementario a la evaluación presupuestal, en el nivel institucional de la entidad se realiza sobre la base de los indicadores de desempeño. (p. 11)

## **Fases del gasto público**

Acero (2022)

Las fases del gasto público son el compromiso, donde se afecta y registra la información del calendario de compromisos del mes para la adquisición de bienes y servicios, siendo el devengado donde se registra la obligación de pago, a partir de la verificación de conformidad de bienes y servicios prestado, el pago, con cargo a fondos públicos para atender el gasto comprometido y devengado. (p. 25)

Machado (2022)

Las fases del gasto público es un instrumento primordial para el desarrollo económico nacional, debido a que brinda la oportunidad de brindar los servicios más importantes y necesarios para la seguridad y calidad de vida para la ciudadanía, tales como; seguridad, educación, salud, bienestar social, etc., donde también sirve como instrumento para reactivar la economía del país a través de la política fiscal. (p. 15)

Vilca (2022)

Las fases son la capacidad que tiene una institución para poder ejecutar el presupuesto que se le asigna por medio de las entidades del estado, en cualquiera de sus formas y niveles, teniendo en cuenta que existe mucha responsabilidad en la gestión de los recursos asignados, de que se cumplan los objetivos institucionales, por cada uno de los niveles de gobierno en la estructura de Estado. (p. 14)

### **Modificaciones presupuestarias**

Ardilles (2024)

Las modificaciones presupuestarias para inversiones priorizadas y no priorizadas, esta obligación procede del gasto que se encuentra comprometido y registrado, el acto de formalización es mediante la conformidad del área usuaria, siendo la certificación del presupuesto actualizado resultado de las modificaciones presupuestarias para inversiones priorizadas y no priorizadas. (p. 9)

Flores (2022)

Consisten en cambios que se efectúan a los créditos presupuestarios asignados a las categorías presupuestales, productos, proyectos y actividades considerados en el presupuesto inicial (PIA), que están señaladas en la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y normas presupuestarias complementarias para el año fiscal, de acuerdo al marco presupuestal de cada entidad pública. (p.55)

Patow (2022)

Las modificaciones presupuestarias es el período de medición de las ganancias, elementos, actividades e implica que se requieren para que el plan financiero pueda ser ejecutado para trabajar sobre los grados de viabilidad y competencia de las actividades realizadas por el Estado, también, incorpora la base de metas del plan financiero. (p. 11)

### **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Formulación de la hipótesis y definición de las variables**

##### **3.1.1. Formulación de la hipótesis**

###### **Hipótesis general**

La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.

###### **Hipótesis específicas**

1. La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la programación de compromiso anual en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.
2. La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con las fases del gasto público en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.
3. La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con las modificaciones presupuestarias en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.

##### **3.1.2. Variables**

###### **Variable 1: Gestión de recursos humanos**

###### **Definición conceptual**

Se define como un proceso de asignación, desarrollo y mantenimiento de Recursos Humanos competentes en la organización para que sus objetivos se alcancen de manera eficaz y eficiente. (Zapata, 2024)

###### **Definición operacional**

La variable 1: Gestión de recursos humanos, fue medida por las dimensiones: Aplicativo AIRHSP del sector público, medidas de gestión de recursos humanos, e instrumentos de gestión de recursos humanos, aplicando la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, en la Universidad Nacional de Tumbes.

## **Variable 2: Ejecución presupuestal**

### **Definición conceptual**

La ejecución presupuestal se define como una etapa del proceso presupuestario en la cual se atienden las obligaciones de gasto, de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados del monto asignado. (Agreda, 2023)

### **Definición operacional**

La variable 2: Ejecución presupuestal, fue medida por las dimensiones: programación de compromiso anual, fases del gasto público, y modificaciones presupuestarias, aplicando la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, en la Universidad Nacional de Tumbes.

## **3.2. Tipo y diseño de la investigación**

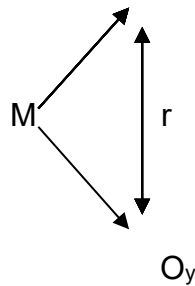
### **3.2.1. Tipo y enfoque de estudio**

Este estudio se enmarca en una investigación de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal y con un nivel correlacional. Lo que se buscó fue obtener información sobre cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con la ejecución presupuestal del gasto en la Universidad Nacional de Tumbes, durante el año 2024. Para ello, se aplicó un cuestionario. Además, se indagó cómo perciben los trabajadores administrativos el impacto de estos procesos en el cumplimiento de los objetivos presupuestales de la universidad. (Anibal et al. 2023)

### **3.2.2. Diseño de investigación**

En este estudio se usó un diseño no experimental, porque se observaron las variables tal como están, sin intervenirlas ni modificarlas. La investigación se desarrolló aplicando encuestas a trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes. (Guevara et al. 2020)

O<sub>x</sub>



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Gestión de recursos humanos

Oy: Ejecución presupuestal

r: Relación entre gestión de recursos humanos y ejecución presupuestal

### **3.3. Población y muestra**

#### **3.3.1. Población**

La población de este estudio se conformó por 50 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, según reporte de la Oficina General de Administración. A través de encuestas, se buscó conocer cómo la gestión de recursos humanos y la ejecución presupuestal se desarrollan en el gasto corriente. (Moreno, 2021)

#### **3.3.2. Muestra**

En este estudio, la muestra se conformó por 50 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes. Se aplicó un muestreo censal, por lo que se trabajó con toda la población involucrada en los procesos relacionados con la gestión de recursos humanos y la ejecución presupuestal durante el año 2024.

#### **Criterios de inclusión**

Se incluyeron a los trabajadores que tienen participación directa en la gestión de recursos humanos y en los procesos de ejecución presupuestal del gasto. Estas personas respondieron los cuestionarios elaborados para obtener información clara y útil sobre cómo se llevan a cabo estas acciones.

## **Criterios de exclusión**

No se tomaron en cuenta a los trabajadores que no están vinculados con funciones de recursos humanos o ejecución presupuestal. Esta exclusión permitió que los datos recogidos sean más representativos y ayuden a lograr un análisis más claro y útil.

### **3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Métodos**

##### **Método inductivo**

En el presente método, se aplicó el análisis de encuestas mediante la recolección de información, asimismo la aplicación de la observación en el desarrollo del estudio, con el fin de obtener datos sobre la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional de Tumbes, considerando reunir toda la base de datos posible, para reflejar su relación con la ejecución presupuestal, año 2024. (Romero et al. 2021)

##### **Método descriptivo**

Se aplicó un sistema de actividades que permitieron recopilar, organizar, presentar, analizar y resumir los resultados de las observaciones, mostrando la información sistematizada de la gestión de recursos humanos en sus parámetros de cada ítem y simultáneamente de la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, año 2024. (Huacchillo, 2021).

#### **3.4.2. Técnicas e instrumentos**

##### **Técnica – Encuesta**

La técnica de encuesta permitió aplicar un cuestionario directamente a los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes que están involucrados en los procesos relacionados con la gestión de recursos humanos y la ejecución presupuestal del gasto.

Las preguntas fueron enfocadas en recoger información útil que se relacionó con los objetivos del estudio, en especial sobre cómo se relacionan las acciones de gestión de recursos humanos en el cumplimiento de la ejecución del presupuesto universitario. (Arias y Covinos, 2021)

### **Instrumento – Cuestionario**

El cuestionario incluyó preguntas que están directamente relacionadas con los aspectos clave del estudio, buscando que la información obtenida sea clara y útil. Se aplicó a los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes que participan en los procesos de gestión de recursos humanos y ejecución presupuestal, con el objetivo de conocer cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con en la adecuada ejecución del gasto público. (Cohen y Gómez, 2020)

#### **3.4.3. Confiabilidad y validación del instrumento**

##### **Confiabilidad**

Para asegurar que los instrumentos utilizados sean confiables, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach a cada variable y el coeficiente W McDonald que permitió establecer la fiabilidad por constructos e ítems, para mayor criterio y consistencia del cuestionario. (Romero et al. 2021)

##### **Gestión de Recursos Humanos**

###### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	12

##### **Ejecución presupuestal**

###### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	12

## **Validación**

El cuestionario fue validado por expertos en temas de gestión de recursos humanos y ejecución presupuestal. Esta revisión aseguró que las preguntas estén alineadas con la realidad local y con las características de la Universidad Nacional de Tumbes. (Ruiz y Valenzuela, 2022)

### **3.4.4. Procesamiento de datos**

De acuerdo con Sánchez et al. (2018)

El procesamiento de datos se realizó a partir de encuestas aplicadas al personal, lo que permitió conocer cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con la ejecución presupuestal del gasto en la Universidad Nacional de Tumbes. Toda la información recolectada se organizó y clasificó cuidadosamente, asegurando que el análisis sea riguroso y los datos válidos y confiables.

Una vez completado ese proceso, se aplicó un análisis estadístico que ayudó a interpretar los resultados. Se buscó entender cómo aspectos como la capacitación, la evaluación del desempeño y la administración del personal impactan en la ejecución presupuestal. Esto permitió confirmar si hay relación entre estos factores y el nivel real de ejecución del gasto.

Además, se aplicó un análisis inferencial con la prueba de correlación rho de Spearman, para verificar si existe relación significativa entre las variables del estudio. Brindando una base estadística sólida para respaldar los resultados obtenidos.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Análisis descriptivo

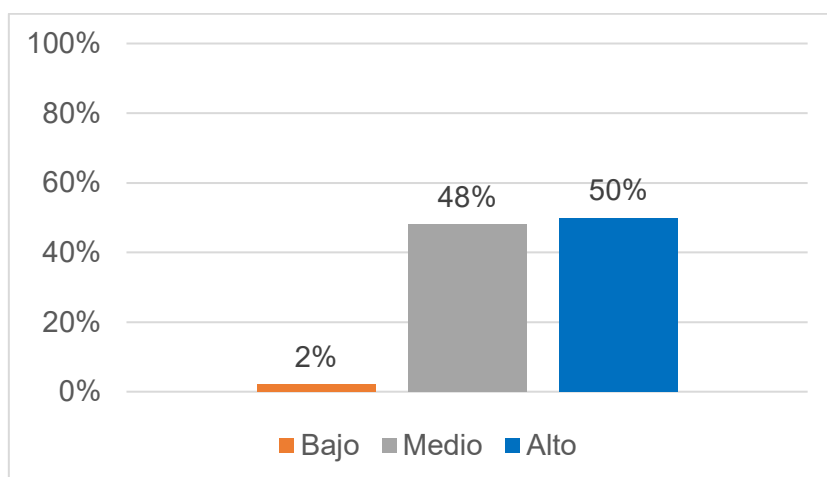
**Tabla 1**

*Variable Gestión de recursos humanos*

Niveles	f	%
Bajo	1	2%
Medio	24	48%
Alto	25	50%
Total	50	100%

**Figura 1**

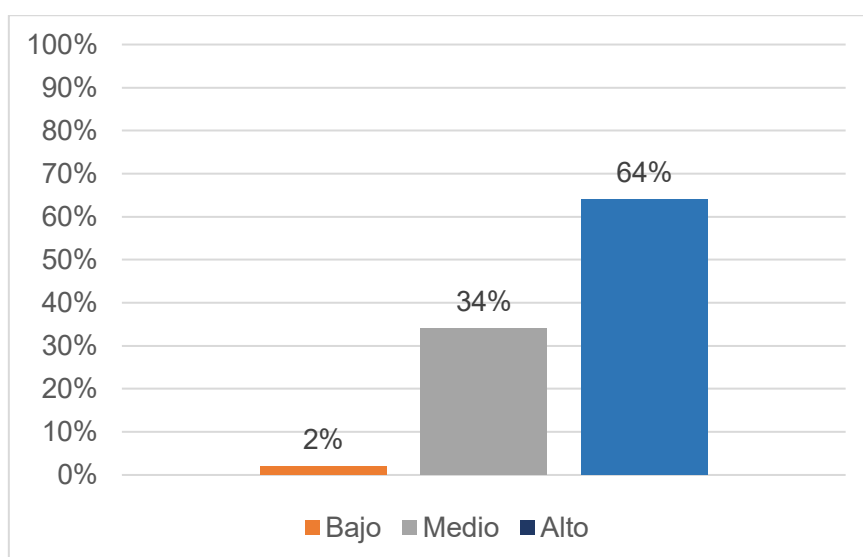
*Variable Gestión de recursos humanos*



Según la Tabla 1 y la Figura 1, los resultados descriptivos evidencian que la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional de Tumbes presenta una percepción predominantemente favorable, al concentrarse la mayoría de opiniones entre los niveles alto y medio. Ello sugiere que, si bien existen prácticas consolidadas que son reconocidas positivamente por el personal, aún persisten aspectos susceptibles de mejora para lograr una gestión plenamente eficiente y homogénea. La mínima proporción que percibe un nivel bajo no debe ser ignorada, pues revela la presencia de brechas específicas que podrían afectar el desempeño institucional si no se atienden oportunamente, reforzando la necesidad de fortalecer políticas, procedimientos y mecanismos de seguimiento en la administración del talento humano.

**Tabla 2***Dimensión Aplicativo AIRHSP del sector público*

Niveles	f	%
Bajo	1	2%
Medio	17	34%
Alto	32	64%
Total	50	100%

**Figura 2***Dimensión Aplicativo AIRHSP del sector público*

Según la Tabla 2 y la Figura 2, los resultados muestran que el Aplicativo AIRHSP cuenta con una aceptación ampliamente favorable en la Universidad Nacional de Tumbes, reflejando que la mayoría de los usuarios percibe su uso como adecuado y funcional para la gestión de los procesos de recursos humanos. Esta valoración positiva sugiere que el aplicativo contribuye a ordenar la información, agilizar trámites y mejorar el control administrativo; sin embargo, la presencia de percepciones en niveles medio y bajo evidencia que aún existen limitaciones en su manejo, capacitación o soporte técnico. En ese sentido, resulta necesario fortalecer las acciones de acompañamiento y mejora continua para lograr una adopción más homogénea y maximizar los beneficios del sistema en toda la unidad de análisis.

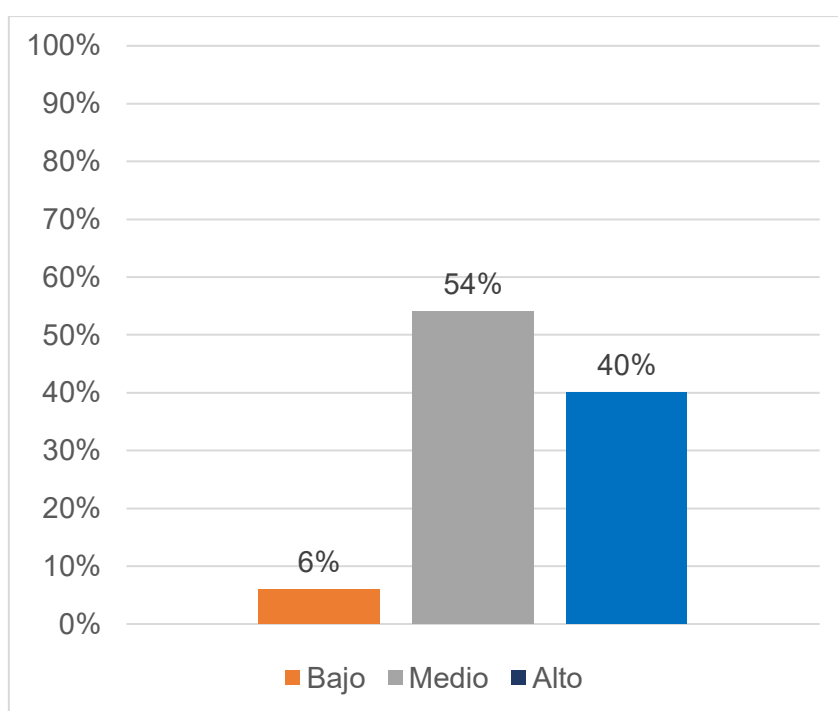
**Tabla 3**

*Dimensión Medidas de gestión de recursos humanos*

Niveles	f	%
Bajo	3	6%
Medio	27	54%
Alto	20	40%
Total	50	100%

**Figura 3**

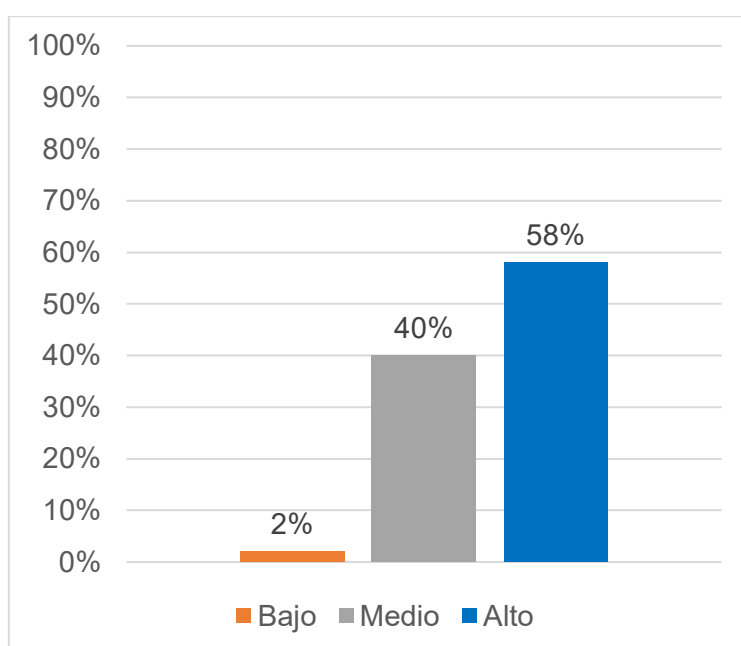
*Dimensión Medidas de gestión de recursos humanos*



Según la Tabla 3 y la Figura 3, los resultados evidencian que las medidas de gestión de recursos humanos se perciben principalmente en un nivel intermedio, lo que sugiere que, si bien existen prácticas y lineamientos implementados, estos aún no se consolidan de manera uniforme en toda la Universidad Nacional de Tumbes. El porcentaje significativo que las valora en un nivel alto refleja avances relevantes y esfuerzos orientados a fortalecer la gestión del personal; sin embargo, la predominancia del nivel medio y la presencia de una minoría que las percibe como bajas ponen de manifiesto la necesidad de reforzar la estandarización, seguimiento y mejora continua de dichas medidas, a fin de alcanzar una gestión más consistente y eficaz.

**Tabla 4***Dimensión Instrumentos de gestión de recursos humanos*

Niveles	f	%
Bajo	1	2%
Medio	20	40%
Alto	29	58%
Total	50	100%

**Figura 4***Dimensión Instrumentos de gestión de recursos humanos*

Según la Tabla 4 y la Figura 4, los resultados muestran que los instrumentos de gestión de recursos humanos son valorados de manera mayoritariamente favorable, lo que sugiere que la institución dispone de herramientas adecuadas para orientar y apoyar la administración del personal. No obstante, la proporción importante que los percibe en un nivel medio evidencia que aún existen aspectos por fortalecer, como su actualización, difusión y uso homogéneo entre las áreas, a fin de maximizar su efectividad y asegurar que contribuyan de manera consistente al logro de los objetivos institucionales en la Universidad Nacional de Tumbes.

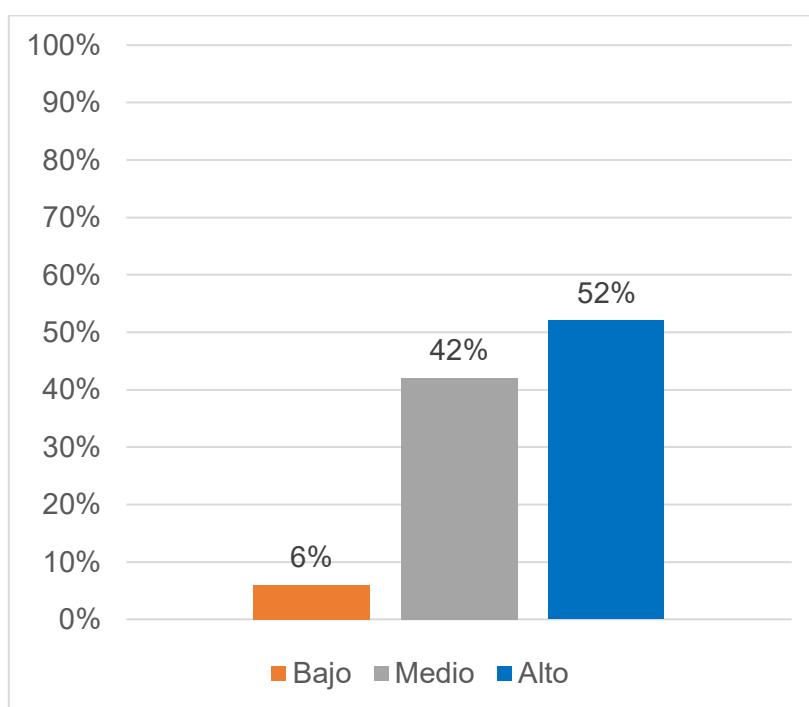
**Tabla 5**

*Variable Ejecución presupuestal*

Niveles	f	%
Bajo	3	6%
Medio	21	42%
Alto	26	52%
Total	50	100%

**Figura 5**

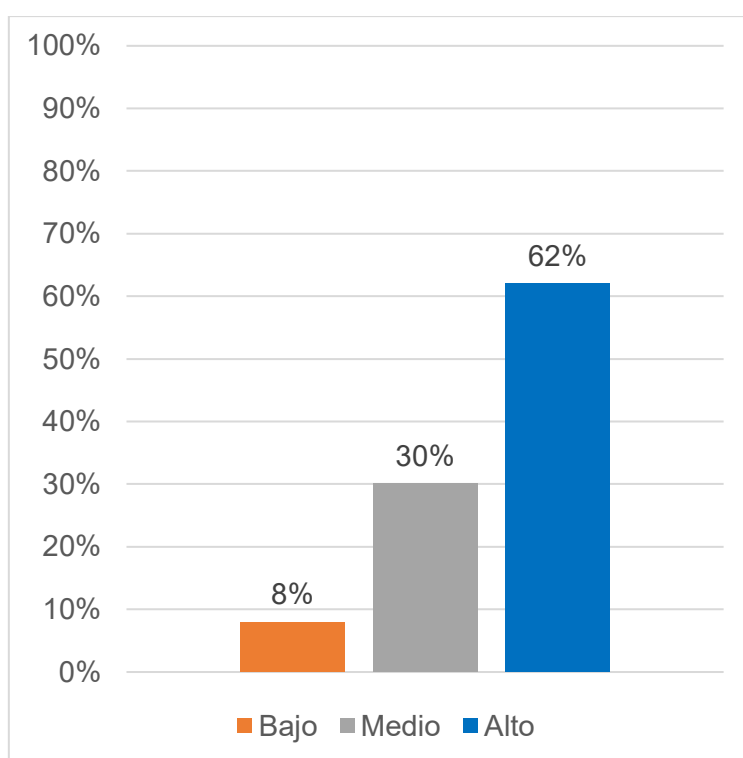
*Variable Ejecución presupuestal*



Según la Tabla 5 y la Figura 5, los resultados evidencian que la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, es percibida de manera predominantemente positiva, lo que sugiere un adecuado manejo de los recursos asignados y un cumplimiento razonable de las actividades programadas. Sin embargo, la presencia de un porcentaje significativo que la ubica en un nivel medio indica la necesidad de fortalecer la oportunidad del gasto, la coordinación entre áreas y el seguimiento a la ejecución, a fin de reducir brechas y consolidar una gestión presupuestal más eficiente y alineada a los objetivos institucionales.

**Tabla 6***Dimensión Programación de compromiso anual*

Niveles	f	%
Bajo	4	8%
Medio	15	30%
Alto	31	62%
Total	50	100%

**Figura 6***Dimensión Programación de compromiso anual*

Según la Tabla 6 y la Figura 6, los resultados muestran que la programación de compromisos anuales en la Universidad Nacional de Tumbes, es valorada mayoritariamente como adecuada, lo que evidencia una planificación anticipada y ordenada de las obligaciones institucionales. No obstante, la proporción de percepciones en nivel medio y bajo sugiere que aún existen limitaciones en la oportunidad o consistencia de la programación, por lo que resulta necesario reforzar la articulación entre las áreas usuarias y la oficina de presupuesto para asegurar una mayor previsibilidad y eficiencia en el uso de los recursos.

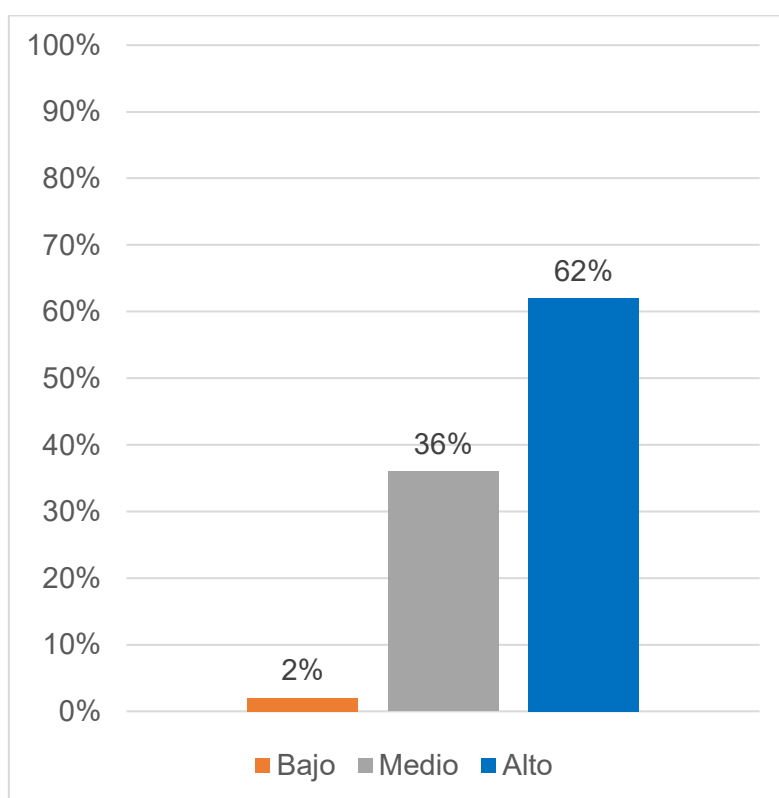
**Tabla 7**

*Dimensión Fases del gasto público*

Niveles	f	%
Bajo	1	2%
Medio	18	36%
Alto	31	62%
Total	50	100%

**Figura 7**

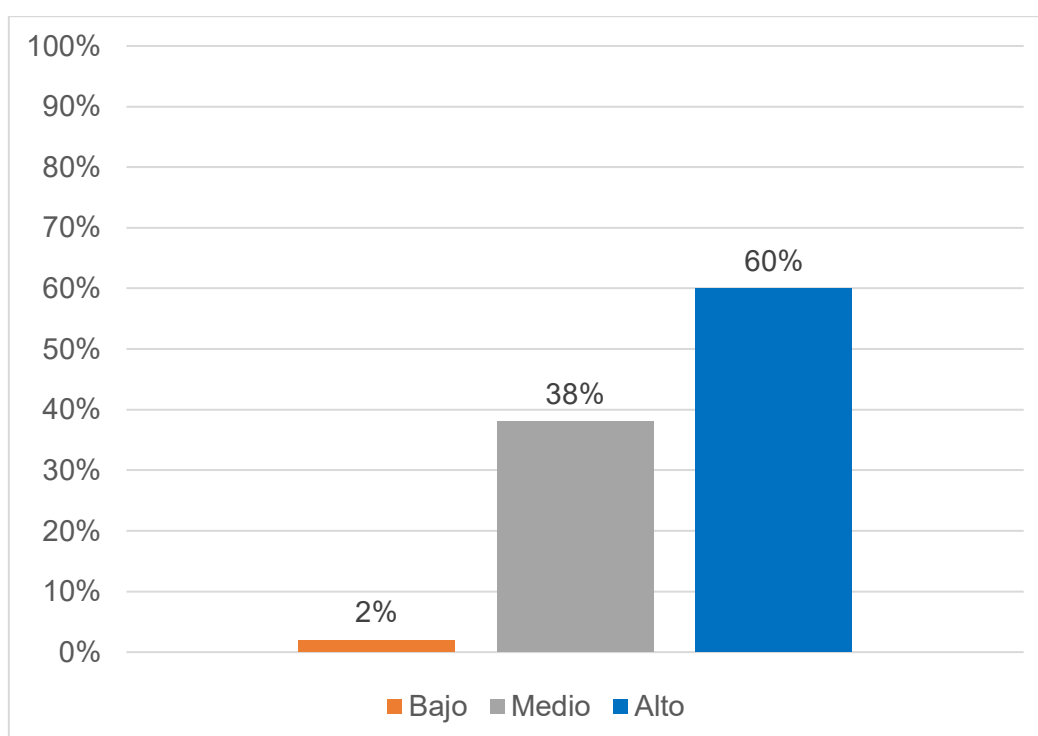
*Dimensión Fases del gasto público*



Según la Tabla 7 y la Figura 7, los resultados evidencian que el manejo de las fases del gasto público es percibido de manera favorable por la mayoría de los encuestados, lo que sugiere una adecuada articulación entre la certificación, el compromiso, el devengado y el pago. Sin embargo, la presencia de percepciones en niveles medios indica que aún persisten oportunidades de mejora en la oportunidad de los trámites y en la coordinación interáreas, aspectos clave para consolidar una gestión del gasto más eficiente y sin retrasos en la Universidad Nacional de Tumbes.

**Tabla 8***Dimensión Modificaciones presupuestarias*

Niveles	f	%
Bajo	1	2%
Medio	19	38%
Alto	30	60%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Figura 8***Dimensión Modificaciones presupuestarias*

Según la Tabla 8 y la Figura 8, los resultados muestran que la gestión de las modificaciones presupuestarias es valorada de manera mayoritariamente favorable, lo que evidencia capacidad institucional para ajustar el presupuesto frente a cambios operativos y necesidades emergentes. No obstante, el grupo que las percibe en un nivel medio sugiere que aún es necesario fortalecer la planificación inicial y la comunicación de los criterios de modificación, a fin de reducir ajustes recurrentes y mejorar la predictibilidad y transparencia del proceso presupuestario en la Universidad Nacional de Tumbes.

## 4.2. Análisis correlacional

### Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.

**Tabla 9**

*Correlación entre Gestión de recursos humanos y ejecución presupuestal*

Correlaciones			
		Gestión de recursos humanos	Ejecución presupuestal
Gestión de recursos humanos	Correlación de Spearman	1	,556**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Ejecución presupuestal	Correlación de Spearman	,556**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

### **Nota.**

Se evidencia que los resultados reflejan un p valor < 0,05 (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y la ejecución presupuestal. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman= 0.556 con un rango de relación significativa positiva moderada. Los resultados inferenciales confirman que una adecuada gestión de recursos humanos guarda una relación directa y significativa con la ejecución presupuestal, lo que implica que la forma en que se planifica, administra y desarrolla al personal influye en el uso oportuno y eficiente de los recursos financieros. Esta relación evidencia que contar con personal capacitado, organizado y alineado a los objetivos institucionales favorece el cumplimiento de las metas presupuestarias y mejora el desempeño global de la Universidad Nacional de Tumbes.

### Objetivo específico 1:

Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y la programación de compromiso anual en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.

**Tabla 10**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y programación de compromiso anual*

Correlaciones			
		Gestión de recursos humanos	Programación de compromiso anual
Gestión de recursos humanos	Correlación de Spearman	1	,562**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Programación de compromiso anual	Correlación de Spearman	,562**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

### **Nota.**

Se evidencia que los resultados reflejan un p valor < 0,05 (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y la programación de compromiso anual. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman= 0.562 con un rango de relación significativa positiva moderada. Los resultados evidencian que la gestión de recursos humanos se encuentra directamente vinculada con la programación del compromiso anual, lo que indica que una adecuada planificación, asignación y organización del personal contribuye a una programación más ordenada y oportuna de los compromisos institucionales. Esta relación pone de manifiesto que el capital humano cumple un rol clave en la previsión de necesidades, la articulación de actividades y el cumplimiento de los plazos presupuestarios, fortaleciendo así la gestión financiera de la Universidad Nacional de Tumbes.

## Objetivo específico 2:

Explicar la relación de la gestión de recursos humanos con las fases del gasto público en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.

**Tabla 11**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y las fases del gasto publico*

Correlaciones			
		Gestión de recursos humanos	Fases del gasto publico
Gestión de recursos humanos	Correlación de Spearman	1	,441**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Fases del gasto publico	Correlación de Spearman	,441**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

### **Nota.**

Se evidencia que los resultados reflejan un p valor  $< 0,05$  (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y las fases del gasto público. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman = 0,441 con un rango de relación significativa positiva moderada. Los resultados permiten afirmar que la gestión de recursos humanos se relaciona de manera directa y significativa con el desarrollo de las fases del gasto público, evidenciando que la adecuada organización, capacitación y desempeño del personal incide en la correcta ejecución de los procedimientos presupuestarios. Esta relación sugiere que un capital humano fortalecido contribuye a que las etapas del gasto se realicen de forma más ordenada, oportuna y conforme a la normativa, favoreciendo así una gestión pública más eficiente en la Universidad Nacional de Tumbes.

### Objetivo específico 3:

Describir la relación entre la gestión de recursos humanos y las modificaciones presupuestarias en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.

**Tabla 12**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y modificaciones presupuestarias*

Correlaciones			
		Gestión de recursos humanos	Modificaciones presupuestarias
Gestión de recursos humanos	Correlación de Spearman	1	,384**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Modificaciones presupuestarias	Correlación de Spearman	,384**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

#### **Nota.**

Se evidencia que los resultados reflejan un p valor < 0,05 (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y las modificaciones presupuestarias. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman = 0.384 con un rango de relación significativa positiva baja. Los hallazgos confirman que la gestión de recursos humanos se relaciona de manera directa y significativa con las modificaciones presupuestarias en la Universidad Nacional de Tumbes, lo que evidencia que las capacidades del personal influyen en la adecuada formulación, tramitación y ajuste de los cambios al presupuesto. No obstante, la relación observada es de menor intensidad, lo que sugiere que, si bien el factor humano contribuye a estos procesos, las modificaciones presupuestarias también dependen de otros elementos institucionales, normativos y de gestión financiera que inciden en su desarrollo.

### **4.3. Discusión de resultados**

En la Universidad Nacional de Tumbes coexisten diversos regímenes laborales propios del sector público peruano, principalmente el régimen del Decreto Legislativo N° 276 (Carrera Administrativa), el régimen del Decreto Legislativo N.° 728 (régimen laboral privado aplicado al sector público), el régimen CAS – Decreto Legislativo N° 1057, y el régimen especial del docente universitario regulado por la Universidad Nacional de Tumbes conforme a la Congreso de la República mediante la Ley Universitaria N° 30220.

Los resultados evidencian que la coexistencia de múltiples regímenes laborales genera implicancias directas en la gestión presupuestal, particularmente en la programación y ejecución del gasto en la genérica de personal y obligaciones sociales. Cada régimen presenta diferencias en estabilidad laboral, escalas remunerativas, beneficios sociales y mecanismos de contratación, lo que impacta en la estructura de costos y en la flexibilidad administrativa de la entidad.

Desde la perspectiva de la ejecución presupuestal, la presencia predominante de personal bajo regímenes con estabilidad permanente (como el 276 y el régimen docente) tiende a generar mayor rigidez en el gasto corriente, limitando la capacidad de reasignación presupuestaria durante el ejercicio fiscal. En contraste, el régimen CAS ofrece mayor flexibilidad en términos de contratación y ajuste, pero también puede generar rotación de personal y afectar la continuidad de los procesos administrativos y académicos.

Asimismo, la diversidad de regímenes puede influir en la eficiencia operativa, debido a posibles diferencias en motivación, clima laboral y percepción de equidad interna. Estas variables inciden indirectamente en el desempeño institucional y, por ende, en la capacidad de ejecutar oportunamente el presupuesto asignado, especialmente en actividades vinculadas a planificación, logística y gestión académica.

En términos analíticos, los resultados sugieren que una gestión estratégica de los recursos humanos —orientada a la armonización de condiciones laborales, fortalecimiento de capacidades y adecuada planificación de plazas— contribuye a

optimizar la ejecución presupuestal, reduciendo riesgos de subejecución o sobre ejecución en el rubro de personal.

En consecuencia, la discusión permite sostener que la estructura de regímenes laborales no solo constituye una característica administrativa, sino un factor estructural que condiciona la dinámica presupuestaria de la universidad, evidenciando la necesidad de políticas internas que articulen la gestión del talento humano con la planificación financiera institucional.

Respecto al objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024; en la presente investigación se encontró que el p valor es  $< 0,05$  (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y la ejecución presupuestal. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman= 0.556 con un rango positivo moderado.

Al respecto, Cubas (2022)

Demostró que existe una relación significativa entre la ejecución presupuestal y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas. Se hallaron correlaciones positivas altas en certificaciones ( $r = 0.859$ ) y compromisos ( $r = 0.795$ ), y moderadas en compromisos anuales ( $r = 0.498$ ) y ejecución presupuestal ( $r = 0.636$ ), todas con valores  $p < 0.05$ , aceptando las respectivas hipótesis alternativas. Sin embargo, en el caso de los pagos, se obtuvo una correlación muy baja ( $r = 0.088$ ) con un valor  $p > 0.05$ , lo que llevó al rechazo de la hipótesis, indicando que esta fase no tiene relación significativa con la gestión administrativa.

Respecto al objetivo específico 1

Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y la programación de compromiso anual en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024; en el presente estudio se encontró que el p valor es  $< 0,05$  (alfa), en

efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y la programación de compromiso anual. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman= 0.562 con un rango de relación significativa positiva moderada.

Por su parte, Guerrero (2024)

Evidenció una relación altamente significativa entre los componentes del proceso de contrataciones públicas y la ejecución presupuestal. La gestión de adquisiciones y contrataciones presentó una correlación muy alta ( $r = 0.997$ ), el plan anual de contrataciones mostró una correlación alta ( $r = 0.880$ ), el proceso de selección obtuvo una correlación muy alta ( $r = 0.929$ ), y la ejecución contractual también reflejó una correlación muy alta ( $r = 0.955$ ), todos con un valor de significancia  $p = 0.000$ . Estos resultados permiten aceptar las hipótesis alternativas y confirman que cada etapa del proceso contractual se relaciona significativamente con la ejecución del presupuesto institucional.

Respecto al objetivo específico 2

Explicar la relación de la gestión de recursos humanos con las fases del gasto público en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024; se encontró que el p valor es  $< 0,05$  (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y las fases del gasto público. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman = 0,441 con un rango de relación significativa positiva moderada.

Al respecto, Laguna (2023)

Identificó una relación positiva media y significativa entre el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y la ejecución presupuestal ( $r = 0.513$ ;  $p < 0.05$ ). En cuanto a las dimensiones del SIGA, se evidenció que el

módulo presupuestal presentó una correlación positiva media y significativa ( $r = 0.675$ ;  $p < 0.001$ ), al igual que el módulo logístico ( $r = 0.529$ ;  $p < 0.01$ ), el módulo contabilidad ( $r = 0.600$ ;  $p < 0.01$ ) y el módulo tesorería ( $r = 0.600$ ;  $p < 0.01$ ). Estos resultados respaldan que un mayor uso de los módulos del SIGA contribuye a mejorar los niveles de ejecución presupuestal en el ente educativo estudiado.

### Respecto al objetivo específico 3

Describir la relación entre la gestión de recursos humanos y las modificaciones presupuestarias en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024; se reflejó que el p valor es  $< 0,05$  (alfa), en efecto permitió aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación; por tanto, se confirma la suficiente relevancia estadística para indicar que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y las modificaciones presupuestarias. Asimismo, se evidenció el resultado inferencial del coeficiente Rho de Spearman = 0.384 con un rango de relación significativa positiva baja.

### Por su parte, Córdova (2023)

Evidenció que la ejecución presupuestal y los recursos humanos presentan una correlación positiva baja ( $r = 0.349$ ;  $p < 0.05$ ), lo cual indica que existe una relación significativa entre ambas variables. Asimismo, se observó una correlación positiva buena entre la certificación del crédito presupuestario y la remuneración ( $r = 0.717$ ;  $p < 0.05$ ), mientras que entre devengados y capacitación se halló una relación positiva baja ( $r = 0.363$ ;  $p < 0.05$ ). En cuanto al compromiso de pago y el liderazgo estratégico, se identificó una correlación mínima pero significativa ( $r = 0.125$ ;  $p < 0.05$ ). Por otro lado, la única relación negativa fue entre pago y planificación organizacional ( $r = -0.080$ ;  $p < 0.05$ ), aunque con un nivel mínimo, lo cual evidencia un débil vínculo entre estos factores.

## V. CONCLUSIONES

1. La gestión de recursos humanos se relaciona de manera directa y consistente con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, evidenciándose que una administración del personal planificada y estratégica fortalece el desempeño financiero institucional. Cuando la planificación de plazas, procesos de selección, la capacitación y la evaluación del desempeño se desarrollan de forma organizada, se favorece una programación presupuestal más coherente con uso más eficiente de los recursos asignados, reduciendo retrasos y riesgos administrativos ( $r = 0.556$ ;  $p < 0.05$ ).
2. La gestión de recursos humanos se relaciona de manera directa y consistente con la programación del compromiso anual en la Universidad Nacional de Tumbes, evidenciándose que una adecuada planificación del personal incide favorablemente en la oportunidad y orden del gasto institucional. La programación oportuna de planillas, contratos, horas lectivas y beneficios sociales permite anticipar obligaciones, comprometer recursos dentro de los plazos establecidos y coherencia con las metas operativas ( $r = 0.562$ ;  $p < 0.05$ ).
3. La gestión de recursos humanos se relaciona de manera significativa con las fases del gasto público en la Universidad Nacional de Tumbes, evidenciándose que prácticas administrativas ordenadas y consistentes en el manejo del personal contribuyen al desarrollo fluido del ciclo presupuestal. Un adecuado registro de asistencia, el control de servicios personales y la validación oportuna de legajos favorecen el tránsito regular por las etapas de certificación, compromiso, devengado, girado y pago ( $r = 0.441$ ;  $p < 0.05$ ).
4. La gestión de recursos humanos se relaciona de manera significativa con las modificaciones presupuestarias en la Universidad Nacional de Tumbes, evidenciándose que las decisiones vinculadas a la dotación de personal, reasignación de plazas, suplencias y reconocimiento de horas adicionales inciden en la dinámica de ajustes del presupuesto institucional. Una administración oportuna del talento humano permite anticipar necesidades y realizar adecuaciones en las genéricas de gasto de personal sin afectar la continuidad del servicio académico y administrativo ( $r = 0.384$ ;  $p < 0.05$ ).

## VI. RECOMENDACIONES

1. A la Dirección General de Administración, fortalecer la planificación de RR. HH. articulada al presupuesto: actualizar el CAP/PAP y el ROF, proyectar un rolling forecast de planillas (12 meses), controlar vacantes y suplencias, y vincular metas del POI con necesidades de personal; implementar un tablero con KPIs como % de ejecución de personal, devengado vs PIM y días de atraso en trámites, para anticipar subejecuciones y ajustar oportunamente.
2. A la oficina de Planeamiento y Presupuesto, calendarizar la programación de compromisos del gasto de personal (planillas, contratos CAS/276/728, horas lectivas, beneficios) con cortes mensuales y certificación previa; estandarizar un flujo “solicitud–validación–certificación–compromiso” con responsables y plazos, y usar plantillas de previsión para que cada dependencia registre requerimientos a tiempo y se eviten compromisos extemporáneos.
3. A la Dirección General de Administración, estandarizar el circuito de las fases del gasto (certificación -> compromiso -> devengado -> girado -> pago) con checklists obligatorios, control de legajos y conformidades de servicio; conciliar mensualmente planillas y órdenes de servicio con el SIAF, y activar alertas de plazos críticos para reducir observaciones y reprocesos en certificación y devengado.
4. A la oficina de Planeamiento y Presupuesto, gestionar las modificaciones presupuestarias con criterios técnicos: instalar un comité de dotación y presupuesto que evalúe escenarios de personal, medir el impacto en el PIM antes de cada modificación, priorizar reasignaciones que aseguren continuidad del servicio académico/administrativo y publicar reportes de seguimiento para evitar cambios reiterativos y fuera de oportunidad.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acero, R. (2022). Presupuesto por resultado y su incidencia en la calidad del gasto público en la Municipalidad Distrital de Zepita, periodo 2019. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18718>
- Agreda, J. (2023). Control interno y su influencia en la Ejecución Presupuestal de la Unidad Ejecutora 09: Región Policial Lima, AF-2020 y 2021. <https://hdl.handle.net/11537/33423>
- Anibal, R., García, J., Meneses, P., Rivero, M., & Zevallos, E. (2023). Metodología de la investigación. Editorial Universidad Nacional Hermilio Validzán. <https://doi.org/10.22533/at.ed.6962318094>
- Ardilles, R. (2024). La ejecución presupuestaria en el reconocimiento por cumplimiento de metas de inversiones en una entidad pública de Perené, 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/148209>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. Arequipa, Perú. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Azurin, E., Banda, J., y Chávez, V. (2023). Ejecución presupuestaria y su relación con el cumplimiento de las metas del programa presupuestal: 0090 Logros de aprendizaje de estudiantes de educación básica regular de la UGEL N° 05, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14742>
- Bardales, J., y Trelles, C. (2022). Gestión del recurso humano para promover la efectividad en el servicio al usuario en la Municipalidad provincial de Tumbes, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89570>
- Benavende, J., y Salvador, E. (2021). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chíncha Alta, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65618>
- Cerna, J. (2022). Gestión de recursos humanos y calidad de servicio de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82161>

- Cohen, N. y Gómez, G. (2020). Metodología de la investigación ¿Para qué? La producción de los datos y los diseños. Portal Comunicación.com. [https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Collantes, Y. (2022). Gestión de recursos humanos y cumplimiento de las buenas prácticas de dispensación en boticas de San Juan de Lurigancho, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82487>
- Córdova, E. (2023). Ejecución presupuestal y recursos humanos en gerencia de planificación y presupuesto de una municipalidad distrital de Huancayo, 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/129926>
- Cubas, R. (2022). Ejecución presupuestal y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9427>
- Cubas, R. (2022). Ejecución presupuestal y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9427>
- Dios, E. (2023). Recaudación de impuesto predial y ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Corrales, 2021. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64193>
- Escobar, Z. (2023). Mejora de los procesos de registro de personal mediante la interoperabilidad del aplicativo informático del Registro Nacional del Personal de la Salud - INFORHUS (MINSa) con el aplicativo informático AIRHSP (MEF). <https://hdl.handle.net/20.500.13084/8764>
- Fernández, J. (2023). Incidencia de los actos preparatorios en la ejecución presupuestal de los proyectos de investigación de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64243>
- Flores, D., e Ignacio, A. (2023). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral

- en la constructora y consultora Neoteck S.A.C. Chiclayo 2020.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/11138>
- Flores, K. (2022). Gestión presupuestaria pública y el cumplimiento de metas y objetivos en una universidad pública, 2021.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81966>
- Garay, S. (2022). Análisis de la ejecución presupuestal de los proyectos de inversión pública de la municipalidad provincial de Huaral, periodos 2015 – 2018. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7279>
- García, P. (2022). Programación del compromiso anual y ejecución del gasto en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”. 2011 – 2020. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7791>
- Guerrero, F. (2024). Gestión de las adquisiciones y contrataciones en la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Tumbes – 2021.  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65160>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Guevara, L. (2021). La Gestión de recursos humanos y su influencia en la cultura organizacional en la sub gerencia regional de Cutervo, 2021.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12990/10474>
- Herrera, A., y Sotero, M. (2022). Tasa de variación de recursos cas entre el AIRHSP y el presupuesto en las unidades ejecutoras del sector salud, La Libertad, 2020. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/2530>
- Hinojosa, J. (2022). Gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño del personal asistencial de un hospital general de Guayaquil, 2022.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/99677>
- Idrogo, S. (2022). Gestión de recursos humanos y calidad de los servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.  
<https://hdl.handle.net/20.500.14142/236>

- Jácome, M. (2022). La Contratación Pública y su influencia en la ejecución del Presupuesto del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Guamote, periodo 2020. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9029>
- Laguna, J. (2023). Sistema integrado de gestión administrativa y ejecución presupuestal en una universidad de la provincia de Barranca, 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/130492>
- Machado, H. (2022). Presupuesto por resultados y calidad de gasto público en la unidad de gestión educativa local Paita, año 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97839>
- Maza, N. (2024). Mejora del proceso de la gestión financiera de ASTTEX CORPORATION S.A.C. para incrementar la ejecución presupuestal en el año 2024. <https://hdl.handle.net/11537/38169>
- MEF (2023). Glosario de términos normativos y de gestión pública. [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=100005&lang=es-ES&view=article&id=2042](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100005&lang=es-ES&view=article&id=2042)
- Mendoza, S. (2024). Gestión de recursos humanos y la calidad de atención al ciudadano en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS 2023. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/1164>
- Moreno, E. (2021). La población en una investigación. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>.
- Patow, J. (2022). Gestión presupuestaria y los procesos de adquisición en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99545>
- Pelaez, Y. (2023). Ejecución presupuestal en la municipalidad distrital de San Antonio de Cañete durante los periodos 2019 – 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2411>
- Puchol, L. (2007). Dirección y gestión de recursos humanos. [https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n\\_y\\_gesti%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos/sieDkwILO6cC?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n_y_gesti%C3%B3n_de_recursos_humanos/sieDkwILO6cC?hl=es&gbpv=0)

- Puchol, L. (2012). Libro del emprendedor, 4ta edición. [https://www.google.com.pe/books/edition/Libro\\_del\\_emprendedor\\_El\\_4a\\_edic/6zTKeil95cYC?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Libro_del_emprendedor_El_4a_edic/6zTKeil95cYC?hl=es&gbpv=0)
- Quispe, K., y Quispe, A. (2024). Incidencia de la actualización de información en el aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de recursos humanos del sector público – AIRHSP, en el pago de pensiones a servidores públicos del régimen Decreto Ley 20530 de la unidad ejecutora 302 - Ugel Canchis - periodo 2021. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/9751>
- Rivadeneira, E. (2023). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107050>
- Rivera, F. (2022). Relación del sistema de control interno y la gestión presupuestal de gastos del Gobierno Regional de Puno de los años 2019 – 2020. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19043>
- Rojas, M. (2021). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Cesca, San Juan de Miraflores – 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1363>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G. y Saldarriaga, G. (2021). Metodología de la investigación. (1ª. ed). Edicumbre Editorial Corporativa, México. [https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros\\_categoria\\_Academico/articloe/view/22/29](https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/articloe/view/22/29)
- Ruiz, C. y Valenzuela, M. (2022). Metodología de la Investigación (Primera ed). Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo, Perú: Fondo Editorial UNAT. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/book/4>
- Salas, J. (2022). Estudio sobre la ejecución presupuestal y su incidencia en el desarrollo social del Distrito de Turbo, Antioquia. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/48699>
- Salas, J. (2022). Estudio sobre la ejecución presupuestal y su incidencia en el desarrollo social del Distrito de Turbo, Antioquia.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/48699>

Sanchez, H., Reyes, C. y Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (1ra Edición). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Trujillo, J. (2007). Presupuesto. <https://www.google.com.pe/books/edition/Presupuesto/U1PF0cqpBW8C?hl=es&gbpv=0>

Varea, M., Arosteguiberry, A., Fainboim, F., Yaker, De Albuquerque, C., Vargas, J., Cavanagh, J., Fernández, B., Chan, J., Uña, G., Rezai, N. (2015). Gestión financiera pública en América Latina. [https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n\\_financiera\\_p%C3%BAblica\\_en\\_Am%C3%A9rica/1bF2DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_financiera_p%C3%BAblica_en_Am%C3%A9rica/1bF2DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)

Vilca, A. (2022). Ejecución presupuestal y la eficacia del gasto público en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103099>

Zapata, J. (2024). Lineamientos normativos y su contribución en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/153616>

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escala de medición
<b>Variable 1:</b> Gestión de recursos humanos	Aplicativo AIRHSP del sector público	Registro de servidores	1,2	Bajo: 4-9 Medio: 10-15 Alto: 16-20	<b>ORDINAL</b>  Escala de Likert  Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Actualización de datos	3,4		
	Medidas de gestión de recursos humanos	Evaluación de desempeño	5,6		
		Capacitación del personal	7,8		
	Instrumentos de gestión de recursos humanos	Cuadro de asignación de personal (CAP)	9,10		
		Presupuesto analítico de personal (PAP)	11,12		
<b>Variable 2:</b> Ejecución presupuestal	Programación de compromiso anual	Programación de gastos	13,14	Bajo: 4-9 Medio: 10-15 Alto: 16-20	
		Ejecución de compromisos	15,16		
	Fases del gasto público	Certificación presupuestaria	17,18		
		Devengado presupuestal	19,20		
	Modificaciones presupuestarias	Créditos suplementarios	21,22		
		Transferencias internas	23,24		

## Anexo 2: Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024				
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable</b>	<b>Metodología</b>
¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024?	Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.		<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p>Descriptiva - Correlacional</p>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable independiente:</b>	<b>Diseño:</b> No experimental transversal
1. ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la programación de compromiso anual en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024?	1. Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y la programación de compromiso anual en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.	1. La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la programación de compromiso anual en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.	Gestión de recursos humanos	<p><b>Población</b></p> <p>50 trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes.</p>
2. ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con las fases del gasto público en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024?	2. Explicar la relación de la gestión de recursos humanos con las fases del gasto público en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.	2. La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con las fases del gasto público en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.		<p><b>Muestra</b></p> <p>50 trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes.</p>
3. ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y las modificaciones presupuestarias en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024?	3. Describir la relación entre la gestión de recursos humanos y las modificaciones presupuestarias en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.	3. La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con las modificaciones presupuestarias en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024.	<b>Variable dependiente:</b> Ejecución presupuestal	<p><b>Técnica e instrumento</b></p> <p>Se aplicó la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, que permitió obtener información de la Universidad Nacional de Tumbes.</p>

## Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario

Se muestra en el presente instrumento, una serie de enunciados, con el propósito de obtener información desde su participación, en el estudio: “Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024”.

Al respecto, sírvase seguir las instrucciones siguientes:

1. Leer cuidadosamente y con claridad cada enunciado.
2. No dejar sin responder preguntas.
3. Marcar mediante aspa, sólo en uno de los recuadros por ítem.
4. Esta encuesta tiene una escala del 1 al 5 en el siguiente orden:

### Referencias del nivel respuestas

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>D1: Aplicativo AIRHSP del sector público</b>						
<b>INDICADOR: Registro de servidores</b>						
1	¿La universidad mantiene actualizado el registro de sus servidores en el aplicativo AIRHSP?					
2	¿El registro de servidores públicos se realiza de forma oportuna en la gestión administrativa?					
<b>INDICADOR: Actualización de datos</b>						
3	¿Los datos de los servidores se actualizan periódicamente en el sistema AIRHSP?					
4	¿La actualización de datos en el aplicativo ayuda a mejorar la gestión de recursos humanos?					

**D2: Medidas de gestión de recursos humanos****INDICADOR: Evaluación de desempeño**

5	¿La universidad realiza evaluaciones de desempeño al personal de manera regular?					
6	¿Las evaluaciones de desempeño son consideradas para tomar decisiones de gestión de personal?					

**INDICADOR: Capacitación del personal**

7	¿El personal recibe capacitación continua para mejorar su desempeño laboral?					
8	¿La universidad promueve programas de capacitación para fortalecer las competencias del personal?					

**D3: Instrumentos de gestión de recursos humanos****INDICADOR: Cuadro de asignación de personal (CAP)**

9	¿El Cuadro de Asignación de Personal (CAP) se utiliza como base para organizar los puestos de trabajo?					
10	¿La universidad actualiza su CAP conforme a las necesidades de gestión institucional?					

**INDICADOR: Presupuesto analítico de personal (PAP)**

11	¿El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se elabora de manera adecuada y actualizada?					
12	¿El PAP permite planificar correctamente los recursos destinados al personal de la universidad?					

N°	VARIABLE DEPENDIENTE: EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>D4: Programación de compromiso anual</b>						
<b>INDICADOR: Programación de gastos</b>						
13	¿La universidad programa sus gastos de manera ordenada para todo el año fiscal?					
14	¿La programación de gastos permite cumplir con las actividades planificadas en la universidad?					
<b>INDICADOR: Ejecución de compromisos</b>						
15	¿La universidad ejecuta los compromisos presupuestales conforme a lo programado?					
16	¿Los compromisos asumidos durante el año son cumplidos sin mayores retrasos?					
<b>D5: Fases del gasto público</b>						
<b>INDICADOR: Certificación presupuestaria</b>						
17	¿La certificación presupuestaria se gestiona de manera oportuna antes de iniciar un gasto?					
18	¿Los proyectos y actividades cuentan con la certificación presupuestal necesaria para ejecutarse?					
<b>INDICADOR: Devengado presupuestal</b>						
19	¿El devengado presupuestal se realiza conforme al avance de las actividades programadas?					
20	¿La universidad lleva un buen control del devengado presupuestal de sus gastos?					
<b>D6: Modificaciones presupuestarias</b>						
<b>INDICADOR: Créditos suplementarios</b>						
21	¿La universidad solicita créditos suplementarios cuando el presupuesto inicial resulta insuficiente?					
22	¿Los créditos suplementarios permiten atender necesidades imprevistas durante el año fiscal?					

<b>INDICADOR: Transferencias internas</b>						
23	¿Se realizan transferencias internas para asegurar la correcta ejecución del presupuesto?					
24	¿Las transferencias internas son gestionadas de acuerdo con las prioridades institucionales?					

## Data estadística por variables y dimensiones

Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024																										
ENCUESTADOS	Variable independiente: Gestión de recursos humanos												Variable dependiente: Ejecución presupuestal													
	D1. Apilativo AIRH SP del sector público				D2. Medidas de gestión de recursos humanos				D3. Instrumentos de gestión de recursos humanos				D4. Programación de compromiso anual				D5. Fases del gasto público				D6. Modificaciones presupuestarias					Totales
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
1	5	5	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	92	
2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	88	
3	3	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	83	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
5	3	4	3	4	2	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	88	
6	2	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	71	
7	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	109	
8	5	5	5	5	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102	
9	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	85	
10	4	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	90	
11	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
12	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	98	
13	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	82	
14	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	102	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
16	3	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	83	
17	2	2	3	5	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
18	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	109	
19	5	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	82	
20	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	106	
21	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	106	
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	111	
23	3	2	3	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	88	
24	3	3	2	3	2	1	4	4	4	4	2	2	4	1	1	2	2	3	2	2	3	4	2	2	62	
25	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	1	4	4	98	

26	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	79
27	2	3	2	5	3	2	3	4	2	2	2	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	84
28	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	72
29	5	5	3	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	104
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
31	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2	52
32	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	89
33	4	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	5	2	5	3	4	4	5	4	4	4	96
34	5	3	5	4	2	4	3	5	5	2	5	3	4	3	4	2	3	3	5	5	4	3	5	3	90
35	4	2	3	5	4	5	4	2	4	3	2	2	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	2	89
36	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	90
37	3	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	5	2	4	4	3	5	3	2	4	5	4	4	91
38	5	4	5	4	2	5	2	3	4	4	5	3	5	3	2	5	2	5	4	5	5	3	5	5	95
39	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	97
40	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	3	4	102
41	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	5	2	4	5	63	
42	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	85
43	4	3	1	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	5	79
44	5	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	4	4	1	1	4	3	4	4	5	4	5	5	4	77
45	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	84
46	3	2	3	3	2	3	4	2	3	5	4	3	4	2	2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	77
47	4	1	3	3	1	3	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	5	84
48	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	93
49	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	2	3	2	4	2	3	4	5	5	5	4	89
50	4	2	3	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	3	2	3	2	3	4	5	4	4	3	4	83
varianza	0.998	1.316	1.084	0.92	0.868	1.368	0.848	0.864	0.76	0.75	0.864	0.862	0.714	1.41	1.21	0.756	0.938	0.76	0.7	0.776	0.822	0.828	0.892	0.84	173.33

### Gestión de Recursos Humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	12

### Ejecución presupuestal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de ítems
,864	12

## Resultados de la confiabilidad del instrumento en JAMOV

### Resultados

#### Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach	
escala	0.860

[3]

#### Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach	
escala	0.864

[3]

## RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Variable: **GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

Fiabilidad y cargas factoriales

Constructos e ítems	Carga Factorial	Confiabilidad Alpha de Cronbach	Confiabilidad Omega McDonald
<b>Dimensión 1:</b> Aplicativo AIRHSP del sector público		0.763	0.769
¿La universidad mantiene actualizado el registro de sus servidores en el aplicativo AIRHSP?	0.586		
¿El registro de servidores públicos se realiza de forma oportuna en la gestión administrativa?	0.624		
¿Los datos de los servidores se actualizan periódicamente en el sistema AIRHSP?	0.827		
¿La actualización de datos en el aplicativo ayuda a mejorar la gestión de recursos humanos?	0.477		
<b>Dimensión 2:</b> Medidas de gestión de recursos humanos		0.619	0.630
¿La universidad realiza evaluaciones de desempeño al personal de manera regular?	0.409		
¿Las evaluaciones de desempeño son consideradas para tomar decisiones de gestión de personal?	0.618		
¿El personal recibe capacitación continua para mejorar su desempeño laboral?	0.995		
¿La universidad promueve programas de capacitación para fortalecer las competencias del personal?	0.513		
<b>Dimensión 3:</b> Instrumentos de gestión de recursos humanos		0.777	0.778
¿El Cuadro de Asignación de Personal (CAP) se utiliza como base para organizar los puestos de trabajo?	0.527		
¿La universidad actualiza su CAP conforme a las necesidades de gestión institucional?	0.366		
¿El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) se elabora de manera adecuada y actualizada?	0.547		
¿El PAP permite planificar correctamente los recursos destinados al personal de la universidad?	0.965		

## RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Variable: **EJECUCION PRESUPUESTAL**

Fiabilidad y cargas factoriales

Constructos e ítems	Carga Factorial	Confiabilidad Alpha de Cronbach	Confiabilidad Omega McDonald
<b>Dimensión 4: Programación de compromiso anual</b>		0.768	0.782
¿La universidad programa sus gastos de manera ordenada para todo el año fiscal?	0.451		
¿La programación de gastos permite cumplir con las actividades planificadas en la universidad?	0.879		
¿La universidad ejecuta los compromisos presupuestales conforme a lo programado?	0.844		
¿Los compromisos asumidos durante el año son cumplidos sin mayores retrasos?	0.458		
<b>Dimensión 5: Fases del gasto público</b>		0.800	0.807
¿La certificación presupuestaria se gestiona de manera oportuna antes de iniciar un gasto?	0.800		
¿Los proyectos y actividades cuentan con la certificación presupuestal necesaria para ejecutarse?	0.531		
¿El devengado presupuestal se realiza conforme al avance de las actividades programadas?	0.649		
¿La universidad lleva un buen control del devengado presupuestal de sus gastos?	0.504		
<b>Dimensión 6: Modificaciones presupuestarias</b>		0.802	0.809
¿La universidad solicita créditos suplementarios cuando el presupuesto inicial resulta insuficiente?	0.756		

---

¿Los créditos suplementarios permiten atender necesidades imprevistas durante el año fiscal?	0.484
--	-------

---

¿Se realizan transferencias internas para asegurar la correcta ejecución del presupuesto?	0.812
---	-------

---

¿Las transferencias internas son gestionadas de acuerdo a las prioridades institucionales?	0.743
--	-------

---

## Anexo 4: Informe de opinión de expertos de instrumentos de medición

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
Delgado Marchan Miguel	Jefe de contabilidad de la DRAT	Contador Público Colegiado
<b>I. TÍTULO: Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024</b>		

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico-científicos																				X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
<b>TOTAL</b>																						<b>100</b>

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **MUY BUENA**

Autores: Maricamen Anely Romero Salvatierra

Jayson Edud Vásquez Jiménez

Lugar y fecha: Tumbes, 25 de abril de 2025

DNI del experto: 00227580

Teléfono del experto N.º 972627086

Firma y sello del experto



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS EN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
Clavijo Baca Manuel Edi	Jefe de Presupuesto y Planeación de la DRAT	Contador Público Colegiado
<b>I. TÍTULO:</b> Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024		

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico-científicos																				X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
<b>TOTAL</b>																						<b>100</b>

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

Autores: Maricamen Anely Romero Salvatierra  
Jayson Edud Vásquez Jiménez

Lugar y fecha: Tumbes, 25 de abril de 2025

DNI del experto: 00233245

Teléfono del experto N.º 959911458

Firma y sello del experto



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS EN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
Lewis Edil Espinoza Romero	Jefe de la Unidad de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Papayal	Contador Público Colegiado
I. TÍTULO: Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024		

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico-científicos																				X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
<b>TOTAL</b>																						<b>100</b>

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

Autores: Maricamen Anely Romero Salvatierra  
Jayson Edud Vásquez Jiménez

Lugar y fecha: Tumbes, 25 de abril de 2025

DNI del experto: 70293523

Teléfono del experto N.º 979379807

Firma y sello del experto



CPC. Lewis Edil Espinoza Romero  
DNI: 70293523  
Jefe de la Unidad de Tesorería

## Anexo 5: Autorización para ejecución de tesis

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Tumbes, 04 de abril de 2025

**CARTA N° 001-2025-MARS-JEVJ**

Señor  
CPC. Luis Enrique Mendoza Costa  
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
Ciudad



ASUNTO : SOLICITAMOS AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
PREGRADO - UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

De mi especial consideración;

**MARICARMEN ANELY ROMERO SALVATIERRA** identificada con DNI N° 76452900 y **JAYSON EDUD VASQUEZ JIMENEZ** identificado con DNI N° 76224831; estudiantes de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, acudimos a usted con un cordial saludo expresando lo siguiente:

Que, para poder alcanzar el título profesional de Contador Público, es necesario cumplir con presentar y desarrollar nuestro proyecto de tesis denominado "**Gestión de recursos humanos y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de Tumbes, 2024**" el cual cuenta con una metodología diseñada mediante la aplicación del instrumento (cuestionario) a través de la técnica encuesta, para obtener los resultados del presente estudio.

En tal sentido, solicito **AUTORIZACIÓN** para desarrollar mi trabajo de investigación y poder ser atendidos para tal propósito académico.

Sin otro particular, expreso a usted las muestras de especial consideración y alta estima.

Atentamente,

  
MARICARMEN ANELY ROMERO SALVATIERRA  
DNI N° 76452900  
Correo: [040280201@untumbes.edu.pe](mailto:040280201@untumbes.edu.pe)  
Celular: 951128587

  
JAYSON EDUD VASQUEZ JIMENEZ  
DNI N° 76224831  
Correo: [040048201@untumbes.edu.pe](mailto:040048201@untumbes.edu.pe)  
Celular: 934083098



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
Ciudad Universitaria S/N Pampa Grande  
TUMBES – PERU

*"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA*

Tumbes, 07 de abril de 2025

**Bach.**  
**MARICARMEN ANELY ROMERO SALVATIERRA**  
**JAYSON EDUD VASQUEZ JIMENEZ**  
**Ciudad -**

**ASUNTO : SE AUTORIZA RECOPLILACION DE INFORMACION Y APLICACION DE ENCUESTAS**

**REFERENCIA: SU CARTA DEL 04.04.2025**

Tengo a bien dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y comunicarle que, en atención a su documento de la referencia, se **AUTORIZA** la recopilación y aplicación de instrumentos de recolección de datos como **encuestas**, en esta Casa Superior de Estudios, para su Proyecto de Tesis "**GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON LA EJECUCION PRESUPUESTAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2024**".

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
CPC. LUIS ENRIQUE RENDOSA COSTA  
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

C.c  
Arch  
GFBM/Jefa  
Raquel C.

## Anexo 6: Evidencias

