

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA, DISTRITO DE HUACHO 2021

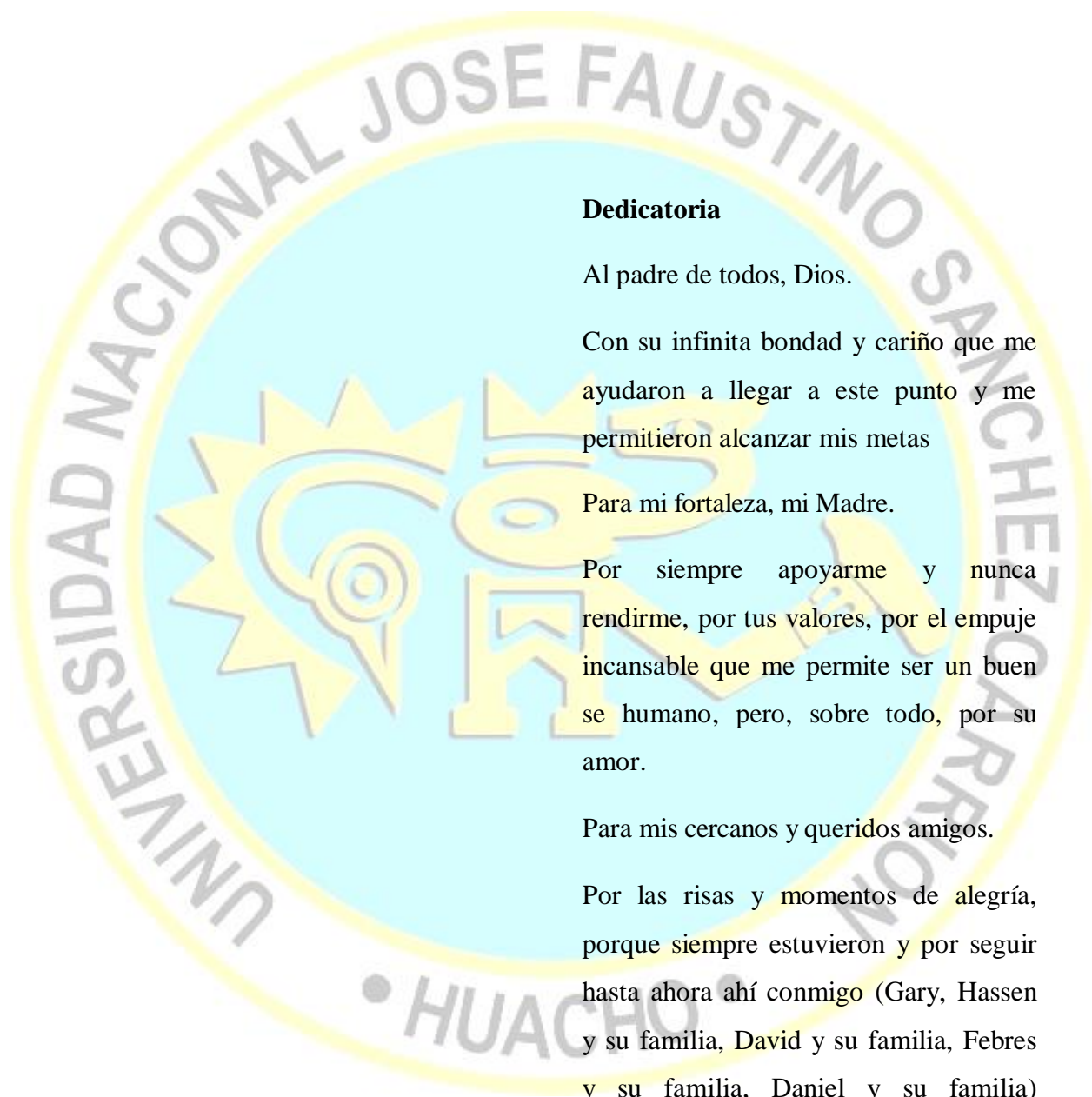
**PRESENTADO POR
LIC. ALLCCA GUARDIA, JEFERSON MARCELO**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**ASESOR:
DR. CESAR ARMANDO DIAZ VALLADARES**

HUACHO – PERÚ 2022





Dedicatoria

Al padre de todos, Dios.

Con su infinita bondad y cariño que me ayudaron a llegar a este punto y me permitieron alcanzar mis metas

Para mi fortaleza, mi Madre.

Por siempre apoyarme y nunca rendirme, por tus valores, por el empuje incansable que me permite ser un buen ser humano, pero, sobre todo, por su amor.

Para mis cercanos y queridos amigos.

Por las risas y momentos de alegría, porque siempre estuvieron y por seguir hasta ahora ahí conmigo (Gary, Hassen y su familia, David y su familia, Febres y su familia, Daniel y su familia) gracias.

Jeferson Marcelo Allcca Guardia

Agradecimiento

Agradeciendo siempre nuestro padre, Dios; por darle salud a mí familia y a mí.

Agradezco a mis tías/os por siempre contar con su apoyo en todas decisiones y proyectos, y también agradecer a mis familiares por hacer este tratado excepcional.

No ha sido un camino fácil hasta ahora, pero gracias a todas sus palabras, amor, amabilidad y gran apoyo, nunca sentí lo difícil que fue lograr este objetivo. Gracias y mucho amor para ustedes “Familia”.

Jeferson Marcelo Allcca Guardia



RESUMEN

Entendiendo que el objetivo del estudio es determinar la influencia del compromiso organizacional del personal administrativo en la ejecución del presupuesto público de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021; Determinar la participación de los empleados en la ejecución del presupuesto público. Es así que se realizó una investigación básica, con enfoque cuantitativo, con nivel relacional/correlacional, hipotético-deductivo, siendo analítico & estadístico, es no experimental/transversal. Para la recolección de datos fue usado la encuesta - cuestionario, confirmados por opiniones de expertos. Se tuvo que utilizar una escala para calcular el Compromiso organizacional y la ejecución del presupuesto público, y la puntuación de confiabilidad fue 0.878, la misma que la de los 108 empleados de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Este estudio es No paramétrica y fue usado el estadístico Rho Spearman. Los resultados reportados muestran un rango de correlación de -0.267 entre las variables, lo que implica una correlación moderadamente positiva entre las variables. De igual forma, el nivel de significación es $0,005 = 0,005$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por tanto, existe relación de forma significativa entre el compromiso organizacional y la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, Desarrollo profesional, Desempeño laboral, Comportamiento organizacional.

ABSTRACT

Understanding that the objective of the study is to determine the influence of the organizational commitment of the administrative staff in the execution of the public budget of the Provincial Municipality of Huaura, district of Huacho 2021; Determine the participation of employees in the execution of the public budget. Thus, a basic research was carried out, with a quantitative approach, with a relational/correlational, hypothetical-deductive level, being analytical & statistical, it is not experimental/transversal. For data collection, the survey - questionnaire was used, confirmed by expert opinions. A scale had to be used to calculate the Organizational Commitment and the execution of the public budget, and the reliability score was 0.878, the same as that of the 108 employees of the entity where the study will be carried out.

This study is non-parametric and the Rho Spearman statistic was used. The reported results show a correlation range of -0.267 between the variables, which implies a moderately positive correlation between the variables. Similarly, the level of significance is $0.005 = 0.005$, so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, therefore, there is a significant relationship between the organizational commitment and the execution of the public budget of the administrative staff of the Provincial Municipality of Huaura, district of Huacho 2021.

KEY WORDS: Job satisfaction, Professional development, Job performance, Organizational behavior.

Índice

Contenido

Introducción	9
CAPITULO I: PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Problemas de investigación	12
1.2.1. Problema principal	12
1.2.2. Problemas secundarios	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivo específico	13
1.4. Justificación e importancia de la investigación	14
a. Justificación Teórica:	14
b. Justificación Metodológica:	14
c. Justificación Práctica:	14
d. Justificación Social:	14
1.5. Delimitaciones de la investigación	15
1.5.1. Delimitación espacial	15
1.5.2. Delimitación social	15
1.5.3. Delimitación temporal	15
1.5.4. Delimitación teórica	15
1.6. Viabilidad de la investigación	15
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	16

2.1.	Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1.	Internacionales.....	17
2.1.2.	Nacionales	21
2.2.	Bases teóricas	24
	Definición de Compromiso organizacional	25
2.2.1.1.	Fundamentos teóricos de las dimensiones del Compromiso organizacional	25
2.2.2.	Fundamentos teóricos del presupuesto publicoLa teoría del presupuesto	26
	Definición de Presupuesto Publico.....	28
2.2.2.1.	Fundamentos teóricos de las dimensiones del Presupuesto Publico	28
2.3.	Definición de términos básicos de la variable Compromiso organizacional	29
2.4.	Definición de términos básicos de la variable Presupuesto publico	30
2.5.	Hipótesis de la investigación.....	31
2.5.1.	Hipótesis general	31
2.5.2.	Hipótesis específica	31
2.6.	Operacionalización de las variables.....	33
III.	METODOLOGÍA.....	34
3.1.	Diseño Metodológico.....	34
3.1.1.	Tipo y nivel de investigación	34
3.1.1.1.	Tipo de investigación:.....	34
3.1.1.2.	Nivel de investigación.....	34
3.1.2.	Método y diseño de la investigación.....	34
3.1.2.2.	Diseño de la investigación.....	35
3.2.	Diseño Muestral.....	36
3.2.1.1.	Población.....	36

3.2.1.2.	Muestra.....	37
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección da datos	37
3.3.2.	Instrumento.....	38
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la información	38
3.5.	Proceso de barenacion según Statone de variables y dimensiones	42
3.6.	Matriz de consistencia.....	43
III.	CAPÍTULO IV	47
2.3.	Resultados	47
	Referencia bibliográfica.....	62



Introducción

Como principal propósito de este estudio es establecer la influencia del compromiso organizacional del personal administrativo en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

En este contexto, se asume que el crecimiento como persona y el desarrollo en el lugar de trabajo son parte de las metas y necesidades humanas. La autorrealización ocurre cuando los empleados se sienten realizados en su entorno y trabajo. También es necesaria una formación continua y una especialización.

La manera que influye el compromiso organizacional en el colaborador, no solo es en su desempeño en la organización, sino también a las necesidades, objetivos que personalmente este buscando y en la medida que los cumpla o satisfaga sus necesidades.

La ejecución del presupuesto público, por su parte, es la herramienta que permite a las entidades públicas ofrecer servicios de calidad y de esa manera satisfacer las necesidades de la población. Se han considerado los siguientes capítulos para conseguir los objetivos deseados:

Es así que, capítulo I: Trata de dar a conocer, explicando y describiendo lo real de la problemática estudiada y su impacto en la de ejecución de resultados de los socios de la organización. Así también se determinaron delimitaciones (conceptual, espacial, temporal, social) de la investigación.

Se planteó el problema ¿De qué manera el compromiso organizacional influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021? Es nuestro principal problema, que muchas veces provoca problemas secundarios. Es importante determinar los objetivos del estudio y analizar las relaciones. Finalmente, la investigación, tendrá una importancia puesto que se ha se ha centrado en los socios a nivel local, institucional e institucional.

Es así que, capítulo II: Una variedad de antecedentes nacionales e internacionales formaron la base de este estudio. Se precisó para las bases teóricas, fundamentos teóricos de las variables y sus dimensiones.

Diferentes antecedentes nacionales e internacionales sirven de base para este estudio. Asimismo, para las bases teóricas se fundamenta en las variables y las respectivas dimensiones que definen los conceptos básicos de las variables antes mencionados.

Así, la hipótesis principal (general) del estudio: El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021; Allanará el camino para determinar las hipótesis específicas del estudio. Citando a cada uno de los autores utilizados anteriormente, es imprescindible conocer las definiciones del compromiso organizacional y presupuesto público.

Es así que en el capítulo III: En la encuesta, utilizamos un formulario de cuestionario y confiamos en el juicio de expertos para verificar su contenido. Se realizó una prueba piloto en una población definida de 108 empleados de la entidad donde se ejercerá el estudio, para establecer la confiabilidad.

En el capítulo IV: Los resultados se procesan con la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, de igual manera, se utilizaron gráficos de partidas y estudios de tablas para calcular los compromisos organizacionales & el impacto en las ejecuciones de los presupuestos públicos. Se realizaron pruebas de hipótesis generales y pruebas de hipótesis secundarias. Discusión de hallazgos generales y específicos, así como propuestas teóricas para este estudio.

CAPITULO I

PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La relevancia del problema, por el que siempre son señaladas las entidades públicas es la demora o falta en la ejecución del presupuesto público, es por ello que el Ministerio de Economía y Finanzas, ordena actualmente ponerles fin a los atrasos registrados en la ejecución del presupuesto público, deberían establecerse fechas de inicio y término, pero se mantienen en el tiempo y deben ser terminados.

Hay demasiados proyectos y productos sin finalizar, pues los recursos no se llegan a devengar al 31 de diciembre del año en ejecución y en consecuencia los recursos son revertidos, como recientemente acaba de pasar con los recursos ordinarios de los programas sociales y transferencias de Provias en la Municipalidad Provincial de Huaura

Estos problemas surgen porque existe desinterés y el no compromiso del servidor, y muchas veces se dan con el personal que cuenta con un periodo largo en la institución y tienen la estabilidad laboral, es así que no están en constante evaluación de su desempeño. Así mismo existen colaboradores comprometidos con los objetivos estratégicos institucionales y en algunos casos ellos están en constante evaluación de su desempeño y para renovación de su contrato. Cabe recalcar, otros desafíos que enfrentan las empresas a diario son la reducción de estrés laboral, la simplificación de actos administrativos y disminución del porcentaje de complejidad.

La Municipalidad Provincial de Huaura en su primer año de la actual gestión, ya sufrió estos inconvenientes de falta de compromiso organizacional y como consecuencia no se llegaron a cumplir la meta del plan de incentivos – ejecución de inversiones, así mismo se

revirtió ante tesoro público por el rubro – 00, recursos ordinarios, presupuestos determinados para ser ejecutados en gastos de programas sociales y también transferencia de Provias descentralizado para ejecución de mantenimiento de caminos vecinales no pavimentados, que serán perjudiciales para la institución ya que tendrán que asumir esos gastos con recursos propios.

De no tomar las medidas correspondientes correctivas o para prevenir que este tipo de inconvenientes persistan en Municipalidad Provincial de Huaura, lo que sucederá será que se disminuya el presupuesto institucional, no hayan transferencias de valor considerables por parte de distintas entidades, no se logre la bonificación económica por parte del Programa Plan de Incentivos destinados a los gobiernos locales ya que uno de las metas es ejecución de inversiones y todo ello afectaría a la Municipalidad Provincial de Huaura ya que como toda entidad pública está orientada a la gestión por resultados.

Como medida preventiva y para poder cumplir con los futuros inconvenientes mencionados anteriormente es necesario brindar capacitaciones a los servidores públicos por parte del CEPLAN en planeamiento estratégico para ejecución del Plan Operativo Institucional y por parte del MEF en la ejecución de presupuesto público. Así mismo si la problemática sigue existiendo como medida drástica separar a los servidores públicos que no aportan, no quieren aportar y se niegan a contribuir con los objetivos de la presente gestión municipal.

1.2. Problemas de investigación

1.2.1. Problema principal

¿De qué manera el compromiso organizacional influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021?

1.2.2. Problemas secundarios

¿De qué manera el compromiso afectivo influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021?

¿De qué manera el compromiso de continuación influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021?

¿De qué manera el compromiso normativo influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer de qué manera el compromiso organizacional influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021

1.3.2. Objetivo específico

Establecer de qué manera el compromiso afectivo influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

Establecer de qué manera el compromiso de continuación influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

Establecer de qué manera el compromiso normativo influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

1.4. Justificación del estudio

1.4.1. Justificación

a. Justificación Teórica:

El estudio estimulará la introspección y la discusión pues busca lograr la satisfacción y motivación del personal que integran la entidad donde se ejercerá el estudio, a través de aplicaciones teóricas y los conceptos y prácticas básicos del Compromiso organizacional y presupuesto público, hallar una descripción de la situación de su empresa y el entorno de trabajo que afecta a su empresa.

b. Justificación Metodológica:

Este estudio crea aplicaciones de nuevos métodos de estudio para generar conocimiento confiable dentro de la entidad donde se ejercerá el estudio.

c. Justificación Práctica:

El estudio propuesto permite encontrar una solución concreta al problema anterior y una explicación de la situación interna (falta de compromiso, motivación, satisfacción, etc.) acorde con el objeto del estudio que afectan a la entidad donde se ejercerá el estudio.

d. Justificación Social:

Tanto la empresa (Municipalidad Provincial de Huaura) como los empleados que trabajan allí se beneficiaran. Profesionalmente revela el conocimiento adquirido en el trabajo y deja cimientos para nuevos estudios derivadas de la problemática aquí descritos.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Para dicho estudio a investigar se hará en interiores de la Municipalidad Provincial de Huaura, que se encuentra ubicada en la calle Colon 150, Huacho 15136; periodo 2021

1.5.2. Delimitación social

Para este estudio se tiene al conjunto social investigado al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

1.5.3. Delimitación temporal

El presente estudio será en 2 periodos que serán realizados en semestres cada uno:

- 1ra etapa de febrero – marzo del 2021 se desarrollará el plan de tesis.
- 2da etapa de abril – julio del 2021 se elaborará el informe final de tesis.

1.5.4. Delimitación teórica

Las teorías de estudio están referidas a las teorías del presupuesto público y compromiso organizacional que se hará en interiores de la entidad donde se ejercerá el estudio.

1.6. Viabilidad de la investigación

Hernández, Fernández & Batista (2014) sobre viabilidad, señalan que el estudio debe contar con recursos financieros, humanos y físicos. Esta es la única manera de asegurar su viabilidad.

El presente estudio resultará viable, puesto que se contará con la colaboración del personal de la entidad donde se ejercerá el estudio, distrito de Huacho 2021. Para llevar a cabo la investigación, se cuenta con conocimiento interno y externo para el acceso a la información, de esta manera asegurando los datos con los que se contará sean correctos y exactos.

Muchos de los involucrados, no tienen idea del significado de la realidad problemática a investigar, es por ello que desconocen sobre las posibles soluciones existentes y por

existir.

Técnica

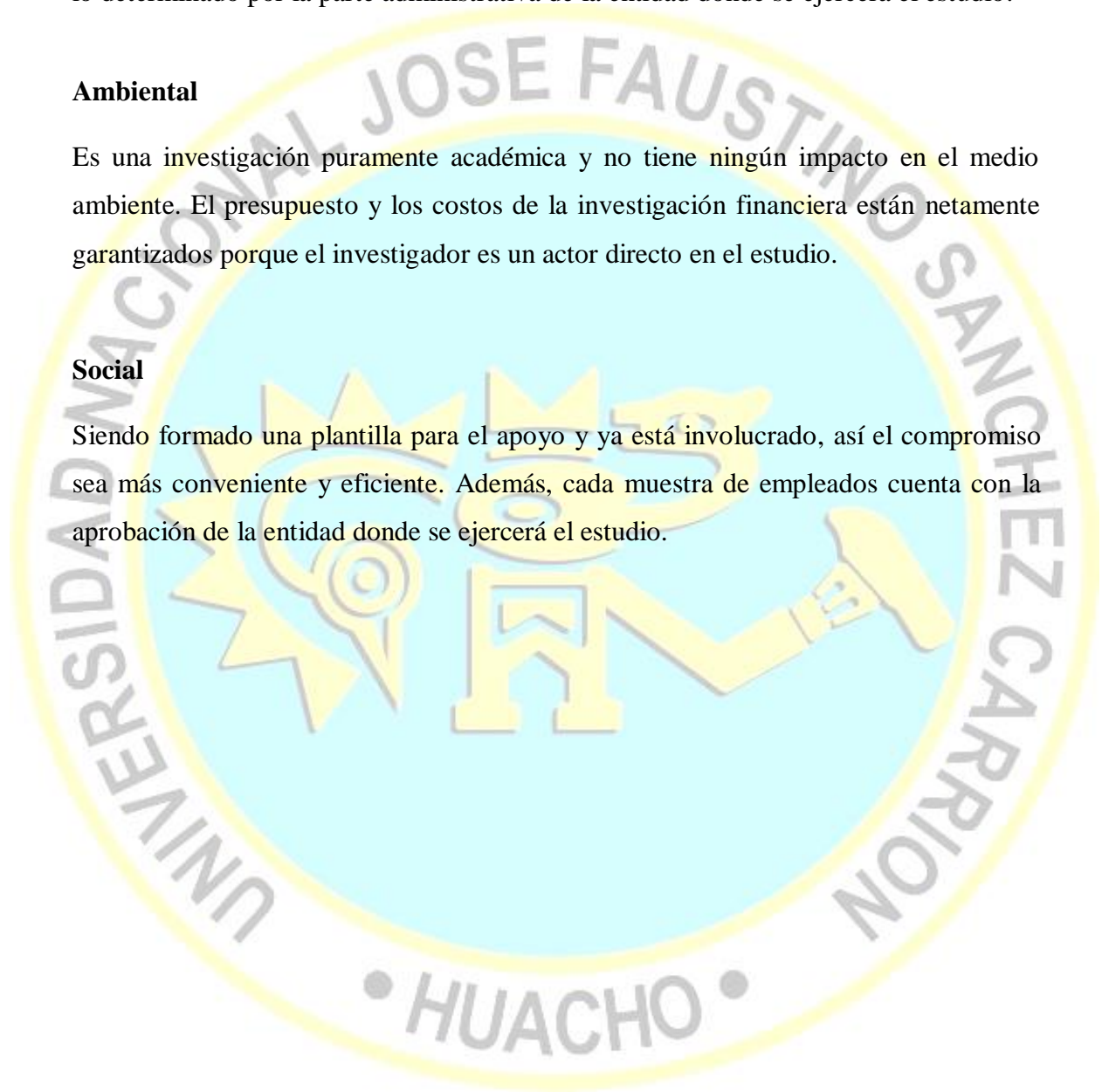
El estudio reúne toda la información y elementos vitales para llevarse a cabo, según lo determinado por la parte administrativa de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Ambiental

Es una investigación puramente académica y no tiene ningún impacto en el medio ambiente. El presupuesto y los costos de la investigación financiera están netamente garantizados porque el investigador es un actor directo en el estudio.

Social

Siendo formada una plantilla para el apoyo y ya está involucrado, así el compromiso sea más conveniente y eficiente. Además, cada muestra de empleados cuenta con la aprobación de la entidad donde se ejercerá el estudio.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones Internacionales

a. Compromiso organizacional

Gonzalez (2014), investigó: *Compromiso, satisfacción de las personas y gestión organizacional. Universidad del País Vasco*. El punto de partida de esta investigación, por un lado, es examinar las prácticas laborales de los empleados y su impacto en el éxito de un individuo dentro de una organización. El estudio tiene como objetivo, entender a las variables de y como estas incurren en el compromiso y satisfacción, teniendo en cuenta que papel cumple la cultura en la organización. Se usaron cuestionarios sobre las variables identificadas por todos los integrantes de un grupo de establecimientos seleccionados, luego se construyó un modelo de gestión en base al resultado que se obtuvo para su posterior validación interviniendo en un grupo piloto. Antes y después de la cirugía. Se encontraron cinco ideas relacionadas con el estudio en el área de liderazgo. El primero es tener una escala en español que nos permita medir mejor los modelos de liderazgo de satisfacción y participación. En segundo lugar, profundizar nuestra comprensión, y en la orientación de los seres humanos y como la cultura tiene un importante papel sumamente importante en este. Como punto tercero, ensayar diversas muestras explicativas en un mismo concepto teórico y adaptarlos al producto obtenidos para las muestras a partir de estudios previos. Cuarto, usamos las actitudes de los empleados como una medida de los diferentes niveles de la organización.

Cruz (2016), investigó: *Confianza y compromiso, su influencia sobre el comportamiento organizacional desde una perspectiva de agencia. Universidad Pablo de Olavide*. El objetivo de este estudio fue intentar expresar el influjo que realizan las estructuras de las variables sobre el comportamiento en las organizaciones, teniendo como punto de vista de la agencia.

Específicamente, este estudio intenta comprender el grado de compromiso que los docentes (representantes) obtienen a través de su confianza en aquellos cuya carrera docente (directores) influye en su comportamiento ¿En qué medida lo es su comportamiento? Para usar los términos de la agencia, el objetivo es saber en qué medida el compromiso y la confianza que genera, posiblemente alineando los intereses de los docentes (representantes) y aquellos de quienes dependen (director), ya que se ha sugerido que todos esto se traduce en mejoras en su comportamiento organizacional. La pregunta de investigación que nos proponemos responder en esta tesis se deriva de la puesta en común de las teorías del compromiso/confianza y la autodeterminación, específicamente, la teoría del compromiso/confianza tiene la capacidad de funcionar, actuando como un tercer mecanismo es probable que funcione. de alinear los diferentes intereses de los directores (líderes) y representantes (maestros)? En otras palabras, la teoría del compromiso/confianza propuesta tiene el potencial de complementar y complementar la teoría de la agencia. Para responder a esta pregunta de investigación y lograr el objetivo planteado, se desarrolla un modelo teórico que incluye las premisas de confianza y compromiso conductual consecuente. Estas variables fueron generadas a partir de una revisión de la literatura con un enfoque metaanalítico. Las hipótesis, las consecuencias de las relaciones establecidas entre estas variables, se comparan a través de modelos de ecuaciones estructurales.

Rodrigues (2012), investigo: *Conflicto, cultura y compromiso organizacional, un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la región autónoma de Madeira. Universidad de Cádiz.* Teniendo como propósito para este estudio el de examinar la relación entre las variables. La encuesta se realizó una muestra de 513 docentes organizados en 63 centros educativos de la Región Autónoma de Madeira. Como resultado, hubo desigualdades en el nivel de tipos de conflictos según la edad, género, la especialidad y el tipo de institución educativa del docente, y también en cuanto a los factores de cultura organizacional, el tipo de centro educativo, el género

del docente, docente y el grupo de expertos. Se ha observado que el compromiso se ve afectado positivamente por los índices de afiliados, las orientaciones futuras y las horas trabajadas en los centros de formación, y negativamente por la competencia de procesos.

b. Presupuesto publico

Parra (2019), investigó: *Presupuesto público y derechos humanos: las obligaciones financieras de los estados en materia de derechos humanos. Universidad de Valencia*. Países como los Estados están obligados a aplicar medidas de alcance general, luego de la ratificación derechos humanos. El estado actualmente de los derechos humanos y su ineficaz implementación no se deben a cuestiones teóricas. En cambio, los obstáculos son reales e implican una inadecuada priorización de las inversiones del recurso y que no se consideren de estos ingresos fuera de la trayectoria de los ingresos públicos. Las inversiones con enfoque en los derechos humanos deberían ser obligatorio legalmente, así como una herramienta. Su carácter instrumental se determina porque esta obligación sólo puede formarse junto con diferentes derechos. Y precisamente la herramienta que proporciona el contenido de los derechos. Para esta obligación, este artículo examina el presupuesto en dos dimensiones, ingresos y gastos públicos, como un documento de previsión de las prioridades de inversión del gobierno. En ambos casos, desde un doble punto de vista: por un lado, analizar las instituciones financieras, fiscales y presupuestarias – teniendo como perspectiva el derecho humano, también así, determinar las implicaciones de la adopción de normas, estándares y principios el sistema tributario y el ciclo presupuestario. Conseguir la necesaria sinergia entre el mundo de las finanzas y el derecho humano. Así también estos dos y el mundo monetario ya no puede verse como algo separado. Los derechos deben pagarse con efectivo, y así también el efectivo ser invertido en el derecho humano. ¿Se podría considerar aceptable la contestación de España a la economía y su crisis global desde la perspectiva el derecho humano? El hecho de que las medidas financieras no estén totalmente articuladas las ha vuelto impracticables e

impedido la realización de los derechos humanos, constituyendo un obstáculo para las actividades legislativas o administrativas del Estado -entre otras- en este sentido. Sin embargo, estas medidas a menudo se ignoran y se consideran opcionales.

Ruiz (2007), investigó: *Los presupuestos públicos con enfoque de género: instrumento de análisis de la política económica desde la perspectiva feminista. Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea*. La intención del estudio es examinar la política presupuestaria en función de su impacto potencial en las relaciones de género existentes en una sociedad en particular. Para ello, se realizó una revisión de la experiencia real iniciada con este fin, las técnicas utilizadas y los resultados obtenidos. También incluimos estudios de casos atendidos a nivel regional para contrastar el proceso y resultados de esta experiencia con ejercicios internacionales. El marco metodológico en el que se basó el análisis fue la contribución de la economía feminista para superar el sesgo androcéntrico propio de otras teorías económicas.

Carniago (1981), investigó: *El control administrativo de la ejecución del presupuesto. Universidad de Extremadura*. Este estudio se centra en la gestión presupuestaria. Esto se debe a que es un proceso que se ejecuta en paralelo con el proceso de ejecución y, en realidad, es la representación más efectiva. Una gestión eficaz significa una gestión adecuada y una inversión adecuada, por lo que las cuestiones relacionadas con la gestión adecuada de los fondos públicos del gobierno. El uso descontrolado de los fondos públicos equivale al ejercicio irresponsable del poder, lo que es incompatible con el Estado de derecho. Con las nuevas reglas introducidas por la Ley General Presupuestaria, el control administrativo de las actividades administrativas financieras se ha ampliado para incluir a muchos grupos y organizaciones que antes no tenían función de intervención, y se estableció como un requisito básico exigido por el control. Logrando dos objetivos que deben ser financieramente consistentes: objetivos de legalidad y objetivos de eficiencia económica y administrativa.

2.1.2. Investigaciones Nacionales

a. Compromiso organizacional

Velásquez (2015) investigó: *Cultura organizacional y compromiso organizacional en el Ministerio de la Producción Lima, 2015. Universidad César Vallejo*. Este estudio se realizó teniendo como objetivo identificar la relación existente entre las variables. Este estudio se usó el diseño de estudio no experimental. Transacción y correlación descriptiva. Las muestras fueron simplemente aleatorias ya que en la recolección de información de la muestra todos los componentes tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. La información de la variable (1) fue recopilada utilizando la encuesta del autor de Deninson, y la encuesta de Allen y Myers se usó para los esfuerzos organizacionales. Para las encuestas de cultura organizacional el coeficiente alfa de Cronbach es 0,850, y la confiabilidad estadística de Cronbach para encuestas de escala de compromiso de los empleados es 0,865, lo que indica una confiabilidad alta en ambos casos. La información se procesó en el SPSS Versión 20, se utilizaron gráficos y tablas estadísticas para el análisis descriptivo y el coeficiente rho de Spearman para la evaluación de inferencia para encontrar entre las variables la correlación. Se puede concluir que existe relación directa y significativa entre las variables y se tuvo el Rho Spearman de 0.530 y una significancia de p de 0.000.

Melgarejo (2018) investigó: *Compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu-2018. Universidad César Vallejo*. Su propósito general fue comparar los esfuerzos organizacionales entre las variables. Se utilizó como método para este estudio la deducción hipotética, con un tipo de estudio básico, transversal, no experimental, con enfoque cuantitativo y nivel descriptivo, 80 colaboradores fue la población. Teniendo al cuestionario de implicación organizacional en escala Likert con fiabilidad debidamente validada por juicio de expertos y establecida por estadísticas de fiabilidad (0,683). La Hipótesis

fue contrastada con la (significancia <0.05). Concluyéndose lo siguiente: No existe diferencias entre las variables ($p=0,753>0,05$). Así también, hubieron diferencias en las dimensiones de la variable 1, resultado lo siguiente: compromiso normativo ($p=0,099$), compromiso de continuidad ($p=0,950$), Compromiso afectivo ($p=0,690$).

Mayta (2016) investigó: *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de un distrito de Lima Norte, año 2016. Universidad César Vallejo*. Teniendo como objetivo establecer la relación entre las variables. Se tuvo una población de 39 y la muestra fue de 205 colaboradores quienes fueron extraídos por muestreo aleatorio simple. El método utilizado en este estudio fue un diseño no experimental, hipotético deductivo, correlativo, transversal. Utilizándose cuestionarios para medir las variables. mostró una relación positiva significativa, la correlación (Rho de Spearman) fue 0.011, y así se confirma que, mientras mucho más implicación organizacional, mayor será la satisfacción laboral.

b. Presupuesto publico

Castro (2019), investigó: *Contabilidad gubernamental y la asignación del presupuesto público en la Dirección de Economía y Finanzas de la PNP, año 2018*. Teniendo como propósito de este estudio establecer la relación de las variables. Siendo de mayor relevancia de la investigación esta en que para poder cumplir con todos los requisitos a nivel nacional, es el órgano ejecutivo responsable de la misma, por lo que es necesario obtener un adecuado control del presupuesto público que acompañe a la gestión económica y financiera de la contabilidad nacional. la falta de planificación presupuestaria que requiere el MEF está en interferir con la seguridad de los ciudadanos por un período de tiempo determinado y en especial el propósito principal de la Policía Nacional del Perú. El tipo de estudio correlacional, diseño del estudio, es de correlación lateral no experimental, con una población de 202 trabajadores del Ministerio de Economía, Comercio y Finanzas. Aquella muestra está conformada por 8 individuos de las regiones antes mencionadas. El método utilizado fue una

encuesta y herramienta de recolección de datos, y la encuesta se aplicó a las personas que laboran en esta comisaría. Se utilizaron criterios de expertos para la efectividad del dispositivo; la hipótesis fue realizada mediante prueba R. de Spearman. En el estudio se concluyó la relación entre las variables.

Camacho y Rojas (2016), investigaron: Presupuesto público y su incidencia con las actividades sociales en la Municipalidad distrital de Guadalupe, 2017. Tuvo como propósito general establecer la relación de las variables. Se estudio a una población conformada por ocho actividades sociales, las cuales son encuestadas en su conjunto. Este estudio estuvo enfocado de manera cuantitativa y descriptivo, y el método utilizado fue el diseño no experimental correlacional, de corte transversal. Observamos las tablas de llenado de información que pueden distinguir y saber los nombres de cada actividad social, los códigos con los que cuentan, presupuestos asignado por el MEF para cada actividad y el costo de cada actividad. Y finalmente el resto del balance. La investigación ha demostrado que los municipios no han logrado varias fases como la programación, distribución y seguimiento para el logro de metas consignadas en el presupuesto asignado por el MEF, para actividades sociales. Es así que, para obtener una resultado claro y conciso a nuestra pregunta de estudio, empleamos la tabla de llenado de información y obtuvimos un resultado confiable que nos permitieron probar acertadamente la hipótesis.

Lalangui (2018), investigó: *El Presupuesto público y su relación con el acompañamiento pedagógico en la UGEL Cajamarca, 2018. Universidad César Vallejo.* Planteándose como pregunta general ¿cuál es la relación entre las variables? En cuanto a la metodología utilizada en los estudios realizados, es de tipo básico, los niveles son descriptivos y correlacionados, no siendo de diseño no transversal experimental. Se tuvo una población encuestada conformada por docentes pertenecientes a la UGEL Cajamarca, siendo de 35 funcionarios del distrito educativo. El medio utilizado fue un cuestionario para recabar información sobre conocimiento del presupuesto público y apoyo

educativo, aceptado por expertos, aprobado según resultados Alpha de Cronbach, con una confiabilidad de ,841 (presupuesto público) y 0,820 (acompañamiento pedagógico). Los resultantes obtenidos se consideran moderadamente correlacionados entre la financiación pública y el apoyo a la investigación, tenido un $r = 0,665$ ** de C. de correlación - spearman. Existiendo una correlación moderada entre los presupuestos públicos y los aspectos de la política de educación continua, $r = 0,605$ *. Además, existe una correlación entre el presupuesto público y el factor escuela, con una puntuación media de $r = 0,630$ **. Los presupuestos públicos también están correlacionados con el tamaño de la retención de clase. Nótese que el valor $r = 0,475$ ** corresponde a una correlación moderada según la puntuación de Spearman.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Fundamentos teóricos del Compromiso

organizacionalLa teoría del equilibrio organizacional

Chiavenato (2006), Los activistas explican que al estudiar por qué las personas trabajan juntas, observan a la organización siendo este un sistema el cual considera los aportes de los colaboradores teniendo así dedicación y brinda a cambio incentivos y reconocimientos. La idea básica de esta teoría es la siguiente:

a. Incentivos o alicientes: Estos son los "honorarios" que una organización paga a sus participantes (beneficios, salarios, bonos de producción, premios, honores, oportunidades de crecimiento y avance, premios, etc.).

b. Utilidad de los incentivos: un incentivo tiene un beneficio diferente. Es la utilidad subjetiva de cada individuo según sus necesidades individuales.

c. Contribuciones: Son las "retribuciones" que cada participante

hace a la empresa (dedicación, trabajo, compromiso y desempeño, lealtad, puntualidad, reconocimiento, lealtad, etc.).

d. Utilidad de las contribuciones: El valor que los esfuerzos de un individuo aportan a la organización para lograr sus objetivos.” (p. 304)

Definición de Compromiso organizacional

Es el grado de asumir los retos, problemas y dar soluciones a los problemas que atraviese la organización, como si fueran propios.

Chiavenato (2006) define “Es el estudio de la dinámica organizacional y cómo se comportan los grupos e individuos dentro de ellas.” (p. 304).

De acuerdo con Chiavenato (2006), los grupos e individuos van a tener diferentes comportamientos dentro de las organizaciones, positivas o negativas de acuerdo a la dinámica en las organizaciones y de como ellos se sientan dentro de ella.

2.2.1.1. Fundamentos teóricos - dimensiones del compromiso organizacional

a. Compromiso afectivo

Ruiz de Alba (2013, citado por Meyer y Herscovitch, 2001) define “Un estado mental caracterizado por el deseo de comprometerse (p.ej. mantener el empleo, conseguir metas para la empresa, etc.)” (p.72)

De acuerdo con Ruiz de Alba (2013, citado por Meyer y Herscovitch, 2001), el compromiso afectivo es un estado mental y un deseo hacia lograr los objetivos de la organización.

b. Compromiso de continuación

Ruiz de Alba (2013, citado por Meyer y Herscovitch, 2001) define “Los individuos se

comprometen al valorar el coste de oportunidad de dejar de hacerlo” (p.72)

De acuerdo con Ruiz de Alba (2013, citado por Meyer y Herscovitch, 2001), el compromiso de continuación o continuidad es sentirse impulsado por el costo de dejar de hacerlo, es decir; sentirse en la obligación, poniendo como ejemplo, por el salario (ingres) que recibe/obtiene.

b. Compromiso normativo

Ruiz de Alba (2013, citado por Meyer y Herscovitch, 2001) define “Sienten la obligación moral de comprometerse” (p.72)

De acuerdo con Ruiz de Alba (2013, citado por Meyer y Herscovitch, 2001), el compromiso normativo si bien es sentir lealtad por la organizacion, Tambien es sentirse de fondo obligado.

2.2.2. Fundamentos teóricos del presupuesto publico

La teoría del presupuesto

Paredes (2006) menciona sobre la teoría del presupuesto, lo siguiente:

“La teoría presupuestaria se puede analizar desde una variedad de perspectivas, incluida la planificación, los elementos básicos de la política presupuestaria, los procesos administrativos y los sistemas de información. Cada uno de estos objetivos analíticos varía en naturaleza y complejidad. Sus áreas de especialización e investigación contaron con numerosos autores. Entre todas las modalidades de planificación que pueden registrar la producción pública, el presupuesto especifica la forma de asignar los recursos por adelantado y, sobre todo, el cálculo y definición de los productos para lograrlos. El presupuesto es entonces una herramienta de asignación de recursos para la producción de bienes y servicios, y aunque no agota las formas y herramientas disponibles para lograrlos, es fundamental para la aplicación de muchas políticas. Sí, ya veces importante.” (p. 47).

Paredes (2006) menciona sobre los conceptos básicos en la construcción teórica:

“Insumo: Recursos humanos, materiales, equipos y servicios necesarios para la obtención de los productos, expresado en unidades físicas o monetarias. (...)

Producto: Los productos o servicios resultaron ser cualitativamente diferentes de la combinación de insumos necesarios para producirlos. Por ejemplo, al construir una casa, la calidad del producto de construcción difiere de los insumos utilizados para producirla (...)

Relación insumo-producto: Es una relación técnica que integra y expresa diversos insumos en cantidad y calidad adecuadas y precisas para obtener un producto específico. Las relaciones de entrada-salida son uno de los muchos métodos de fabricación posibles para completar el proceso de fabricación (...)

Relación de condicionamiento: Es una relación técnica en la que un determinado producto condiciona y al mismo tiempo condicionado por la producción y propiedades de otros productos. (...)

Acción presupuestaria: Es un conjunto o combinación de actividades operativas cuyos recursos y productos son completa y exclusivamente definibles en términos de otras relaciones de entrada/salida (...)

Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos: El término acción presupuestaria es la distribución de fondos para la producción de bienes o servicios bajo la responsabilidad o supervisión de o dentro de una autoridad pública. En otras palabras, los procesos de distribución de capital y control de la producción son inseparables. Sin embargo, la gestión de una organización no siempre requiere la producción de bienes y servicios”. (p. 48-54)

Definición de Presupuesto Publico

Definido como presupuesto público al instrumento que permite a las entidades públicas brindar servicios a la ciudadanía y así mismo satisfacer sus necesidades

Fabricio (2006) define “Un presupuesto es una herramienta que permite a las autoridades públicas evaluar la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la población de acuerdo con el rol que le asigna el Estado en la economía” (p. 37)

De acuerdo con Fabricio (2006), el presupuesto es una herramienta que tiene que ser usada única y exclusivamente en la satisfacción de necesidades de la población, siendo este un rol consignado por el estado.

2.2.2.1. Fundamentos teóricos de las dimensiones del Presupuesto Publico

a. Principio de Programación

Paredes (2006) sobre principio de programación define lo siguiente:

“Por su naturaleza, el presupuesto incluye el contenido y formato del programa. Es decir, el presupuesto debe contener las metas y objetivos, las actividades necesarias para lograr las metas y objetivos establecidos, y el cálculo de los fondos estimados en unidades de medida claramente especificadas, traducida a una variable monetaria llamada asignaciones presupuestarias o créditos presupuestarios.” (p. 37)

De acuerdo con Paredes (2006) en el principio de programación se realizan las actividades básicas para lograr las metas establecidas, así dicha programación se realiza un antes del año de su ejecución.

b. Principio de Flexibilidad

Paredes (2006) sobre principio de flexibilidad define lo siguiente:

“Esto se refiere a que las estructuras de las categorías programáticas y de los créditos presupuestarios no es fija y por lo tanto los presupuestos están sujetos a cambios con base en la evaluación de resultados y normas legales y técnicas previamente establecidas.” (p. 38).

De acuerdo con Paredes (2006) en el principio de flexibilidad el presupuesto es modificable, ya que las necesidades y prioridades de ejecución también cambian de manera continua y a razón de ello este el presupuesto también.

c. Principio de Equilibrio

Paredes (2006) sobre principio de equilibrio define lo siguiente:

“Los presupuestos del sector público deben prepararse y aprobarse sobre una base real para que los gastos sean proporcionales a los ingresos y las proyecciones de ingresos brutos anuales. La diferencia debe ser en forma y monto legal, real y tangible y ser financiada por la capacidad de endeudamiento del sector público”. (p. 37)

De acuerdo con Paredes (2006) en el principio de equilibrio el presupuesto programado tiene que ser real y alcanzable, ya que las entidades accionan de acuerdo a los ingresos que perciben y estos no pueden ser menor a los gastos.

2.3. Definición de términos básicos de la variable Compromiso organizacional

a. Satisfacción laboral

Rodríguez (2012) precisa sobre la satisfacción laboral: “Las actitudes de un individuo se reflejan en su comportamiento hacia las situaciones sociales, creando predisposiciones para el comportamiento y las reacciones” (p.80).

b. Identificación

López y Gutiérrez (2011) define: “Los empleados identificados con la empresa

quieren relacionarse con el proceso, para ellos el trabajo no es una obligación sino un aporte, una manera de contribuir con el éxito.” (parr.15).

c. Coste de oportunidad

Polimeni, Fabozzi y Adelberg (1999) " Cuando se toma una decisión para empeñarse en determinada alternativa, se abandonan los beneficios de otras opciones. " (p.25).

d. Utilidad

Pérez y Gardey (2014) define que “Se trata de una actitud o de una predisposición del ánimo respecto a un propósito” (parr.3).

e. Utilidad

Huete (2010) “En la actualidad, la utilidad se entiende como una manera de representar las decisiones de los agentes económicos y no como una medida de satisfacción” (p.128).

f. Moral

Morales (2019) define “La moral es un conjunto de normas, valores y creencias existentes y aceptadas en una sociedad que sirven de modelo de conducta y valoración para establecer lo que está bien o está mal.” (parr. 1).

g. Obligación

Pérez y Merino (2014.) “es aquello que una persona está forzada (obligada) a hacer. Puede tratarse de una imposición legal o de una exigencia moral” (parr.2).

2.4. Definición de términos básicos de la variable Presupuesto publico

a. Claridad

Pérez y Gardey (2014) define como “es la distinción con que, a través de los sentidos, una persona percibe las sensaciones o las ideas” (parr.3).

b. Necesidades

Dorsh (2002) define "Las necesidades son la expresión de lo que un ser vivo requiere indispensablemente para su conservación y desarrollo" (p.513).

c. Modificaciones presupuestarias

Martínez (2008) explica que: "Consisten en cambios que se efectúan a los créditos asignados a los programas, subprogramas, proyectos, obras, partidas, subpartidas, genéricas, específicas y subespecíficas que expresamente se señalen en la Ley de Presupuesto y su respectiva Distribución General de cada año" (pàrr.1).

d. Utilización de los recursos

Esterkin (2012) define como "Analizar la cantidad de horas facturables de un recurso en un período de tiempo" (pàrr.1).

e. Estabilidad

Pérez y Merino (2014) "Es la cualidad de estable (que mantiene el equilibrio, no cambia o permanece en el mismo lugar durante mucho tiempo)" (pàrr.1).

f. Real

Pérez y Merino (2015) define como "Es aquello que existe de manera verdadera o auténtica. Lo real, por lo tanto, pertenece al plano de la realidad" (pàrr.1).

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis general

El compromiso organizacional se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

2.5.2. Hipótesis específica

El compromiso afectivo se relaciona forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de

Huaura, distrito de Huacho 2021.

El compromiso de continuación se relaciona forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

El compromiso normativo se relaciona forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.



2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1:

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
VARIABLE 1 Compromiso organizacional	Estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, Sintiéndose que pertenece a la corporación (Robbins, 1998)	Compromiso afectivo	- Satisfacción laboral - Identificación	1,2,3,4	LIKERT	12 – 27 (BAJO) 28 – 43 (REGULAR) 44 – 60 (ALTO)
		Compromiso de continuidad	- Coste de oportunidad - Utilidad	5,6,7,8	LIKERT	4 – 8 (BAJO) 9 – 13 (REGULAR) 14 – 20 (ALTO)
		Compromiso normativo	- Moral - Obligación	9,10,11,12	LIKERT	4 – 8 (BAJO) 9 – 13 (REGULAR) 14 – 20 (ALTO)
VARIABLE 2 Presupuesto publico	El presupuesto público es uno de los principales instrumentos del Plan Operativo Anual, en el que se establecen presupuestos para cumplir con objetivos estratégicos establecidos por el gobierno. (Paredes, 2006)	Principio de Programación	- Claridad - Necesidades	13,14,15,16	LIKERT	4 – 8 (BAJO) 9 – 13 (REGULAR) 14 – 20 (ALTO)
		Principio de Flexibilidad	- Modificaciones presupuestarias - Utilización de los recursos	17,18,19,20	LIKERT	12 – 27 (BAJO) 28 – 43 (REGULAR) 44 – 60 (ALTO)
		Principio de Equilibrio	- Estabilidad - Real	21,22,23,24	LIKERT	4 – 8 (BAJO) 9 – 13 (REGULAR) 14 – 20 (ALTO)

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1.1. Tipo de investigación:

Siendo tipo básica la presente, ya que pretenderá propuestas teóricas viables al problema. Según Zorrilla (1993) respecto a la investigación “La básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes” (p. 43).

3.1.1.2. Nivel de investigación

El estudio empleado a esta investigación será nivel relacional. Conforme Supo (2012), definió como “No son estudios de causa y efecto; solo demuestra dependencia probabilística entre eventos; ej. los estudios de asociación sin relación de dependencia” (p.2).

3.1.2. Métodos y diseños de la investigación

3.1.2.1. Métodos de la investigación

En el estudio empleado será usado el método hipotético-deductivo, estadístico, inductivo.

a. Método hipotético-deductivo

Farji-Brener (2007) define “El método hipotético-deductivo (MHD) es una herramienta muy útil para comprender el funcionamiento de los sistemas naturales. Sin embargo, su enseñanza en el campo de las ciencias ambientales ha sido enfocada siguiendo una didáctica tradicional de tipo expositiva” (p.716).

b. Estadístico

Reynaga (2015) definió el método estadístico como “El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación” (p.17).

c. Inductivo

Abreu (2014) define como “Mediante este método se observa, estudia y conoce las características genéricas o comunes que se reflejan en un conjunto de realidades para elaborar una propuesta o ley científica de índole general. Ej. En las guerras del Peloponeso, en las guerras púnicas, en la Primera Guerra Mundial, en la Segunda Guerra Mundial, etc.” (p.200).

3.1.2.2. Diseño de la investigación

Con un enfoque cuantitativo será el diseño para la presente investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen “El enfoque cuantitativo, la calidad de una investigación se relaciona en el grado con el que apliquemos el diseño tal como fue concebido (particularmente en el caso de los experimentos).” (p.128).

No experimental será el diseño a aplicarse a esta investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen: “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

diseño de investigación transversal será aplicado al estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron como “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.” (p. 154).

El diseño empleado será correlacionales. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), definieron el diseño transeccional correlacional: “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto (causales)” (p. 157).

3.2. Diseños Muestral

3.2.1. Población y muestra del estudio

3.2.1.1. Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen “(...) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Lepkowski, 2008b)” (p 174).

Se cuenta con una población constituida de 108 Colaboradores Administrativos. (Ver tabla 2.)

Tabla 2
Población

Municipalidad Provincial de Huaura	
Edades	18 - 75
Población	108 Colaboradores Administrativos

Fuente: (Municipalidad Provincial de Huaura)

3.2.1.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014), lo definen como: “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.” (p.175).

Siendo una porción que representa a la población con el mismo rango distintivo que el resto.

El estudio evalúa a todos los empleados, conformado por personal administrativo.

3.3. Técnica e instrumento de recolección da datos

3.3.1. Técnica

a. Análisis documental

Bernal (2010), “Técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio.” (p.194)

b. Encuesta

Bernal (2010), “Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p.194).

c. Entrevista

Arias (2012), sostiene que “La entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un diálogo o conversación cara a cara, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtenerla información requerida” (p.73).

d. Observación

Hernández, Fernández y Baptista (2014), “Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías (...)” (p.252).

3.3.2. Instrumento

a. Ficha de observación

Díaz (2014) define esta, como “Una herramienta que nos sirva para atender a especificaciones propias de la temática y ajustar la redacción y contenido de los ítems a las necesidades propias” (p.82).

b. Guía de entrevista

Arias (2012), explica que: “Es la que se realiza a partir de una guía prediseñada que contiene las preguntas que serán formuladas al entrevistado. En este caso, la misma guía de entrevista puede servir como instrumento para registrar las respuestas, aunque también puede emplearse el grabador o la cámara de video.” (p.73)

c. Cuestionario

Los cuestionarios ayudaran a obtener información sobre las variables de investigación, Esta variable tiene dos partes. En la primera parte hay 12 ítems sobre compromiso organizacional y en la segunda parte 12 ítems sobre presupuesto público. Hernández, Fernández y Baptista (2014), “(...). Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir (...)” (p. 217)

3.4. Técnica para los procesamientos de las informaciones

Básicamente, la encuesta consta de tres fases. Uno de ellos es un resumen de antecedentes, una breve descripción de la investigación, una búsqueda en Internet de publicaciones oficiales, informes estadísticos, publicaciones electrónicas y visitas a colecciones institucionales que tienen que ver con el asunto. La fase concluye

aprobando la tesis a nivel Posgrado. Segundo, preparar el material que vendrá usado para la recolección de información en campo. Esto incluye diseño de aprendizaje, desarrollo de herramientas y aplicaciones para empleados de la de la entidad donde se ejercerá el estudio. En tercer lugar, consiste en el procesamiento, interpretar y sacar conclusiones finales de los datos recopilados.

Para el procesamiento se utilizará la versión en español (SPSS versión 24), utilizando EXCEL, periodo 2016, Se crea una base de datos de tablas de datos para realizar análisis estadísticos descriptivos utilizando la media y desviación estándar. El estadístico R de Pearson se utiliza para probar hipótesis.

a. Descriptiva

Le permite recopilar, categorizar, analizar e interpretar datos sobre elementos a los que se hace referencia en encuestas de estudiantes en su muestra (población). Utilizan la media y la desviación estándar. Después de recolectar las informaciones, procesamos la información mediante la creación de tablas y gráficos estadísticos, y utilizamos SPSS, para analizar los resultados de las encuestas (cuestionarios), análisis descriptivos de variables y tabla de frecuencias y gráfico.

b. Inferencial

Utiliza técnicas descriptivas para proporcionar las teorías que son necesarias, de esa manera pudiendo extraer o extrapolar conclusiones que será basada en datos parciales. Pruebas: hipótesis generales, hipótesis específicas, análisis de tabla de doble entrada.

c. Validez y confiabilidad y análisis de información

Se utiliza la matriz de tres partes para la validez y confiabilidad de los datos, considerando espacio, muestra y población.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

TABLA 3

Matriz - análisis de juicio de expertos

CRITERIOS	JUECES			TOTAL
CLARIDAD	4	4	4	12
OBJETIVIDAD	4	3	4	11
ACTUALIDAD	4	4	4	12
ORGANIZACIÓN	4	3	4	11
SUFICIENCIA	4	4	4	12
PERTINENCIA	5	4	4	13
CONSISTENCIA	4	3	4	11
COHERENCIA	4	4	4	12
METODOLOGÍA	4	4	4	12
APLICACIÓN	4	4	3	11
TOTAL DE OPINIÓN	41	37	39	117

Total, Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

coeficiente de validez (Cálculo):

validez = total de opinión (máximo)

validez = $117/150 = 0.78 = 78\%$

Conclusión: El coeficiente de validez según opinión de jueces de experto es de 0.78. según el rango de Herrera dicho instrumento cuenta con óptima validez del argumento. Es decir, los ítems son representativos de las variables, dimensiones e indicadores.

d. Confiabilidad del instrumento

Para esta confiabilidad fue utilizado el alfa de Cronbach. La consistencia interna le permite evaluar la confiabilidad de los instrumentos utilizando la misma configuración teórica o conjunto de elementos que miden las mismas dimensiones. La efectividad de un instrumento de medición es la medida que se quiere medir. Una medida de confianza acepta que los elementos (medidos en la escala de Likert) calculan la misma estructura y son correlacionados (Welch & Comer, 1988). Mientras más se acerque el valor alfa de 1, mejor será la consistencia interna. La confiabilidad

siempre debe determinarse utilizando información de una muestra en particular para garantizar una medición confiable. George y Mallery(2003, p.231) recomiendan para evaluar el coeficiente alfa de Cronbach: Coeficiente alfa > 0.9 es excelente, > 0.8 es bueno, > 0.7 es aceptable, < 0.6 es cuestionable, < 0.5 es pobre.

Para la confiabilidad del instrumento se usaron muestras piloto. Posterior a ello se utilizó el programa SPSS para el coeficiente Alfa de cronbach.

Tabla 4
Estadísticas de Fiabilidad

<i>Estadística de Fiabilidad</i>		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>basada en elementos estandarizados</i>	<i>N de elementos</i>
833	,847	24

Conclusión: Según la escala de Likert, la confiabilidad del instrumento llega ser magnífica porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.833

3.5. Proceso de barencion según Statone de variables y dimensiones

Tabla 5
Niveles y rangos

N°	VARIABLES Y DIMENSIONES	N° DE ITEMS	NIVELES Y RANGOS
1	Compromiso organizacional	12	12 – 27 (BAJO) 28 – 43 (REGULAR) 44 – 60 (ALTO)
a)	Compromiso afectivo	4	4 – 8 (BAJO) 9 – 13 (REGULAR) 14 – 20 (ALTO)
b)	Compromiso de continuidad	4	4 – 8 (BAJO) 9 – 13 (REGULAR) 14 – 20 (ALTO)
c)	Compromiso normativo	4	4 – 8 (BAJO) 9 – 13 (REGULAR) 14 – 20 (ALTO)
2	Presupuesto publico	12	12 – 27 (BAJO) 28 – 43 (REGULAR) 44 – 60 (ALTO)
a)	Principio de Programación	4	4 – 8 (BAJO) 9 – 13 (REGULAR) 14 – 20 (ALTO)
b)	Principio de Flexibilidad	4	4 – 8 (BAJO) 9 – 13 (REGULAR) 14 – 20 (ALTO)
c)	Principio de Equilibrio	4	4 – 8 (BAJO) 9 – 13 (REGULAR) 14 – 20 (ALTO)

12

60

Opinión Máxima = 12 (5) = 60

Opinión Mínima = 12 (1) = 12 Rango = Max – Min = 60 – 12 = 48

Numero según Statone es = 3

Amplitud = $R/3 = 48/3 = 16$

3.6. Matriz de consistencia

Tabla 6

Matriz de consistencia

Título: Influencia del Compromiso Organizacional del personal administrativo en la ejecución del Presupuesto Público en la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021					
Autor: Alcega Guardia Jeferson Marcelo			Tutor: Dr. Cesar Armando Diaz Valladares		
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores		Metodología de la investigación
PROBLEMA PRINCIPAL: ¿De qué manera el compromiso organizacional influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021?	OBJETIVOS GENERAL: Establecer de qué manera el compromiso organizacional influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021	HIPÓTESIS GENERAL: El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021	Variable 1: Compromiso organizacional		Tipo y nivel a) Tipo: Básico b) Nivel: Relacional
			Dimensiones	Indicadores	
PROBLEMAS SECUNDARIOS : ¿De qué manera el compromiso afectivo influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021? ¿De qué manera el compromiso de continuación influye en la ejecución del presupuesto público del	OBJETIVOS SECUNDARIOS : Establecer de qué manera el compromiso afectivo influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021. Establecer de qué manera el compromiso de continuación	HIPÓTESIS SECUNDARIOS: El compromiso afectivo se relaciona de manera significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021. El compromiso de continuación se relaciona de manera significativa con la ejecución del	Variable 2: Presupuesto publico		Población y muestra a) Población: 108 b) Muestra: 108 Técnica e instrumento: a) Técnica: Observación Entrevista Análisis documental Encuesta b) Instrumento: Ficha de
			Principio de Programación	Claridad	
			Principio de Flexibilidad	Obligación	
				Necesidades	
				Modificaciones presupuestarias	
				Utilización de los recursos	

personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021?

¿De qué manera el compromiso normativo influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021?

influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

Establecer de qué manera el compromiso normativo influye en la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

El compromiso normativo se relaciona de manera significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

Principio de Equilibrio

Estabilidad

Real

Observación
Guía de entrevista
Fichaje
Cuestionario

Validación:

- a) Interno:
- b) Externo:

por juicio de experto

Fuente: (Elaboración propia)



CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis del resultado

4.1.1. Descripción de informaciones generales (encuestado)

Tabla 7:

Genero del encuestado

¿Cuál es tu género?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	73	67,6	67,6	67,6
	Masculino	35	32,4	32,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 1:

Genero del encuestado



Interpretación:

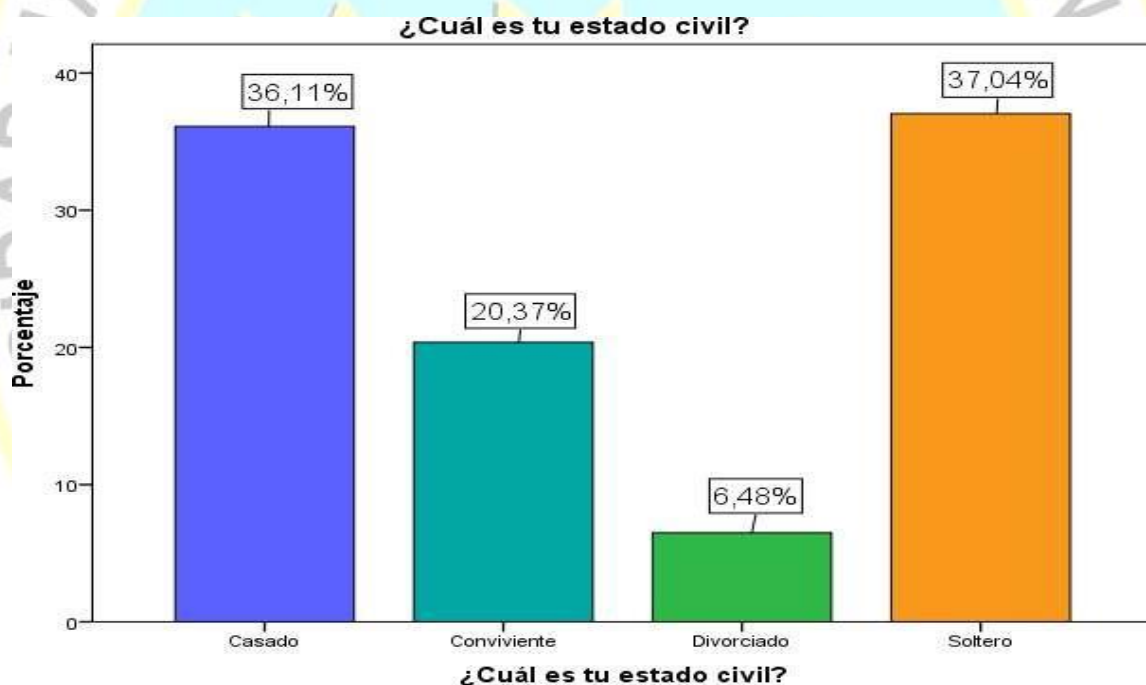
Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 67,59% son de género femenino y el 32,41% masculino. Es decir, existen mayor porcentaje de personas de género femenino en el área administrativa de la entidad donde se ejercerá el estudio, los cuales fueron encuestados

Tabla 8:
Estado civil del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado	39	36,1	36,1	36,1
	Conviviente	22	20,4	20,4	56,5
	Divorciado	7	6,5	6,5	63,0
	Soltero	40	37,0	37,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 2:
Estado civil del encuestado



Interpretación:

Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 37,04% son solteros y el 36,11% son casados. Es decir, el mayor porcentaje de personal administrativo laborando en la entidad son solteros y casados. Finalmente, una minoría que representa el 20,37% manifestó que son convivientes y el 6,48% son divorciados.

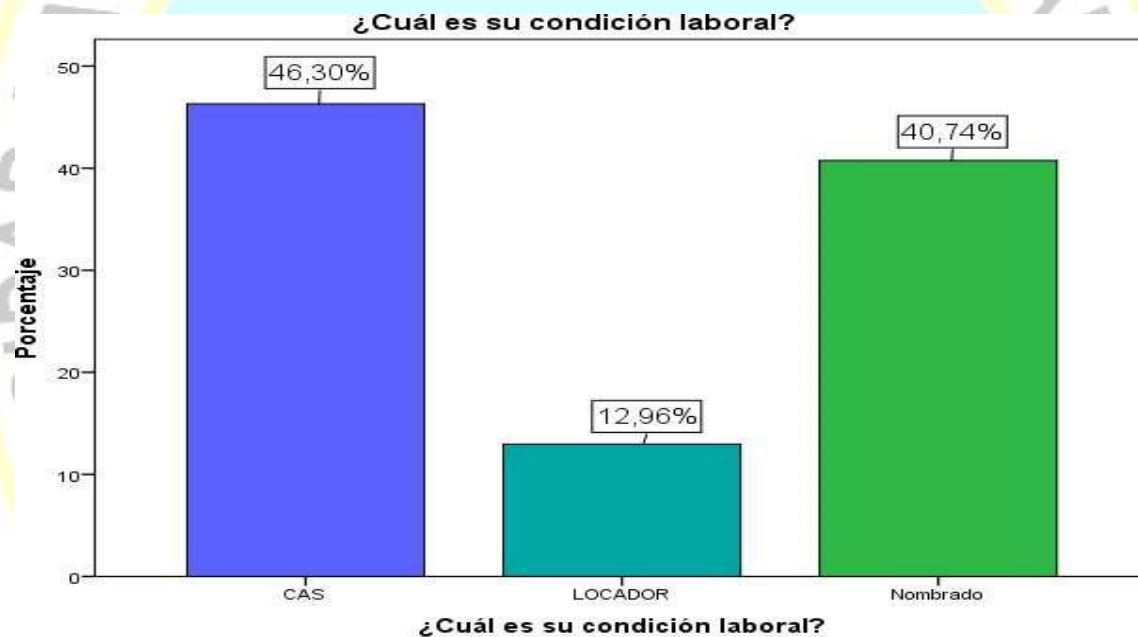
Tabla 9:
Condición laboral del encuestado

¿Cuál es su condición laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CAS	50	46,3	46,3	46,3
	LOCADOR	14	13,0	13,0	59,3
	Nombrado	44	40,7	40,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 3:
Condición laboral del encuestado



Interpretación:

Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 46,30% manifiestan que su condición laboral es bajo Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el 40,74% son Nombrados. Es decir, el mayor porcentaje de personal administrativo laborando en la entidad son CAS y Nombrados. Finalmente, una minoría que representa el 12,96% manifestó que no tienen contrato y son locadores (personal tercero).

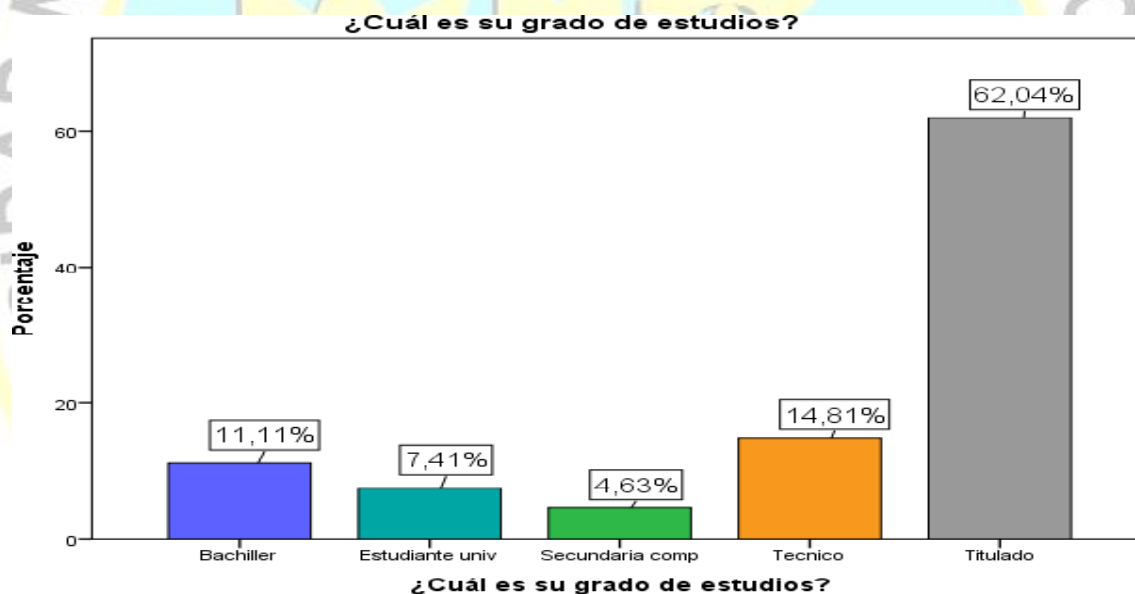
Tabla 10:
Grado de estudios del encuestado

¿Cuál es su grado de estudios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachiller	12	11,1	11,1	11,1
	Estudiante univ	8	7,4	7,4	18,5
	Secundaria comp	5	4,6	4,6	23,1
	Tecnico	16	14,8	14,8	38,0
	Titulado	67	62,0	62,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 4:
Grado de estudios del encuestado



Interpretación:

Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 62,04% son Titulados. Es decir, el mayor porcentaje de personal administrativo laborando en la entidad cuentan con una carrera profesional de pregrado. Finalmente, una minoría que representa el 14,81% manifestó que son técnicos, un 11,11% son bachiller, un 7,41% son estudiantes universitarios y un 4,63% cuentan con secundaria completa.

4.1.2. Resultados de la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones

Tabla 11:

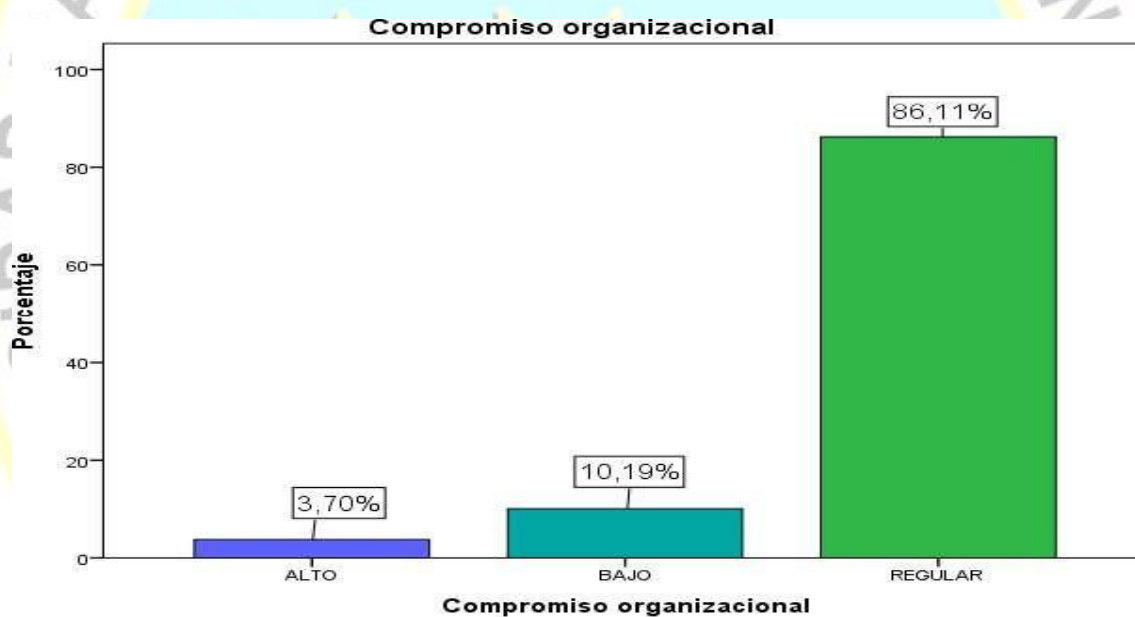
Compromiso organizacional

<i>Compromiso organizacional</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	4	3,7	3,7	3,7
	BAJO	11	10,2	10,2	13,9
	REGULAR	93	86,1	86,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 5:

Compromiso organizacional



Interpretación:

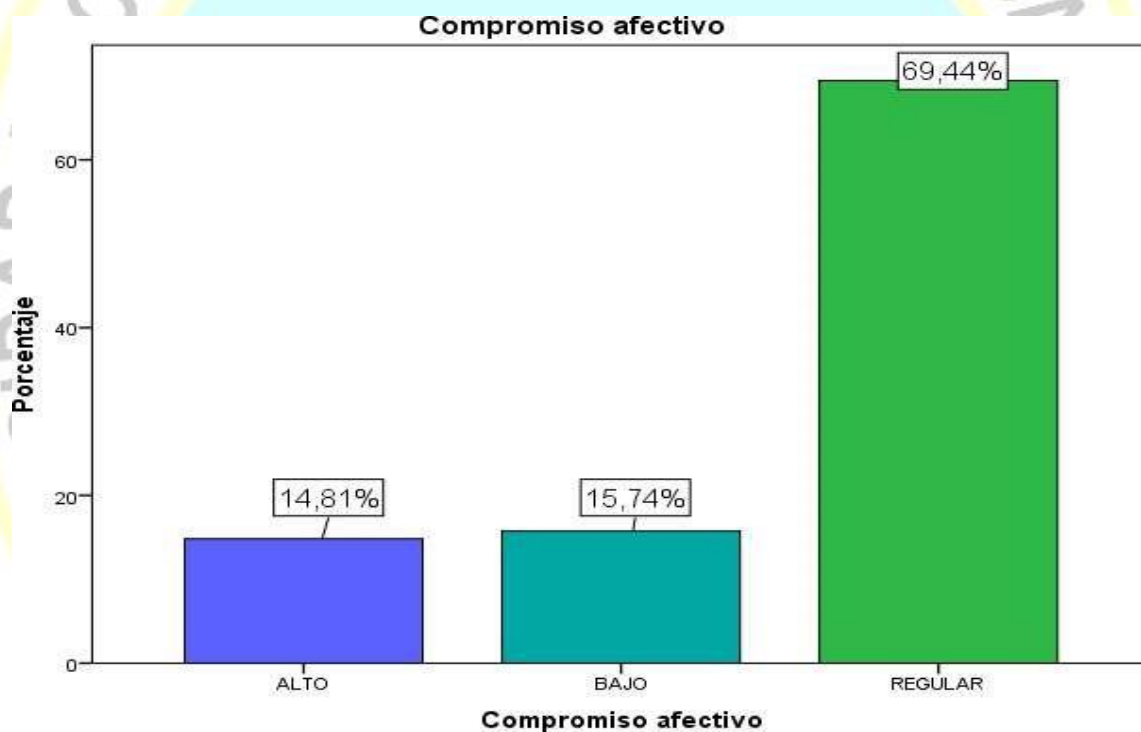
Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 86,11% manifiestan que el compromiso organizacional es regular. Es decir, no existe un alto ni bajo compromiso organizacional del personal administrativo con la entidad. Finalmente, una minoría que representa el 10,19% manifestó que existe bajo compromiso organizacional, un 3,70% un alto compromiso organizacional.

Tabla 12:
Compromiso afectivo

<i>Compromiso afectivo</i>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	16	14,8	14,8	14,8
	BAJO	17	15,7	15,7	30,6
	REGULAR	75	69,4	69,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 6:
Compromiso afectivo



Interpretación:

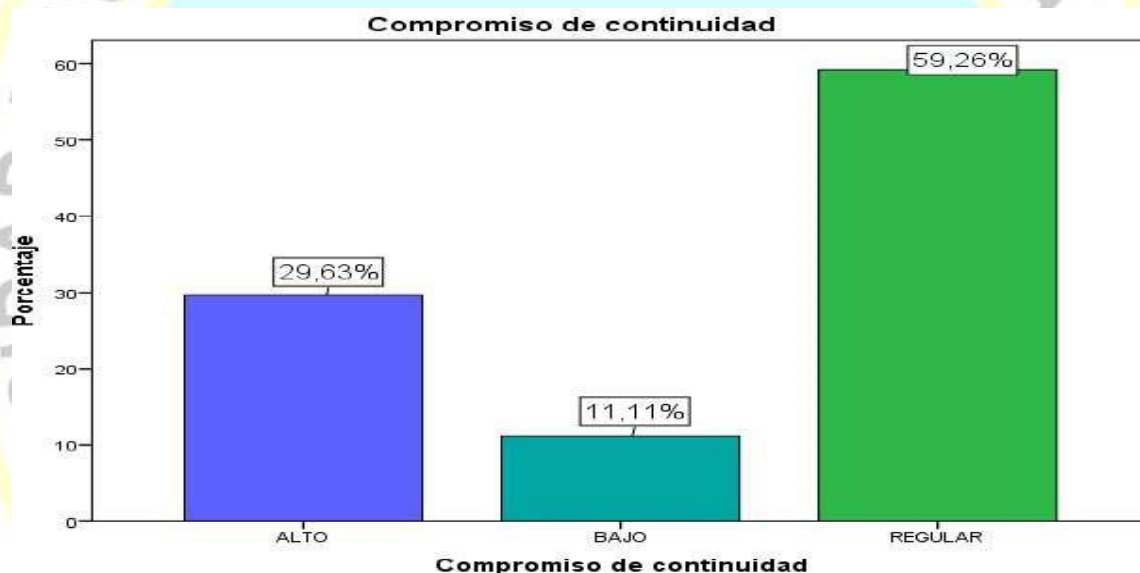
Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 69,44% manifiestan que el compromiso afectivo es regular. Es decir, no existe una alta ni baja identificación del personal administrativo con la entidad. Finalmente, una minoría que representa el 15,74% manifestó que existe baja identificación, un 14,81% una alta identificación organizacional.

Tabla 13:
Compromiso de continuidad

<i>Compromiso de continuidad</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	32	29,6	29,6	29,6
	BAJO	12	11,1	11,1	40,7
	REGULAR	64	59,3	59,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 7:
Compromiso de continuidad



Interpretación:

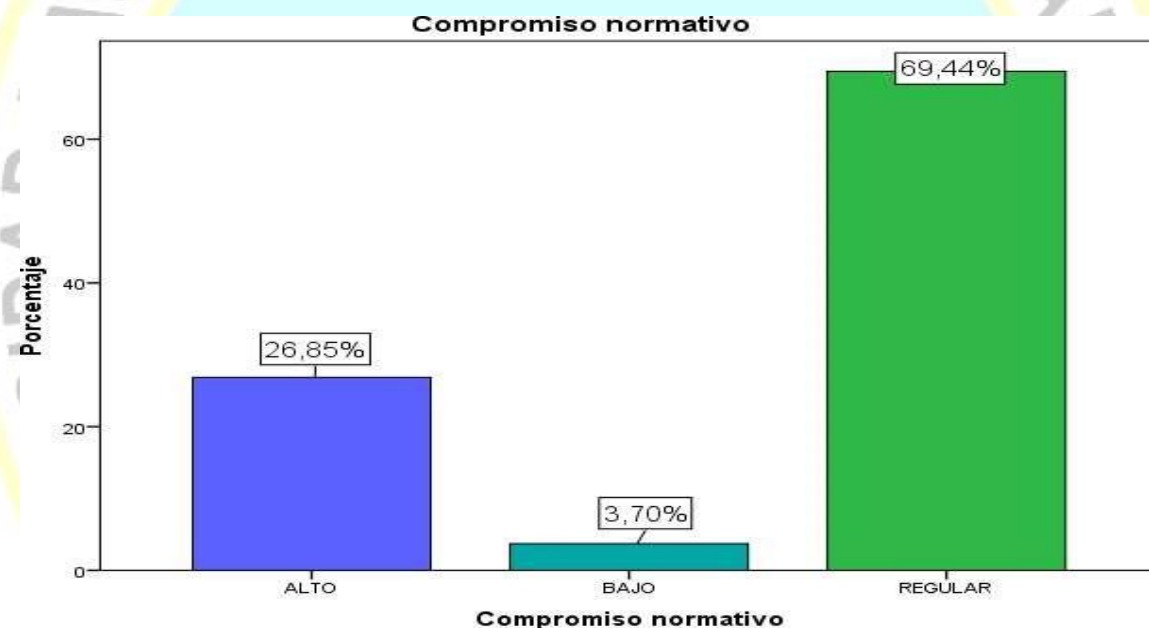
Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 59,26% manifiestan que el compromiso de continuidad es regular. Es decir, no existe una alta ni baja posibilidad del personal administrativo de que encontraran mejores oportunidades fuera de la entidad. Finalmente, una minoría que representa el 29,63% manifestó que existe una alta posibilidad de que podrían encontrar mejores oportunidades fuera, un 11,11% que existe una baja posibilidad de que podrían encontrar mejores oportunidades fuera de la entidad.

Tabla 14:
Compromiso normativo

<i>Compromiso normativo</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	29	26,9	26,9	26,9
	BAJO	4	3,7	3,7	30,6
	REGULAR	75	69,4	69,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 8:
Compromiso normativo



Interpretación:

Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 69,44% manifiestan que el compromiso normativo es regular. Es decir, no existe una alta ni baja sensación moral de identificación del personal administrativo con la entidad. Finalmente, una minoría que representa el 26,85% manifestó que existe una alta sensación moral de identificación, un 3,70% que existe una baja sensación moral de identificación con la entidad.

4.1.3. Resultados de la variable Presupuesto público y dimensión

Tabla 15:

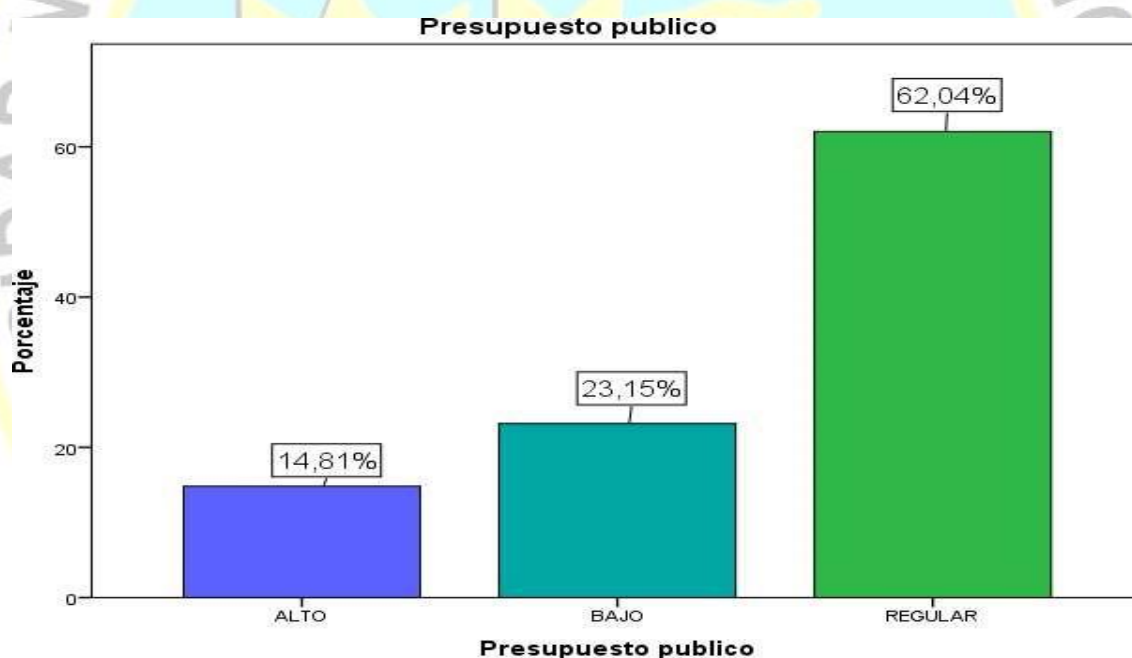
Presupuesto publico

<i>Presupuesto publico</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	16	14,8	14,8	14,8
	BAJO	25	23,1	23,1	38,0
	REGULAR	67	62,0	62,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 9:

Presupuesto publico



Interpretación:

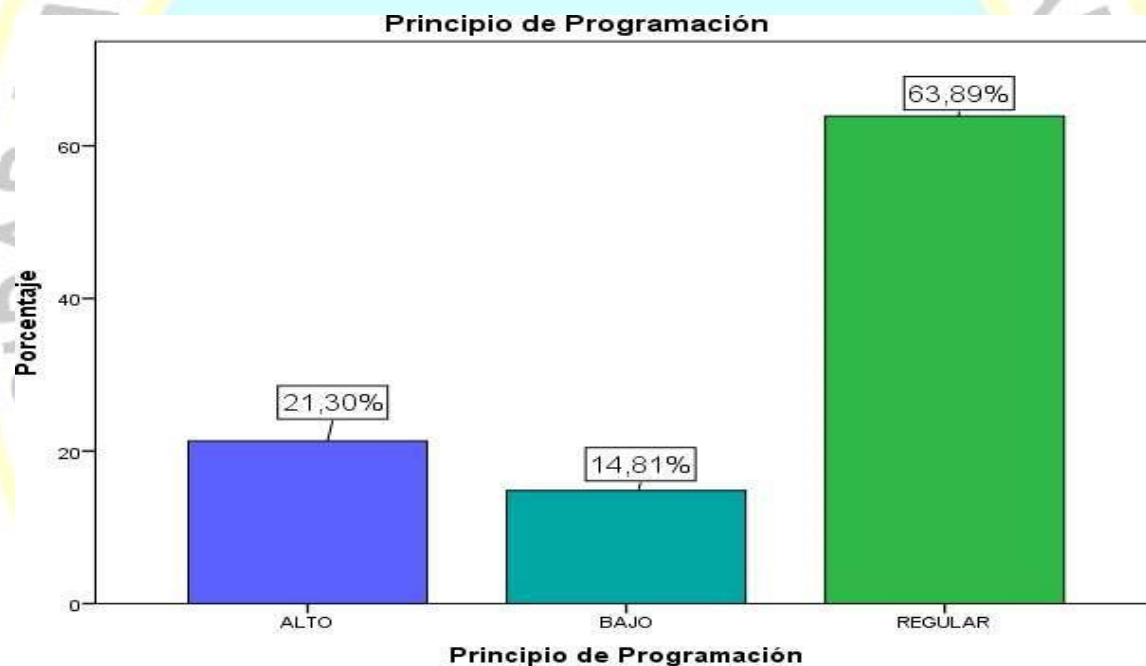
Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 62,04% manifiestan que la ejecución de presupuesto público es regular. Es decir, que la ejecución de presupuesto público no es alta ni baja por parte de la entidad. Finalmente, una minoría que representa el 23,15% manifestó que existe baja ejecución de presupuesto público, un 14,84% una alta ejecución de presupuesto público.

Tabla 16:
Principio de Programación

Principio de Programación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	23	21,3	21,3	21,3
	BAJO	16	14,8	14,8	36,1
	REGULAR	69	63,9	63,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 10:
Principio de Programación



Interpretación:

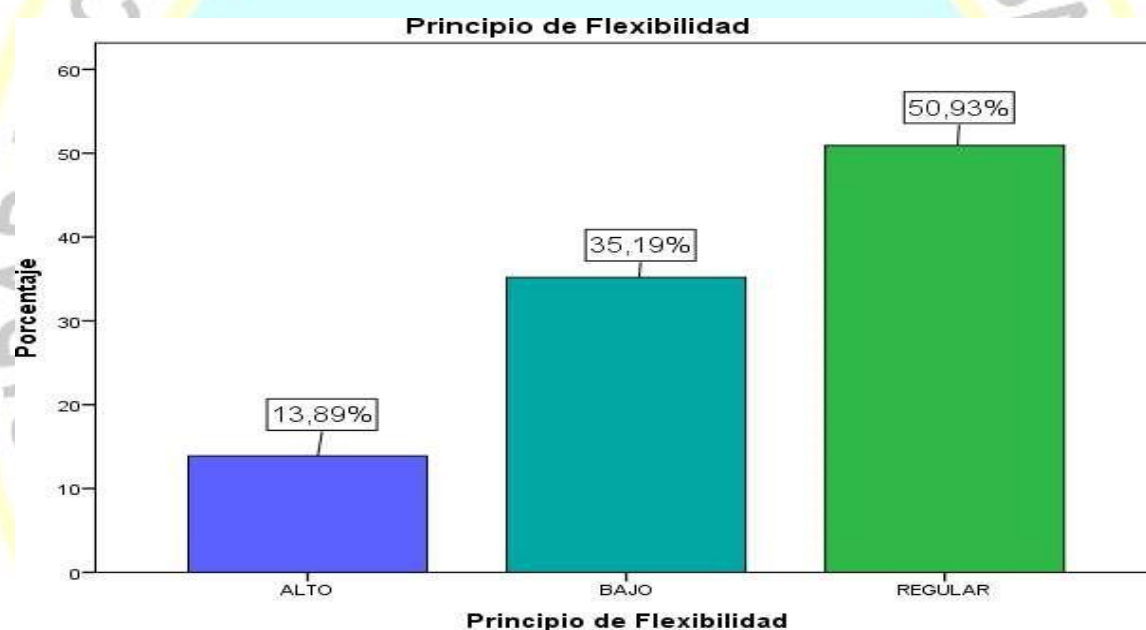
Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 63,89% manifiestan que el principio de programación es regular. Es decir, no existe un alto ni bajo porcentaje de personal administrativo que creen que el presupuesto se distribuye de acuerdo a las necesidades en la entidad. Finalmente, una minoría que representa el 21,74% manifestó que existe una alta creencia, un 14,81% una baja creencia de que el presupuesto se distribuye de acuerdo a las necesidades.

Tabla 17:
Principio de Flexibilidad

Principio de Flexibilidad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	15	13,9	13,9	13,9
	BAJO	38	35,2	35,2	49,1
	REGULAR	55	50,9	50,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 11:
Principio de Flexibilidad



Interpretación:

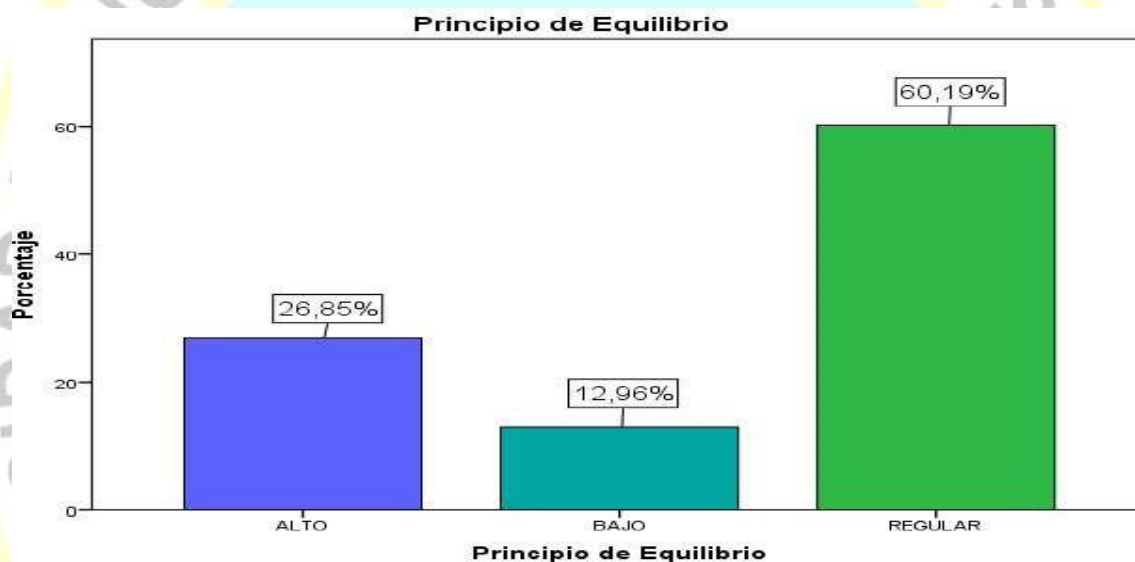
Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 50,93% manifiestan que el principio de flexibilidad es regular. Es decir, no existe un alto ni bajo porcentaje de personal administrativo que creen que el presupuesto es modificado de acuerdo a las necesidades reales y actuales en la entidad. Finalmente, una minoría que representa el 35,19% manifestó que existe una baja creencia, un 13,89% una alta creencia de que el presupuesto es modificado de acuerdo a las necesidades reales y actuales.

Tabla 18:
Principio de Equilibrio

<i>Principio de Equilibrio</i>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	29	26,9	26,9	26,9
	BAJO	14	13,0	13,0	39,8
	REGULAR	65	60,2	60,2	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Nota: Prueba empleada al personal administrativo de la entidad donde se ejercerá el estudio.

Figura 12:
Principio de Equilibrio



Interpretación:

Encuesta empleada a 108 personales administrativos de la entidad donde se ejercerá el estudio siendo el 60,19% manifiestan que el principio de equilibrio es regular. Es decir, no existe un alto ni bajo porcentaje de personal administrativo que cree que el presupuesto programado es real y alcanzable, ya que las entidades accionan de acuerdo a los ingresos que perciben y estos no pueden ser menor a los gastos en la entidad. Finalmente, una minoría que representa el 26,85% manifestó que existe una alta creencia, un 12,96% una baja creencia de que el presupuesto programado es real y alcanzable, ya que las entidades accionan de acuerdo a los ingresos que perciben y estos no pueden ser menor a los gastos.

4.1.4. Prueba de normalidad

Tabla 19:

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,098	108	,013	,969	108	,012
Presupuesto publico	,140	108	,000	,956	108	,001
Compromiso afectivo	,089	108	,036	,980	108	,105
Compromiso de continuidad	,134	108	,000	,963	108	,004
Compromiso normativo	,105	108	,005	,973	108	,027
Principio de Programación	,130	108	,000	,962	108	,004
Principio de Flexibilidad	,113	108	,002	,952	108	,001
Principio de Equilibrio	,112	108	,002	,966	108	,008

a. Corrección de significación de Lilliefors

Visualizando la tabla 19, la cual muestra que las dimensiones y variables no sigue una distribución normal (no se acerca) a ($p < 0.05$). Se precisarán correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba no paramétrica será empleada: aplicándose la Correlación de Spearman para mostrar las hipótesis planteadas en mi estudio.

4.2. Contrastaciones de Hipótesis

PLANTEO DE LA HIPÓTESIS GENERAL

H0: El compromiso organizacional no se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

H1: El compromiso organizacional se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Utilicé los criterios:

El valor de la significancia asintótica $p > 0.05$, (nivel de significancia) se acepta la hipótesis nula (H_0).

El valor de la significancia asintótica $p \leq 0.05$, (nivel de significancia) se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Tabla 20:

Prueba de normalidad

<i>Correlaciones</i>			Compromiso organizacional	Presupuesto publico
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,267**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	108	108
	Presupuesto publico	Coefficiente de correlación	-,267**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Visualizando tabla 20, muestra que son iguales, tanto la (p) ,005 como el nivel de significancia, es así que se deberá rechazar la (H_0) y deberá ser aceptada la (H_1) hipótesis alternativa. Así también la correlación de Rho de Spearman es -,267, existiendo una correlación negativa entre variables.

PLANTEO DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H0: El compromiso afectivo no se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

H1: El compromiso afectivo se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Utilicé los criterios:

El valor de la significancia asintótica $p > 0.05$, (nivel de significancia) se acepta la hipótesis nula (H_0).

El valor de la significancia asintótica $p \leq 0.05$, (nivel de significancia) se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Tabla 21:

Prueba de normalidad

<u>Correlaciones</u>			Compromiso afectivo	Presupuesto publico
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	-,354**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Presupuesto publico	Coeficiente de correlación	-,354**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Visualizando tabla 21, muestra que la (p) 0,000 siendo menor que el nivel de significancia (0.05), es así que se deberá rechazar la (H_0) y deberá ser aceptada la (H_1) hipótesis alternativa. Así también la correlación de Rho de Spearman es -,354, existiendo una correlación negativa entre variables.

PLANTEO DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H0: El compromiso de continuación no se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

H1: El compromiso de continuación se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Utilicé los criterios:

El valor de la significancia asintótica $p > 0.05$, (nivel de significancia) se acepta la hipótesis nula (H_0).

El valor de la significancia asintótica $p \leq 0.05$, (nivel de significancia) se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Tabla 22:

Prueba de normalidad

<u>Correlaciones</u>			Compromiso de continuidad	Presupuesto publico
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,277**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	108	108
	Presupuesto publico	Coeficiente de correlación	-,277**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Visualizando tabla 22, muestra que la (p) 0,004 siendo menor que el nivel de significancia (0.05), es así que se deberá rechazar la (H_0) y deberá ser aceptada la (H_1) hipótesis alternativa. Así también la correlación de Rho de Spearman es -,277, existiendo una correlación negativa entre variables.

PLANTEO DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

H0: El compromiso normativo no se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

H1: El compromiso normativo se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Utilicé los criterios:

El valor de la significancia asintótica $p > 0.05$, (nivel de significancia) se acepta la hipótesis nula (H_0).

El valor de la significancia asintótica $p \leq 0.05$, (nivel de significancia) se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Tabla 23:
Prueba de normalidad

<i>Correlaciones</i>			Compromiso normativo	Presupuesto publico
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,007
		Sig. (bilateral)	.	,943
		N	108	108
	Presupuesto publico	Coeficiente de correlación	,007	1,000
		Sig. (bilateral)	,943	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Visualizando la tabla 23, muestra que la (p) 0,943 siendo mayor que el nivel de significancia (0.05), es así que se deberá aceptar la (H_0) y deberá ser rechazada la (H_1) hipótesis alternativa. Así también la correlación de Rho de Spearman es 0,007, existiendo una correlación moderada positiva entre variables.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusiones de resultado

En este estudio se comparará el resultado con la de otras averiguaciones que tengan similitud, distingue entre las variables estudiadas o sus relaciones, e identifica aspectos similares o desacuerdo con el contexto y las fuentes académicas citadas en el estudio.

- 1) El resultado obtenido en este estudio en general lleva a concluir que el compromiso organizacional se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021. La correlación de Rho de Spearman es $-,267$, es negativa. Este resultado es variable al de Velásquez (2015), quien realizó un estudio titulado Cultura organizacional y compromiso organizacional en el Ministerio de la Producción, Lima 2015. Se pudo concluir que existe relación directa y significativa entre las variables y se tuvo el Rho Spearman de $0,530$ y una significancia de p de $0,000$.
- 2) El resultado obtenido en este estudio permite determinar que, en general, el compromiso afectivo se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021. La correlación de Rho de Spearman es $-,354$, es negativa. Los resultados son similares a los encontrados por Melgarejo (2018): Compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu-2018. Como resultado, No existe diferencias entre las variables ($p=0,753>0,05$). Así también, hubieron diferencias en las dimensiones de la variable 1, resultado lo siguiente: compromiso normativo ($p=0,099$), compromiso de continuidad ($p=0,950$), Compromiso afectivo ($p=0,690$).
- 3) El resultado obtenido en este estudio lleva a constatar que la empresa en marcha, en general, que el compromiso de continuación se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021. La correlación de Rho de Spearman es $-,277$, es negativa. Los resultados son similares a los de Mayta (2016), quien investigó el Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de un distrito de Lima Norte, año 2016. Concluyéndose una relación positiva significativa, la correlación (Rho de Spearman) fue $0,011$, y así se confirma que, mientras mucha más implicación organizacional, mayor será la satisfacción laboral.

- 4) El resultado obtenido en este estudio, en general, permiten concluir que el compromiso normativo no se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021. La correlación de Rho de Spearman es 0,007, es positiva moderada. Este resultado es similar al de Lalangui (2018). Estudió: El Presupuesto público y su relación con el acompañamiento pedagógico en la UGEL Cajamarca, 2018. Concluyéndose que de acuerdo a los resultados obtenidos se consideran moderadamente correlacionados entre la Presupuesto público y el acompañamiento pedagógico, con un coeficiente de correlación de Spearman $r = 0,665^{**}$.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACION

6.1 Conclusión

- 1) La (p) ,005 como el nivel de significancia, es así que se deberá rechazar la (Ho) y deberá ser aceptada la (H1), Por tal motivo el compromiso organizacional se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021. Así también la correlación de Rho de Spearman es $-.267$, existiendo una correlación negativa entre variables.
- 2) La (p) 0,000 siendo menor que el nivel de significancia (0.05), es así que se deberá rechazar la (Ho) y deberá ser aceptada la (H1). Por tal motivo el compromiso afectivo se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021. Así también la correlación de Rho de Spearman es $-.354$, existiendo una correlación negativa entre variables.
- 3) La (p) 0,004 siendo menor que el nivel de significancia (0.05), es así que se deberá rechazar la (Ho) y deberá ser aceptada la (H1). Por tal motivo el compromiso de continuación se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021. Así también la correlación de Rho de Spearman es $-.277$, existiendo una correlación negativa entre variables.
- 4) La (p) 0,943 siendo mayor que el nivel de significancia (0.05), es así que se deberá aceptar la (Ho) y deberá ser rechazada la (H1). Por tal motivo el compromiso normativo no se relaciona de forma significativa con la ejecución del presupuesto público del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura, distrito de Huacho 2021. Así también la correlación de Rho de Spearman es $0,007$, existiendo una correlación moderada positiva entre variables.

6.2 Recomendaciones

Con base en los resultados de esta investigación, es preciso recomendar a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huaura y futuros investigadores:

- 1) Es preciso recomendar al jefe de recursos humanos y alcalde que se enfoque en todos los colaboradores del Municipalidad Provincial de Huaura, para continuar motivando e incentivando a todo el personal, de esa manera lograr un mayor compromiso organizacional y por ende mejorar ejecución del presupuesto público.
- 2) Como ya se indicó, la participación de los empleados en las organizaciones es un factor importante para las instituciones de todo tipo, por lo que es apropiado avanzar en un cuerpo de investigación relacionado con el compromiso organizacional y la influencia en la ejecución del presupuesto público en la Municipalidad Provincial de Huaura, para que así esta logre sus objetivos empresariales.
- 3) Los ejecutivos y/o funcionarios de las diversas áreas de la Municipalidad Provincial de Huaura deben alentar, fomentar el compromiso organizacional entre el personal de esta institución para que continúen mejorando la ejecución del presupuesto público en la Municipalidad Provincial de Huaura y este sea visto como una parte de mayor prioridad y compromiso por parte del personal administrativo.

Las autoridades de la mencionada institución, mejorarían la las capacidades de sus colaboradores si realizaran capacitaciones personales y/o especializadas de acuerdo al área o cargo en el que se desempeñan para mejorar la ejecución del presupuesto público en la Municipalidad Provincial de Huaura, puesto que una de las causas de este, es el desconocimiento y falta de especialización.

CAPITULO VII

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991): “Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional.”, Revisión de gestión de recursos humanos, 1, pp. 61-98. Orlando

Tesis

Velásquez, E. (2015). Cultura organizacional y compromiso organizacional en el Ministerio de la Producción Lima, 2015 (Tesis de maestría). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Lima.

Melgarejo, S. (2018). Compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu-2018 (Tesis de maestría). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Lima.

Mayta, E. (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de un distrito de Lima Norte, año 2016 (Tesis de pregrado). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Lima.

Castro, G. (2019). Contabilidad gubernamental y la asignación del presupuesto público en la Dirección de Economía y Finanzas de la PNP, año 2018 (Tesis de pregrado). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Lima.

Camacho, X y Rojas, N (2018). Presupuesto público y su incidencia con las actividades sociales en la Municipalidad distrital de Guadalupe, año 2017 (Tesis de pregrado). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Lima.

Lalangui, J. (2018). El Presupuesto público y su relación con el acompañamiento pedagógico en la UGEL Cajamarca, 2018 (Tesis de maestría). Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Lima.

Gonzalez, S. (2014). Compromiso, satisfacción de las personas y gestión organizacional (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea. España.

Cruz, J. (2006). Confianza y compromiso, su influencia sobre el comportamiento organizacional desde una perspectiva de agencia (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad Pablo de Olavide. España.

Rodrigues, S. (2012). Conflicto, cultura y compromiso organizacional, un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la región autónoma de Madeira (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad de Cádiz. España.

Parra, A. (2019). Presupuesto público y derechos humanos: las obligaciones financieras de los estados en materia de derechos humanos (Tesis doctoral). Repositorio de la Universitat de València. España.

Ruiz, Y. (2007). Los presupuestos públicos con enfoque de género: instrumento de análisis de la política económica desde la perspectiva feminista (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea. España.

Carniago, J. (1981). El control administrativo de la ejecución del presupuesto (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad de Extremadura. España.

Libro

Paredes, F. (2006). *El presupuesto público. Aspectos teóricos y prácticos*. Publicaciones Vicerrectorado Académico - CODEPRE. Merida.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. Mexico.

Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Editorial Prentice Hall. México.

OLIMENI, R. FABOZZI, Fr. y ADELBERG, A (1999). “Contabilidad de Costos. Conceptos y aplicaciones para la Toma de Decisiones Gerenciales”. McGraw-Hill. Edición 3ª. Colombia

Dorsch, F. (2002). *Diccionario de Psicología*. Editorial Herder, Barcelona, 8ª. ed. España.

Revista

Ruiz de Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 67 – 86. Málaga.

Madrigal R (2013) “Los principios del presupuesto público”; *DERECHO EN SOCIEDAD*, N° 5. Revista Electrónica de la Facultad de Derecho, pp. 79, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) - Costa Rica

Huete, F. (2010). “El concepto de utilidad según John Rawls”, pp. 127-142, Universidad de Granada - España

web

Socorro Márquez Félix Oscar. (2003). Identificación y compromiso laboral con la empresa. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/identificacion-compromiso-laboral-empresa/>

Morales, A. (2019). "Moral". En: Significados.com. Recuperado de <https://www.significados.com/moral/>

Pérez, J y Merino, M. (2011. Actualizado: 2014). *Definición de obligación* . Definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/obligacion/>

Pérez, J y Merino, M. (2010. Actualizado: 2014). *Definición de claridad* . Definicion.de. Recuperado de <https://definicion.de/claridad/>

