



Universidad Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS

ECONÓMICAS

**La capacitación del personal profesional de la Comisión de
Presupuesto y Cuenta General de la República de un poder del
Estado, para la función de fiscalización del presupuesto público en la
fase de aprobación, año 2022.**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración

AUTOR

De Córdova López Del Solar, Ursula

ASESOR

Morales Godo, Ángel Francisco

Lima, agosto 2023

La capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República de un poder del Estado, para la función de fiscalización del presupuesto público en la fase d

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	fr.slideshare.net Fuente de Internet	2%
3	www.mimdes.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	repositories.lib.utexas.edu Fuente de Internet	1%
5	vsip.info Fuente de Internet	1%
6	www.consortio.org Fuente de Internet	1%
7	erp.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	issuu.com Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A Dios, por darme las fuerzas de seguir adelante.

A mis padres, a quienes les debo la persona que soy ahora.

A mi ciela bella Sophie.

AGRADECIMIENTO

A mi Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por el aporte a mi carrera profesional,
a mi asesor Dr. Ángel Francisco Morales Godo, por ser mi guía en el presente trabajo

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se planteó como objetivo general determinar si la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República influye positivamente en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, 2022, el cual se ha logrado.

Asimismo, el estudio es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de nivel descriptivo y diseño no experimental. El instrumento de investigación que se utilizó es el cuestionario y para la recolección de datos se empleó la encuesta.

Se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.89, que evidencia la confiabilidad del instrumento de investigación. Los datos fueron recolectados y tabulados para aplicar el teorema central de límite que permitió determinar el límite de control superior y el límite de control inferior, respecto a la media de cada pregunta del cuestionario, lo que permitió dar una propuesta de solución al problema.

Palabras claves: Capacitación, función de fiscalización, presupuesto público, cuestionario, encuesta, aprobación, límite de control superior, límite de control inferior

ABSTRACT

In the present research work, the general objective was to determine if the training of the professional staff of the Budget and General Account Commission of the Republic positively influences the oversight function of the public budget in the approval phase, 2022, which is has achieved.

Likewise, it is of a quantitative approach, applied type, descriptive level and non-experimental design, the research instrument that was used is the questionnaire and the survey was used to obtain data collection.

Obtaining the Cronbach's Alpha coefficient of 0.89, which shows the reliability of the research instrument. The data was collected and tabulated in order to apply the central limit theorem that allowed to have the upper control limit and the lower control limit, with respect to the mean of each question in the questionnaire, which made it possible to give a solution proposal to the problem.

Keywords: Training, oversight function, public budget, questionnaire, survey, approval, upper control limit, lower control limit.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT	5
INDICE GENERAL.....	6
INDICE DE TABLAS.....	8
INDICE DE GRAFICOS.....	10
INDICE DE FIGURAS	12
INTRODUCCION.....	13
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2 Formulación del problema general y específicos.....	18
1.3 Objetivo general y específicos.....	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1 Marco histórico	20
2.2 Bases teóricas.....	21
2.3 Marco Legal.....	29
2.4 Antecedentes del estudio.....	30
2.5 Marco conceptual.....	31
CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	35

3.1	Justificación e importancia del estudio	35
3.2	Delimitación del estudio	37
CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO		38
4.1	Formulación del diseño.....	38
4.2	Diseño esquemático	38
4.3	Descripción de los aspectos básicos del diseño	42
CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO.....		45
5.1	Aplicación de propuesta de solución	45
CONCLUSIONES.....		72
RECOMENDACIONES		74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		75
ANEXOS		77
Anexo 1: Cuestionario		77
Anexo 2: Matriz de Consistencia.....		79
Anexo 3: Validación del Instrumento.....		81
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de investigación.....		87

INDICE DE TABLAS

Tabla 5.1: ¿Considera que la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República es un factor clave en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?	45
Tabla 5.2: ¿Estima que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de probación?	47
Tabla 5.3: ¿Cree que la permeabilidad al cambio del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, contribuye en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?	49
Tabla 5.4: ¿Considera que el nivel de desempeño de personal profesional de la Comisión de Presupuesto Cuenta General de la República garantiza eficazmente la función de fiscalización del Presupuesto público en la fase de aprobación?	51
Tabla 5.5: ¿Estima que el cambio de actitud del personal de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, es un aspecto relevante en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?	53
Tabla 5.6: ¿Considera que está conforme con los resultados de la función de fiscalización?	55
Tabla 5.7: ¿Estima que el control de gestión facilita la adecuada función de fiscalización Estima que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de probación?	57
Tabla 5.8: ¿Cree que la facultad discrecional es aplicable en la función de fiscalización? .	59

Tabla 5.9: ¿Considera que la verificación de la acción fiscalizadora es un aspecto relevante en la función de fiscalización?.....	61
Tabla 5.10: ¿Percibe que la autoridad competente está comprometida a aplicar los procesos relacionados con la función de fiscalización en forma continua y actualizada?	63
Tabla 5.11: Cuantificación cada respuesta del cuestionario (VI) y (VD)	65
Tabla 5.12: Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VI) y (VD)	66
Tabla 5.13: Preguntas de la variable independiente (VI) (VD)	67
Tabla 5.14: Limites de control superior e inferior de la variable independiente	69
Tabla 5.15: Limites de control superior e inferior de la variable dependiente	70

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 5.1: Capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República es un factor clave en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación	46
Grafico 5.2: Autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de aprobación	48
Grafico 5.3: Permeabilidad al cambio del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, contribuye en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación	50
Grafico 5.4: Nivel de desempeño de personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República garantiza eficazmente la función de fiscalización del Presupuesto público en la fase de aprobación	52
Grafico 5.5: Cambio de actitud del personal de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, es un aspecto relevante en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación.	54
Grafico 5.6: Considera que está conforme con los resultados de la función de fiscalización.	56
Grafico 5.7: Estima que el control de gestión facilita la adecuada función de fiscalización Estima que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de aprobación.	58
Grafico 5.8: Cree que la facultad discrecional es aplicable en la función de fiscalización. .	60

Grafico 5.9: Considera que la verificación de la acción fiscalizadora es un aspecto relevante en la función de fiscalización 62

Grafico 5.10: Percibe que la autoridad competente está comprometida a aplicar los procesos relacionados con la función de fiscalización en forma continua y actualizada. 64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama de Servicio Parlamentario	40
Figura 2: Organigrama de Organización Parlamentaria	41

INTRODUCCION

El presente trabajo se llevó a cabo ante el problema latente de la baja ejecución presupuestal en los tres niveles de gobierno, nacional, regional y local, y uno de los motivos es que hay una deficiente fiscalización en la fase de aprobación del presupuesto público que está a cargo del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General, que provoca como consecuencia que se aprueba proyectos de inversión que tienen serias deficiencias técnicas y que no se podrán ejecutar, lo que trae como consecuencia que los presupuestos aprobados sean revertidos al erario nacional.

El objetivo general consiste en determinar si la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República influye positivamente en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, 2022. Además, si la autogestión, permeabilidad al cambio y desempeño del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, influyen positivamente en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, 2022.

La ejecución presupuestal del año 2022 refleja una inadecuada ejecución ya que, en los tres niveles de gobierno, en forma global se ejecutó en promedio un 75%, lo que significa que se revirtió alrededor de 25 mil millones de soles al erario nacional.

Esto significa que existen variables que se tienen que recomponer en la ejecución del presupuesto, uno de ellos es en la etapa de aprobación del presupuesto público que está a cargo de la Comisión.

Cabe acotar que el problema general es la relativa falta de calidad en la fiscalización del presupuesto del Estado, en la fase de aprobación.

Durante años se puede observar que la ejecución presupuestal es baja, y esto se debe a varios factores, el más importante es la falta de fiscalización cuando el proyecto de

presupuesto se decreta a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General, y no es analizado con la rigurosidad técnica para ser aprobado y no se observan los errores en la propuesta legislativa, por parte del personal profesional de la comisión. Por ello, es necesario implementar un plan de capacitación que es la respuesta a las expectativas y necesidades para mejorar la gestión del presupuesto y de esta manera cumplir con los objetivos del presupuesto nacional, y que está estrechamente vinculado a los recursos humanos, logística disponible y sobre todo a la decisión de cambio.

El trabajo de investigación se justifica, principalmente por la necesidad de tratar un tema tan importante y que es motivo de preocupación, el cual, una vez demostrada la relación entre las variables, contribuirá a mejorar los niveles de desempeño laboral del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, y que el estudio se delimita a los profesionales de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República.

El trabajo de investigación tiene la siguiente estructura: El capítulo I, describe la realidad problemática y se plantean los objetivos. El capítulo II, considera el marco histórico, bases teóricas, marco legal, antecedentes del estudio y marco conceptual. El capítulo III, se refiere a la justificación, importancia y delimitación del estudio. El capítulo IV, considera la formulación del diseño, el diseño esquemático y la descripción de los aspectos básicos del diseño. El capítulo V, prueba de diseño, trata de la aplicación de la propuesta de solución. Luego, se formularon las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos del estudio.

Finalmente se puede mencionar que la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República de un poder del Estado, influye en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, año 2022, lo

que significa que mediante la referida capacitación de los profesionales de la Comisión, quienes tienen la responsabilidad de realizar informes técnicos, estarán aptos a observar las falencias técnicas del Poder Ejecutivo al momento de formular el proyecto de ley de presupuesto, y de esta manera se cumplirá uno de los roles de la comisión que es la fiscalización, y de esta manera se elevará el promedio de la ejecución presupuestal, lo que generará una mayor ejecución de presupuesto en obras de carácter social que irá en beneficio de la población.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La ejecución presupuestal del año 2022 refleja una baja ejecución ya que, en los tres niveles de gobierno, en forma global se ejecutó en promedio un 75%, lo que significa que se revirtió alrededor de 25 mil millones de soles al erario nacional. Esto implica que existen variables que se tienen que recomponer en la ejecución del presupuesto, uno de ellos es en la etapa de aprobación del presupuesto público que está a cargo del Congreso de la Republica.

La comisión encargada de evaluar en primera instancia el proyecto de ley de presupuesto de un año fiscal es la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica, que en el mes de agosto recibe del ejecutivo la Ley de Presupuesto, y este análisis es realizado por los asesores de la comisión como parte de la función de fiscalización de los parlamentarios.

Esta función de fiscalización no es eficiente porque existe una baja ejecución presupuestal todos los años en los tres niveles de gobierno además se puede observar que no existe una planificación a mediano y largo plazo ni están identificados y focalizados la población que no se beneficia del estado.

Además, se debe mencionar que los actores de este debate y aprobación, son los congresistas de la República, y la mayoría de ellos no tienen la formación en temas económicos, lo que significa que la mayor responsabilidad, en la fase de análisis, recae en los asesores, personal profesional, quienes presentan sus informes y recomendaciones, a los señores congresistas, para que puedan tomar una decisión final.

Por lo mencionado, nos lleva a la conclusión que una de las fases en la que se mejoraría la eficiencia y eficacia en la ejecución del presupuesto, es en la fase de aprobación del mismo.

La fiscalización, que es una función inherente, de los señores congresistas según el Reglamento del Congreso¹, para ello, deben contar con informes técnicos consistentes, que ayuden a sincerar las cifras que sirven para el debate de la ley de presupuesto.

En la fase de aprobación, los profesionales de la comisión, no analizan a profundidad la propuesta del proyecto de presupuesto, cuales son las cifras macroeconómicas que sustentan dicha propuesta, los lineamientos de política económica, política tributaria, entre otros.

Todos estos estudios que se deben consolidar en informes, serán los que sustenten la aprobación o no del presupuesto, pero estos informes dejan mucho que desear, así que solo la decisión es política y no técnica, lo que conlleva a que las ejecuciones sean relativas, y no se traduce la ejecución de estos presupuestos, en mejora de la calidad de vida de la población, en lo social y económico.

Esta situación evidencia que hay una necesidad de incrementar la eficacia de la comisión a través del desempeño de los asesores, con una adecuada capacitación, la cual también se evidenciará en el correcto cumplimiento de la labor fiscalizadora y de control.

¹ Reglamento del Congreso, Derechos Funcionales, artículo 22, inciso b)

1.2 Formulación del problema general y específicos

1.2.1 Problema General

El problema general es la relativa falta de calidad en la fiscalización del presupuesto del Estado, en la fase de aprobación. Nos permite plantear la siguiente interrogante:

¿Cómo la capacitación del personal de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General, influye en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

Nos planteamos las siguientes sub preguntas:

- a) ¿De qué forma la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República influye en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, 2022?
- b) ¿En qué medida la permeabilidad al cambio del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República influye en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, 2022?
- c) ¿Cuál es el nivel de desempeño del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica que influye en la función de la fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, 2022?

1.3 Objetivo general y específicos

1.3.1 Objetivo general

Determinar si la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República influye positivamente en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Identificar si la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República influye en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, 2022.
- b) Analizar si la permeabilidad al cambio del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República influye en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, 2022
- c) Establecer si el nivel de desempeño del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica influye en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, 2022.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Marco histórico

El tema a abordar en el presente Trabajo de Investigación, enfoca una problemática no abordada en amplitud por los profesionales en administración pública, dado que la función de fiscalización del presupuesto público que se realiza en la fase de aprobación del presupuesto público no está tratada en su verdadera dimensión, de esta función depende la calidad del gasto público y que el impacto en temas sociales pueda dar resultados y sirva para que el Estado cumpla con su labor.

Por estas razones, se considera necesario evaluar la capacidad de fiscalización del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General que analiza el presupuesto público para que este sea efectivo en beneficio de la sociedad.

En relación a la capacitación de personal no se han encontrado antecedentes específicos del personal profesional de la comisión de presupuesto y cuenta general, encontrándose una tesis de doctorado referente al tema, ubicándose antecedentes a temas relacionadas a las variables del estudio.

Es por esta razón que se menciona los aspectos de capacitación y a su evolución con el paso de los años En términos generales la capacitación antiguamente se identificaron las habilidades y destrezas de las personas las cuales ayudaban a la supervivencia y a las relaciones entre si y las cuales se evidenciaban en las pequeñas unidades productivas familiares basándose en la lo conocido como aprender haciendo (Mitnik y Coria, 2012) y fueron modificándose con la llegada de la revolución industrial, haciéndose indispensable la capacitación según la teoría de Adam Smith y el desarrollo de su teoría economía, en donde destaca la especialización de los

trabajadores que los lleva a la alta calificación y esto conlleva a la alta productividad y así sostener la eficiencia.

Bedoya (2003), menciona que, si se desea ser competitivos, con la evolución rápida de los sistemas se tienen que actualizar los procesos de Recursos Humanos y del Proceso de Gestión de evaluación de desempeño, como nuevo enfoque se debe analizar y actualizarlas mejoras en las prácticas empresariales y de Recursos Humanos, en un enfoque que abarca los espacios económicos, sociales y tecnológicos.

El autor precisa que el nuevo enfoque se refiere a la gestión de las personas como propiciadoras de ventajas competitivas.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Capacitación

Grados (2011), hace un análisis de la conducta y actitudes de los individuos, para lograr un aprendizaje efectivo.

En su estudio aborda que cuando se trabaja con personas mayores es importante tener en cuenta que ya tienen una formación teórica y experiencia en los temas por lo que pueden ser resilientes para que aprendan nuevos conceptos o prácticas.

Por lo tanto, los adultos aprenden mejor conciliando los conocimientos aprendidos con los nuevos conceptos, además que ellos aprenden mejor poniendo en práctica los conocimientos que van aprendiendo, además el ambiente tiene que ser informal porque no se adaptan por ejemplo a un salón de clases sino a un ambiente que le es familiar.

Asimismo, se ha demostrado que los adultos captan mejor las enseñanzas por la vista que por una forma oral, se debe de estar en una constante motivación y

persistir en los entrenamientos, lo que generará un sentido de satisfacción lo que motivará a seguir aprendiendo.

Una de las motivaciones principales en los adultos es la de enfatizar que las actividades de aprendizaje les servirá en sus quehaceres diarios en su trabajo puesto que todo está en un constante cambio, especialmente en la tecnología.

2.2.2 Plan de capacitación

Según Amaya (2003), señala que el plan de capacitación es la respuesta a las deficiencias y proyecciones de las organizaciones, para satisfacer en un periodo de tiempo las capacidades del personal para cumplir los objetivos de las organizaciones, y está estrechamente vinculado a los recursos humanos, logística disponible y sobre todo a la decisión de cambio de la empresa.

El autor afirma que la capacidad mejora la actitud, destreza, habilidades y la forma de actuar del colaborador y que debe ser la respuesta a la falta de capacidad de desempeñar una tarea y lo que realmente necesita la empresa.

Según Gonzáles (2007), señala que se debe incluir temas que la empresa necesita, para potenciar la capacidad de los trabajadores, y menciona que se debe seguir los procesos de análisis de las necesidades (identificar habilidades, destrezas, actitudes de los trabajadores con el fin de mejorar la gestión y la productividad); evaluación de los trabajadores que participaran en la capacitación para saber en qué nivel de conocimiento se encuentran y a partir de ella, iniciar el nivel de aprendizaje; y finalmente establecer los objetivos a la que desea llegar la empresa.

Además, se debe diseñar el modelo de instrucción para ello se debe identificar objetivos, describirlas, contenidos y estar en constante mejora de actividades de instrucción; se debe diseñar un programa; los materiales de trabajo como guías,

instructivos, cuadernos de trabajo, deben estar relacionados entre sí y deben tener un objetivo en común y finalmente se debe diseñar un programa real de capacitación, se debe validar previamente el programa y los objetivos de la capacitación, investigando capacitaciones previas en la empresa o en otras, y si es posible aplicar programas pilotos a un reducido personal.

Al momento de aplicar la capacitación se debe poner el empeño necesario para que sea un éxito, buscando al instructor idóneo que tenga el conocimiento y habilidades para que pueda ser empático con el auditorio, además esta capacitación debe estar en una constante evaluación y seguimiento concurrente, se debe observar la reacción de los participantes, que haya una constante retroalimentación, se debe comparar las pruebas anteriores y posteriores para observar el avance o retroceso del programa, y finalmente determinar el grado de aprendizaje de las personas participantes.

2.2.3 Determinación de necesidades de capacitación

Según Reza (2006), la empresa debe estar convencido que es necesario la capacitación a los trabajadores en forma contante para elevar la productividad y estar acorde a los avances tecnológicos empresariales.

Menciona que existen medios para la determinación de necesidades que los colaboradores necesitan, por ejemplo, se debe tener una evaluación constante del desempeño, lo que demostrará que empleados están por debajo de la media requerida en cuanto a la producción; la observación, los jefes deben estar atentos por ejemplo a la merma en los insumos, daños a los instrumentos de trabajo, indisciplina, inasistencias injustificadas, etc.

Los cuestionarios son importantes antes de la capacitación es importante, principalmente a los jefes o responsables de las áreas de trabajo, para identificar problemas que van en incremento o son constantes entre los trabajadores.

2.2.4 Objetivos de la capacitación

Según Robbins (1998), se debe identificar los objetivos de la capacitación y estos deben ser medibles y definidos; como por ejemplo preparar al trabajador para que sea responsable de las tareas del cargo y lo realice con diligencia; implementar la meritocracia entre los trabajadores para que se crea una sana competencia y lograr mejorar la producción, y que esté capacitado para que pueda asumir otras funciones.

Crear un clima de competencia y satisfacción entre los trabajadores, lo que aumentará la motivación para progresar y sentirse a gusto en el trabajo.

Otro objetivo importante es la de facilitar a la empresa recursos humanos con una alta calificación para el puesto, con un sentido de responsabilidad, estar preparados para el constante cambio tecnológico, y lograr un comportamiento proactivo en bien de la empresa.

2.2.5 Programas de capacitación

Según Dessler (2001), en todas las empresas dentro de la planificación debe considerarse los programas de capacitación, para establecer estrategias didácticas, eventos de evaluación, recursos y temporadas que no afecten la productividad,

Los programas de capacitación deberán contener principalmente objetivos, temas, cronogramas de tiempo, etapas de evaluación.

La empresa debe evaluar la inversión a realizar con los resultados que se pretende obtener, para ello ya debe contar con un informe de las potencialidades

laborales de sus trabajadores, si conviene la capacitación, si es que no han llegado al techo de sus capacidades.

2.2.6 Beneficios de capacitar

Reza (2006), indica que permite actualizar en los avances tecnológicos al personal que lleva buen tiempo en las labores, y que los conocimientos se vuelven obsoletos, además facilita adecuarse a los continuos cambios tecnológicos, no debe dejar de observar que hay cambios en la sociedad, por ejemplo, el empoderamiento de los últimos años de las mujeres en la sociedad.

Para complementar lo mencionado, citamos a Dessler (2001), refiere que los procesos de capacitación ayudan a mejorar la autoestima en los trabajadores, crece los beneficios para las empresas, ayuda a que los trabajadores pierdan el empleo por falta de capacidad.

2.2.7 Técnicas de aprendizaje en capacitación

De acuerdo a Grados (2011), es importante aplicar la técnica de enseñanza-aprendizaje, la cual debe estar dirigida por guías con metodologías adecuadas y teniendo en cuenta la experiencia del grupo, objetivos de la capacitación, la experiencia previa del grupo con técnicas similares, la cantidad de participantes, el aspecto logístico y que los participantes deben tener características similares.

2.2.8 El Proceso de la Capacitación.

Reza (1995), menciona que se debe realizar un diagnóstico si se debe o no realizar un programa de capacitación, evaluar la situación del puesto que ayude a mejorar la capacidad productiva, se debe realizar un diagnóstico de la realidad y luego visualizar el resultado de la capacitación para observar los obstáculos.

Blake (2000) señala que todos los problemas de la empresa se pueden solucionar con una capacitación, como por ejemplo problemas personales, crisis personales, no sentirse a gusto con la labor que desempeña, entre otros.

Según Blake (2000), las necesidades de capacitación se pueden dar por diferentes motivos, como por ejemplo cuando los resultados de la gestión no son los esperados; cuando hay cambios en los procesos y es necesario aprender los nuevos proyectos; cuando se implementan nuevas tareas o actividades, dentro del quehacer diario del trabajador.

Grados (2011), menciona que la capacitación es la respuesta a la falta de capacidad para responder a las necesidades de un puesto, por falta de conocimiento y experiencia.

2.2.9 Importancia de la Capacitación

La capacitación es importante para el desarrollo del recurso humano, debe ser parte del planeamiento de la organización con los objetivos de mejorar su productividad, obtención de conocimientos, elevar la autoestima, identificarse con los objetivos y mejoras en el trabajo, y ser parte activa de los logros de la empresa.

2.2.10 Tipos de Capacitación

Según Blake (2000), menciona que se espera mejorar el desempeño a corto plazo, representa un esfuerzo de la empresa para mejorar la organización y el desempeño de sus colaboradores.

Explica que hay capacitación inductiva, que esta direccionada a la selección del personal para que se identifique a las personas que asimilan y se adaptan a las propuestas de la empresa; capacitación preventiva, se refiere a que se debe capacitar al personal ante posibles cambios, tiene como finalidad preparar al personal para

afrontar con éxito los cambios; la capacitación correctiva, se refiere a la solucionar los posibles deterioros en el alcance de las metas que impedirán el objetivo de la empresa, será necesario identificar las posibles soluciones.

2.2.11 Niveles de Capacitación

Según Blake (2000), precisa que existe el nivel básico, en la que se instruye al personal en conocimientos y habilidades básicas, para que mejoren sus labores; nivel intermedio, orientado al personal para que profundice sus conocimientos, y consolide sus destrezas, y el nivel avanzado, estará dirigido al personal que desea tener una visión integral y a fondo de las actividades en la que se desenvuelve.

2.2.12. Las competencias laborales

Spencer (1993), menciona que hay un modelo de competencia parecido al iceberg, en la que la parte visible es fácil identificar y que se abordan más fácilmente como las destrezas y conocimientos, que se pueden evaluar, pero hay una parte invisible que es más difícil de identificar que el concepto de uno mismo o sea del trabajador y los rasgos de personalidad.

De igual manera, Goleman (1998), define que las aptitudes que definen a los colaboradores no son los estudios logrados, ni la pericia en el puesto de trabajo sino la inteligencia emocional, o sea la empatía, el conocerse a sí mismo, el empeño en el trabajo, la relación con los compañeros de trabajo, la disposición de aceptar los cambios.

2.2.13 Objetivos de la capacitación y desarrollo

Según Blake (2000), los objetivos que se deben considerar en una capacitación es de persuadir a los colaboradores que el programa de capacitación irá en provecho de sus objetivos personales, dar las oportunidades para el desarrollo

personal y laboral, impulsar la meritocracia, elaborar las motivaciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y hacer que sean personas más receptivas a las supervisiones.

Las capacitaciones pueden tener como resultado cambios de comportamiento, entre los trabajadores, por ejemplo en la transmisión de información, debe ser precisa y no genérica, ya que puede crear desinterés por la capacitación. Por tanto, la capacitación debe ser dirigida a las tareas que desempeñan o de las futuras tareas que desarrollaran; se debe direccionar a desarrollar habilidades para mejorar el desempeño y por último buscar mejorar la motivación, buscar una mejor empatía entre el personal gerencial.

2.2.2 Fiscalización

Lemus (1975), menciona que la fiscalización es la acción de someter a la legalidad, eficiencia y economía, la actividad financiera y económica. Así como el autor señala que también es una tarea de orientada al cumplimiento de las normativas vigentes.

Mostajo (2022), indica que la causa de las dificultades de los problemas de dirección, fiscalización y ejecución, se dan por la baja capacitación del personal y eso se refleja a una inexistencia de la carrera pública, la cual no es promovida en las entidades, con factores de falta de continuidad, permanencia, personal especializado, bajas remuneraciones entre otros aspectos.

Schafer (1979), refiere que la fiscalización se constituye en un proceso de recoger, investigar y analizar hechos producidos, es decir, una comprobación posterior, de la legalidad de las cuentas, lo que posteriormente puede establecer si se llegaron a los objetivos planteados y si no fue así identificar las causas y necesidades para poder ser evaluadas.

2.3 Marco Legal

Constitución Política del Perú Capitulo IV Del Régimen Tributario y Presupuestal, menciona que el presupuesto es anual y que se aprueba en el Congreso de la Republica, su formulación, programación y ejecución debe estar sometido a los criterios de eficiencia buscando resultados en beneficio de la sociedad.

En el Artículo 77, referido a la administración económica y financiera del Estado la cual tiene dos secciones como son el gobierno central y las instancias descentralizadas.

Asimismo, en el Artículo 78, se trata el trámite que sigue la Ley de Presupuesto que es anual, que es remitido al Congreso de la Republica, a más tardar el 30 de agosto de todos los años, acompañados de los proyectos de ley de Endeudamiento y de Equilibrio Financiero, y debe ser aprobado hasta el 30 de noviembre; en el Artículo 79, indica que los congresistas no tienen iniciativa de gastos públicos.

Seguidamente en el Artículo 80.18 refiere que el Ministro de Economía y Finanzas sustenta, ante el Pleno del Congreso de la República, el pliego de ingresos, cada ministro en cumplimiento de un cronograma, en el cual también se incluye a el Presidente de la Corte Suprema, el Fiscal de la Nación, el Presidente del Jurado Nacional de Elecciones sustentan los pliegos correspondientes.

Es importante mencionar que en el Artículo 80, se menciona que los sectores públicos representado en los ministros sustentan sus pliegos de ingresos y egresos ante el Congreso de la República, así como los gobiernos regionales y los órganos autónomos. En el Artículo 81, se indica que la Cuenta General de la República, acompañada del informe de auditoría de la Contraloría General de la República, debe ser remitida por el Presidente de la República al Congreso de la República antes del 15 de agosto del año siguiente y debe ser dictaminada

antes del 15 de octubre en la Comisión de Presupuesto Cuenta General de la Republica, y antes del 30 de octubre debe ser aprobada en el Pleno del Congreso.

La Ley N° 28411, se refiere a las fases de aprobación del presupuesto, la formulación, programación y ejecución, la cual menciona el equilibrio presupuestario, el equilibrio macrofiscal, a la anualidad del Presupuesto del Sector Público tiene vigencia anual y coincide con el año calendario.

Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, la cual aprueba la normatividad, los ingresos y egresos del Presupuesto del Estado para el Año Fiscal por el monto de S/ 197 mil millones, publicada el 30 de noviembre del 2021.

Reglamento del Congreso de la República, edición de noviembre 2022, en su artículo 76 inciso b y c; además en el artículo 79 y artículo 80, referidos a la materia presupuestal.

Reglamento de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica. Periodo Legislativo 2022-2023.

Reglamento y Directivas del Departamento de Comisiones Periodo Legislativo 2022-2023.

2.4 Antecedentes del estudio

Antecedentes Nacionales

Pineda (2015) en la tesis “La capacitación del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta general de la República, del Congreso de la República y su influencia en el desempeño laboral año 2014”, para optar el grado académico de Doctor en Administración, menciona que el problema general es de qué manera la capacitación influye en el desempeño laboral del personal permanente. Además, formula como objetivo general determinar de qué manera la capacitación influye en el desempeño laboral.

Antecedentes Internacionales

Álvarez y Morales (2016) en la tesis “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas” para optar el grado de Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas de la Universidad de Concepción, refieren como el problema general que es la capacitación influye en la productividad laboral, y luego establece la relación que existe entre ambas. Por otro lado, los autores concluyen la importancia de la capacitación en la productividad y recomiendan incentivar las dimensiones para que incidan favorablemente en la productividad laboral.

Sánchez (2018), en la tesis “La Capacitación como instrumento para mejorar la calidad en el servicio”, para obtener el título de: licenciada en administración, indica que el problema general es la capacitación de como éste influye en la calidad del servicio, concluyendo que es primordial la capacitación para el éxito de las entidades.

2.5 Marco conceptual

La capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República de un poder del Estado, para la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, año 2022.

Actividad

Se define en el espectro presupuestal a las acciones de operación y mantenimiento de los servicios públicos. Además comprende los bienes y servicios que ofrecen las entidades del Estado, y son permanentes de acuerdo con los procesos y tecnologías vigentes y pueden ser medibles.

Análisis

Examen minucioso y siguiendo procedimientos para obtener conclusiones, que ayudan a entender

Año Fiscal

Se refiere a un espacio de 12 meses en la que se ejecuta un Presupuesto del Sector Público, se inicia el 01 de enero y termina el 31 de diciembre de cada año.

Aprobación del presupuesto

Es una de las fases del presupuesto público, está a cargo del Congreso de la Republica, previamente el proyecto de ley de presupuesto, endeudamiento y equilibrio financiero son debatidos y aprobados en la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica.

Autogestión

Es un sistema administrativo de organización en la que los trabajadores participan activamente en las decisiones, desarrollo, planeamiento y funcionamiento de la institución

Avance financiero

Mediante informen cuantitativos se hace un seguimiento a la ejecución del presupuesto, así como de los ingresos y egresos.

Cadena de gasto

Conjunto de diferentes categorías con las que se realiza la estructura funcional programática, incluyendo las partidas de gasto de los clasificadores presupuestarios del egreso.

Categoría del gasto

Son los niveles de la cadena de gasto que aglomera a los créditos presupuestarios definidos por los gastos corrientes, gastos de capital y el servicio de la deuda.

Categoría presupuestaria

Son los elementos relacionados a un procedimiento del presupuesto por programas divididos en: Programa, Subprograma, Actividad y Proyecto.

Clasificador funcional del Sector Público

Está compuesto por la forma desagregada de las funciones del Estado, que ayuda a realizar un seguimiento y análisis del gasto público, relacionado en las funciones del Estado.

Clasificador Programático del Sector Público

Responde a actividades y proyectos que responden a una determinada política, que debe contener objetivos e indicadores que definen un programa, a la que se debe hacer un seguimiento planificado para luego ser evaluados.

Competencia

En el campo laboral, las competencias se pueden definir como la capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica.

Crédito suplementario

Son incremento de presupuesto, que necesariamente modifica el presupuesto fiscal aprobado por el Congreso de la República, es propuesto por el Poder Ejecutivo y aprobado por el Congreso de la República.

Ejecución presupuestaria

Es parte del proceso presupuestal en la que se perciben los ingresos y se cumple con los compromisos de gasto.

Evaluación presupuestaria

Etapa en la que se realiza una medición de los avances y resultados en temas financieros y presupuestarios del Sector Público.

Función

Actividad particular que realiza una persona o una cosa dentro de un sistema de elementos, personas, relaciones, etc., con un fin determinado.

Marco Macroeconómico Multianual MMM

Es un documento de gestión relevante que el Gobierno del Perú emite en materia económica, contiene las estimaciones macroeconómicas, proyecciones y los supuestos en los que éstas se basan, por un periodo de cuatro años, que comprende el año para el cual se está elaborando el presupuesto del Sector Público y al menos los tres años siguientes, su elaboración está a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Permeabilidad

Cuando hablamos de la permeabilidad de la cultura organizacional nos referimos a la capacidad que tiene una organización para adaptarse y cambiar su cultura en respuesta a las demandas y necesidades del entorno tanto externo como interno.

Pliego Presupuestario

Es toda institución pública que recibe un crédito presupuestario y está comprendido en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público.

CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Justificación e importancia del estudio

El trabajo de investigación se justifica, en primer lugar, por el interés de abordar un tema tan importante y que es m motivo de preocupación, el cual, una vez demostrada la correlación entre las variables, contribuirá a mejorar los niveles de desempeño laboral del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República.

Asimismo, el trabajo de investigación se justifica porque en los últimos años se observa una baja ejecución presupuestal, por ejemplo, en los últimos cinco años, en los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local), se ejecuta en promedio un 75%, revertiéndose una importante cantidad de presupuesto al erario nacional, dejándose de ejecutar, principalmente proyectos de inversión.

Esta realidad se podría mejorar si es que en una de las fases del presupuesto público, que es la de aprobación, que se realiza en la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, se optimizará la labor de fiscalización para que se aprobará un presupuesto real, o sea por ejemplo, que solo se aprueben proyectos de inversión con un expediente aprobado, sin ninguna observación, para que sea ejecutado y que no a los meses de ser a aprobados son observados por temas técnicos y no se ejecute, o que se aprueben artículos que hagan lento al estado o simplemente recurrir al populismo.

Esta labor de fiscalización lo realizan los congresistas previo informe de los trabajadores (asesores) de la comisión, pero si no se encuentran capacitados para obtener información del presupuesto público, no podrán observar casos como los que se mencionan líneas arriba.

Asimismo, se estima que este trabajo de investigación será un importante aporte al sector público y en general a la sociedad. El trabajo de investigación pretende contrastar

diferentes aspectos teóricos de la capacitación del personal profesional en una realidad de la administración pública tal como acontece en la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República.

Se justifica el trabajo de investigación desde el punto de vista metodológico, porque se utiliza como instrumento de investigación el cuestionario, con el cual se obtendrán las respuestas de los participantes según la muestra seleccionada, El procesamiento de estas respuestas posibilitará dar una propuesta de solución al problema, en ese sentido los resultados obtenidos podrían ser utilizados por otras investigaciones posteriores.

Asimismo, el resultado del trabajo de investigación, basado en el cuestionario como instrumento de investigación, evidencia su validez en su aplicación, lo que será evaluado a través de varios expertos en el tema materia de la investigación.

Cabe acotar, que se utilizara la encuesta como técnica de recolección de datos, los cuales serán ordenados y tabulados para luego realizar su interpretación. Luego estos datos serán procesados con el apoyo de la estadística con el fin de posibilitar dar una propuesta de solución al problema.

Importancia de la Investigación

El presente trabajo de investigación aportará a reconocer como influye la capacitación en el desempeño laboral del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y porque con ella tendríamos muchos éxitos y logros en la entidad.

3.2 Delimitación del estudio

3.2.1. Delimitación Espacial

La delimitación de la presente investigación se refiere a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, ubicada en la Plaza Bolívar S/N – Lima, altura cuadra 2 de la Avenida Abancay (centro de Lima), cerca al Congreso de la República.

3.2.2. Delimitación Temporal

En cuanto a la delimitación temporal del presente trabajo de investigación el periodo que se considera es el referido al 2022. Para efectos del presente trabajo de investigación que se realizara en dicho año.

3.2.3 Delimitación Demográfica

Se considera para el presente trabajo de investigación la participación de 25 trabajadores que son el personal profesional asignado en la comisión del poder del estado materia del estudio.

CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO

4.1 Formulación del diseño

La aplicación del cuestionario en la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica evidencia la mejora en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación.

4.2 Diseño esquemático

4.2.1 Misión

Comisión que está a cargo de la fase de aprobación del Presupuesto Público, observando que la política económica y financiera esté en concordancia con los objetivos nacionales del Acuerdo Nacional.

4.2.2 Visión

Comisión que aprueba el Presupuesto del Sector Público con la finalidad de favorecer el crecimiento económico en la búsqueda del bienestar de la población, garantizando una política fiscal que esté de acuerdo con la normatividad fiscal.

4.2.3 Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos están enmarcados en optimizar el gasto público, proponiendo que se cumpla el equilibrio fiscal, que los supuestos macroeconómicos sean los más realistas y que se den las condiciones para una inversión privada que ayuden a una apertura económica estable.

4.2.4 Principios Institucionales

En la conformación de las Comisiones se busca la pluralidad de las fuerzas políticas y que haya una especialización en la materia.

4.2.5 Valores Institucionales

Transparencia

Expresarse de forma clara con los interlocutores, con verdad y siendo objetivo.

Honestidad

Significa respetar a su entorno, integridad y ética, entablar relaciones con la verdad como principal valor moral.

Integridad

Se debe mostrar siempre la honestidad y ser respetuoso, para poder tomar decisiones en bien de la sociedad.

Responsabilidad

Capacidad de actuar en forma correcta y comprometerse con los objetivos de la institución, para lograr las metas propuestas.

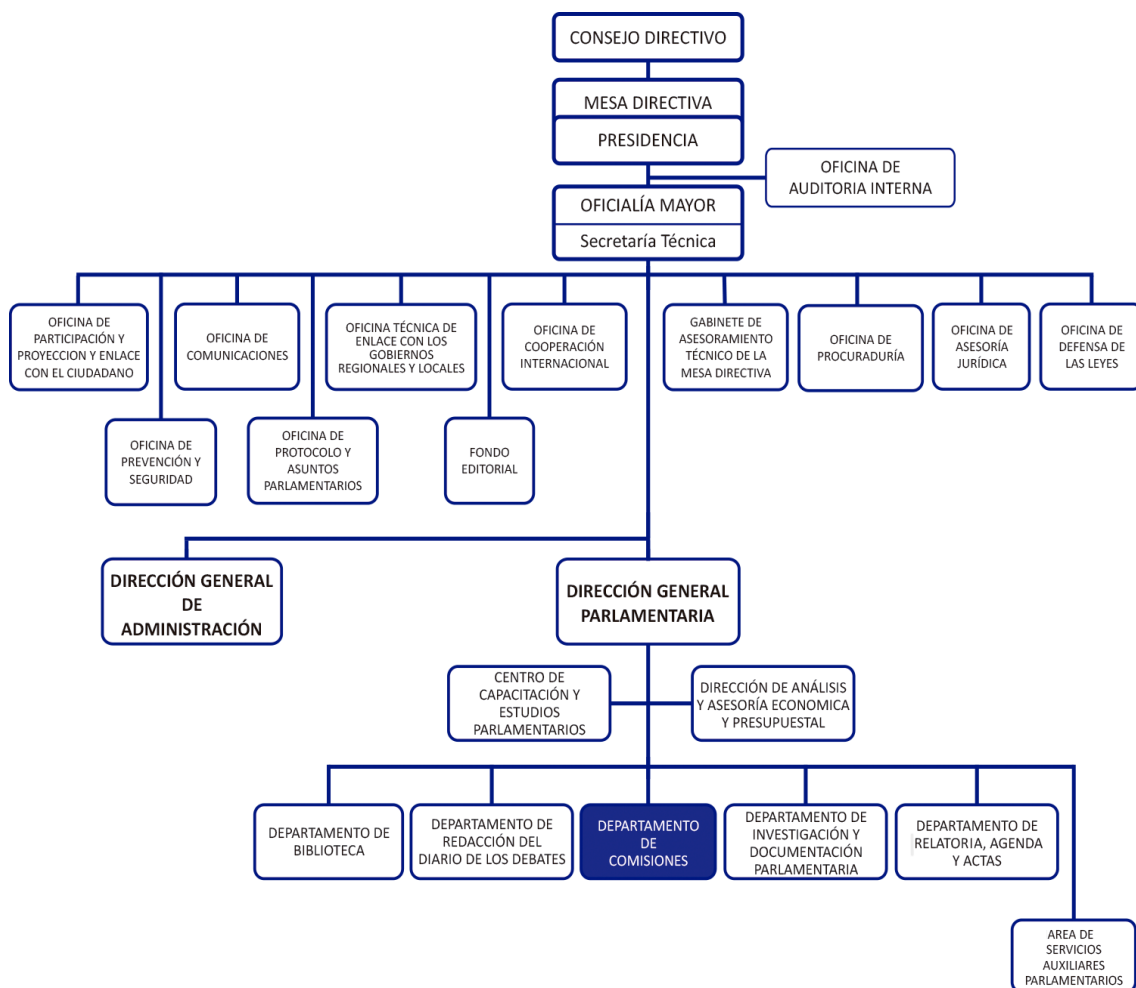
Compromiso

Es la identificación con la misión y visión de la institución.

4.2.5 Organigrama

4.2.5.1 Organigrama de Servicio Parlamentario

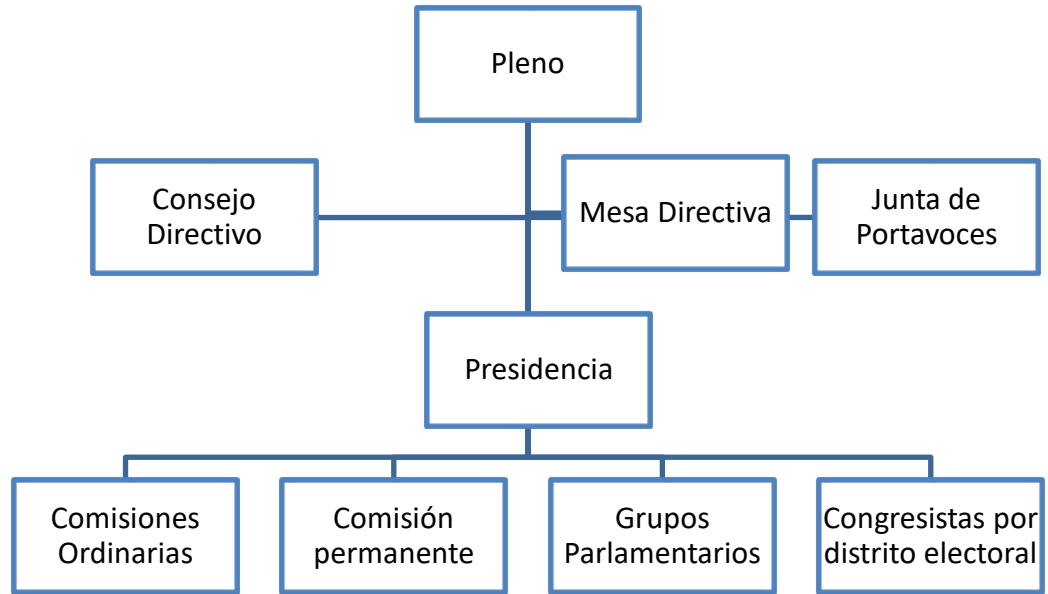
Figura 1: Organigrama de Servicio Parlamentario



Fuente: https://www.congreso.gob.pe/Docs/participacion/museo/files/museo/libros/registro_concordado.pdf

4.2.5.2 Organigrama de Organización Parlamentaria

Figura 2: Organigrama de Organización Parlamentaria



*Fuente: Congreso de la Republica
Elaboración Propia*

4.3 Descripción de los aspectos básicos del diseño

4.3.1. Aspectos Metodológicos

El presente trabajo es de tipo aplicada, debido que el objetivo del mismo es resolver el problema de la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica y este tipo de trabajo de investigación es no sistémica porque esta direccionada a encontrar soluciones. Asimismo, este tipo de investigación recibe el nombre de empírica puesto que busca la utilización de los conocimientos hallados, al mismo tiempo que se obtiene más información, donde primera se sistematiza e implementa la practica a justado a la investigación (Murillo, 2008, como se citó en Grebe, 2018).

De igual manera el nivel de investigación es descriptiva, porque se describe de manera precisa a la población, la delimitación del estudio y el problema o situación resolver, el objetivo de esta investigación es exponer las características de la población de estudio en cuestión donde se utilizan criterios sistemáticos que posibilita instituirlos, para esto la información debe ser verídica, que sea observable y medible (Guevara et al., 2020)

Cabe mencionar que la investigación es de enfoque cuantitativo ya que usa herramientas estadísticas donde involucra aspectos tangibles de la realidad, en otras palabras, que se puede medir, observar y cuantificar.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) argumentan que no solo se enfoca en explorar y describir una problemática, sino realizar conclusiones de una muestra de una población detallando si existe alguna relación entre las variables de la muestra. Por otro lado, el trabajo está basado en el diseño no experimental porque según Fernández et al. (2014) sostienen que no se enfoca solo en explorar y describir una problemática, sino también

realizar conclusiones de una muestra de una población evaluando si existe alguna relación entre las variables de la muestra

4.3.2 Población

Hernández et al. (2014) señalan que la calidad de un trabajo de investigación estriba en delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema. La población debe situarse por sus características de contenido, lugar y tiempo. En esa línea, la población está constituida por 25 trabajadores, que son el personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República.

4.3.3 Muestra

Se considera que es un subgrupo de una población determinada para la investigación, de la cual se va recolectar datos, por tanto, la muestra debe ser delimitada y definirse con precisión, además la debe ser representativa y razonable ya que proporciona información de las características de una población (Hernández et al., 2014).

En el presente trabajo, la muestra está referida al personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República. Por tanto, la muestra es de 12 trabajadores.

4.3.4 Cuestionario

Es importante mencionar que, la escala de Likert permite medir las percepciones que se propone a través de preguntas afirmativas, y cuál es la reacción de los que absuelven el cuestionario (Hernández et al., 2014).

4.3.4.1 Importancia del Cuestionario

Según Tamayo y Tamayo (2008), señalan que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que interesan principalmente, reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”.

Asimismo, Hurtado (2009), indica que el cuestionario es un instrumento es un conjunto de preguntas que se refiere a un tema particular, que está como propuesta para la investigación.

4.3.4.2 Beneficios del cuestionario

El cuestionario permite al investigador recabar información de las personas involucradas en la investigación buscando percibir las opiniones sobre el tema propuesto.

4.3.5 Encuesta

Según Hinojosa (2017) afirma que la encuesta es proceso por el cual el investigador obtiene información, para lo cual emplea un cuestionario, para conocer la opinión sobre el problema a investigar.

Por otro lado, para Sampieri (2003), menciona que son un grupo de preguntas teniendo en cuenta las variables motivo del estudio, para ser medidos las cuales pueden ser descriptivas o explicativas.

CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

5.1 Aplicación de propuesta de solución

Tabla 5.1:

¿Considera que la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República es un factor clave en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?

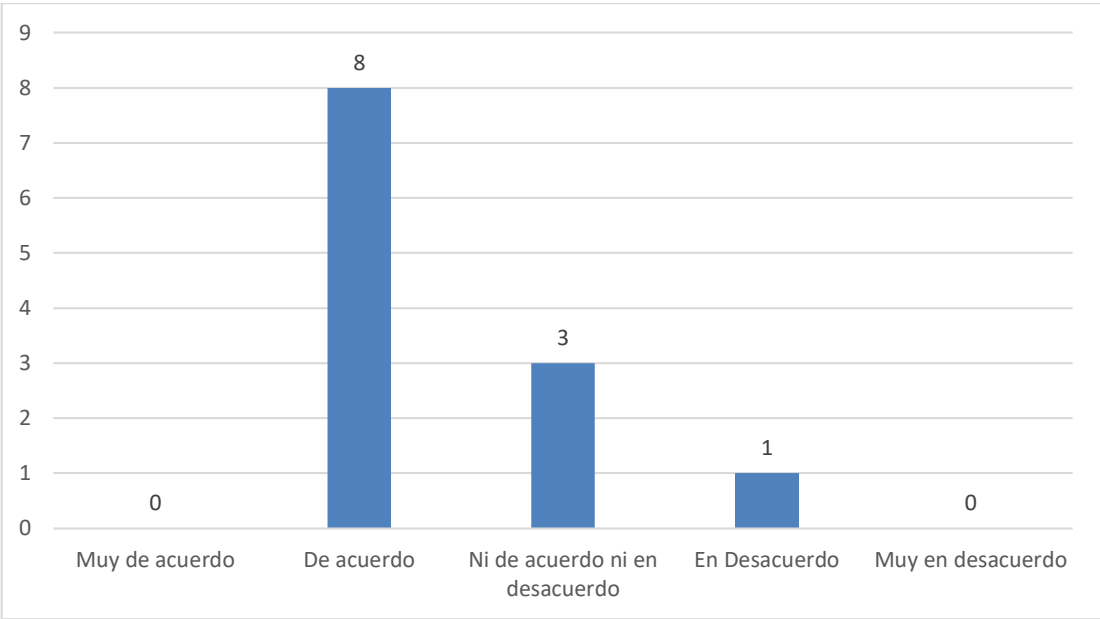
<i>CATEGORIA</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>	<i>PORCENTAJE ACUMULADO</i>
Muy de acuerdo	0	0.00	0.00
De acuerdo	8	66.67	66.67
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	3	25.00	91.67
En Desacuerdo	1	8.33	100.00
Muy en desacuerdo	0	0.00	
TOTAL	12	100	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Fuente: Elaboración propia

Grafico 5.1:

Capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República es un factor clave en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 80% de los encuestados está de acuerdo con la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República es un factor clave en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación, mientras el 30% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 10 % está en desacuerdo.

Tabla 5.2:

¿Estima que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de probación?

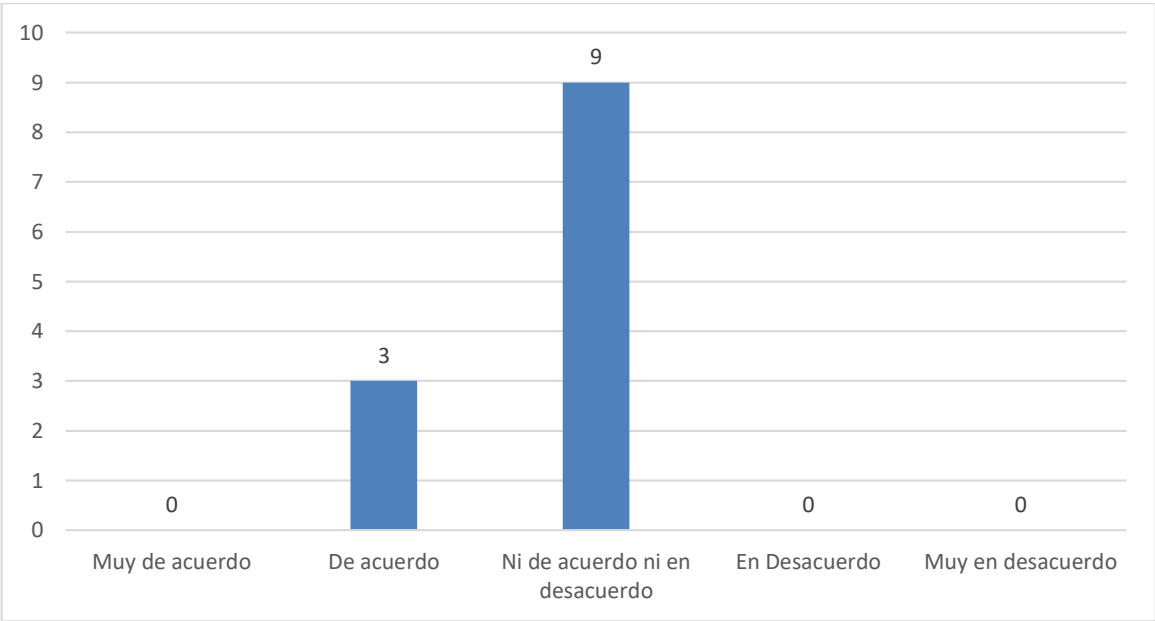
CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Muy de acuerdo	0	0.00	0.00
De acuerdo	3	25.00	25.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	75.00	100.00
En Desacuerdo	0	0.00	
Muy en desacuerdo	0	0.00	
TOTAL	12	100	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Fuente: Elaboración propia

Grafico 5.2:

Autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de aprobación



Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que el 90% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de aprobación, y el 30% está de acuerdo.

Tabla 5.3:

¿Cree que la permeabilidad al cambio del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, contribuye en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?

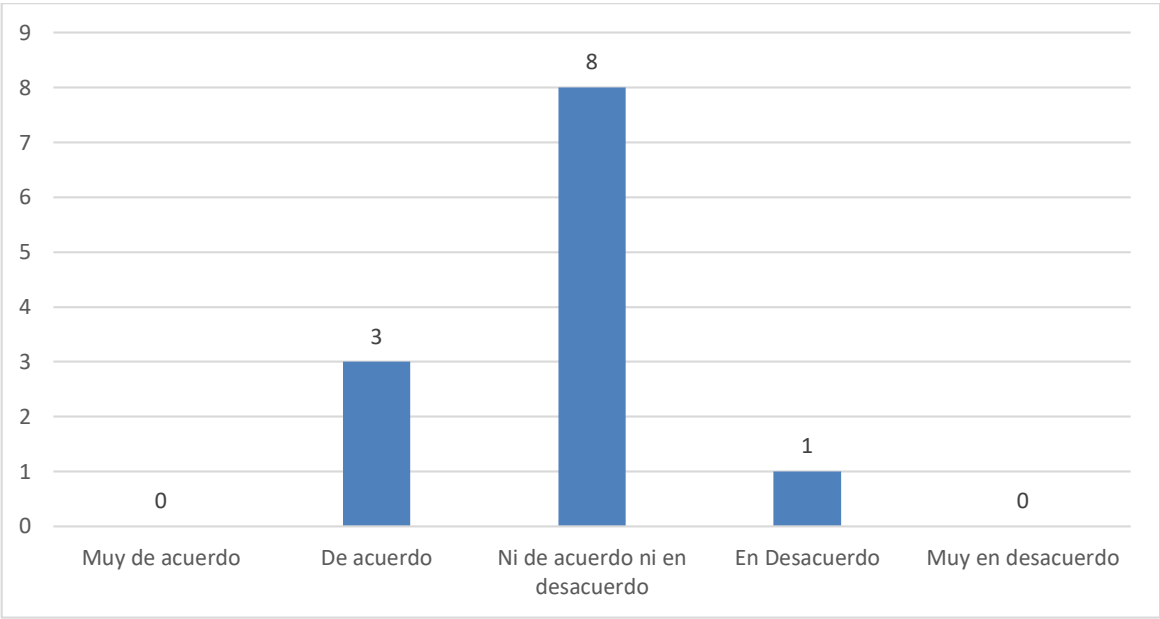
<i>CATEGORIA</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>	<i>PORCENTAJE ACUMULADO</i>
Muy de acuerdo	0	0.00	0.00
De acuerdo	3	25.00	25.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	66.67	91.67
En Desacuerdo	1	8.33	100.00
Muy en desacuerdo	0	0.00	
TOTAL		100	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia

Grafico 5.3:

Permeabilidad al cambio del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, contribuye en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación



Fuente: Elaboración propia

Se percibe que el 80% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con que permeabilidad al cambio del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, contribuye en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación, y el 30% está de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

Tabla 5.4:

¿Considera que el nivel de desempeño de personal profesional de la Comisión de Presupuesto Cuenta General de la República garantiza eficazmente la función de fiscalización del Presupuesto público en la fase de aprobación?

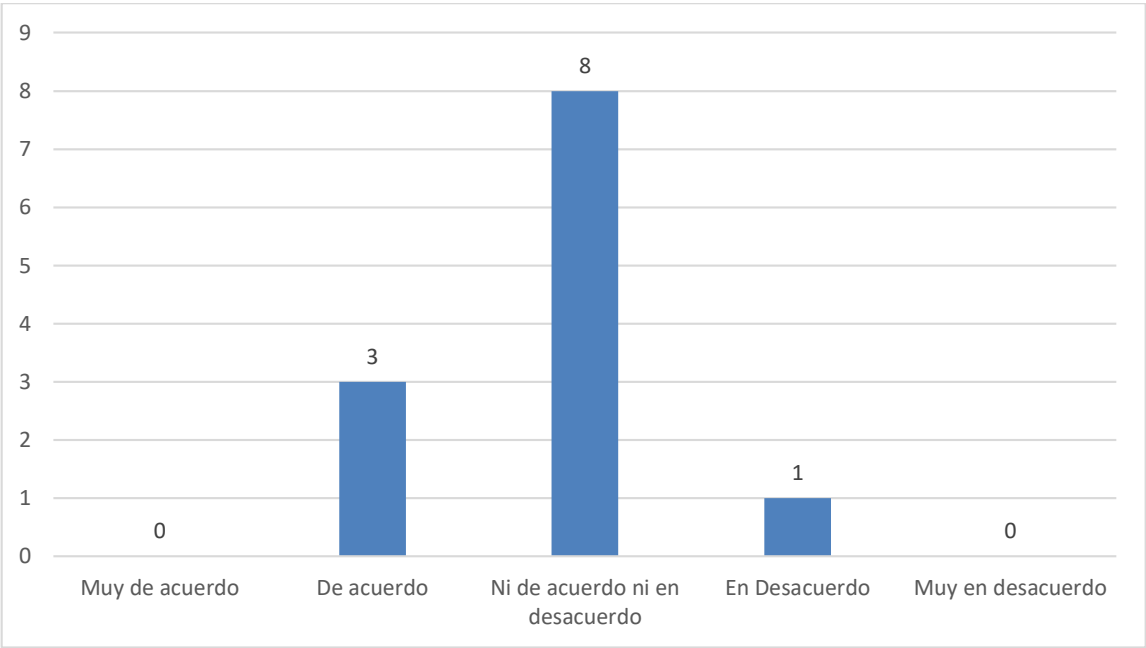
CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Muy de acuerdo	0	0.00	0.00
De acuerdo	3	25.00	25.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	66.67	91.67
En Desacuerdo	1	8.33	100.00
Muy en desacuerdo	0	0.00	
TOTAL		100	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia

Grafico 5.4:

Nivel de desempeño de personal profesional de la Comisión de Presupuesto Cuenta General de la República garantiza eficazmente la función de fiscalización del Presupuesto público en la fase de aprobación



Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que el 80% de los encuestados esta ni de acuerdo ni en desacuerdo en el desempeño de personal profesional de la Comisión de Presupuesto Cuenta General de la República garantiza eficazmente la función de fiscalización del Presupuesto público en la fase de aprobación, el 30% está de acuerdo y el 10 % en desacuerdo.

Tabla 5.5:

¿Estima que el cambio de actitud del personal de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, es un aspecto relevante en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?

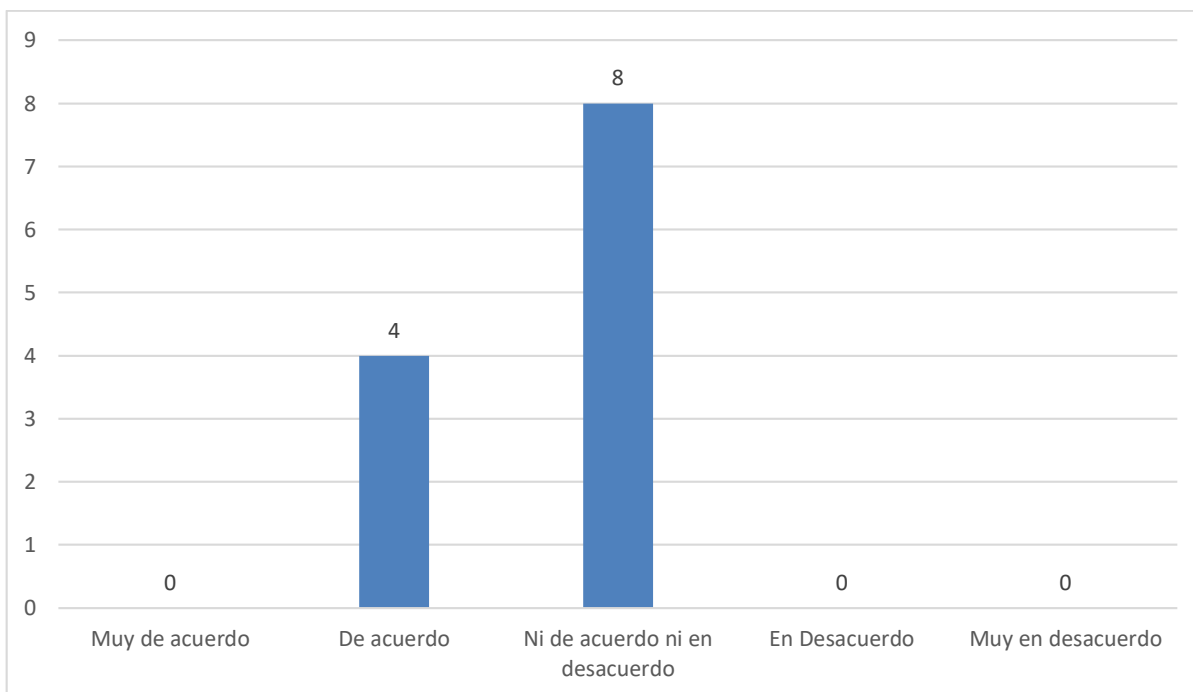
<i>CATEGORIA</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>	<i>PORCENTAJE ACUMULADO</i>
Muy de acuerdo	0	0.00	0.00
De acuerdo	4	33.33	33.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	66.67	100.00
En Desacuerdo	0	0.00	
Muy en desacuerdo	0	0.00	
TOTAL		100	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia

Grafico 5.5:

Cambio de actitud del personal de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, es un aspecto relevante en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación.



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 80% de los encuestados esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el cambio de actitud del personal de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, es un aspecto relevante en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación, y el 40% de acuerdo.

Tabla 5.6:

¿Considera que está conforme con los resultados de la función de fiscalización?

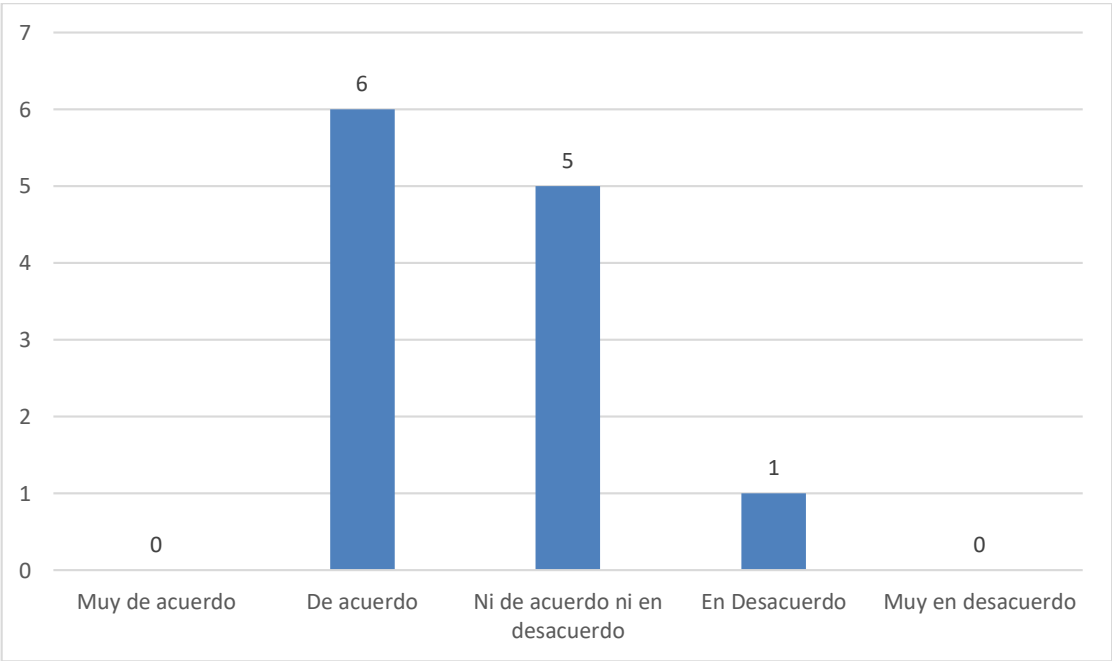
<i>CATEGORIA</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>	<i>PORCENTAJE ACUMULADO</i>
Muy de acuerdo	0	0.00	0.00
De acuerdo	6	50.00	50.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	41.67	91.67
En Desacuerdo	1	8.33	100.00
Muy en desacuerdo	0	0.00	
TOTAL		100	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia

Grafico 5.6:

¿Considera que está conforme con los resultados de la función de fiscalización?



Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que el 60% de encuestados está de acuerdo en considerar que está conforme con los resultados de la función de fiscalización, el 50% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10 % en desacuerdo.

Tabla 5.7:

¿Estima que el control de gestión facilita la adecuada función de fiscalización Estima que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de probación?

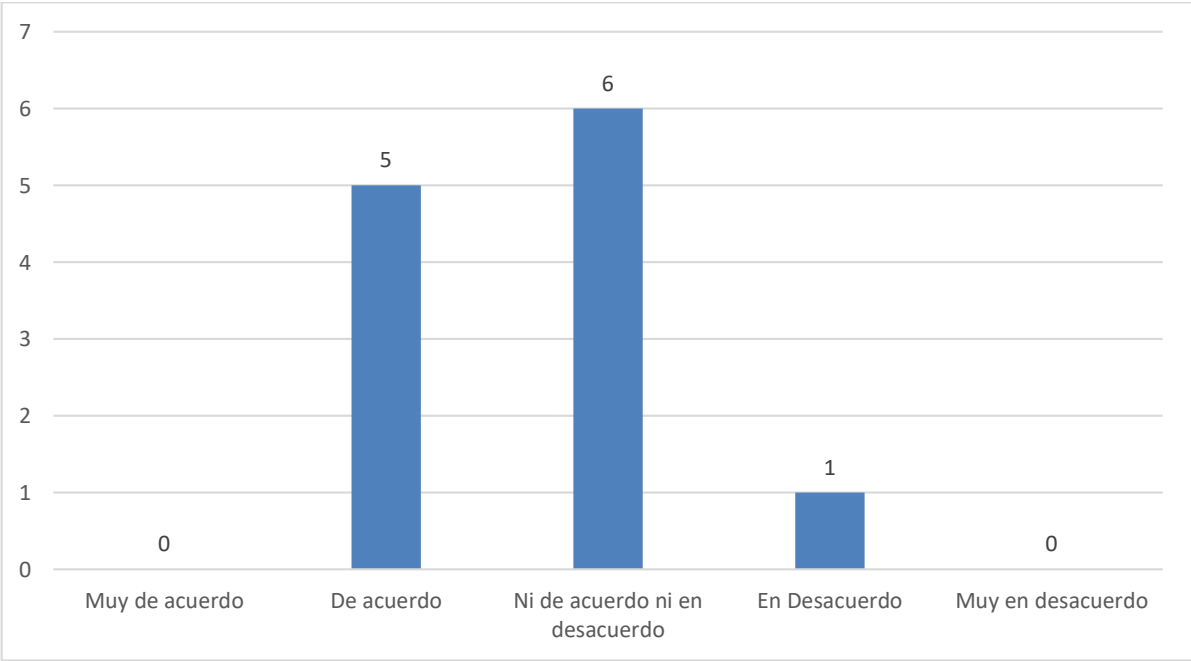
<i>CATEGORIA</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>	<i>PORCENTAJE ACUMULADO</i>
Muy de acuerdo	0	0.00	0.00
De acuerdo	5	41.67	41.67
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	50.00	91.67
En Desacuerdo	1	8.33	100.00
Muy en desacuerdo	0	0.00	
TOTAL		100	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia

Grafico 5.7:

Estima que el control de gestión facilita la adecuada función de fiscalización Estima que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de aprobación.



Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que el 60% de los encuestados esta ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el control de gestión facilita la adecuada función de fiscalización Estima que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de aprobación, el 50 % está de acuerdo y un 10% está en desacuerdo.

Tabla 5.8:

¿Cree que la facultad discrecional es aplicable en la función de fiscalización?

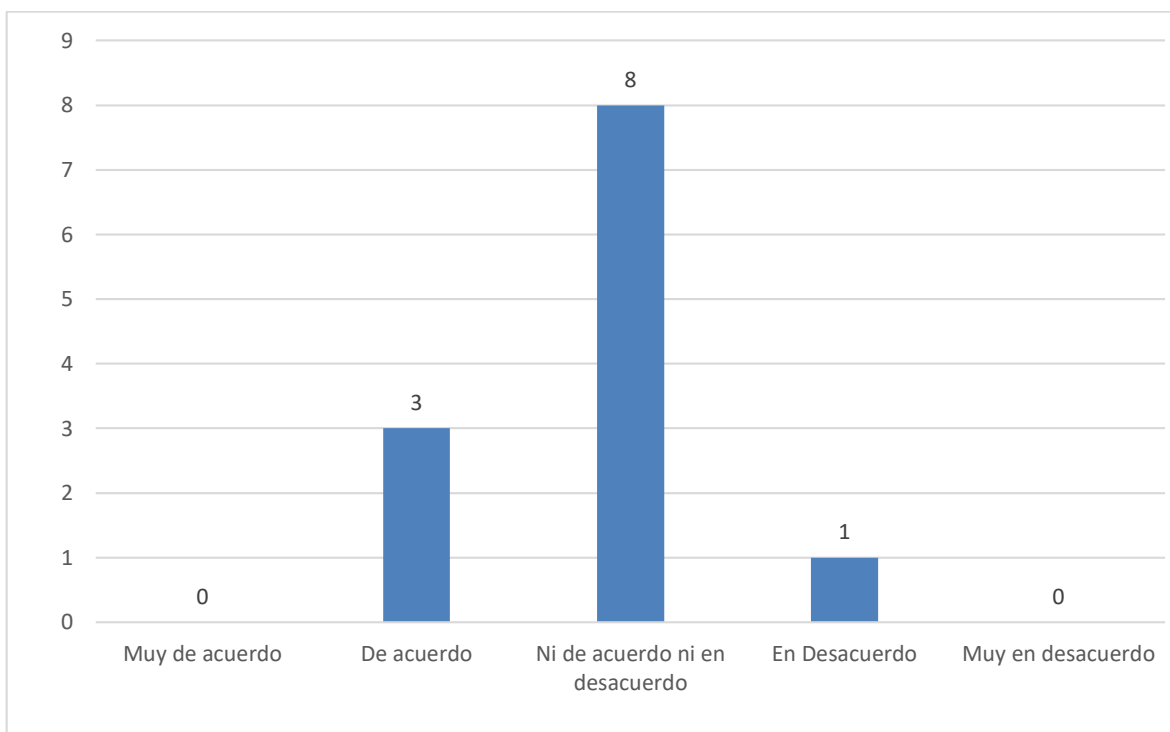
<i>CATEGORIA</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>	<i>PORCENTAJE ACUMULADO</i>
Muy de acuerdo	0	0.00	0.00
De acuerdo	3	25.00	25.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	66.67	91.67
En Desacuerdo	1	8.33	100.00
Muy en desacuerdo	0	0.00	
TOTAL		100	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia

Grafico 5.8:

Cree que la facultad discrecional es aplicable en la función de fiscalización.



Fuente: Elaboración propia

Se advierte que el 80% de encuestados esta ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la facultad discrecional es aplicable en la función de fiscalización, el 30% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

Tabla 5.9:

¿Considera que la verificación de la acción fiscalizadora es un aspecto relevante en la función de fiscalización?

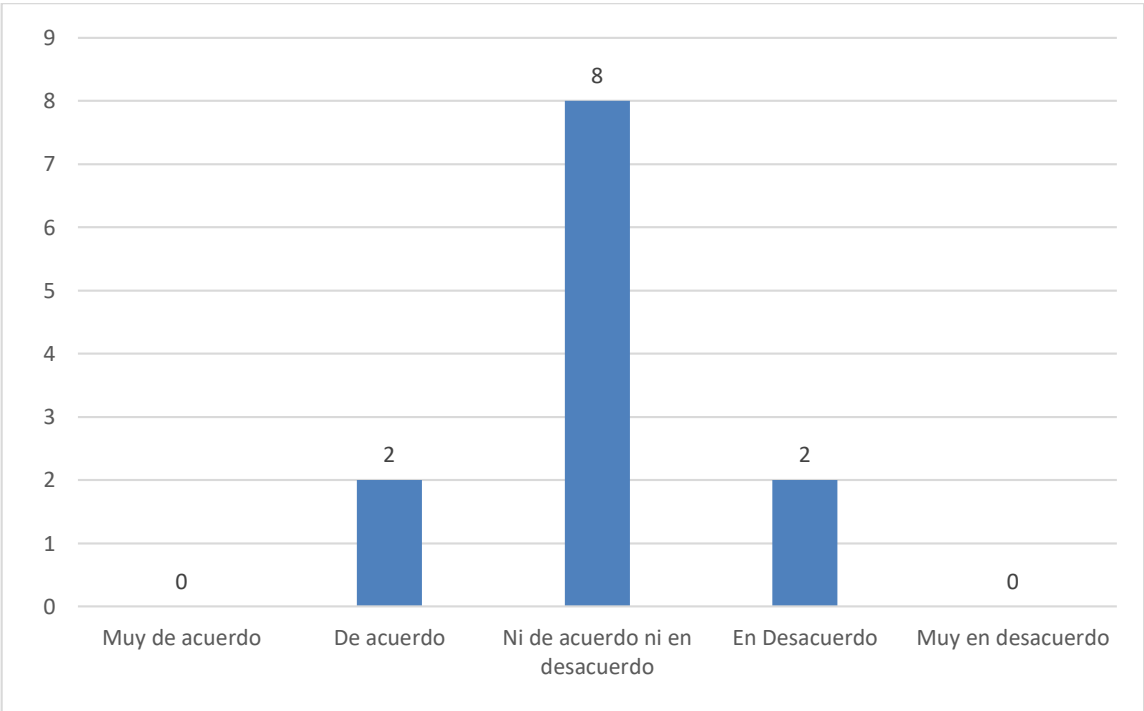
CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Muy de acuerdo	0	0.00	0.00
De acuerdo	2	16.67	16.67
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	66.67	83.33
En Desacuerdo	2	16.67	100.00
Muy en desacuerdo	0	0.00	
TOTAL		100	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia

Grafico 5.9:

Considera que la verificación de la acción fiscalizadora es un aspecto relevante en la función de fiscalización



Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que el 80% de los encuestados esta ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la verificación de la acción fiscalizadora es un aspecto relevante en la función de fiscalización, el 2022, el 20% de acuerdo y el 29% restante en desacuerdo.

Tabla 5.10:

¿Percibe que la autoridad competente está comprometida a aplicar los procesos relacionados con la función de fiscalización en forma continua y actualizada?

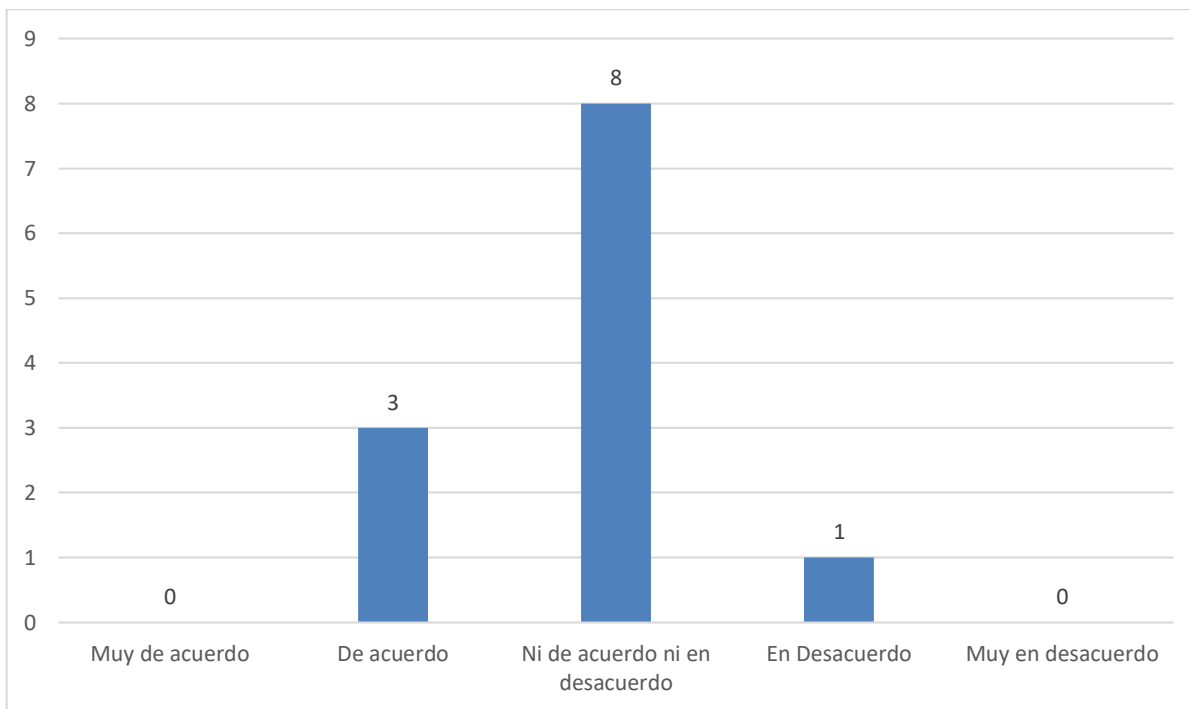
<i>CATEGORIA</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>	<i>PORCENTAJE ACUMULADO</i>
Muy de acuerdo	0	0.00	0.00
De acuerdo	3	25.00	25.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	66.67	91.67
En Desacuerdo	1	8.33	100.00
Muy en desacuerdo	0	0.00	
TOTAL		100	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia

Grafico 5.10:

Percibe que la autoridad competente está comprometida a aplicar los procesos relacionados con la función de fiscalización en forma continua y actualizada.



Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que el 80% está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la autoridad competente está comprometida a aplicar los procesos relacionados con la función de fiscalización en forma continua y actualizada, el 30% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

Tabla 5.11:

Cuantificación cada respuesta del cuestionario (VI) y (VD)

N	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀
1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3
4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
6	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
7	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2
8	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
9	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2
10	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
11	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3
12	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
TOTAL	29	33	34	29	32	31	32	34	36	34

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.12:

Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VI) y (VD)

	ESCALA DE VALORACIÓN									
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	Total %
X1	0	0	8	67	3	25	1	8	0	100.00
X2	0	0	3	25	9	75	0	0	0	100.00
X3	0	0	3	25	8	67	1	8	0	100.00
X4	0	0	7	58	5	42	0	0	0	100.00
X5	0	0	4	33	8	67	0	0	0	100.00
y1	0	0	6	50	5	42	1	8	0	100.00
y2	0	0	5	42	6	50	1	8	0	100.00
y3	0	0	3	25	8	67	1	8	0	100.00
y4	0	0	2	17	8	67	2	17	0	100.00
y5	0	0	3	25	8	67	1	8	0	100.00

Fuente: Elaboración propia

Cabe señalar que las preguntas se han tabulado, y esto nos permitirá interpretar las medias y desviaciones de acuerdo a las puntuaciones obtenidas. Para ello, se estableció el rango de la escala de Likert, de 1 a 5, en donde se ubican las puntuaciones de los encuestados, para luego calcular las medias que nos describirán si los encuestados están de acuerdo o no con la valoración numérica que corresponden al rango de la escala.

Asimismo, se calcula las desviaciones estándar que nos indicaran el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media, es decir, nos indica el grado de concentración o dispersión de las puntuaciones respecto a la media, lo cual se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 5.13:

Preguntas de la variable independiente (VI) (VD)

Esta encuesta se aplicó a la muestra que asciende a 12 trabajadores de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República.

PREGUNTAS	N=12	Desviación Estándar
	MEDIA	
X ₁ ¿Considera que la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República es un factor clave en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?	2.42	0.67
X ₂ ¿Estima que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de probación?	2.75	0.45
X ₃ ¿Cree que la permeabilidad al cambio del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, contribuye en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?	2.83	0.58
X ₄ ¿Considera que el nivel de desempeño de personal profesional de la Comisión de Presupuesto Cuenta General de la República garantiza eficazmente la función de fiscalización del Presupuesto público en la fase de aprobación?	2.42	0.51
X ₅ ¿Estima que el cambio de actitud del personal de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, es un aspecto relevante en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?	2.67	0.49
Y ₁ ¿Considera que está conforme con los resultados de la función de fiscalización?	2.58	0.67
Y ₂ ¿Estima que el control de gestión facilita la adecuada función de fiscalización Estima que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de probación?	2.67	0.65
Y ₃ ¿Cree que la permeabilidad al cambio del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, contribuye en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?	2.83	0.58
Y ₄ ¿Considera que la verificación de la acción fiscalizadora es un aspecto relevante en la función de fiscalización?	3.00	0.60

Y ₅ ¿Percibe que la autoridad competente está comprometida a aplicar los procesos relacionados con la función de fiscalización en forma continua y actualizada?	2.83	0.58
--	------	------

Fuente: Elaboración propia

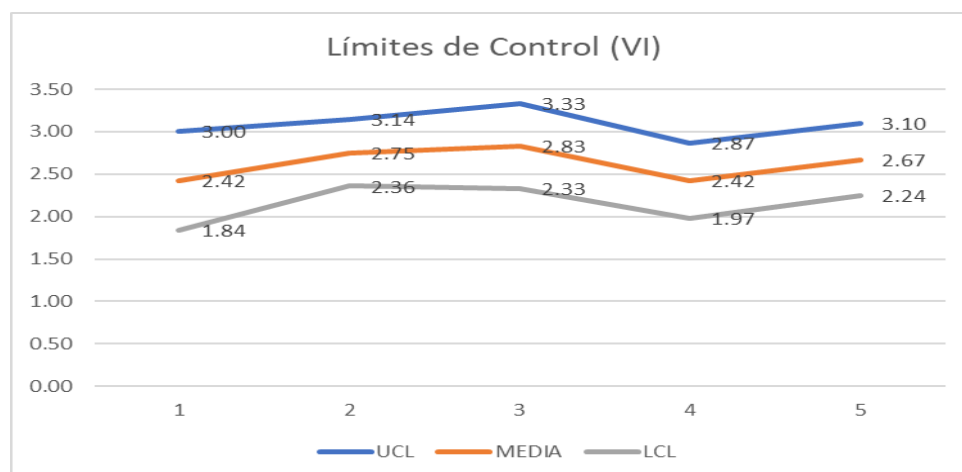
Según las preguntas de la variable independiente (VI) el 80 % del personal profesional encuestado tiene valores de respuesta promedio de 2.58 hasta 2.83, mientras que el otro 20% tienen valores de respuesta promedio de 2.42, esto permite evidenciar que la mayoría está de acuerdo que la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General incide positivamente en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación.

Según las preguntas de la variable dependiente (VD) el 80% del personal profesional tienen valores de respuesta promedio de 2.67 hasta 2.87, mientras que el otro 20% tiene valores de respuesta de 2.58, lo que demuestra que la mayoría está de acuerdo que la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación está en relación directa con la capacitación del personal profesional

RESUMEN DE LIMITES DE CONTROL SUPERIOR (UCL) E INFERIOR (LCL) DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE (VI)

Tabla 5.14: Límites de control superior e inferior de la variable independiente

Variable Independiente	Media	Límite control superior (UCL)	Límite control inferior (LCL)
X1	2.42	3.00	1.84
X2	2.75	3.14	2.36
X3	2.83	3.33	2.33
X4	2.42	2.87	1.97
X5	2.67	3.10	2.24

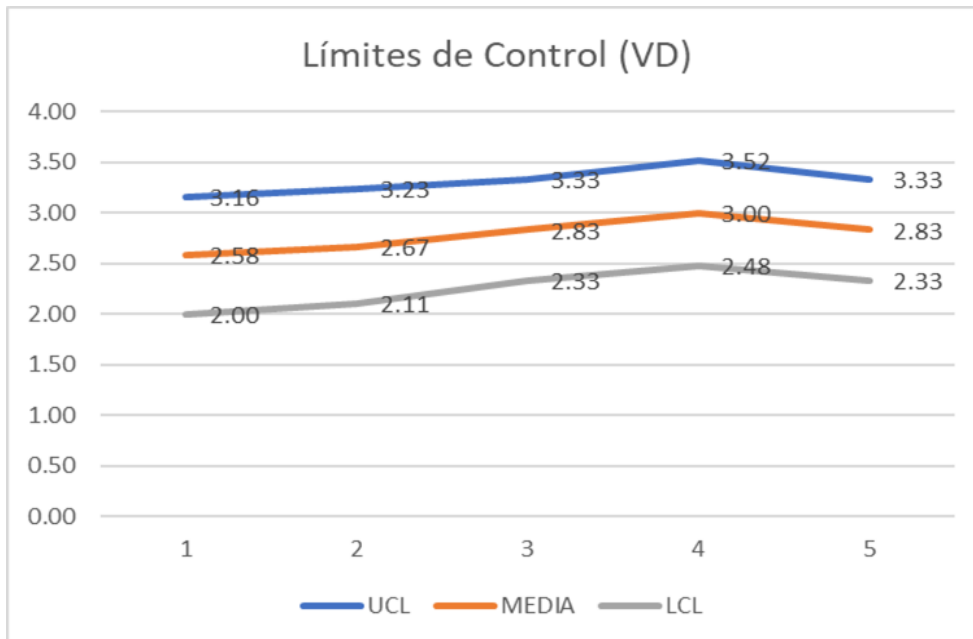


De acuerdo a los datos obtenidos al aplicar la encuesta según el cuestionario, y conforme a los resultados obtenidos del análisis estadístico basado en el límite de control superior y el límite de control inferior, se puede deducir que la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General incide positivamente en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación.

RESUMEN DE LIMITES DE CONTROL SUPERIOR (UCL) E INFERIOR (LCL) DE LA VARIABLE DEPENDIENTE (VD)

Tabla 5.15: Límites de control superior e inferior de la variable dependiente

Variable Dependiente	Media	Límite control superior (UCL)	Límite control inferior (LCL)
Y1	2.58	3.16	2.00
Y2	2.67	3.23	2.11
Y3	2.83	3.33	2.33
Y4	3.00	3.52	2.48
Y5	2.83	3.33	2.33



Fuente: Elaboración propia

Conforme de los resultados obtenidos como resultado de las preguntas de la variable dependiente, al aplicar la encuesta según el cuestionario, los resultados obtenidos del análisis estadístico conforme al límite de control superior y el límite de control inferior, se puede inferir que la función de fiscalización de presupuesto público en la fase de aprobación está directamente relacionada con la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República.

CONCLUSIONES

Se determinó que la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República evidencia la mejora de la función de fiscalización en la fase de aprobación del presupuesto público, significando que la capacitación se relaciona con las dimensiones de los objetivos específicos, los cuales son la autogestión del personal, la permeabilidad al cambio y el nivel de desempeño del personal profesional de la referida comisión. Esto favorece a la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación.

Se demostró que los datos obtenidos de las preguntas de la variable independiente, permitió inferir que están alrededor al promedio o media de dichas preguntas. Esto evidencia que la mayoría de los que participaron de la encuesta están de acuerdo en que la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General tiende a mejorar la función de fiscalización en la fase de aprobación del presupuesto público.

También se puede afirmar que los datos obtenidos según el cuestionario, según las preguntas de la variable dependiente, permitió inferir que están cercanos al promedio o media de dichas preguntas. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados está de acuerdo en que la función de fiscalización es un factor trascendente para la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República.

Se determinó que los resultados de los límites de control superior e inferior, respecto al promedio o media de cada pregunta de la variable independiente, permitieron deducir que existe una mínima dispersión de los datos obtenidos. Por ello, la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General Influye positivamente en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación.

Se determinó que los resultados obtenidos de los límites de control superior e inferior, respecto al promedio o media de cada pregunta de la variable dependiente, permitió deducir que existe una mínima dispersión de los datos obtenidos y esto conlleva a concluir que la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación está directamente relacionada con la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, en tanto esta última sea perdurable.

RECOMENDACIONES

Promover la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República para la mejora de la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación.

Incentivar la permeabilidad al cambio del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República con el fin de evidencia una mejora en la aplicación de la funcione fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación.

Impulsar la mejora en el nivel de desempeño del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica, para que influya positivamente en la función de fiscalización el presupuesto público en la fase de aprobación.

Fomentar la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General para garantizar la capacidad de controlar el comportamiento, pensamiento y emociones de una manera productiva, en bienestar de la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amaya, G. (2003). Plan de capacitación. 1era. Edición, Patria Cultural, México D.F
- Bedoya, E. (2003). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Administración Gestión Empresarial. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Lima, Perú.
- Blake, O (2000), Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación.
- Chacin, M. (2009). Clima organizacional y su relación con el desempeño de los comisarios en las comisariías tipo “a” de la vii dirección territorial de la policía nacional del Perú lima metropolitana, oct. 2007-oct2008. Tesis para optar el grado académico de Magíster en administración y ciencias policiales de la Escuela superior de Policía.
- Congreso de la República del Perú (CRP) <http://www.congreso.gob.pe>
- Dessler, G. (2001). Administración de personal. 8va Edición, Pearson Education, México.
- Goleman, D. (1998). La práctica de la Inteligencia emocional., Kairós S.A., Barcelona, España.
- Gonzáles, M. (2007). Administración de Recursos Humanos: Diversidad-Caos, Patria Cultural, México D.F.
- Grados, J. (2011). Capacitación y desarrollo de personal. 2da. Edición, Trillas, México
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación, 6ta. Ed. McGraw-Hill Education, México DF, México.
- Hinojosa, J. (2017) El Arte de hacer una tesis. 1ra. Edición. Centro de Impresión UNMSM. Lima, Perú.
- Lemus, L. (1975) Control de la Economía Financiera, Editorial Kapeluzt.
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF 2011) <http://mef.gob.pe>

- Mitnik y Coria, (2012) Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias. Buenos Aires, Argentina.
- Murillo, 2008 Dirección de Mercadotecnia: Análisis, Planeación, Implementación y Control. 8va Edición, Ed. Prentice Hall, México D.F.
- Parella, S. y Martins, F. (2066) Metodología de la Investigación cuantitativa. 2da. Edición. Fondo editorial UPEL, Caracas, Venezuela.
- Pineda (2015) Pineda Larzo Luis Enrique (2011). La capacitación del personal profesional permanente de la comisión de presupuesto y cuenta general del congreso de la república, y su influencia en la optimización del presupuesto público en la fase de aprobación. Tesis grado de maestro en gestión de alta dirección en la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Reza, J. (2006). Cómo Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones, Panorama Editorial México D. F.
- Robbins, S. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. 5ta Edición. Prentice Hall Latinoamérica. México D.F.
- Sampieri, C. (2003). Dirección de Mercadotecnia: Análisis, Planeación, Implementación y Control. 8va Ed. Prentice Hall, México D.F.
- Sánchez, S. (2011). La cuarta vía 1ª Edición, CEDEPRIM- Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Spencer, L. (1993). Competence at work: Models for superior performance. Wiley Company, New York
- Tamayo y Tamayo (2008). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ediciones Díaz de Santos. Madrid, España.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

Capacitación del personal profesional	Escala Valorativa				
	1	2	3	4	5
X1 ¿Considera que la capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República es un factor clave en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?					
X2 ¿Estima que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de probación?					
X3 ¿Cree que la permeabilidad al cambio del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, contribuye en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?					
X4 ¿Considera que el nivel de desempeño de personal profesional de la Comisión de Presupuesto Cuenta General de la República garantiza eficazmente la función de fiscalización del Presupuesto público en la fase de aprobación?					
X5 ¿Estima que el cambio de actitud del personal de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, es un aspecto relevante					

en la función de fiscalización del Presupuesto Público en la fase de aprobación?					
--	--	--	--	--	--

Función de Fiscalización	Escala Valorativa				
	1	2	3	4	5
Y1 ¿Considera que está conforme con los resultados de la función de fiscalización?					
Y2 ¿Estima que el control de gestión facilita la adecuada función de fiscalización Estima que la autogestión del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República favorece en la función de fiscalización del presupuesto Público en la fase de probación?					
Y3 ¿Cree que la facultad discrecional es aplicable en la función de fiscalización?					
Y4 ¿Considera que la verificación de la acción fiscalizadora es un aspecto relevante en la función de fiscalización?					
Y5 ¿Percibe que la autoridad competente está comprometida a aplicar los procesos relacionados con la función de fiscalización en forma continua y actualizada?					

Anexo 2: Matriz de Consistencia

La capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República de un poder del Estado, para la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, año 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DISEÑO
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo la capacitación del personal profesional incide en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si la capacitación del personal profesional incide positivamente en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, Lima, 2022.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Capacitación del personal profesional</p>	<p>Formulación del diseño: la aplicación del cuestionario en la capacitación del personal profesional incide positivamente en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, Lima, 2022</p>
<p>Problema específico 1:</p> <p>¿En qué medida el control de gestión incide en la función de fiscalización del</p>	<p>Objetivo específico 1: Identificar si el control de gestión incide en la capacitación del</p>	<p>Variable dependiente:</p>	<p>Instrumento de investigación:</p> <p>Cuestionario</p>

presupuesto público en la fase de aprobación, Lima, 2022.	personal profesional.		
Problema específico 2 ¿De qué manera la acción fiscalizadora incide en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, Lima, 2022?	Objetivo específico 2: Establecer si la facultad discrecional incide en la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, Lima, 2022?	Función de fiscalización	Técnica de investigación: Encuesta

Anexo 3: Validación del Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

CERTIFICADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DEL INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Jhony Alexander Peralta Cruz

1.2 Cargo e institución donde labora: Asesor Principal

1.3 Especialidad del validador: Economista

1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario

1.5 Título de la Investigación:

La capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República de un poder del estado, para la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, año 2022.

1.6 Autor del Instrumento: Ursula De Córdova López Del Solar

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	IINDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				65	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				72	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y Tecnología.			60		
4. Organización	Existe una organización lógica.				80	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				69	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				79	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				61	
8. Coherencia	Entre las dimensiones y subvariables.				64	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				70	
10. Pertenencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.			59		

III. PROMEDIO DE LA VALORACIÓN

68

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos: *HOWY PERALTA CRUZ*

DNI: *02623279*

Firma



CERTIFICADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

CERTIFICADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DEL INVESTIGACION

II. DATOS GENERALES

2.1 Apellidos y Nombres del validador: Luis Enrique Pineda Larzo

2.2 Cargo e institución donde labora: Especialista Parlamentario

2.3 Especialidad del validador: Dr. en Administración de Empresas

2.4 Nombre del instrumento: Cuestionario

2.5 Título de la Investigación:

La capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República de un poder del estado, para la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, año 2022.

2.6 Autor del Instrumento: Ursula De Córdova López Del Solar

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	IINDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				62	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				72	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y Tecnología.			60		
4. Organización	Existe una organización lógica.					81
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				72	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.			60		
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				75	
8. Coherencia	Entre las dimensiones y subvariables.					81
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				71	
10. Pertenencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				62	

III. PROMEDIO DE LA VALORACION

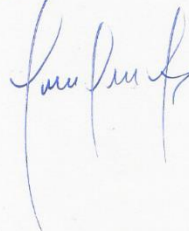
69.6

Lima, 14 de julio de 2023

Luis Enrique Pineda Larzo
Nombres y apellidos:

DNI: 19919554

Firma



CERTIFICADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

CERTIFICADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DEL INVESTIGACION

III. DATOS GENERALES

3.1 Apellidos y Nombres del validador: Hernán Piero Cuba García

3.2 Cargo e institución donde labora: Asesor 1

3.3 Especialidad del validador: Abogado

3.4 Nombre del instrumento: Cuestionario

3.5 Título de la Investigación:

La capacitación del personal profesional de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República de un poder del estado, para la función de fiscalización del presupuesto público en la fase de aprobación, año 2022.

3.6 Autor del Instrumento: Ursula De Córdova López Del Solar

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	IINDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				75	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				77	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y Tecnología.				78	
4. Organizacion	Existe una organización lógica.					82
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					83
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				78	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.					81
8. Coherencia	Entre las dimensiones y subvariables.				76	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				76	
10. Pertenencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					82

III. PROMEDIO DE LA VALORACION

78.8

Lima, 24 de julio de 2023

Hernán Pizarro Cuba García

Nombres y apellidos:

DNI: 09462605

Firma



Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de investigación

Rango de confiabilidad del instrumento de investigación

Según Palella y Martins 2006 señalan que la confiabilidad puede variar en rangos, como sigue:

Rango	Confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy baja

Fuente: Palella, S. y Martins, F. (2066) Metodología de la Investigación cuantitativa. 2da. Edición. Fondo editorial UPEL, caracas, Venezuela.

Expertos	Creterio 1	Creterio 2	Creterio 3	Creterio 4	Creterio 5	Creterio 6	Creterio 7	Creterio 8	Creterio 9	Creterio 10	Totales
1	65	72	60	80	69	79	61	64	70	59	680
2	62	72	60	81	72	60	75	81	71	62	698
3	75	77	78	82	83	78	81	76	76	82	791
TOTAL	202	221	198	243	224	217	217	221	217	203	2169
Promedio	67.33	73.67	66.00	81.00	74.67	72.33	72.33	73.67	72.33	67.67	723.00
Des. Est. (S)	6.81	2.89	10.39	1.00	7.37	10.69	10.26	8.74	3.21	12.50	73.87
Varianza (S ₄)	46.33	8.33	108.00	1.00	54.33	114.33	105.33	76.33	10.33	156.33	680.67

Calculo del Coeficiente alfa de Cronbach puede calcularse mediante la varianza de los ítems o criterios establecidos y la varianza del puntaje total de los expertos, según la fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada item.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o items.

$$\alpha = [10/10-1][1-680/3549]$$

$$\alpha = [10/9][2869/3549]$$

$$\alpha = [1.11][0.80]$$

$$\alpha = 0.89$$

Siendo el valor obtenido de 0.89, mayor que el valor medio del rango de confiabilidad, se concluye que es muy significativo (Palella y Martins, 2006).