



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS



TESIS

**CAPITAL HUMANO DEL ALCALDE Y EL NIVEL DE EJECUCIÓN
PRESUPUESTAL: UN ANÁLISIS EMPÍRICO PARA LAS PROVINCIAS DEL
PERÚ, PERIODO 2019-2022**

PRESENTADA POR:

MARCIAL GUEVARA MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

PUNO, PERÚ

2024

NOMBRE DEL TRABAJO

CAPITAL HUMANO DEL ALCALDE Y EL NIVEL DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL UN ANÁLISIS EMPÍRICO PARA LAS PROVIN

AUTOR

Marcial Guevara Mamani

RECUENTO DE PALABRAS

25629 Words

RECUENTO DE CARACTERES

139735 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

102 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 24, 2024 5:26 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 24, 2024 5:31 PM GMT-5

● **5% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Dr. Ronald Paul Avila Choquis
COLEGIATURA C.E.P. N° 120



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN
Rubén Iván Luque Coria
CIP. 116625



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TESIS
CAPITAL HUMANO DEL ALCALDE Y EL NIVEL DE EJECUCIÓN
PRESUPUESTAL: UN ANÁLISIS EMPÍRICO PARA LAS PROVINCIAS DEL
PERÚ, PERIODO 2019-2022



PRESENTADA POR:
MARCIAL GUEVARA MAMANI
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....
Dr. LUIS HUARACHI COILA

PRIMER MIEMBRO

.....
Dr. CRISTOBAL RUFINO YAPUCHURA SAICO

SEGUNDO MIEMBRO

.....
Dr. VICTOR TELESFORO CATACORA VIDANGOS

ASESOR DE TESIS

.....
Dr. RONALD PAUL AVILA CHOQUE

Puno, 29 de enero de 2024

ÁREA: Políticas Públicas y Sociales.
TEMA: Políticas Sociales.
LÍNEA: Eficiencia de gasto.



DEDICATORIA

A Nancy Marisol M.G. (†) y María M.G. (†)

Marcial Guevara Mamani



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, Unidad de Posgrado de la Facultad de Ingeniería Económica, Doctorado en Economía y Políticas Públicas.

A mis jurados Dr. Luis Huarachi Coila, Dr. Cristobal Yapuchura Saico y Dr, Victor Catacora Vidangos; a mi asesor Dr. Ronald Avila Choque.

A todos los docentes del Programa de Doctorado en Economía y Políticas Públicas por incentivarnos en un calidad académica e investigativa para una mejora en la calidad de vida de la sociedad.

Marcial Guevara Mamani



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ACRÓNIMOS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	4
1.1.1	Teoría del capital humano	4
1.1.2	Presupuesto público	26
1.2	Antecedentes	36
1.2.1	Internacionales	36
1.2.2	Nacionales	39
1.2.3	Regionales	43

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	48
2.2	Enunciados del problema	49
2.2.1	Pregunta general	49
2.2.2	Preguntas específicas	50
2.3	Justificación	50
2.4	Objetivos	51
2.4.1	Objetivo general	51
2.4.2	Objetivos específicos	51
2.5	Hipótesis	52
2.5.1	Hipótesis general	52



2.5.2	Hipótesis específicas	52
CAPÍTULO III		
MATERIALES Y MÉTODOS		
3.1	Lugar de estudio	53
3.2	Población	53
3.3	Muestra	53
3.4	Método de investigación	53
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	54
CAPITULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1	Resultados	57
4.2	Discusión	75
	CONCLUSIONES	78
	RECOMENDACIONES	79
	BIBLIOGRAFÍA	80
	ANEXOS	89



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Propuesta de clasificación de cursos para gestión pública	24
2. Áreas básicas para gestión pública	24
3. Reglas de las 5 E en la gestión de calidad	25
4. Nivel educación alcanzada por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022.	57
5. Profesión de los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022.	61
6. Alcaldes con formación en Gestión Pública de las municipalidades provinciales del Perú por departamento, gestión 2019-2022.	63
7. Nivel de ejecución presupuestal alcanzada por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022.	66
8. Nivel educación alcanzada y ejecución presupuestal por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022.	68
9. Otras variables de control y nivel de ejecución presupuestal por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022.	70
10. Resultados del modelo de capital humano del alcalde y el nivel de ejecución presupuestal gestión, 2019-2022.	73



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. De la educación a la teoría del capital humano	7
2. Componentes del capital humano	16
3. Principios para elaborar el presupuesto	30
4. Indicadores de desempeño según el ámbito de control (Matriz de marco lógico)	32
5. Dimensiones generales para los indicadores	33
6. Articulación de las dimensiones del desempeño	35
7. Nivel educación alcanzada por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022	58
8. Años de experiencia laboral alcanzada por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022.	59
9. Profesión de los alcaldes en gestión pública de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022	64
10. Nivel de ejecución presupuestal de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022.	67
11. Relación entre la experiencia laboral y el avance de ejecución presupuestal	69
12. Relación entre la edad y el avance de ejecución presupuestal	71



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Estimación del modelo del capital humano del alcalde en el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022	89
2. Estimación del modelo del capital humano del alcalde en el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022 (modelo más significativo).	90
3. Comparación del modelo	91
4. Prueba de normalidad del residuo	92



ACRÓNIMOS

CONECTAMEF	: Centros de Servicios de Atención al Usuario del Ministerios de Economía y Finanzas
FONCOMÚN	: Fondo de Compensación Municipal
INFOGOB	: Observatorio para la Gobernabilidad
JNE	: Jurado Nacional de Elecciones
MCG	: Mínimos Cuadrados Generalizados
MEF	: Ministerio de Economía y Finanzas
PIM	: Presupuesto Institucional Modificado
PNUD	: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
POI	: Plan Operativo Institucional
PP	: Programa o Proyecto
UNA	: Universidad Nacional del Altiplano
UNAJ	: Universidad Nacional de Juliaca

RESUMEN

El capital humano del alcalde en las municipales provinciales del Perú presenta un nivel de educación adecuado, experiencia profesional y formación académica respecto de la gestión pública, lo que genera una situación positiva en el nivel de ejecución presupuestal según el portal de transparencia económica del Ministerio de Economía y Finanzas. El presente estudio tiene como objetivo analizar el efecto del capital humano del alcalde en el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022. La metodología utilizada fue un modelo log lineal con efectos fijos departamentales, teniendo como muestra 196 municipalidades provinciales del Perú. Los resultados obtenidos permiten conocer que el nivel educativo alcanzado por el alcalde se relaciona significativamente con el nivel de ejecución presupuestal, los cuáles fueron mayores para niveles de educación primaria y superior universitaria. Por otro lado, la experiencia laboral del alcalde está relacionada positivamente con el nivel de ejecución presupuestal; cada año adicional de experiencia laboral se asoció con un aumento promedio de 0.2 puntos porcentuales en el nivel de ejecución presupuestal. Finalmente, la profesión del alcalde en gestión pública y a fines, están relacionados positivamente con el nivel de ejecución presupuestal, en 0.34 puntos porcentuales más alto que aquellos con otras profesiones. Estos resultados destacan la importancia del capital humano en la gestión de las municipalidades provinciales del Perú.

Palabras clave: Capital humano del alcalde, experiencia laboral, nivel educativo, nivel de ejecución presupuestal, profesión en gestión pública.



ABSTRACT

The human capital of the mayor in the provincial municipalities of Peru presents an adequate level of education, professional experience and academic training with respect to public management, which generates a positive situation in the level of budget execution according to the economic transparency portal of the Ministry of Economy and Finance. The objective of this study is to analyze the effect of the mayor's human capital on the level of budget execution in the provincial municipalities of Peru during the 2019-2022 administration. The methodology used was a log linear model with departmental fixed effects, with 196 provincial municipalities of Peru as a sample. The results obtained allow us to know that the educational level achieved by the mayor is significantly related to the level of budget execution, which were higher for primary and higher university education levels. On the other hand, the mayor's work experience is positively related to the level of budget execution; Each additional year of work experience was associated with an average increase of 0.2 percentage points in the level of budget execution. Finally, the mayor's profession in public management and purposes is positively related to the level of budget execution, 0.34 percentage points higher than those with other professions. These results highlight the importance of human capital in the management of provincial municipalities in Peru.

Keywords: Educational level, level of budget execution, mayor's human capital, profession in public management, work experience.



Angel D. Aroquipa Velasquez
DOCENTE
UNA - PUNO

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, una de las preocupaciones en la gestión pública es cómo las autoridades ejecutan sus presupuestos anuales. Según el Informe sobre Desarrollo Humano 2022 del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, los países que progresan y ofrecen un alto nivel de calidad de vida a sus ciudadanos son aquellos que priorizan proyectos destinados a abordar las verdaderas problemáticas de la población (PNUD, 2022) .

En el contexto peruano, es común escuchar a los alcaldes municipales argumentar que no cuentan con suficiente presupuesto para invertir en obras que beneficien a sus comunidades. Sin embargo, según el Portal de Transparencia Económica del Ministerio de Economía y Finanzas, el problema no radica en la falta de presupuesto, sino en la falta de capacidades para ejecutarlo por parte de los técnicos de las instituciones (DGIP-MEF, 2015).

En este contexto, el objetivo principal de este estudio es analizar el efecto del capital humano de los alcaldes en el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022. Se busca comprender cómo la formación educativa y la experiencia laboral de los alcaldes pueden influir en la capacidad de ejecución de los presupuestos municipales.

El documento está estructurado en cuatro secciones. En la primera sección, se presenta una revisión de literatura sobre el capital humano, tomando en cuenta la formación educativa y la experiencia laboral de los alcaldes. En la segunda sección, se plantea el problema, se justifica la investigación, se establecen los objetivos de investigación y se plantean las hipótesis de investigación. En la tercera sección, se describen los materiales y métodos utilizados, incluyendo el método y tipo de investigación, la población y muestra, y una descripción detallada de los métodos utilizados para cada objetivo específico. En la cuarta sección, se presentan los resultados del estudio para cada objetivo específico y se lleva a cabo una discusión sobre los mismos. Finalmente, se presentan las conclusiones del estudio, las recomendaciones, la bibliografía utilizada y los anexos correspondientes al estudio.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Teoría del capital humano

El modelo de Lucas parte de una función producción de bienes y servicios no educativos para una empresa típica (Lucas, 1988), citado en (Rodríguez, 2017):

$$Y_t = K_t^\alpha (uh_t L_{bt})^{1-\alpha} H_t^\gamma \quad (1)$$

Donde:

Y : La cantidad total de producción

K : Capital físico

L_b : Cantidad de empleados en la producción de bienes y servicios, excluyendo el ámbito educativo.

h : Los recursos humanos en la organización

H : Los recursos humanos disponibles en la economía.

u : La proporción del tiempo empleado en el trabajo en comparación con el tiempo total dedicado a estudiar y trabajar

α : entre 0 y 1

$\gamma \geq 0$: criterio de acumulación en el recurso humano

La producción es afectada por los factores tradicionales: bienes de capital y mano de obra. El indicador que evalúa la eficiencia o rendimiento del trabajo es uh , donde u es la cantidad de tiempo que los empleados emplean de manera efectiva en sus labores dentro de la empresa y h es la acumulación en el recurso humano.

Si asumimos que en el patrón de todas las empresas son iguales, el recurso humano de la economía está en proporción directa con el recurso humano de cada empresa. Por lo tanto, es razonable asumir que $h = H$ sin perder generalidad. En

el ámbito educativo, se produce el flujo de recurso humano que cada individuo adquiere:

$$\frac{\partial h_t}{\partial t} = (1 - u)\varphi h_t \quad (2)$$

La emanación del recurso humano individual depende principalmente de tres factores: la proporción de la duración de los empleados asignan al estudio, denominado por $1 - u$; nivel educativo, presentada por φ , y la cantidad de recurso humano acumulado h . Si $u = 1$, la formación de recurso humano no se produce, si $u = 0$, toda la voluntad se destina a la acumulación del recurso humano que aumenta a la máxima tasa posible, φ . Por lo tanto, se propone que el valor óptimo de u (la asignación ideal entre producción y educación) se puede determinar mediante la maximización de la utilidad inter temporal del comprador relevante:

$$\text{Máx } U = \int_0^{\infty} e^{-\rho t} \frac{c_t^{1-\sigma} - 1}{1-\sigma} L_t dt \quad (3)$$

$$\text{s.a: } k = y - c$$

Continuando la producción por persona de la función de Lucas, en términos per cápita, se representa como (Y/L, K/L, H/L):

$$y_t = k_t^{\alpha} (u h_t)^{1-\alpha} h_t^{\gamma} \quad (4)$$

La agrupación de capital per cápita derivada del modelo principal de (Solow, 1956) se define como:

$$\frac{dk_t}{dt} = s y_t - (\eta + \delta) k_t = s k_t^{\alpha} (u h_t)^{1-\alpha} h_t^{\gamma} - (\eta + \delta) k_t \quad (5)$$

Dónde: s representa la tasa de ahorro de la economía, que se asume constante, η es la tasa de crecimiento de la población y δ es la tasa de depreciación del capital físico. Cuando el ahorro per cápita, indicado por el término $s y$, es mayor que la depreciación del capital per cápita $(\eta + \delta) k$, el capital per cápita aumenta ($dk/dt > 0$).

Reemplazando (4) en (5) y dividiendo la ecuación entre el capital per cápita (k), se obtiene.

$$\frac{dk_t}{dt} \frac{1}{k_t} = g_{kt} = \frac{s(uh)_t^{1-a} h_t^y}{k_t^{1-a}} - (\eta + \delta); \frac{dg_{kt}}{dt} < 0 \quad (6)$$

Donde g_{kt} es la tasa de crecimiento del capital per cápita, $\frac{dg_{kt}}{dt} < 0$ expresa que La tasa de crecimiento del capital per cápita con respecto a su propio nivel es negativa; en otras palabras, la ecuación diferencial (6) converge hacia un nivel estable de crecimiento del capital per cápita.

Con el fin de determinar la tasa de cambio en el numerador y denominador del primer término del lado derecho de la ecuación (6), es necesario llevar a cabo la diferenciación respecto al tiempo de cada término y posteriormente calcular su relación, Se realiza la operación de tomar los logaritmos de los términos mencionados, seguida por la derivación respecto al tiempo. Debido a que s y u se consideran constantes, los cambios en los logaritmos de estas variables con respecto al tiempo son insignificantes.

$$(1 - a + y)g_h = (1 - a)g_k \quad (7)$$

En esta instancia g_h denota la tasa de incremento del capital humano, mientras que g_k representa la tasa de crecimiento del capital.

Se puede calcular la tasa de crecimiento del capital humano al dividir la ecuación (2) entre el acervo de capital humano. Esto conduce a una expresión que refleja el crecimiento relativo del capital humano:

$$g_h = \frac{\partial h_t}{\partial t} \frac{1}{h_t} = (1 - u)\varphi \quad (8)$$

Y para la tasa de crecimiento de capital teniendo en cuenta la ecuación (7) y (8):

$$g_h = \frac{(1-a-y)}{(1-a)} = (1 - u)\varphi \quad (9)$$

Obteniendo logaritmos de la función producción (7) y derivando esos logaritmos

$$g_y = ag_k + (1 - a + y)g_h \quad (10)$$

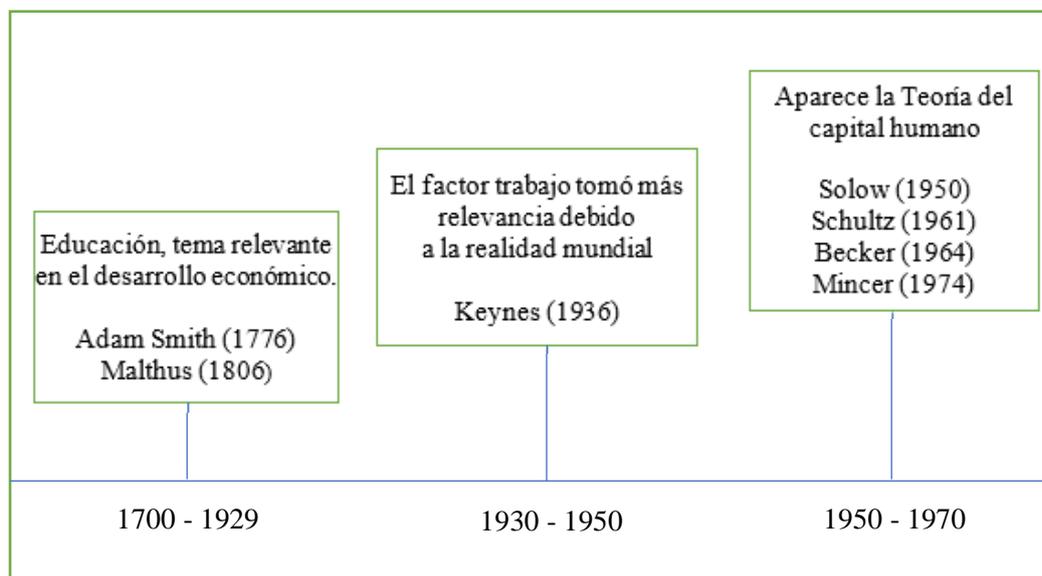
Luego remplazando la ecuación (8) y (9) en (10), tenemos:

$$g_y = a \frac{(1-a-y)}{(1-a)} g_h \frac{(1-a+y)(1-a)}{1-a} g_h = \frac{(1-a+y)}{1-a} (1-u)\varphi = g_k \quad (11)$$

La ecuación (11) demuestra que la tasa de crecimiento de producto per cápita depende de la tasa de crecimiento de capital per cápita, a su vez depende de la tasa de crecimiento de capital, determinado por la inversión en educación.

Figura 1

De la educación a la teoría del capital humano



Nota. Elaborado por Marleny et al. (2007).

A. La Inversión en la gente

Desarrolló la Teoría del Capital Humano e hizo énfasis en la educación como una inversión, donde el acceso a la educación y a la salud era determinado por los diferentes ingresos; además, estableció la rama de la ciencia económica denominada economía de la educación. (Schultz, 1961)

“Propongo tratar la educación como una inversión en el hombre y tratar sus consecuencias como una forma de capital. Como la educación viene a formar parte de la persona que la recibe, me referiré a ella como capital humano”. (Schultz, 1985)

Schultz señala que los progresos en entendimiento en la calidad de vida de la cantidad de habitantes son fundamentales para el bienestar

general. Por lo tanto, es esencial fomentar la adquisición de habilidades mediante la educación y la inversión en salud, especialmente entre los individuos con ingresos más bajos.

Para Schultz, la fuerza laboral no es uniforme, ya que cada individuo tiene distintas capacidades y aptitudes en su desempeño laboral. Sin embargo, la calidad laboral es valiosa y se manifiesta a través del desarrollo del capital humano. En ese sentido, el tipo y monto de calidad adquirida a lo largo del tiempo depende de la relación entre las ganancias obtenidas de la calidad adicional y el costo de adquirirla (Martinez, 1997).

En 1970, Schultz publica su obra “Education and economic growth”; en ella plantea que la educación puede considerarse como un consumo, cuando se disfruta de una lectura, una película, conversación de un tema interesante o de una obra de arte; y una inversión, cuando se mejora el status social y económico, se adquieren bienes y servicios; se considera una pérdida de tiempo cuando no sirve para disfrutar ni mejorar; y un estorbo o impedimento, cuando la educación no está acorde con los gustos, preferencias y oportunidades del individuo (Martinez, 1997).

En su libro “Investing in people: The economics of population quality”, hace énfasis en la economía de la pobreza, donde la clave para contribuir al bienestar humano, es invertir en la calidad de la población, ya que determina, en gran parte, las perspectivas futuras de la humanidad. evidencia la realidad de la pobreza del mundo al plantear que la mayor parte de la gente del mundo es pobre, y además, gana mal por su trabajo, gasta la mitad (y más) de sus magros ingresos en comida, y residen predominantemente en países de bajo nivel de ingresos. (Schultz, 1961)

En sus investigaciones, critica a David Ricardo y a Malthus, al descubrir sustitutos de la tierra que Ricardo, en su momento, no podría haberse imaginado, y a medida que los ingresos van en aumento, se da una tendencia en los padres a limitar el número de hijos, que Malthus no podía haber previsto. (Schultz, 1961)

El futuro de la humanidad estará determinado por la evolución inteligente y la calidad de la gente, que consiste en diversas formas de capital humano. A pesar de ello, Schultz sostiene que la calidad de la población debe ser percibida como un recurso finito, lo que implica que tiene un valor económico y está asociada a un costo. (Schultz, 1961)

Comenzó a notar la educación como elemento importante, que explicaba el crecimiento económico; ya para Schultz, es más clara esta relación, denominando la inversión en educación capital humano, encontrando en el establecimiento de esta teoría, importancia en la calidad de vida en las personas, a la hora de invertir en capital humano. Como se ha visto (Solow, 1956).

B. Investigación de Capital Humano

El interés básico de la investigación del capital humano, al ser una contribución teórica, importante y duradera, y no un reflejo de una de las muchas modas que influyen en los economistas. Define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. (Becker, 1964)

El individuo incurre en gastos de educación al mismo tiempo que en un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no recibir renta actual; sin embargo, en el futuro su formación le otorgará la posibilidad de obtener unos salarios más elevados, pero la productividad de los empleados depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo Para (Becker, 1964).

En 1990, Becker junto con Murphy y Tamura, ampliaron sus investigaciones, profundizando en el análisis del capital humano y contribuyendo al desarrollo de una teoría integral sobre este concepto. Este enfoque ha sido la base de numerosos estudios tanto empíricos como teóricos. Otra contribución importante fue el reconocimiento del sistema

educativo como el primordial generador de recurso humano, ya que es responsable de proporcionar los conocimientos más avanzados. En cuanto a los niños, el crecimiento de su capital humano, aunque está influenciado por la educación y los maestros, también está considerablemente determinado por sus padres y la cantidad de tiempo que estos les dediquen.

Según Becker, cuando el capital humano aumenta, gracias a la alta inversión en los sectores educativos, el retorno en la inversión de capital humano aumenta hasta que éste crece lo suficiente y encuentra un equilibrio, es decir, se eleva el ingreso per cápita de la sociedad debido a la relación directa con el crecimiento económico y el stock de capital humano (Becker, 1990).

La fertilidad es un factor importante para Becker, por eso considera que al aumentar la fertilidad, afecta de forma negativa el crecimiento de capital humano y físico, ya que se deja de invertir lo necesario para tener un adecuado stock de capital humano. En otras palabras, un padre que tiene un solo hijo invertirá más dinero en él que otro padre que tiene dos hijos. Asimismo, demuestra que la gran diferencia a nivel de crecimiento entre los países desarrollados y los subdesarrollados se debe a la fertilidad; mientras en los países desarrollados se tiene un alto ingreso per cápita, un alto stock de capital humano y físico y un descenso en la fertilidad, en los países subdesarrollados se tiene todo lo contrario (Becker, 1990).

También hace hincapié en la importancia de la educación para mejorar los ingresos en el futuro, representando visualmente cómo las personas sin formación suelen recibir, sin importar su edad, compensaciones que sugieren que los aumentos futuros tienden a cero en la línea horizontal (U); Por otro lado, las personas con educación recibirían compensaciones menores durante su fase de aprendizaje, dado que los costos de formación se sufragarían en ese período, sin embargo, experimentarían ingresos más elevados a medida que envejecen, según lo indica la línea (T), que muestra cómo la educación tiende a aumentar los ingresos con el paso del tiempo.

La educación no solo se refleja en una pendiente más pronunciada de la curva, sino que también, como sugiere el gráfico anterior, la vuelve más cóncava. Esto es, la tasa de crecimiento de las retribuciones se ve más afectada a menores que a mayores edades. (Becker, 1964) también considera que la escolarización, la formación, la movilidad, etc., representan formas de inversión en capital humano, donde los jóvenes tienen una mayor propensión a invertir porque percibirán un rendimiento de su capital a lo largo de un número mayor de años; por esto, la posibilidad de obtener rendimientos a lo largo de un número mayor de años, proporcionaría a los jóvenes un mayor incentivo para invertir.

La educación general y específica es otro gran aporte; la primera es útil a todas las empresas, mientras con la segunda, se incurre en un gasto por parte del trabajador o la empresa, y se espera obtener beneficios sólo en quien incurrió en dicho gasto. No obstante, un individuo lógico y bien informado solo optaría por invertir si la tasa de rendimiento anticipada supera la suma de los intereses proporcionados por activos sin riesgo, junto con las primas de liquidez y riesgo asociadas a dicha inversión. de (Becker, 1964).

Asimismo, plantea el riesgo que tiene la inversión en capital humano, debido a la incertidumbre con respecto a varios factores: las personas tienen dudas sobre sus aptitudes, especialmente los jóvenes que son los que llevan a cabo la mayor parte de la inversión; no existe certeza sobre el rendimiento que una persona de edad y aptitudes dadas puede percibir debido a la existencia de numerosos acontecimientos impredecibles; también transcurre un largo período de tiempo antes de percibir el rendimiento de una inversión en capital humano. (Becker, 1964) Además, concluye, que la mayor parte de las inversiones en capital humano (como: la educación formal, la formación en el trabajo, o las migraciones) elevan las retribuciones a edades avanzadas. Asimismo, la disparidad en los ingresos entre individuos suele atribuirse a las inversiones diferenciales que realizan en su propio crecimiento. El capital humano emerge como un factor esencial en la comprensión del avance económico, la distribución de la riqueza, la movilidad laboral, entre otros

aspectos significativos. A diferencia de los primeros autores, (Solow, 1956) y (Deninson, 1962), que sólo veían la educación como una explicación posible del crecimiento económico, (Schultz, 1961) y (Becker, 1964) consolidan la teoría de capital humano, y ven de la inversión en las personas un mejor futuro y una de las formas de disminuir la pobreza.

Las personas que cuentan con un nivel educativo, capacitación o experiencia más elevados suelen ser más productivas y recibir salarios superiores. A su vez, los individuos constantemente emiten señales que reflejan su capacidad para contribuir al mercado laboral, lo que evidencia su capital humano acumulado. Sin embargo, la educación no es el único aspecto que contribuye al capital humano; la experiencia también juega un papel crucial, como lo destacó Jacob Mincer en 1974.

C. El Valor de la Experiencia

Desde sus inicios en la investigación de capital humano en 1958, Jacob Mincer manifestó un marcado interés por el efecto que ejerce la capacitación o aprendizaje en el trabajo en el aumento de los ingresos (Mincer, 1958).

Fue el primero en examinar la relación entre la distribución de los salarios y el capital humano. Es reconocido por su contribución al análisis empírico de la relación entre el capital humano y la distribución personal de ingresos, así como por su desarrollo del concepto de tasa de rendimiento de la educación, el cual se convirtió en el fundamento de numerosas investigaciones en este ámbito. (Mincer, 1974)

Desarrolló un modelo que se basaba en la racionalidad económica del individuo en el mercado laboral. Este modelo proporcionaba un análisis sobre cómo la capacitación en el trabajo conlleva a un incremento en los salarios, así como también evaluaba en qué medida contribuye a aumentar la disparidad de ingresos. (Mincer, 1974)

Como los salarios aumentan a medida que se requiere mayor calificación, así como un mayor conocimiento de los procesos que son exclusivamente propios de dicha empresa, cosa que sólo ocurre a medida

que el individuo se especializa en la labor, con el crecimiento de la empresa se necesitarán puestos cada vez más calificados, y será a medida que aumente el nivel de entrenamiento y especialización que hay en una empresa que aumentarán también las diferencias salariales entre el grueso de la población laboral (Mincer, 1958).

Durante su estudio sobre los rendimientos de la educación y la formación laboral, Mincer se apoyó en diversas ocasiones en las investigaciones de Gary Becker sobre capital humano. Modificó la manera de calcular el valor actual de una serie constante de beneficios recibidos indefinidamente, lo que proporcionó una estimación del retorno obtenido por medio de la capacitación:

$$d/c = (1 + r)^n$$

En tal sentido, r representa la tasa de retorno de la inversión, c denota el costo del entrenamiento, entendido como las ganancias que se dejan de percibir durante dicho periodo, y d indica el aumento en las ganancias percibidas una vez finalizado el entrenamiento, Y n indica la duración del periodo de formación o educación universitaria. No obstante, en aquel momento, este enfoque se vio restringido por la escasez de datos disponibles, particularmente en lo que respecta a la cantidad de dinero invertido en capital humano.

En 1974, después de numerosos estudios sobre el capital humano y en línea con las ideas de Becker, Mincer realizó su segunda y más destacada aportación al concepto de capital humano: propuso el uso de regresión lineal como una técnica para analizar el impacto de la educación y la experiencia en los ingresos de los trabajadores.

La ecuación de regresión desarrollada por Mincer, denominada "función de ingresos", emplea el logaritmo de los ingresos como la variable de interés, mientras que la educación y la experiencia laboral se consideran como variables explicativas. Este enfoque se utiliza como un modelo estadístico para examinar la relación entre la educación, la experiencia y los ingresos. Esta función ha sentado las bases para una

extensa variedad de investigaciones empíricas sobre el nivel y la distribución de los ingresos durante el ciclo de vida, así como sobre los beneficios de la educación (Mincer, 1958).

La función típica Minceriana es:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon$$

La ecuación implica los ingresos percibidos durante un período específico (Y), la cantidad de años dedicados a la educación (S), la experiencia laboral (X), y el cuadrado de la experiencia potencial (X^2), que captura la relación no lineal entre la edad y los ingresos. Además, β_0 se refiere al término constante o intercepto, y refleja el logaritmo del salario de un individuo sin educación ni experiencia. En la literatura tradicional, este coeficiente ha sido llamado "la tasa de rendimiento privada de la educación. Teóricamente, β_1 y β_2 deben ser positivos, y β_3 debe ser negativo así lo precisa (Mincer, 1958).

El parámetro β_1 aproxima la tasa privada de rentabilidad de la educación; la experiencia real en general no es una variable de observación directa, por lo que tradicionalmente se ha utilizado la experiencia potencial, esto es: ("edad" - s - 6), lo que supone, adicionalmente, que la educación se inicia a los 6 años para (Mincer, 1958).

La función Minceriana, tal como, se apoya en varios supuestos fundamentales: los ingresos representan todos los beneficios derivados de la inversión en educación, sin considerar las externalidades o las ventajas no monetarias asociadas con trabajos que requieren educación. Se supone que la economía se encuentra en un estado estacionario, sin crecimiento salarial ni de productividad. Se utiliza una única función para modelar los ingresos a lo largo de toda la vida laboral, lo que implica:

- a) La educación precede al ingreso al mercado laboral.
- b) No hay interacción entre el impacto de la educación y la experiencia laboral en los ingresos.
- c) No se distingue entre la experiencia laboral temprana y la experiencia laboral más avanzada.

- d) Durante el periodo de estudio, no se trabaja, y durante el empleo, se dedica tiempo completo.
- e) No se adquiere experiencia mientras se está estudiando.
- f) No hay periodos en los que no se trabaje después de completar los estudios, por lo tanto, no hay oportunidad de adquirir experiencia adicional.
- g) La duración del ciclo laboral es constante, independientemente de la duración de los estudios.

Estos supuestos son inflexibles y dificultan su aplicación en la realidad fue propuesta por (Mincer, 1958)

En su trabajo, no dejó de notar que las inversiones de tiempo completo, que son las que se hacen en el período de escolaridad, preceden inversiones de tiempo parcial en educación, que son las realizadas durante el período laboral, y nota que estas últimas, dado que el periodo laboral es un período finito, son más rentables en la medida que se hagan más pronto. En caso de que la vida laboral esté llegando a su fin, el trabajador debería declinar a ellas a favor del tiempo de trabajo, ya que los rendimientos de estas actividades van decreciendo con respecto al tiempo. (Mincer, 1974),

También encontró que hay una diferencia importante entre el aumento de ingresos relacionado con la edad, y el aumento relacionado con la experiencia laboral, siendo la experiencia el tiempo transcurrido entre cuando el individuo dejó las aulas de clase y el momento actual. Si dos personas tienen distintos niveles de educación, también varían en la edad en la que comenzaron a invertir en educación después de la escuela. Continuando esta lógica, se estableció una relación positiva entre niveles educativos más altos e ingresos superiores. (Mincer, 1974)

Se puede notar que los autores citados formalizaron la teoría de la educación como una inversión en capital humano, lo que ha llevado al desarrollo de estudios econométricos en numerosos países; En las últimas décadas, se han efectuado diversos análisis sobre capital humano que demuestran relaciones directas entre educación y productividad, así como entre nivel educativo e ingresos. También se reconoce que la educación

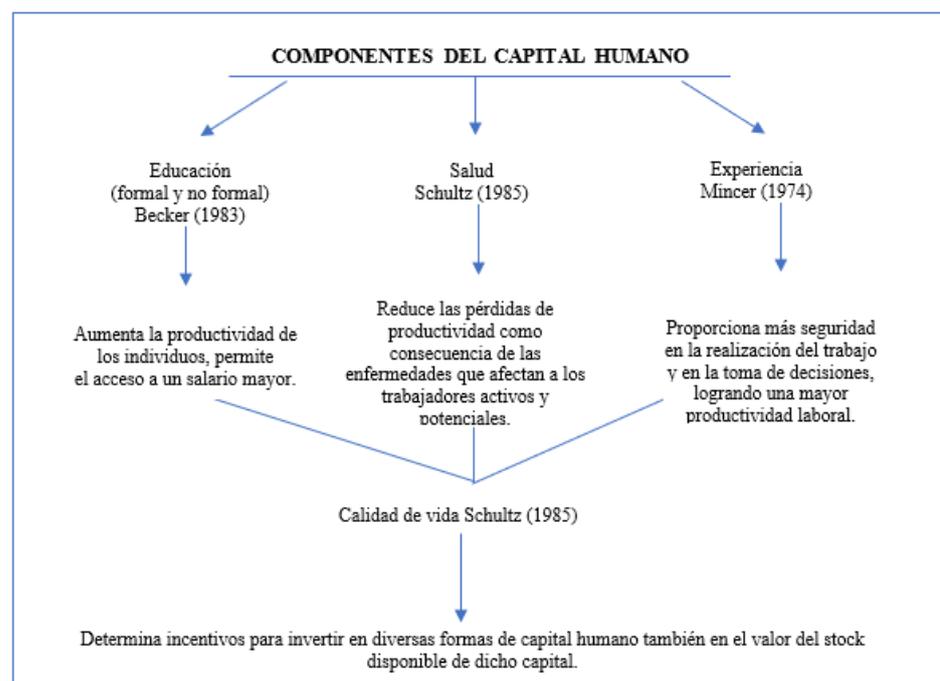
puede ayudar a resolver problemas socioeconómicos como la pobreza y el desempleo, y contribuir al crecimiento económico al tiempo que reduce las disparidades.

D. Componentes del capital humano

Se describen a continuación los aspectos que engloba el concepto de capital humano, así como las distintas definiciones recopiladas por varios autores, resaltando especialmente la importancia de la educación, la experiencia y la salud.

Figura 2

Componentes del capital humano



Nota. Elaborado por Marleny et al. (2007)

Desde la segunda mitad del siglo XX en adelante, las recientes teorías sobre el desarrollo económico coinciden en que la tasa de expansión de la economía no se determina únicamente por factores como la población y la tecnología, sino que también se ve afectada por elementos como el capital humano, el conocimiento y la innovación.

La administración de conocimiento (AC) ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, a una primera generación se le llamó almacenamiento

de información, mientras que a la segunda fue denominada colección de información y actualmente se encuentra vigente la tercera generación de AC, donde no se queda en el nivel de tener disponible la información sino que hay un aprendizaje y éste se pone en práctica y se le llama desarrollo Basado en conocimiento (Tovar, 2017).

Adam Smith fue el primer economista clásico en introducir el concepto de capital humano. En su obra seminal, "La riqueza de las naciones", Smith estableció una analogía entre los individuos y las máquinas productoras. Posteriormente, otros pensadores, como Mill y Bentham, retomaron el concepto propuesto por Smith, hasta la notable contribución de Marshall. La concepción del capital humano, a pesar de ser considerada por autores como Petty, Cantillon, Marshall, Fisher y Von Thuner, nunca fue desarrollada en el marco de una estructura teórica sólida, al menos hasta la mitad del siglo XX, gracias a las obras pioneras de Mincer, Schultz y Becker (Pérez y Castillo, 2016).

Estas obras proporcionaron una teoría económica acerca el capital humano, enfocándose fundamentalmente en la duración de la formación y la experiencia laboral. Estas variables fueron consideradas como explicativas de las funciones de ingresos individuales.

Los modelos teóricos de capital humano y crecimiento económico parten de la hipótesis de que los conocimientos y competencias de las personas aumentan directamente su productividad en el trabajo e incrementan la capacidad de la economía para desarrollar y adaptar nuevas tecnologías (De la Fuente, 2020), a la vez podemos tomar como referencia la Ecuación de Mincer no lineal que incorpora tanto la experiencia laboral como la actividad académica (Gevatschnaider y Pérez, 2018).

En contraste, la Teoría del Filtro sostiene que la formación académica no contribuye al progreso de habilidades adicionales en los individuos ni al aumento de su productividad. En cambio, la formación cumple la función de poner de manifiesto las características personales, permitiendo a los empleadores identificar y seleccionar a los individuos más competentes. Los títulos académicos alcanzados constituyen un

método rápido y barato para identificar a los individuos que se desea emplear (Herrera, 2010), también el autor antes mencionado complementa que podemos agregar el análisis del perfil edad - ingresos es uno de los puntos de partida de los estudios de la Teoría del Capital Humano. El enfoque del ciclo de vida propuesto por Ben Porath examinó la maximización de los ingresos y su distribución óptima a lo largo del ciclo de vida de los individuos. En este modelo, un sujeto racional aspira a maximizar el valor actualizado de sus ingresos netos durante diferentes fases de su ciclo de vida. Este ciclo comprende etapas como la educación, el empleo y la acumulación de capital humano (a través de la educación formal y la experiencia laboral), concluyendo finalmente con la etapa de jubilación del individuo.

Formación Profesional

Cuando se utiliza el término “formación” acompañado del adjetivo “profesional” en una conversación o texto, en general se entiende que se está haciendo referencia a un tipo de formación que tiene por finalidad principal el preparar a las personas para el trabajo (Casanova, 2003); a la vez da a conocer que la formación profesional es simultáneamente tres cosas:

- *Es una actividad de tipo educativo*: Está orientado a desempeñarse en el mercado de trabajo, sea en un puesto determinado, una ocupación o un área profesional.
- *Es una actividad vinculada a los procesos de transferencia, innovación y desarrollo de tecnología*: Inherente a ella está la transferencia tecnológica dirigida tanto a los trabajadores como, a través de estos, a las empresas.
- *La formación profesional es un hecho laboral*: Se reconoce cada vez más la relevancia de su contribución en la distribución de oportunidades laborales y empleo en general. Además, se aprecia su papel crucial en el aumento de la productividad, la mejora de la calidad y la competitividad, así como en el logro de condiciones laborales adecuadas y saludables.

Igualmente, se destaca su potencial como un espacio significativo de diálogo social en diversos niveles.

La definición que toma como referencia de la OIT, sobre la formación profesional Se trata de un conjunto de acciones orientadas a ofrecer los conocimientos teóricos y prácticos, así como la habilidad necesaria para desempeñar una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesionales. Estas actividades pueden abarcar distintas modalidades, como la formación inicial, la actualización de conocimientos y la capacitación específicamente adaptada a un puesto de trabajo, entre otras. (Topet, 2007)

En nuestro entorno a la vez es conveniente tomar la afirmación de este principio sugiere que la formación profesional está intrínsecamente conectada tanto con la educación como con el trabajo humano en términos generales, destacando de manera particular su relación con las actividades laborales llevadas a cabo dentro del contexto de las relaciones laborales. Donde a la vez el autor toma algunos conceptos como referencias para no soslayarse de estas cuestiones del Glosario sobre Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo, (Topet, 2007) que son:

- A. Formación profesional
- B. Formación profesional basada en competencias laborales
- C. Capacitación profesional
- D. Calificación
- E. Formación sindical
- F. Calificación ocupacional
- G. Formación continua
- H. Aprendizaje permanente
- I. Empleabilidad

Cambios en la formación profesional

También se da a conocer factores que han provocado profundos cambios en el panorama de la formación profesional (Ramirez, 2002), los cuales detallaremos a continuación:

- Desde el punto de vista demográfico, el efecto de las altas tasas de crecimiento demográfico registradas en las décadas de los cincuenta a ochenta generó un enorme contingente de jóvenes que presionó tanto los sistemas educativos tradicionales como los mercados de trabajo, especialmente los urbanos.
- Desde una perspectiva educativa, el sistema educativo tradicional, a pesar de su importante expansión en cobertura, no es capaz de satisfacer todas estas necesidades y tiene diferentes niveles de calidad, lo que ha llevado a una gran afluencia de jóvenes sin educación al mercado laboral.
- Desde una perspectiva económica, las sucesivas crisis del modelo de sustitución de importaciones y el ajuste de la estructura productiva resultante de la transición económica a la internacionalización han llevado a altas tasas de desempleo de largo plazo y la consecuente informalización del empleo.
- Desde una perspectiva tecnológica, la región también observa un fenómeno general de cambios acelerados en los procesos productivos y las formas organizativas, con consecuencias para el empleo: mayor movilidad y mayor inestabilidad.
- Desde la perspectiva de los sistemas políticos, junto a los profundos cambios sociales desencadenados por los factores antes mencionados, han surgido tres fenómenos particularmente significativos: el deterioro o incluso la ruptura del marco institucional tradicional de las políticas sociales en varios países, y la tendencia hacia una política más descentralizada. formas de organización política y administrativa y cambios estructurales en la prestación pública y privada de servicios sociales.

A la vez concluye que con todo lo anterior se llevó a una crisis a los sistemas tradicionales.

Formación profesional y su vínculo con temas laborales

Debemos tener en cuenta que la formación laboral tiene vínculos con distintos aspectos laborales, donde existe relación con cada uno de ellos, para lo cual tomamos como referencia a (Casanova, 2003):

- a) Formación y empleo: Podemos relacionar como la formación profesional incrementa y mejora las competencias que el trabajador requiere para tener mayores posibilidades de preservar su empleo o de obtener uno nuevo, así como de acceder a empleos mejor remunerados y con adecuadas condiciones de trabajo.
- b) Formación y productividad: Existe una correlación directa y evidente entre la formación, la educación y el rendimiento. Esta conexión se valida al comparar distintos países, revelando que aquellos con una población más educada alcanzan los mejores resultados, tanto en productividad como en crecimiento económico.
- c) Capacitación y potencial: Se trata de un conjunto complejo de políticas que, en conjunto, darán como resultado que una economía se vuelva más competitiva a nivel global. Por tanto, la formación busca situar la competitividad en niveles estratégicos y funcionales para alcanzar la competitividad del sistema.
- d) Formación y salarios: los trabajadores cualificados no sólo son más vulnerables al desempleo y a diversas formas de incertidumbre gremial, sino que también están sujetos a salarios más bajos mientras están empleados. Esta es una relación directa y clara que es obvio en la realidad: la labor competente paga más que el trabajo no calificado.
- e) Formación y salud laboral: Esto implica no solo que el trabajador sea capaz de combinar sus conocimientos de manera efectiva y eficiente con las situaciones específicas de producción o prestación de servicios, sino también que pueda hacerlo en condiciones que no comprometan su vida o su salud.
- f) Formación e igualdad de oportunidades: La formación profesional desempeña un papel crucial en el fomento del trabajo productivo, la mejora de la calidad y la competitividad de las empresas. Cuando se gestiona de manera efectiva, también colabora en la promoción de la igualdad de oportunidades.
- g) Formación y carrera laboral: La carrera laboral está orientado en la medida que permanecen por largo tiempo los trabajadores en una actividad laboral, y aun durante toda la vida laboral, en una misma

empresa. La trayectoria laboral abarca diversos elementos, como las empresas en las que se ha trabajado, los cargos desempeñados, las responsabilidades asumidas, las tareas o tipos de actividad llevadas a cabo y, por supuesto, las habilidades y calificaciones adquiridas a lo largo de la vida profesional.

Formación en competencias

Según el Diccionario de la Real Academia Española, La competencia debería reflejar una aptitud más significativa que simplemente la acumulación de credenciales en la educación superior o profesional de una persona para (San Martín, 2005).

Todo esto sugiere posibles implicaciones en cuanto al concepto de competencia, el cual parece tener más similitud en este contexto con la noción de destreza o habilidad que con la acreditación profesional. Independientemente de si se está de acuerdo o no con esta afirmación, el asunto subyacente es que la educación profesional parece haberse distanciado de las propias profesiones.

En consecuencia, la falta de competencias se manifiesta en profesionales que, a pesar de contar con acreditación:

- No poseen las destrezas y habilidades necesarias para aplicar conocimientos en tareas prácticas, lo que implica carecer de aptitudes profesionales demandadas por el mercado.
- Su área de especialización no cuenta con una demanda social específica.
- Un significativo porcentaje de estas personas experimenta una pérdida de profesionalización, y los salarios que perciben no están en línea con el costo económico y de oportunidad de la formación que han recibido.

A la vez el autor antes mencionado da una definición de competencias a través de la UNESCO, La educación permanente debe garantizar que cualquier individuo, en cualquier fase de su vida, tenga la posibilidad de retornar regresar a la enseñanza, siempre con la oportunidad

de reintegrarse reincorporarse al ámbito académico y lograr niveles adicionales de formación profesional. Esto se debe a que, más allá de simplemente acumular credenciales, la competencia adquirida tiene un valor intrínseco en sí misma.

Formación profesional para la gestión pública

Las autoridades gubernamentales desempeñan un papel crucial en garantizar la plena utilización de las oportunidades proporcionadas por los nuevos sistemas tecnológicos y de gestión. En varios países de América Latina, los procesos de globalización y democratización han impulsado transformaciones en el sector público, dirigidas a respaldar lo que se denomina la reforma del Estado

En tal sentido, en su artículo analiza primero el sustento teórico que fundamenta la formación académica de los servidores o funcionarios públicos, lo cual implica reconciliar fines y objetivos por demás complejos. Estos objetivos se vuelven contradictorios ya que implican preparar a futuros profesionales que tomarán decisiones en la acción gubernamental o actuarán como líderes comunitarios, capacitar a investigadores para que contribuyan a una mejor comprensión de la práctica gubernamental y, igualmente importante, capacitar a docentes para transferir conocimientos (teoría y prácticas). a las futuras generaciones de profesionales. (Jesús y Navarro, 1999)

Posteriormente, el autor analiza el impacto negativo derivado de la adopción sin un juicio crítico de modelos y técnicas en la formación de directivos tanto en instituciones públicas como privadas. Esto ha generado la proliferación de nuevas metodologías y perspectivas que carecen de una comprensión adecuada de los objetivos y los medios. Requiere un proceso de reforma coherente y al mismo tiempo consistente con la realidad de América Latina. Para ello, la educación gerencial se propone incentivar y promover una reflexión sustantiva sobre las acciones, prácticas (reglas, normas e instituciones) y comportamientos (comportamientos, costumbres y relaciones) gubernamentales al interior de las agencias gubernamentales.

Un aspecto fundamental pasa por clasificar los cursos según tres categorías generales: Conceptos Básicos, Formación y Herramientas:

Tabla 1

Propuesta de clasificación de cursos para gestión pública

Materias básicas o sustantivas	Materias formativas o contextuales	Materias instrumentales o de apoyo
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Políticas públicas ➤ Teoría de las organizaciones ➤ Administración pública 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Regímenes políticos ➤ Procesos políticos ➤ Análisis social 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Métodos cuantitativos ➤ Contabilidad ➤ Presupuesto

Nota. Elaborado por Jesús y Navarro (1999).

A la vez se propone alcanzar dicho equilibrio mediante la integración de cursos en cuatro áreas básicas de análisis:

Tabla 2

Áreas básicas para gestión pública

Análisis Político Institucional	Análisis Organizacional y de Gestión Pública
La toma de decisiones en el ámbito público está influenciada por las especificidades por los sistemas jurídicos, políticos y administrativos, los cuales establecen restricciones tanto de manera formal como informal.	Las decisiones en el ámbito público se gestan en contextos organizacionales complejos y cambiantes. Estas organizaciones ejercen influencia tanto en el proceso de toma de decisiones del sector público como en la viabilidad de la colaboración entre los diversos actores que lo conforman.
Análisis Microeconómico	Análisis Cuantitativo
La perspectiva microeconómica juega un papel importante al estimar los impactos de las políticas gubernamentales en los mercados, considerando su eficiencia y equidad. Al mismo tiempo, instauran la fiscalización de normas que respaldan la intervención del gobierno en asuntos privados, delineando así una distinción clara entre los ámbitos privado y público.	Esta disciplina proporciona las herramientas necesarias para explicar y examinar de manera empírica los elementos sociales que son significativos para la acción estatal. Las maneras estadísticas y econométricas desempeñan un papel crucial al manifestar, de manera concisa e informativa, la evidencia empírica que respalda una hipótesis, permitiendo interferir relaciones causales entre variables que pueden cuantificarse

Nota. Elaborado por Jesús y Navarro (1999).

Para que una gestión pública sea eficiente y con calidad (Camarasa, 2004), la regla de las 5 E, que detallamos a continuación:

Tabla 3

Reglas de las 5 E en la gestión de calidad

E'S	Actuaciones a tomar en cuenta
<i>E de ECONOMÍA</i>	¿Qué tamaño debe tener una Administración? La idea es tener una administración lo más pequeña posible y aplicar la máxima austeridad en el servicio público.
<i>E de EFICIENCIA</i>	¿Cuánto dinero podemos gastar? El objetivo es garantizar que el Servicio Público sea el mejor posible, pero con el menor costo
<i>E de EFICACIA</i> <i>E de ÉTICA</i>	¿Qué puede hacer cada funcionario? Todo Se enfatiza la necesidad de promover el espíritu de servicio entre los funcionarios públicos, subrayando la obligación de proporcionar el servicio más amplio y de mejor calidad posible.
<i>E de EXCELENCIA</i>	Se refiere a la búsqueda constante de valor agregado para el ciudadano o cliente en los servicios, lo cual implica proporcionar servicios de calidad.

Nota. Elaborado por Camarasa (2004).

De igual manera, se destaca que, en este contexto, la modernización de la Administración debe ser un compromiso articulado en torno a estrategias que fomenten una administración pública eficiente. Esto implica proporcionar a los ciudadanos servicios de alta calidad y fortalecer la involucración, apertura y cooperación de la sociedad, respondiendo así a las necesidades sociales. Las condiciones necesarias para la implementación de las estrategias elegidas dependerán:

- a) Es esencial que las estrategias sean realistas, coherentes y complementarias entre sí. Para lograrlo, deben basarse en un análisis adecuado de las situaciones iniciales de cada una de ellas. Por lo tanto, se destaca la importancia de realizar un análisis preciso de la situación actual y la realidad de cada organización.
- b) Es necesario contar con el compromiso político y un liderazgo firme por parte de los responsables políticos de cada entidad, idealmente ubicados en el nivel estratégico más alto de la organización.
- c) Identificar las modificaciones requeridas para lograr el nivel de mejoramiento deseado.

- d) Desarrollar planes estratégicos y administrar los plazos correspondientes de acuerdo con la aptitud de la organización para adaptarse y evolucionar. Es crucial proporcionar los recursos necesarios en el lugar oportuno para asegurar el éxito de los planes.
- e) Siguiendo la perspectiva de Ishikawa, es esencial basarse en la capacitación y el suministro de conocimientos al personal para asegurar el cumplimiento exitoso de la operación.
- f) Se debe crear un ambiente cultural propicio para la dedicación del personal hacia la transformación, fomentando su colaboración, implicación y responsabilidad durante el proceso de transformación.
- g) Implementar acciones de respaldo necesario para garantizar el desarrollo completo y efectivo de los proyectos de cambio.

1.1.2 Presupuesto público

La política fiscal se refleja a través del presupuesto estatal, abarcando sus elementos esenciales: el gasto público y los impuestos. Su propósito fundamental es garantizar y mantener la sostenibilidad financiera, contribuir a la estabilidad económica y reflejar la asignación deseada de recursos. El Presupuesto Público, como herramienta primordial de la política fiscal, se encarga de asignar recursos y definir gastos para cumplir de manera efectiva las funciones estatales y alcanzar los objetivos establecidos en los planes de política económica y social. Es de suma importancia que el presupuesto adopte una perspectiva a largo plazo, enmarcándolo en un enfoque amplio de gestión por resultados y vinculándolo con el logro de metas en las políticas nacionales a largo plazo, al tiempo que se mantiene la disciplina fiscal. (Dirección General de Presupuesto Público, 2011).

A la vez indicamos que el presupuesto público es el plan de gastos e ingresos que el gobierno realiza en un periodo de tiempo (Isauro et al., 2006); a la vez también podemos indicar que constituye el principal instrumento de gestión pública, que permite asignar de manera eficiente y eficaz los recursos públicos. El presupuesto se enmarca en el objetivo de mantener una política fiscal responsable recogiendo los objetivos y prioridades del estado para asegurar el bienestar de los ciudadanos (MEF, 2019).

También tenemos la definición del presupuesto que se presenta como el principal instrumento de gestión del Estado que permite a las entidades alcanzar sus objetivos y metas delineados en su Plan Operativo Institucional (POI). Además, representa de manera cuantificada, integrada y sistemática los gastos a cubrir durante el año fiscal por cada entidad del Sector Público, y refleja los ingresos destinados a financiar dichos gastos. (Congreso de la República, 2004)

Por otro lado, se establece que el presupuesto público engloba:

- a) Los gastos máximos que las entidades pueden incurrir durante el año fiscal, de acuerdo con los créditos presupuestarios aprobados y los ingresos destinados a financiar esas obligaciones.
- b) Los objetivos y metas que cada entidad debe lograr en el año fiscal, respaldados por los créditos presupuestarios aprobados en el respectivo presupuesto.

A. Marco legal de la programación presupuestaria multianual

Asimismo, la programación presupuestaria multianual está guiada por el artículo XIV de la Ley N° 28411, conocida como la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. De acuerdo con esta ley, el proceso presupuestario debe dirigirse hacia la consecución de resultados a favor de la población, adoptando una perspectiva a largo plazo y siguiendo las prioridades establecidas en los Planes Estratégicos Nacionales, Sectoriales, Institucionales y los Planes de Desarrollo Concertado. (MEF, 2019)

El Capítulo V de la misma Ley N° 28411 regula el Presupuesto Multianual de la Inversión Pública, proporcionando un marco de referencia para esta modalidad.

Adicionalmente, el artículo 15° de la Directiva N° 004-2012-EF/50.01, que guía la Programación y Formulación del Presupuesto del Sector Público, regula específicamente el proceso de programación y formulación del gasto público a lo largo de varios años.

B. Principios regulatorios

Según la Ley N° 28411, denominado la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (Congreso de la República, 2004), se tiene los siguientes principios regulatorios:

- Equilibrio presupuestario: Se compone de los créditos presupuestarios, los cuales reflejan el equilibrio entre la proyectada evolución de los ingresos y los recursos a asignar de acuerdo con las políticas públicas de gasto. Es importante destacar que está prohibido incorporar autorizaciones de gasto sin contar con el financiamiento correspondiente.
- Equilibrio macro fiscal: La elaboración, aprobación y ejecución de los presupuestos de las entidades buscan mantener la estabilidad dentro del marco de equilibrio macro fiscal. Este proceso se rige por la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal, específicamente la Ley N° 27245, modificada por la Ley N° 27958, y la Ley de Descentralización Fiscal, contenida en el Decreto Legislativo N° 955.
- Enfoque cuantitativo: Cualquier disposición o acción que involucre el gasto público debe ser cuantificada en términos de su impacto en el Presupuesto, asegurándose de ajustarse estrictamente al crédito presupuestario autorizado para la entidad.
- Enfoque cualitativo: Los créditos presupuestarios asignados a las entidades se destinan exclusivamente a la finalidad para la cual fueron autorizados en los Presupuestos del Sector Público, así como en las modificaciones realizadas de acuerdo con la Ley General.
- Universalidad y unidad: Todos los ingresos y gastos del Sector Público, así como los presupuestos de las entidades que lo componen, están sujetos a la Ley de Presupuesto del Sector Público.
- No afectación predeterminada: Los fondos públicos de cada entidad se utilizan para financiar la totalidad de los gastos públicos contemplados en los Presupuestos del Sector Público.

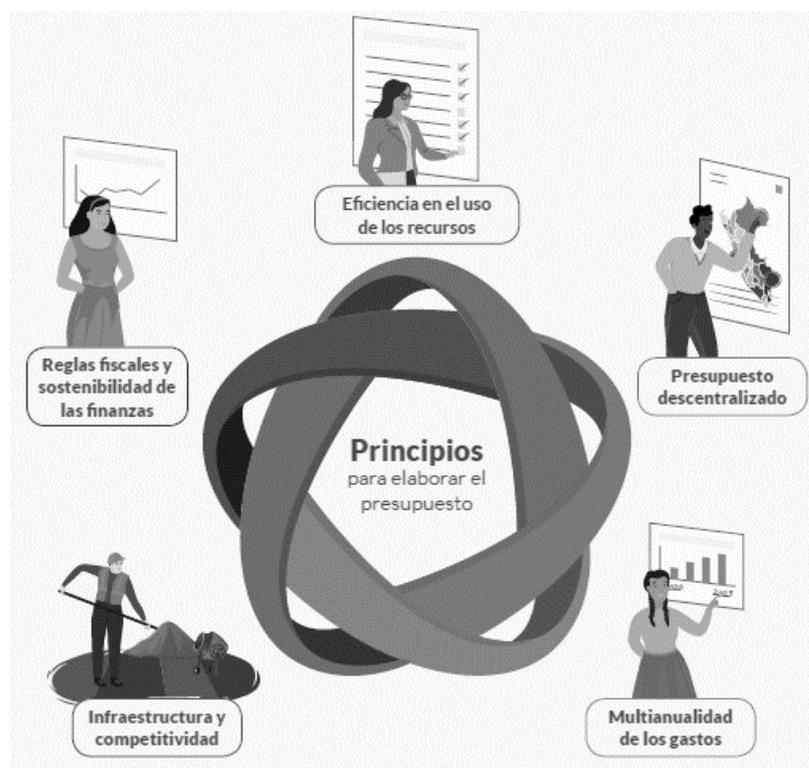
- Integridad: Los ingresos y gastos se registran en los presupuestos por su cantidad total, a excepción de las devoluciones de ingresos declaradas como indebidas por la autoridad competente.
- Información y detalle: El presupuesto y sus ajustes deben ofrecer datos completos y apropiados que permitan evaluar y dar seguimiento a los objetivos y metas establecidos.
- Anualidad: El Presupuesto del Sector Público tiene una duración anual y coincide con el año calendario. Durante este período, se afectan los ingresos percibidos en el año fiscal, independientemente de la fecha en que se generaron, así como los gastos devengados con cargo a los créditos presupuestarios respectivos durante el año fiscal.
- Optimización en el uso de recursos públicos: Las estrategias de gasto público relacionadas con los propósitos del Estado deben adecuarse a la realidad económico-financiera y al logro de metas de estabilidad macrofiscal. La ejecución de dichas políticas debe centrarse en una gestión de fondos públicos que persiga resultados con eficacia, eficiencia, economía y calidad.
- Normativa centralizada y operaciones descentralizadas: La regulación técnico normativa del Sistema Nacional del Presupuesto se concentra de manera centralizada, mientras que las Entidades tienen la responsabilidad de llevar a cabo el desarrollo del proceso presupuestario de manera descentralizada.
- Transparencia presupuestal: La asignación y ejecución de fondos públicos se rige por criterios de transparencia en la gestión presupuestaria, garantizando la divulgación de información relevante de acuerdo con la normativa vigente.
- Exclusividad Presupuestaria: La normativa de Presupuesto del Sector Público contiene únicamente disposiciones relacionadas con el ámbito presupuestario.
- Principio de Programación Multianual: El proceso presupuestario debe guiarse por los Objetivos del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, respaldándose en los resultados previos y tomando en cuenta las expectativas para los ejercicios futuros.

- Principios complementarios: Constituyen principios complementarios que enmarcan la gestión presupuestaria del Estado el de legalidad y el de presunción de veracidad, de conformidad con la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público - Ley N° 28112.

Aparte de los principios regulatorios podemos complementar con los principios para elaborar el presupuesto según MEF (2019), que se aprecia en la siguiente figura:

Figura 3

Principios para elaborar el presupuesto



Nota. Elaborado por MEF (2019).

Indicadores de desempeño

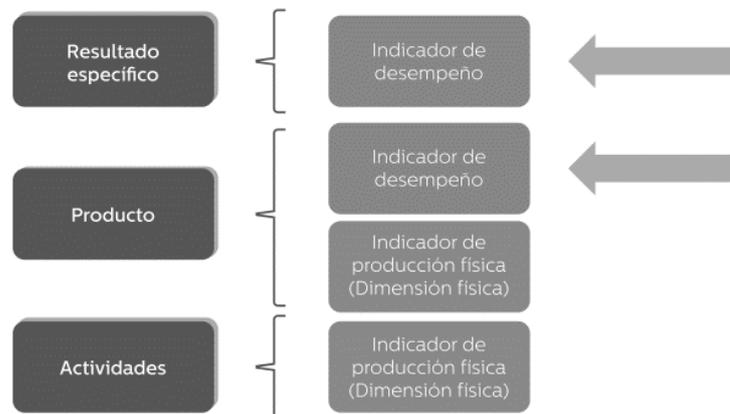
Según, la guía metodológica sobre el seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales, se describe un indicador como una medida observable, ya sea cualitativa o cuantitativa, que facilita la descripción de características, comportamientos o fenómenos al compararlos con periodos anteriores o

metas y compromisos establecidos. En el proceso de evaluar el rendimiento de los Programas Presupuestales (PP), es fundamental destacar que los indicadores de desempeño se distinguen de los indicadores de producción física (MEF, 2015). Para aclarar este punto, se proporciona la siguiente explicación:

- *El indicador de desempeño*: Es la evaluación del cumplimiento de los resultados previstos en un Programa Presupuestal (PP) o la entrega de productos según atributos específicos. Estos indicadores se sitúan a nivel de productos y resultados y suelen ser medidas relativas, expresadas en porcentajes, ratios, entre otros. Es posible que existan varios indicadores de desempeño para evaluar tanto resultados como productos.
- *El indicador de producción física*: Es la unidad de medida que cuantifica las cantidades de bienes y servicios generados por una intervención pública. Estos indicadores se localizan a nivel de producto y actividades. Cada producto y actividad está asociado exclusivamente a un indicador de producción física.
- *Indicadores de desempeño según el ámbito de control*: Los indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales evalúan atributos a nivel de resultados específicos y productos, pero no se enfocan en las actividades.

Figura 4

Indicadores de desempeño según el ámbito de control (Matriz de marco lógico)



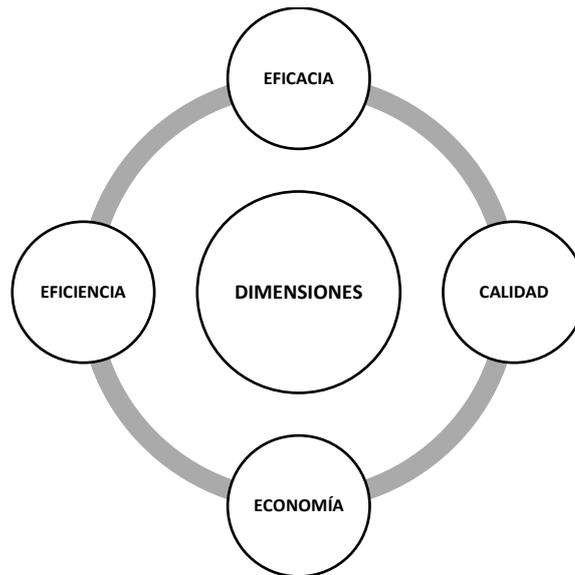
Nota. Elaborado por Guía metodológica: seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales.

- *Indicadores según la dimensión de desempeño:* La dimensión de un indicador hace referencia a un conjunto de características comunes que se busca medir en relación con un resultado o producto particular. Estas características reflejan algún aspecto del resultado o producto que se pretende evaluar.

Existen cuatro dimensiones generales consideradas para los indicadores, las cuales pueden aplicarse tanto al resultado como a los productos de un Programa o Proyecto (PP):

Figura 5

Dimensiones generales para los indicadores



Nota. Elaborado por Guía metodológica: seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales.

También en la Guía metodológica: seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales, se da algunas definiciones como:

- a) *Indicadores de eficacia:* Los indicadores de eficacia desvelan detalles acerca del nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos por el programa. Algunos de estos indicadores se centran en los resultados específicos, dirigidos a evaluar la capacidad del programa para abordar la problemática que afecta a la población objetivo. Asimismo, los indicadores de eficacia guardan relación con los productos del Programa o Proyecto (PP). Estos indicadores miden la cobertura del programa, es decir, hasta qué punto los bienes y servicios proporcionados por una institución pública logran satisfacer la demanda existente por ellos. En este sentido, los indicadores de eficacia ofrecen una visión detallada de cómo el programa está impactando y abordando las necesidades de la población objetivo.
- b) *Indicadores de eficiencia:* Los indicadores de eficiencia permiten hacer seguimiento a la relación entre el logro de los resultados o

productos del PP y los recursos utilizados para su cumplimiento. Estos indicadores cuantifican lo que cuesta alcanzar el objetivo planteado, sin limitarlo a recursos económicos; también abarca los recursos humanos y materiales. Un indicador tradicional de eficiencia es el costo unitario de producción o costo promedio, que establece una relación entre la productividad física y el costo de los factores e insumos utilizados en la creación de un bien o servicio. Este indicador proporciona una perspectiva sobre la eficiencia en términos de la relación entre la producción y los recursos financieros invertidos.

Otro conjunto crucial de indicadores de eficiencia se enfoca en medir la productividad media de los factores, evaluando cuántas unidades de producto se obtienen en promedio por cada unidad de factor empleado. Estos indicadores brindan información específica sobre la eficiencia en la utilización de los recursos, destacando la relación entre la producción y los insumos utilizados, lo cual es esencial para evaluar y mejorar la eficacia de un proceso productivo.

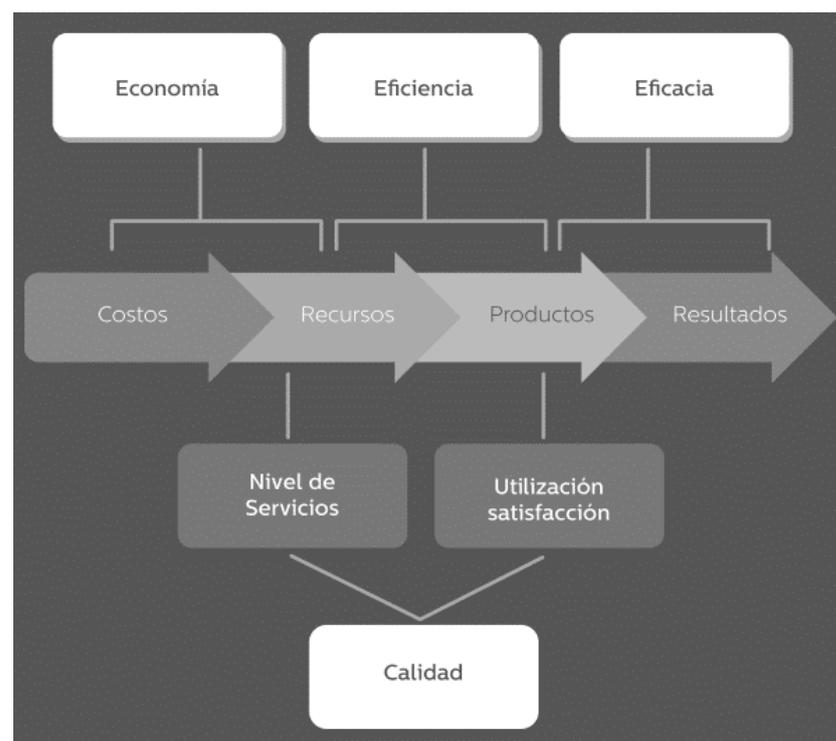
c) *Indicadores de calidad:* La calidad del servicio es una dimensión específica del desempeño que se refiere a la capacidad de un PP para responder en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios. Los indicadores de calidad permiten hacer seguimiento a los atributos, las capacidades o las características que tienen o deben tener los bienes y servicios que se proveen. Algunos indicadores de calidad suministran detalles acerca de la puntualidad de la atención que el programa proporciona a sus beneficiarios, considerando la conveniencia del tiempo y lugar donde se llevan a cabo las acciones del programa. Otro conjunto de indicadores de calidad evalúa el nivel de accesibilidad de los usuarios a los productos y servicios ofrecidos por el programa. Estos indicadores ofrecen información valiosa sobre la facilidad con la que los beneficiarios pueden aprovechar los beneficios del programa. Un indicador clásico de calidad se centra en medir la percepción de los usuarios, abordando la opinión de los beneficiarios respecto a los bienes o servicios

recibidos del programa. Este indicador proporciona una evaluación subjetiva pero significativa de la calidad, ya que refleja la satisfacción y la apreciación de los beneficiarios en relación con la oferta del programa.

- d) *Indicadores de economía*: Los indicadores de economía miden la capacidad del programa para administrar, generar o movilizar de manera adecuada los recursos financieros. La diferencia esencial con los indicadores de eficiencia (relacionados con recursos económicos) es que a los indicadores de economía no se centran en el cumplimiento de los objetivos; únicamente observan la administración de los recursos financieros por parte de los responsables del programa. Los indicadores económicos son aquellos que establecen la conexión entre la cantidad de recursos financieros empleados para ofrecer servicios y prestaciones, y los costos administrativos generados por la entidad.

Figura 6

Articulación de las dimensiones del desempeño



Nota. Elaborado por Guía metodológica: seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales – MEF (2015).

Bajo este contexto, la optimización de los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, la construcción y fortalecimiento de mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés que rodean la gestión pública, son los fundamentos básicos para que todo gobierno impulse el desarrollo de indicadores en las instituciones públicas que puedan evaluar y medir el cumplimiento de las metas trazadas y los impactos (Bitoraje, 2011).

Asimismo, señala la necesidad de adoptar procedimientos eficientes para potenciar la administración institucional en un entorno donde los logros y resultados coincidan con los objetivos establecidos.

1.2 Antecedentes

1.2.1 Internacionales

Para Quispe (2019) en su investigación se realiza un análisis del rendimiento y la eficacia de la administración pública peruana en confrontación con los países vecinos: Brasil, Bolivia, Chile, Colombia y Ecuador, durante el periodo de 2007 a 2016. Se examinan los efectos de las políticas gubernamentales y su conexión con los recursos disponibles utilizados, utilizando la teoría de desempeño y eficiencia de la administración pública. Además, se emplea el enfoque de Análisis Envoltante de Datos (DEA) para este propósito, los hallazgos indican que Chile, Ecuador y Perú exhiben un rendimiento y eficiencia superiores, mientras que otros países no alcanzan el promedio. Por otro lado, el Análisis Envoltante de Datos (DEA) corrobora estos resultados al ubicar a estos tres países en la frontera eficiente. Por otro lado, el promedio de las puntuaciones utilizando esta perspectiva de entrada fue de 0.80 (80%). Esto implica que los países podrían alcanzar el mismo nivel de resultados utilizando un 20% menos de gasto. En resumen, Perú se destaca como un país eficiente que necesita seguir mejorando el desempeño de su sector público mediante una prestación adecuada de servicios a los ciudadanos, con el fin de promover su bienestar.

A la vez Rodríguez (2019) se sugiere que el presupuesto se adapte constantemente y sirva como una herramienta de evaluación, identificando posibles deficiencias y marcando los objetivos a alcanzar. Estos aspectos deben

ser observados y aplicados para asegurar una gestión financiera eficiente. La implementación de esta herramienta beneficiará tanto a la parte técnica operativa como a la financiera, proporcionando al personal oportunidades de crecimiento laboral y personal. Esto fomentará una participación más activa y profunda dentro de la organización, conforme a lo establecido por la compañía. Fomentando el desarrollo interno, se motiva al personal a adoptar un enfoque más analítico, alentándolos a identificar y resolver las deficiencias encontradas.

Asimismo, en Colombia Bohorquez (2018) da a conocer que las alcaldías locales en Bogotá D.C. presentan falencias en la ejecución eficaz del presupuesto, especialmente de aquel destinado a la inversión (provisión de bienes y servicios). Este proceso ha llevado a las distintas administraciones a desarrollar y aplicar planes y tácticas destinados a abordar y solucionar las raíces que originan esta problemática. Este estudio examina cómo la delimitación de las áreas de inversión local influyó en la mejora de los niveles e indicadores de ejecución presupuestaria anual durante el período 2013-2016. Durante este lapso, los Fondos de Desarrollo Local de Bogotá D.C. experimentaron un aumento promedio anual del 4,21% en la ejecución presupuestaria y una reducción del 6,67% en el rezago presupuestario. Los datos sugieren que la delimitación de las áreas de inversión contribuye en cierta medida a la mejora de los indicadores presupuestarios. Sin embargo, otras variables también tienen un nivel significativo de influencia y, por lo tanto, deben ser tenidas en cuenta para mejorar la eficacia presupuestaria a nivel local.

A la vez Tapia (2017) en el país vecino de Chile, en su investigación, Se concluye que el presupuesto gubernamental es una herramienta fundamental de política pública, ya que incorpora los objetivos programáticos de la administración y los instrumentos para alcanzarlos. Es importante destacar que el presupuesto del sector público en general desempeña un papel crucial en el ciclo económico, ya que actúa como una herramienta de política económica. El gasto público se dirige hacia una función destinada a estabilizar la economía, como ocurre en la situación actual, donde el aumento del gasto se orienta hacia sectores que se considera que deben impulsar un mayor dinamismo en el sistema económico.

Por el norte en Ecuador tenemos una investigación de Mosquera (2016) donde se tiene como objetivo analizar la ejecución presupuestaria en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía, el cual tiene con tema principal un plan de mejora para poner en marcha y así obtener un beneficio colectivo. Con el fin de alcanzar este objetivo, se emplearán en la investigación enfoques metodológicos que ofrezcan una propuesta para optimizar la gestión a través de una asignación más eficaz de los recursos, abordando las deficiencias y necesidades identificadas de manera efectiva. El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón de Santa Lucía, en conformidad con el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, así como el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, sigue los procedimientos establecidos para llevar a cabo sus procesos y evaluar la eficiencia y eficacia. El objetivo es determinar si se logran alcanzar las metas establecidas en el plan de desarrollo y ordenamiento territorial.

En Bolivia Rosa (2015) la investigación se vincula con la especialidad de Gestión de Proyectos y Presupuestos, centrándose específicamente en los proyectos del Sector Educación dentro del Presupuesto de Inversión Pública durante el intervalo de tiempo entre los años 2000 y 2013 en Bolivia. En este periodo, se identifican doce proyectos en educación, siendo la construcción y equipamiento de escuelas y colegios la categoría predominante, representando el 32% en el primer periodo y aumentando al 44% en el segundo periodo. Significativamente, los proyectos capitalizables constituyen el 47% del total, mientras que los no capitalizables, que incluyen proyectos de capacitación y formación, representan el 53% en el primer periodo. Resulta interesante notar que la relevancia asignada a proyectos de capacitación es comparable a la de proyectos de construcción y equipamiento. No obstante, en el segundo periodo, se evidencia una clara preferencia por los proyectos capitalizables, los cuales representan el 84% del total.

También tenemos a Pazos (2015) una investigación de Colombia, en el análisis se examina la conducta del Gobierno durante la ejecución presupuestaria con el propósito de poner de manifiesto que, a pesar de estar "institucionalizada" de manera no evidente, logra reorganizar y redistribuir lo aprobado por el Congreso en la Ley Anual de Presupuesto, inclusive incrementando el déficit

presupuestario aprobado en ese contexto. Se demuestra que, sin la necesidad de elevar los límites de gasto, ni ignorar las limitaciones, ni desviar la asignación de recursos, el Gobierno puede modificar la proporción de participación de los sectores en el presupuesto mediante acciones administrativas durante la ejecución del presupuesto. Para respaldar esta observación, se integran evidencias procedentes de fuentes primarias y secundarias que, tratadas de manera individual, no resultaban suficientes ni concluyentes. La importancia de esta conducta es el incumplimiento de fundamentos constitucionales, como el principio de legalización del gasto, de honestidad y de igualdad.

Por último, a nivel internacional tenemos la investigación de Muñoz y Romero (2013) en Cuenca-Ecuador, A lo largo de este trabajo, hemos adquirido conocimiento sobre el funcionamiento y las bases legales que rigen a los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Además, hemos profundizado en la elaboración de presupuestos, siguiendo cada una de sus fases, así como en la presentación de los Estados Financieros y del Plan Operativo Anual. La aplicación de Indicadores de Gestión y Financieros ha sido fundamental para llevar a cabo la evaluación de la ejecución presupuestaria y las correspondientes cédulas del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón el Sigsig durante el periodo 2011. Esto nos ha permitido medir el rendimiento de los funcionarios de la entidad. Asimismo, durante la ejecución de los presupuestos, hemos observado un déficit en los grupos tanto corriente como inversión, el cual se subsana mediante financiamiento público y privado. Lo que se infiere es que los empleados municipales carecen de habilidades o competencia al momento de generar sus recursos propios.

1.2.2 Nacionales

Tenemos a Aguilar (2019) en el presente estudio, se indaga acerca de los elementos que explican las disparidades en los niveles de desarrollo local dentro de un país. La metodología empleada se fundamenta en un modelo de Rezagos Espaciales de Variables Independientes (SLX), el cual ha sido ampliado con Variables Instrumentales (IV) y el Método Generalizado de Momentos (GMM). Los resultados obtenidos destacan que la interacción entre los gobiernos locales desempeña un papel central en la gestión municipal en el contexto peruano. Se

evidencia que, en promedio, los niveles de capacidad estatal local de las municipalidades en el Perú se complementan entre sí, generando efectos positivos externos. Además, se observa una relación significativa entre la capacidad estatal de los gobiernos locales y el nivel de participación ciudadana en las actividades del Estado local, subrayando la relevancia del concepto de gobierno abierto en este proceso.

También Anastacio (2019) analiza los determinantes externos y domésticos del déficit fiscal de Perú, expresado como porcentaje del PBI, durante el periodo comprendido entre el primer trimestre de 1995 y el cuarto trimestre de 2018. Se cuenta únicamente con el precio de los minerales como factor externo, mientras que en los factores internos se incluyen el nivel de exportaciones mineras, el Producto Bruto Interno (PBI) no relacionado con actividades primarias, y el gasto público no financiero. Los resultados revelan que, en promedio, durante las dos últimas décadas, alrededor del 56,3% del déficit fiscal en Perú ha sido atribuido a factores externos, específicamente al precio de los minerales. Por otra parte, los factores internos explican aproximadamente el 44% del déficit fiscal, siendo el volumen de exportaciones mineras, el gasto público no financiero y el PBI no primario los componentes más notables. Es crucial destacar que las proporciones de contribución de los factores internos y externos al déficit fiscal han experimentado variaciones a lo largo del tiempo. En 1995, los factores internos explicaban el 90% del déficit fiscal, mientras que en el período 2006-2009, esta contribución se redujo significativamente a solo el 37,2%.

Giesecke (2019) propone demostrar que la programación multianual de inversión pública es un instrumento con enorme potencial para mejorar la eficiencia del gasto público en inversiones. Aunque se reconoce la complejidad de la tarea, el informe evidencia la posibilidad de llevar a cabo una planificación de inversiones más eficiente y abarcadora para mejorar los resultados en el desarrollo económico y social. Los métodos recomendados son simples, pero no por ello carecen de solidez en la previsión, identificación de prioridades y propuestas de asignación y ejecución del presupuesto asignado. En el informe se señalan áreas de mejora en la metodología actualmente en uso, lo cual representa una aportación para seguir perfeccionando el uso de esta herramienta.

Asimismo García (2018) en su investigación da a conocer que existe evidencia a nivel internacional que muestra que las mujeres, cuando asumen cargos de poder, específicamente de representación pública, estas invierten más y obtienen mejores resultados en áreas que, desde el enfoque de desarrollo humano, estarían directamente vinculadas a dimensiones básicas para el desarrollo, a saber, salud y educación. En este ámbito, la literatura en el Perú es muy limitada, lo que conduce a la conclusión de que la presencia de una mujer en la alcaldía aumenta en un 19.4% el porcentaje del gasto de inversión destinado a rubros asociados a áreas esenciales para el desarrollo humano básico, tales como salud (que abarca salud y saneamiento) y educación. Además, este impacto se amplía a un 33.4% para los municipios con menores recursos y un menor nivel de desarrollo urbano.

A la vez Lastra (2017) se destaca el constante crecimiento económico y las reformas estructurales implementadas en el Perú desde la década de los noventa. Sin embargo, se señala que, aunque necesarios, estos factores no son suficientes para lograr un desarrollo económico capaz de reducir significativamente las marcadas disparidades en las condiciones de vida y la pobreza entre las áreas urbanas y rurales, así como entre los diferentes departamentos. El estudio identificó que, de un conjunto de 17 factores propuestos, varios ejercen una influencia notable en la ejecución del gasto destinado a iniciativas de infraestructura fundamental llevadas a cabo por las autoridades locales. Estos factores incluyen Se deben analizar una serie de aspectos, como las fuentes de financiamiento (recursos ordinarios, recursos propios, FONCOMUN, canon y participaciones), la capacidad para elaborar expedientes técnicos de calidad, el personal profesional disponible, la participación ciudadana, y variables políticas como la reelección y la afiliación al partido nacional del alcalde. También se debe considerar el grado de concentración de poder en el Concejo Municipal. Además, se observa que estos factores afectan de manera diferenciada a los gobiernos locales según su tamaño. Un hallazgo significativo es que los recursos del estado en infraestructura en dicho período no estuvieron dirigidos hacia las zonas de mayor pobreza, es decir, no experimentó un aumento más significativo en las áreas con mayores índices de pobreza.

Barletti (2017) se propone mejoras para la gestión de los Servicios de Atención al Ciudadano (SATs), que incluyen la necesidad de abordar de manera integral el Macroproceso de Planeamiento, Programación Logística, Formulación de Presupuesto y Ejecución, con el fin de simplificar estas etapas y mejorar la asignación y ejecución de los recursos públicos. También se plantea la implementación de un Esquema Corporativo adaptable a los Pliegos de los Gobiernos Nacional y Regional, particularmente dirigido a los Sistemas de Gestión de Bienes como Logística, Adquisiciones y Contrataciones, y Gestión Patrimonial. Adicionalmente, se sugiere enfocar la atención en garantizar la operación continua de cada Unidad Operativa, como los Puestos de Salud y los Centros Educativos, durante la programación y ejecución de recursos. En este contexto, se subraya la importancia crítica de la tecnología como un elemento fundamental para renovar el rendimiento de los funcionarios y especialistas involucrados en estos procesos.

Otra investigación que podemos resaltar es de Quiñones (2016) donde da a conocer que Perú ha mantenido un crecimiento económico constante desde el comienzo del siglo XXI, acompañado de una disminución en la pobreza monetaria y un aumento en el gasto público. Se utiliza un enfoque econométrico basado en un panel dinámico con información recopilada entre los años 2004 y 2012. El propósito de este método es abordar las limitaciones como la omisión de variables, rezagos, causalidad inversa y condiciones endógenas de algunas variables. Los resultados encontrados revelan que el gasto público ha contribuido de manera sustancial a la lucha contra la pobreza, independientemente del nivel de gobierno encargado de realizar dicho gasto.

También Ponce (2015) en su investigación se enfoca en explorar la relevancia del gasto estatal en el crecimiento y desarrollo económico a nivel regional. A pesar del incremento registrado en la inversión pública en los últimos años, se identifican faltas que necesitan ser mejoradas. En este contexto, es esencial determinar la "inversión productiva", que no solo propulsa el crecimiento económico, sino que también genera un crecimiento en la rentabilidad social. El objetivo principal es lograr la convergencia regional, evidenciando que la dinámica de la inversión pública colabora al crecimiento económico. No obstante,

se destaca que persisten disparidades regionales que requieren ser abordadas y superadas.

En la región de Moquegua Arias (2015) se planteó como objetivo analizar la correspondencia entre la implementación del presupuesto por resultados y la ejecución presupuestal en programas presupuestales del Hospital Regional de Moquegua, durante el periodo 2012 – 2013. Los resultados revelan que no se observa coherencia entre la ejecución del presupuesto orientado a resultados y la ejecución presupuestaria, ya sea a nivel general, abarcando los programas en conjunto, o de manera específica, examinando cada programa presupuestal por separado.

Por último, a nivel nacional tenemos a Rodríguez (2014) donde indica que en la última década, el aumento en la disponibilidad de la población peruana a acceder a distintas modalidades de educación superior ha coincidido con una disminución en los ingresos reales de los trabajadores que obtuvieron educación universitaria, especialmente en áreas urbanas. Al mismo tiempo, se observa que una parte considerable de los trabajadores con educación superior manifiesta algún grado de arrepentimiento respecto a su elección educativa. Los resultados respaldan la existencia de una disminución en los ingresos asociados a la sobre educación, según el modelo propuesto por Verdugo y Verdugo, en comparación con aquellos empleados de manera adecuada. En el caso de los trabajadores con educación superior, esta brecha puede llegar a superar los 13 puntos porcentuales según el indicador de Quinn y Rubb. Aunque esta relación es significativa en todas las definiciones y submuestras utilizadas, deja de ser significativa cuando se aplica un modelo de efectos fijos en el panel no balanceado de 2007 a 2011 (estimación within)

1.2.3 Regionales

A nivel local tenemos a Chura (2019) tenía como propósito evaluar el grado de cumplimiento de metas y objetivos en actividades y proyectos de inversión durante los periodos 2015 y 2016. Los resultados revelan que, en 2015, la UNA PUNO ejecutó el 81.81% del presupuesto programado de gastos, mientras que en 2016, alcanzó el 88.51%. En contraste, la situación en la UNAJ fue más deficiente, con una ejecución del 49.42% del presupuesto programado en 2015 y

del 47.07% en 2016. Estos hallazgos indican una capacidad de gasto insuficiente en ambas instituciones y periodos, lo que afectó negativamente el logro de los objetivos y metas presupuestales.

Según el artículo de Gutierrez y Ramos (2019) donde se tiene el objetivo de identificar los elementos cruciales que inciden en la gestión de la ejecución de obras, Los resultados validan la relevancia de los modelos examinados. como herramientas para alcanzar un desarrollo económico-social adecuado en la región de Puno. Estos modelos destacan factores críticos como presupuesto, tiempo y calidad, subrayando la significativa influencia del presupuesto destinado a inversiones y el período de ejecución son factores cruciales que influyen en el impacto del desarrollo de la región de Puno.

A la vez Poma (2019) plantea como propósito de la investigación era evaluar la influencia de la formación profesional del alcalde en la ejecución presupuestal de la Región de Puno durante el periodo 2015-2018. Los resultados obtenidos mediante pruebas estadísticas indican que la formación profesional del alcalde no ejerce una influencia significativa en la ejecución presupuestal de la Región de Puno, llevando a rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. En resumen, se concluye que la experiencia laboral en el sector público, la edad del alcalde y la pobreza del distrito son factores que sí afectan significativamente la ejecución presupuestal. Por otro lado, se destaca que el nivel educativo y la profesión específica del alcalde no tienen un impacto significativo en la ejecución presupuestal de la Región de Puno durante los años 2015-2018.

También Pérez (2019) en su investigación en lo que respecta a la Planificación, la empresa cuenta con un Plan Estratégico y Operativo revisado y actualizado, y el personal está familiarizado con la visión y misión formuladas de acuerdo a la actividad de la empresa. En la Organización, los organigramas y el TUPA son funcionales, actualizados y han sido aprobados por la gerencia de la empresa. En cuanto a la Dirección, se destaca la práctica de una comunicación efectiva y un clima laboral positivo. En términos de Control, se lleva a cabo un estricto control administrativo sobre los costos y gastos, con un área específica encargada del control de calidad de los servicios de electricidad. A pesar de ello, la liquidez corriente indica una capacidad de pago regular, y la rotación del activo

total sugiere cierta ineficacia en el uso de los activos para generar ingresos. Además, la rotación de cuentas por cobrar indica la existencia de créditos pendientes por recibos vencidos. La razón de endeudamiento señala un riesgo financiero de nivel medio, y en relación con la rentabilidad sobre ventas, se indica que la empresa obtuvo un rendimiento regular en ambos periodos analizados.

De igual manera Cusilayme (2019) busca conocer el estudio se enfoca en el papel crucial que desempeñan los recursos humanos en las organizaciones, centrándose en el análisis de la motivación de los trabajadores, un factor de gran relevancia que influye en el comportamiento organizacional y que contribuye al mejor desarrollo, esfuerzo, energía y conducta de los empleados. La investigación llega a la conclusión de que existe una relación positiva entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. Esto se respalda mediante la prueba estadística del Coeficiente de Pearson, que muestra un valor de 0,661 con un nivel de probabilidad inferior a 0.01. En otras palabras, cuanto más altos sean los factores motivacionales, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la Dirección Regional de Educación Puno.

Aréstegui (2019) en su investigación busca evaluar la ejecución presupuestaria y su influencia en el cumplimiento de las metas y objetivos presupuestales de las universidades públicas de la región de Puno, teniendo en consideración que la oficina de planificación es parte de los sistemas integrantes de la administración financiera del sector público, obteniendo resultados donde se observa que la ejecución de Ingresos en el 2016: en la UNA Puno fue del 89.78 % y en la UNAJ asciende al 99.81 % respecto al Presupuesto Institucional Modificado. En el año 2017, la Universidad Nacional del Altiplano (UNA Puno) ejecutó el 102.53% de su Presupuesto Institucional Modificado, mientras que la Universidad Nacional de Juliaca (UNAJ) alcanzó una ejecución del 148.82% en comparación con su Presupuesto Institucional Modificado. En cuanto a la ejecución de gastos en el año 2016, la UNA Puno alcanzó el 88.52%, mientras que la UNAJ solo ejecutó el 47.23% del monto total programado. En el período 2017, la UNA Puno logró una ejecución del 88.53%, mientras que la UNAJ alcanzó el 78.27% del monto total programado.

De igual forma Gutiérrez (2018) la investigación se centra en la colaboración con los Centros de Servicios de Atención al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas (CONNECTAMEF) con el objetivo de evaluar si el grado de cumplimiento de los servicios ofrecidos tuvo un impacto significativo en la calidad del gasto público de las municipalidades en la región de Puno. Al realizar la prueba estadística Chi-Cuadrado " χ^2 ", se obtuvo un resultado de 0.001, indicando una conexión entre las variables. Según el coeficiente de Cramer, esta relación alcanza el 83.7%, concluyendo que existe una influencia significativa entre el cumplimiento de los servicios proporcionados por el CONNECTAMEF y la calidad del gasto público de las municipalidades en la región de Puno.

Asimismo Hanco (2017) plantea como objetivo determinar los elementos de la innovación, gestión por competencias del personal que influyen en la competitividad, En cuanto a los resultados esperados obtuvo que los elementos más significativos del factor competencias gerenciales son: la planeación y acción estratégica y comunicación, en relación a la provisión y desarrollo del personal las variables que influyen son: reclutamiento, selección, inducción y capacitación del personal, en cuanto a la innovación educativa se destaca que los elementos más significativos son: innovación en investigación e innovación en proyectos educativos.

Tenemos también a Quispe (2017) indica que en las Universidades Nacionales de la Región, resulta crucial implementar cambios sustanciales en el talento de los docentes universitarios para cumplir con los objetivos institucionales relacionados con la calidad de la enseñanza, la innovación, la investigación y, en última instancia, la educación superior universitaria. En el caso específico de la Universidad Nacional del Altiplano, se observa que el talento de los docentes no está siendo aprovechado de acuerdo con sus capacidades y fortalezas en la enseñanza. Además, se señala que existen limitaciones en los avances hacia la calidad de la investigación y en la búsqueda de la excelencia institucional. Este enfoque busca abordar las necesidades de los estudiantes, quienes buscan acceder a conocimientos actualizados y de alta calidad. La información detallada al respecto se presenta en cuadros y gráficos a lo largo del desarrollo de este trabajo.



Por último, podemos citar a Chura (2017) donde en su investigación tuvo como objetivo principal fue evaluar la influencia de la ejecución presupuestal en los resultados para el cumplimiento de las metas físicas programadas por el Gobierno Regional de Puno durante los periodos 2015-2016. Los resultados obtenidos indican que la ejecución presupuestal, en relación con el presupuesto asignado a la Unidad Ejecutora Sede Central del Gobierno Regional de Puno en los periodos 2015 y 2016 (PIM), alcanzó niveles de gasto del 73% y 66.67%, respectivamente. El indicador de eficacia a nivel de gasto fue de 0.73 y 0.67 en dichos periodos, lo cual, de acuerdo con la escala de calificación del nivel de eficiencia, se clasifica como DEFICIENTE en los periodos, según el Rango de Calificación establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

A nivel mundial una preocupación en la gestión pública se refiere a cómo las autoridades llevan a cabo la ejecución de sus presupuestos anuales, como se menciona en el Informe sobre Desarrollo Humano 2018 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Los países que muestran el mayor progreso y proporcionan los más altos niveles de calidad de vida a sus ciudadanos son aquellos que dan prioridad a proyectos destinados a abordar los desafíos reales o genuinos que enfrenta la población.

En nuestro país frecuentemente, los alcaldes municipales expresan que carecen de suficiente presupuesto para destinarlo a proyectos que promuevan el bienestar y mejoren las condiciones de vida en sus comunidades. Sin embargo, según el Portal de Transparencia Económica del Ministerio de Economía y Finanzas, el problema no radica en la escasez de presupuesto, sino en la carencia de habilidades para llevar a cabo su ejecución por parte de los técnicos de la institución, pero ello viene relacionado con las distintas capacidades y conocimientos que pueda tener los titulares de pliego en los distintos niveles de gobierno. En bajos e inadecuados niveles de ejecución presupuestal también han contribuido de manera decisiva la corrupción estructural relacionado a nivel nacional con Odebrecht y distintas empresas transnacionales que participaron en la ejecución de obras adjudicadas irregularmente, la ineficiencia gubernamental de quien toman decisiones se ha visto generalizada a nivel del gobierno nacional, regional y local, donde se tiene claramente la prevalencia de intereses individuales por encima de las necesidades de la población, por lo que el sistema político permite el acceso a las posiciones de poder de personas poco preparadas y muchas veces inescrupulosas, que no tienen conocimiento de la gestión pública y del manejo de los sistemas administrativas gubernamentales, creando dificultades en el seguimiento y monitoreo por parte de las autoridades elegidas para un periodo de gobierno.

En los últimos años, si bien los gobiernos locales han logrado consolidar su autonomía política a través de las elecciones democráticas, siguen siendo sin embargo entidades públicas débiles, en numerosas ocasiones, se enfrentan a graves carencias de recursos humanos, financieros y materiales, lo que complica considerablemente su

administración. Enfatizando especialmente en lo que concierne a la falta de nivel de profesionalización y actualización de sus recursos humanos, específicamente referidos a la formación profesional y experiencia acumulada en organismos gubernamentales de los gobernadores regionales de nuestro país, aspectos que son primordiales para que puedan trascender en un manejo adecuado de políticas de desarrollo de una determinada región, a la vez alcanzar una ejecución presupuestal eficiente, además tomando referencia el portal del Ministerio de Economía y Finanzas y realizando un análisis de ejecución presupuestal en el año 2018 por departamentos, se alcanza menor nivel de ejecución presupuestal en las regiones de La libertad y Pasco con 72.8% y 72.3% respectivamente; lo cual obedece principalmente responde a tres causas fundamentales, primero relacionado a la inexistencia de la carrera pública, donde no se tiene un capital humano capacitado para encaminar los objetivos trazados, en segundo lugar se tiene como dificultad una falta de continuidad en los procesos, principalmente cada autoridad que ingresa al periodo de gobierno no hacen seguimiento de los proyectos que han dejado sus antecesores, iniciando de esa manera nuevos estudios de inversión para poder ejecutar en su mandato, y en tercer lugar existe el cortoplacismo para ello invierten en proyectos efectistas que pueden ser ejecutados en un periodo de tiempo muy corto, de esa manera no se genera un nivel de calidad de vida adecuado en la población.

Asimismo, se aprecia los gobiernos locales enfrentan desafíos en cuanto a su capacidad para ejecutar el gasto de manera efectiva, y ello repercute en que se vean obligados a revertir los dineros de sus presupuestos al Tesoro Público, en evidente perjuicio de sus poblaciones. En lugar de fomentar la competitividad en sus respectivas regiones, la incapacidad de las autoridades regionales y locales para gestionar eficazmente sus recursos conlleva a la falta de consecución de las metas establecidas. En muchas ocasiones, esto está vinculado a sobornos.

Por lo cual se ha definido el siguiente problema:

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Pregunta general

¿Cuál es el efecto del capital humano del alcalde y el nivel ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022?

2.2.2 Preguntas específicas

- ¿Cuál es el efecto del nivel educativo alcanzado del alcalde en el nivel ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022?
- ¿Cuál es el efecto experiencia laboral del alcalde en el nivel ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022?
- ¿Cómo afecta tener una profesión en gestión pública y afines en el nivel ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022?

2.3 Justificación

La presente investigación es importante porque involucra una serie de aspectos como la valoración de los años de capacitación teórica (escolaridad alcanzada), experiencia laboral sea en el sector público o privado y la profesión alcanzada de las autoridades locales electas, tal es el caso específico de los gobiernos municipales, que conlleva en algunas municipios a la deficiencia de ejecución presupuestal; si bien la capacidad institucional de los gobiernos locales, Para reforzar y dar poder al proceso de descentralización, es crucial reconocer que el nivel de ejecución del gasto no es el único criterio para evaluar la eficacia en la gestión. Es evidente que sin contar con las competencias adecuadas para utilizar el presupuesto asignado, es difícil hablar de una capacidad institucional y humana suficiente en una organización.

A la vez esta investigación está orientado para impulsar el planteamiento de reformas en la elección de las autoridades locales, principalmente los alcaldes locales quienes son los titulares de pliego, pues sabemos que La educación juega un papel esencial en el progreso tanto individual como colectivo. Más allá de transmitir conocimientos, la educación enriquece la cultura, los valores y los aspectos fundamentales de la humanidad. A lo largo de la historia, la educación ha sido fundamental para el avance, pero en el mundo contemporáneo, marcado por rápidos cambios impulsados por el avance científico y tecnológico, su importancia se ha vuelto aún más crucial. En las economías modernas, el conocimiento se ha convertido en un elemento indispensable para el desarrollo y la competitividad más importantes de la

producción. La evidencia a nivel global indica que existe una estrecha relación entre el grado de desarrollo de los países, en un sentido amplio, y la solidez de sus sistemas educativos, así como de investigación científica y tecnológica.

Al culminar la investigación, respecto a las variables de estudio, se coadyuvara a la mejora de la calidad del gasto público en las provincias de nuestro país, dado que el presupuesto público es la herramienta primordial a disposición los gobiernos regionales para alcanzar resultados satisfactorios a través de sus intervenciones en términos de calidad, costo, eficiencia, efectividad, equidad y oportunidad; particularmente cuando los recursos disponibles son escasos, es crucial que se evalúe con eficacia la asignación y ejecución de los recursos públicos, priorizando programas clave de inversión pública que impulsen el crecimiento regional.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

- Analizar el efecto del capital humano del alcalde y el nivel ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022.

2.4.2 Objetivos específicos

- Determinar el efecto del nivel educativo alcanzado del alcalde en el nivel ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022.
- Determinar el efecto experiencia laboral del alcalde en el nivel ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022.
- Determinar el efecto de la profesión en gestión pública y afines en el nivel ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

- Existe una relación significativa entre el capital humano del alcalde y el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

- El nivel educativo alcanzado por el alcalde tiene un efecto positivo en el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022.
- La experiencia laboral del alcalde tiene un efecto positivo en el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022.
- La profesión en gestión pública y afines del alcalde tiene un efecto positivo en el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

El lugar de estudio son las municipalidades provinciales del Perú.

3.2 Población

La población objeto de estudio está conformada por las 196 municipalidades provinciales del Perú. Para este estudio, se utilizó una muestra de conveniencia que abarcara la totalidad de la población. Esta elección de la muestra de conveniencia se basó en la disponibilidad y accesibilidad de los datos necesarios para llevar a cabo el análisis.

3.3 Muestra

La muestra estará establecida por toda la población que conforma las 196 municipalidades; es decir se realizó un muestreo por conveniencia.

3.4 Método de investigación

La presente investigación adopta un enfoque descriptivo y explicativo, ya que tiene como objetivo describir y explicar el comportamiento de las variables independientes en relación a la variable dependiente a través de los hallazgos obtenidos (Mendoza, 2014). En términos de diseño de investigación, se sigue un diseño cuantitativo no experimental correlacional, que permite medir la relación entre las variables y analizar su interacción (Hernandez et al., 2014).

Este tipo de estudio se enfoca en determinar o probar hipótesis sobre la relación causa-efecto desde una perspectiva económica, basándose en el comportamiento y las características de las variables analizadas (Hernandez et al., 2014; Mendoza, 2014). Se busca identificar las posibles influencias y efectos que el capital humano del alcalde tiene en el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante el período de gestión 2019-2022.

La adopción de un enfoque cuantitativo y correlacional permite obtener resultados numéricos y establecer patrones o asociaciones entre las variables estudiadas (Hernandez et al., 2014; Mendoza, 2014). Se busca comprender mejor la relación entre el capital

humano del alcalde y el nivel de ejecución presupuestal, basándose en datos concretos y estadísticos.

Metodología econométrica para la estimación del efecto del capital humano en el nivel de ejecución presupuestal

Para estimar el efecto del efecto del capital humano en el nivel de ejecución se empleó la siguiente ecuación empírica log lineal:

$$\ln(avance_i) = \beta_1 + \beta_2 educ_i + \beta_3 exp_i + \beta_4 GP_i + \beta_5 sexo_i + \beta_6 edad_i + \beta_7 releccion_i + \delta D_r + \varepsilon_i \quad (1)$$

Donde *avance* es el avance de ejecución presupuestal respecto al Presupuesto Institucional de Modificado (PIM); *educ* es el nivel de educación de los alcaldes; *exp* es la experiencia laboral de los alcaldes tanto del sector público como privado; *GP* es la profesión de los alcaldes a fines en gestión pública, *sexo* es el género del alcalde (1=hombre y 0=mujer); *edad* es la edad del alcalde en años; *releccion* si el alcalde actual ha sido reelecto (1=reelecto y 0=en otro caso); D_r son los efectos fijos regionales; ε_i son los términos de perturbación que se distribuye con media cero y varianza constante; β_2 , β_3 y β_4 muestran los impactos del capital humano en el nivel de ejecución prepuesta de las municipalidades provinciales del Perú.

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

El método de estimación utilizada fue el modelo de mínimos cuadrados generalizados (MCG) o ponderados, lo cual es robusto a heteroscedasticidad. Este método no genera el problema de consistencia y la distribución normal (Wooldridge, 2002). Asimismo, el modelo es controlado por los efectos fijos regionales; es decir, controlado por factores o características que se cree que tienen un efecto sistemático fijos a nivel de los departamentos.

A partir de la ecuación (1), el método de mínimos cuadrados generalizados (MCG) o ponderados se puede expresar como:

$$Py = PX\beta + Pu$$

Donde una matriz de transformación de n x n

$$y^* = X^*\beta + u^*$$

Las variables con (*) son los datos transformados, donde $E[u^*] = 0$ y $var(u^*) = \sigma^2 I$.

$$\hat{\beta}_{MCG} = (X'^*X^*)^{-1} (X'^*y^*)$$

$$\hat{\beta}_{MCG} = (X'P'PX)^{-1} (X'P'Py)$$

Donde $P'P = \Omega^{-1}$

$$\hat{\beta}_{MCG} = (X'\Omega^{-1}X)^{-1} (X'\Omega^{-1}y)$$

Las propiedades estadísticas de mínimos cuadrados generalizados son:

Insesgadez: la esperanza de los estimadores de mínimos cuadrados generalizados es exactamente igual a los estimadores de mínimos cuadrados ordinarios.

$$E(\hat{\beta}_{MCG}) = E(\hat{\beta}_{MCO}) = \beta$$

Eficiencia: la varianza de mínimos cuadrados generalizados es menor a los mínimos cuadrados ordinarios. En perturbaciones no esféricas, el estimador mínimo cuadrados generalizados es el de menor varianza dentro de las clases de estimadores lineales e insesgados.

$$var(\hat{\beta}_{MCG}) = \sigma^2 (X'\Omega^{-1}X)^{-1}$$

$$var(\hat{\beta}_{MCG}) < var(\hat{\beta}_{MCO})$$

Tabla de recolección de datos por objetivo de estudio

Para llevar a cabo esta investigación, se obtuvo la información necesaria de fuentes confiables y accesibles. Los datos utilizados se obtuvieron principalmente de la transparencia económica del Ministerio de Economía y Finanzas, específicamente del Portal de Transparencia Económica - Consulta Amigable. A través de esta plataforma, se accedió a los registros financieros y presupuestarios de las municipalidades provinciales del Perú durante el período de gestión 2019-2022.

Además, se utilizó la Base de Datos de las 196 municipalidades provinciales del Perú, disponible en el portal del Jurado Nacional de Elecciones INFOGOB. Esta base de datos proporcionó información relevante sobre los alcaldes, incluyendo su nivel educativo, experiencia laboral y profesión en gestión pública y afines.



El uso de estas fuentes de información garantizó la confiabilidad y la validez de los datos recopilados para el estudio. Asimismo, permitió realizar un análisis exhaustivo y representativo de las municipalidades provinciales del Perú durante el período de estudio.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Capital humano de los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022

El capital humano de los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú para la gestión 2019 -2022, se aproximaron a través de los niveles de educación, la experiencia laboral y la profesión en la gestión pública y afines.

En la Tabla 4 se presenta el nivel educativo alcanzados por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019 y 2022. Los datos muestran que los alcaldes provinciales tienen el título universitario en 52% en total. En segundo lugar, se encuentra el nivel secundario, con un 19.9%. Le sigue el nivel técnico y bachiller, cada uno con un 7.7%. Por último, se observa que el nivel educativo más bajo alcanzado por los alcaldes es el nivel primario, con un 2.6%.

Tabla 4

Nivel educación alcanzada por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022

Nivel de educación alcanzada	Total	%
Primaria	5	2.6
Secundaria	39	19.9
Técnico	15	7.7
Bachiller	15	7.7
Título	102	52.0
Posgrado	20	10
Total	196	100

Nota. Elaborado con datos de INFOGOB del Jurado Nacional de Elecciones.

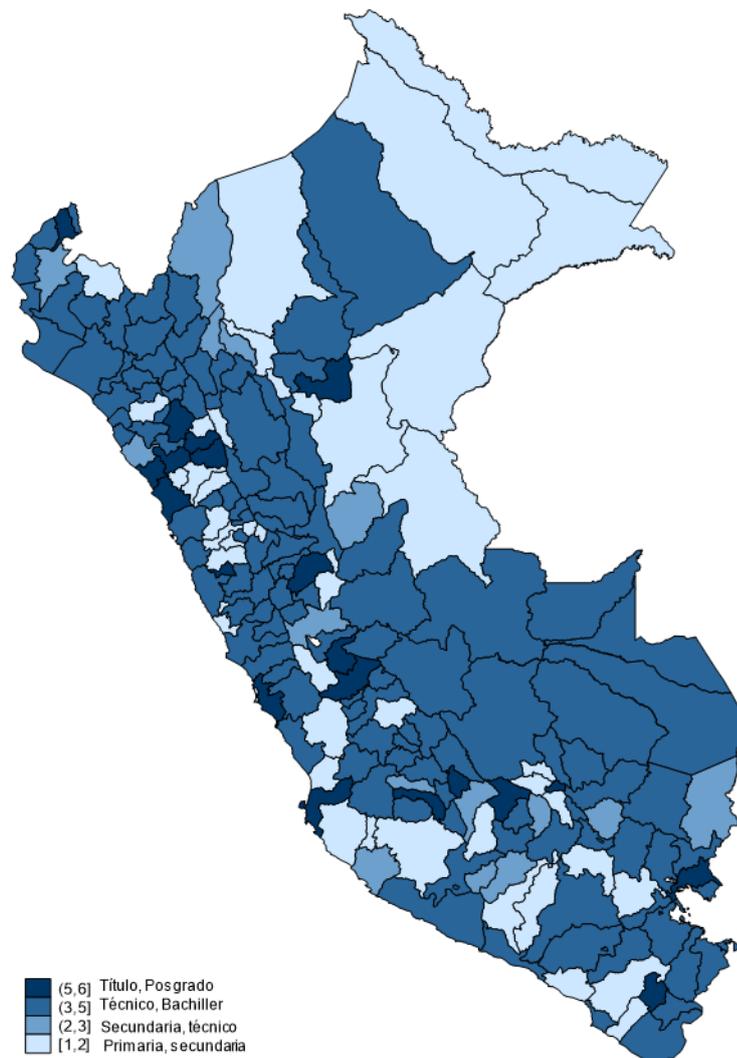
Estos datos nos pueden indicar que los alcaldes peruanos tienen capital humano para asumir las responsabilidades, los cuales pueden permitir enfrentar los desafíos en áreas como la gestión pública, la planificación urbana, el desarrollo económico y social, entre otros. Además, estos datos reflejan una mayor responsabilidad y exigencia de los

votantes hacia los candidatos a la alcaldía, quienes valoran el nivel educativo como un criterio importante para elegir a sus representantes.

La distribución del nivel educativo alcanzado por los alcaldes de las municipalidades provinciales es heterogénea en diferentes provincias de los departamentos del país (Figura 7). Uno de los patrones que se observa en el mapa es que las municipalidades capitalinas de los departamentos suelen estar dirigidas por alcaldes con nivel de educación superior. Esto indica una tendencia hacia la elección de líderes con formación académica es superior en estas áreas urbanas más grandes e importantes.

Figura 7

Nivel educación alcanzada por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022



Nota. Elaborado con datos de INFOGOB del Jurado Nacional de Elecciones.

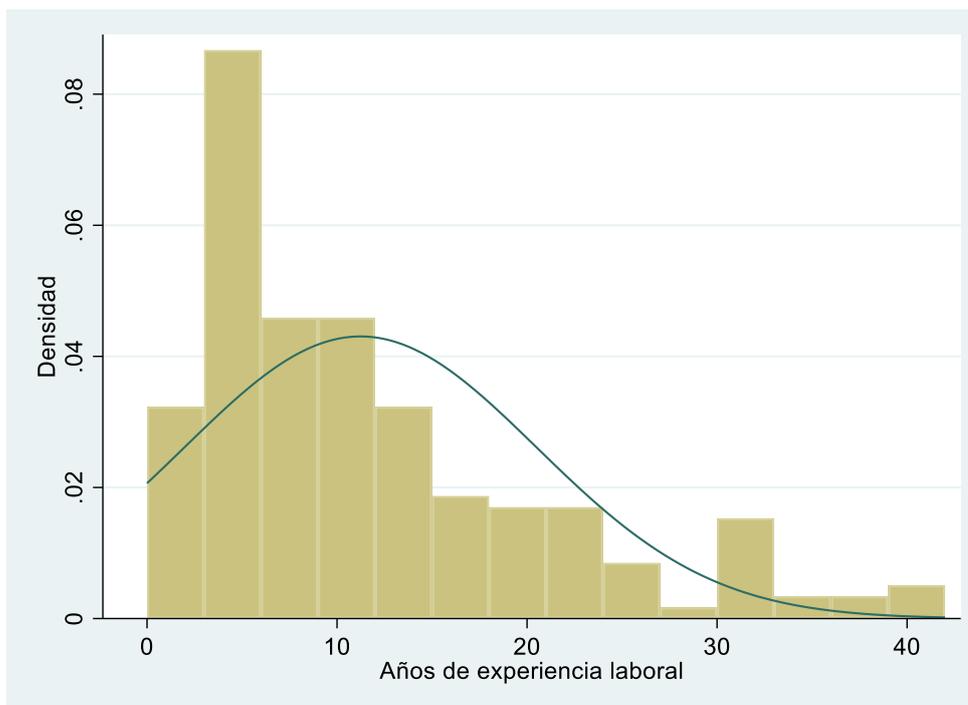
Además, a nivel geográfico, se puede observar que las municipalidades provinciales de las regiones de la selva y parte de la sierra están dirigidas por los alcaldes con nivel educativo secundario y primario. Esto sugiere que en estas zonas existe podría existir líderes locales con una formación educativa más básica.

En relación a la experiencia laboral de los alcaldes provinciales, se observa que la mayoría de ellos tienen una experiencia laboral de entre 0 y 20 años, siendo más frecuente la experiencia de alrededor de 10 años. Esto indica que la mayoría de los alcaldes han acumulado una trayectoria laboral significativa antes de asumir el cargo (Figura 8).

Sin embargo, es importante señalar que también existe un porcentaje importante de alcaldes con una experiencia laboral de menos de 5 años. Los alcaldes con menor experiencia laboral pueden enfrentar desafíos adicionales para gestionar adecuadamente los municipios, ya que pueden carecer de los conocimientos y habilidades necesarios para abordar de manera efectiva las responsabilidades del cargo.

Figura 8

Años de experiencia laboral alcanzada por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022.



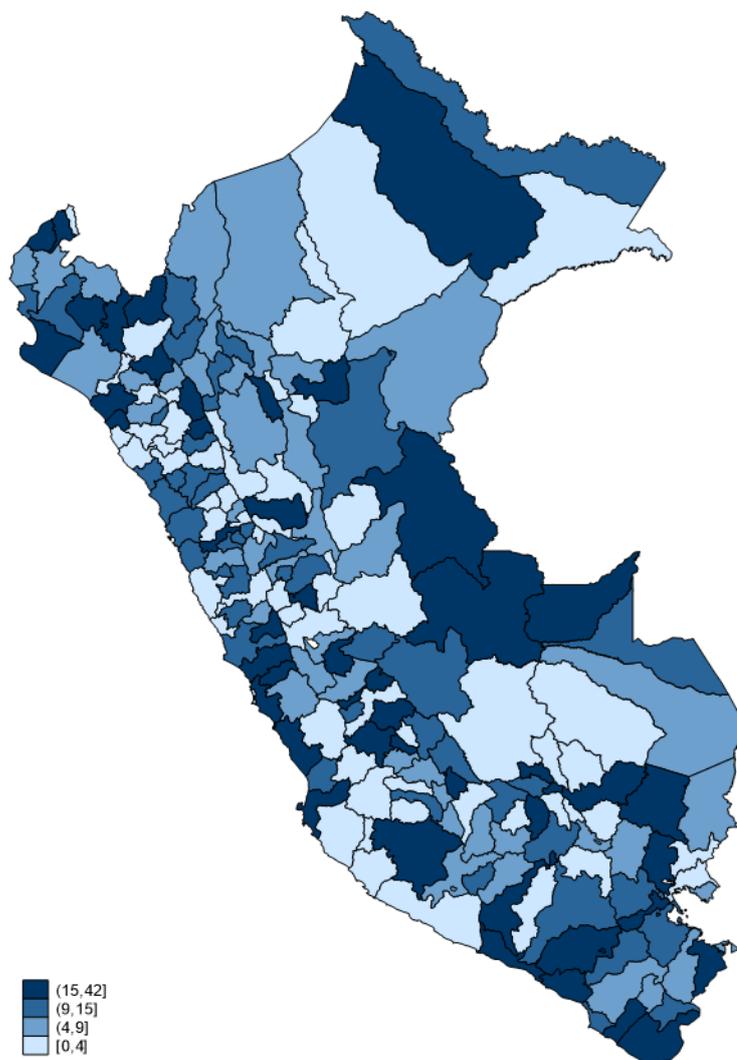
Nota. Elaborado con datos de INFOGOB del Jurado Nacional de Elecciones.

Por otro lado, se observa una proporción menor de alcaldes con una experiencia laboral superior a 30 años. Estos alcaldes representan un grupo minoritario, pero su experiencia profesional es amplia y puede ser valiosa en términos para la gestión pública

A nivel geográfico, la experiencia laboral alcanzada por los alcaldes provinciales es heterogénea (Figura 9). El mapa muestra que la experiencia laboral varía considerablemente a nivel de provincias dentro de cada departamento. En general, se observa que las provincias con mayor población y aquellas que son capitales de departamento tienden a tener alcaldes con mayor experiencia laboral.

Figura 9

Años de experiencia laboral de los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022



Nota. Elaborado con datos transparencia económica del MEF.

En relación a la formación profesional de los alcaldes, se puede observar que un 20.41% de ellos posee una formación en gestión pública y disciplinas afines, tales como Economía, Contabilidad, Gestión Pública, Administración y Derecho. Por otro lado, el 79.59% restante de los alcaldes cuenta con una formación en áreas diferentes (Tabla 5).

Es importante destacar que aquellos alcaldes con formación en gestión pública podrían tener una ventaja significativa en términos de mejorar la gestión pública, la planificación urbana y el desarrollo económico y social. La adquisición de competencias en gestión pública les permite a los alcaldes contar con herramientas y enfoques más efectivos para la toma de decisiones estratégicas, la asignación de recursos y la implementación de políticas públicas. Además, su comprensión de los principios legales y normativos relacionados con la gestión municipal puede ayudarles a garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la legalidad en sus acciones.

Tabla 5

Profesión de los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022

Formación profesional del alcalde	Total	%
Otra profesión	156	79.59
Gestión Pública y a fines	40	20.41
Total	196	100

Nota. Elaboración con datos de INFOGOB del Jurado Nacional de Elecciones.

En contraste, los alcaldes con formación en otras áreas podrían carecer de este conjunto de habilidades específicas, lo que podría limitar su capacidad para abordar eficazmente los retos complejos que se presentan en la gestión pública. Sin embargo, es importante destacar que la formación en otras áreas también puede aportar perspectivas y conocimientos diversos que pueden ser valiosos en determinados contextos y situaciones.

Al analizar la formación profesional de los alcaldes a nivel geográfico, se pueden observar algunas tendencias interesantes. El departamento de Lambayeque destaca con un notable 66.7% de sus alcaldes poseyendo formación en gestión pública. Le sigue el departamento de Lima, donde la mitad de los alcaldes, es decir, el 50%, cuenta con esta formación.



Por otro lado, encontramos los departamentos de Cajamarca, Arequipa y Puno, con porcentajes de alcaldes con formación en gestión pública de 38.8%, 37.5% y 30.8% respectivamente. Estos departamentos también muestran una presencia significativa de alcaldes con conocimientos específicos en gestión pública, aunque en menor medida que Lambayeque y Lima.

En contraste, hay algunas regiones que no cuentan con alcaldes que tengan una formación en gestión pública. Estas regiones son Tumbes, Tacna, Pasco, Moquegua, Madre de Dios, Loreto, Ica, Huancavelica y el Callao. Es importante tener en cuenta que la falta de alcaldes con esta formación en estas regiones no implica necesariamente una gestión deficiente, ya que existen múltiples factores que influyen en el desempeño de un alcalde, incluidas las competencias y habilidades adquiridas a lo largo de su carrera (Tabla 6).

Tabla 6

Alcaldes con formación en Gestión Pública de las municipalidades provinciales del Perú por departamento, gestión 2019-2022.

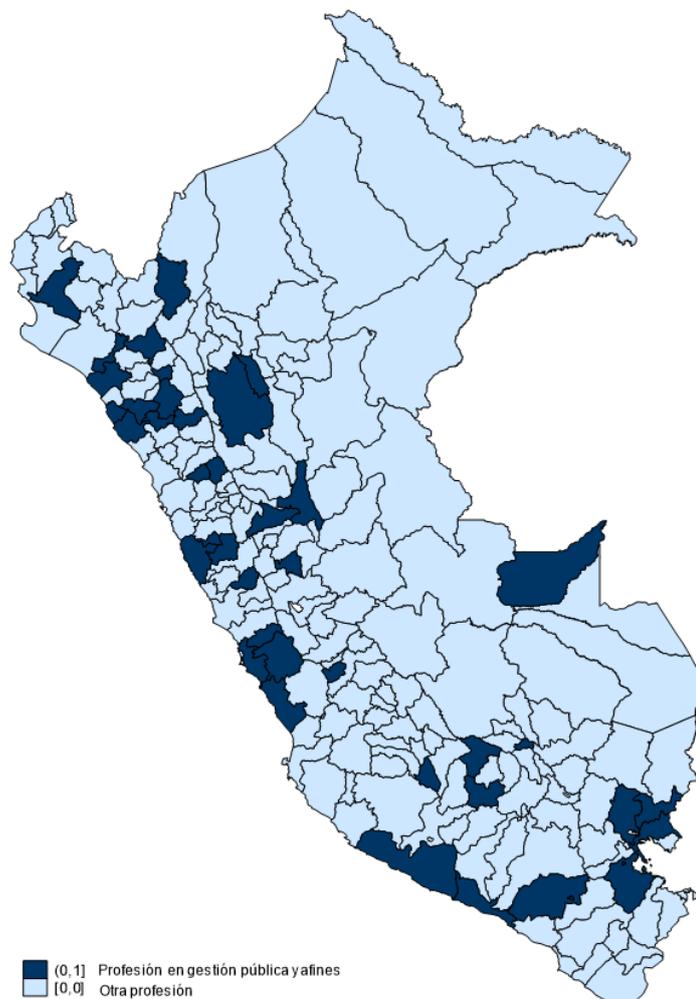
Región	Total provincias	Alcaldes con formación en Gestión Pública (%)
Lambayeque	3	66.7
Lima	10	50.0
Cajamarca	13	38.5
Arequipa	8	37.5
Puno	13	30.8
Apurímac	7	28.6
Huánuco	11	27.3
Ancash	20	25.0
La Libertad	12	25.0
Ucayali	4	25.0
San Martín	10	20.0
Amazonas	7	14.3
Piura	8	12.5
Junín	9	11.1
Ayacucho	11	9.1
Cusco	13	7.7
Callao	1	0
Huancavelica	7	0
Ica	5	0
Loreto	8	0
Madre de Dios	3	0
Moquegua	3	0
Pasco	3	0
Tacna	4	0
Tumbes	3	0
Total	196	20.4

Nota. Elaborado con datos de INFOGOB del Jurado Nacional de Elecciones.

De acuerdo con el mapa (Figura 10), se observa que los alcaldes provinciales con formación en gestión pública se distribuyen tanto en la zona norte como en la zona sur del Perú, así como en la región de Lima. Cabe destacar que, si bien se puede identificar una concentración de alcaldes con formación en gestión pública en ciertas zonas geográficas, esto no significa que en otras regiones no existan alcaldes igualmente eficientes y capaces de gestionar de manera exitosa. La gestión municipal exitosa depende de una combinación de conocimientos, habilidades, experiencia y compromiso con el servicio público, independientemente de la formación académica específica de los alcaldes.

Figura 10

Profesión de los alcaldes en gestión pública de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022



Nota. Elaborado con datos transparencia económica del MEF.

Nivel de ejecución presupuestal de los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022.

La gestión de los alcaldes municipales puede evaluarse a través de diversos indicadores, uno de ellos es el avance de ejecución presupuestal. Este indicador permite medir el grado de ejecución del gasto en relación al presupuesto institucional modificado. Un alto porcentaje de ejecución presupuestal indica que los recursos asignados están siendo utilizados de manera eficiente y efectiva para llevar a cabo las acciones y proyectos planificados.

Este indicador es importante para evaluar la capacidad de los alcaldes municipales para gestionar los recursos financieros. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el avance de ejecución presupuestal no es el único indicador para evaluar la gestión de los alcaldes. También es necesario considerar otros aspectos, como la calidad de los servicios públicos, la participación ciudadana, la transparencia en la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos, los cuáles son los limitantes del estudio.

En la Tabla 7 se presentan los resultados del nivel de ejecución presupuestal promedio para los alcaldes provinciales del Perú durante el período de gestión 2019-2022. Al analizar a nivel departamental, se observa que algunas provincias destacaron con avances significativos en los últimos cinco años. Entre los departamentos con mayores promedios de ejecución se encuentran Loreto, Callao, Cusco, San Martín, Puno y Ucayali, todos ellos con porcentajes superiores al 70%. Esto indica que los alcaldes provinciales de estas regiones lograron ejecutar una parte sustancial de su Presupuesto Institucional Modificado.

Por otro lado, se identifican algunos departamentos con niveles de ejecución presupuestal más bajos durante el mismo período. Entre ellos se encuentran Arequipa, Ica, Áncash, Moquegua y Tumbes, con porcentajes por debajo del 65%.

Tabla 7

Nivel de ejecución presupuestal alcanzada por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022

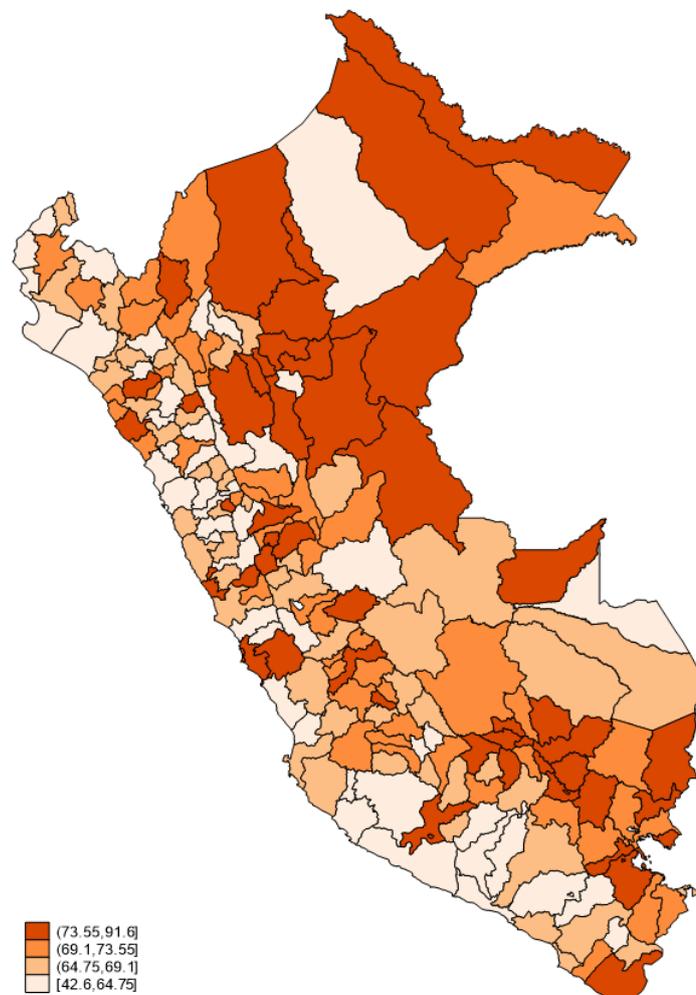
Región	Ejecución promedio	Ejecución mínima	Ejecución máxima
Loreto	79.1	63.2	91.6
Callao	76.6	76.6	76.6
Cusco	76.1	67.6	85.6
San Martín	74.0	58.3	87.1
Puno	73.7	67.8	82.7
Ucayali	73.4	64.8	80.3
Huánuco	72.5	64.8	82.1
Junín	70.9	62.9	77.3
Amazonas	70.7	63.5	77.3
Apurímac	70.4	63.7	75.9
Huancavelica	70.2	65.1	73.7
Tacna	69.8	64.3	74.4
Ayacucho	68.7	61.6	77.9
Cajamarca	68.5	63.2	74.9
Lima	67.9	50.1	79.2
Piura	66.3	62.0	73.1
Lambayeque	65.8	63.5	67.4
Madre de Dios	65.4	61.3	67.9
La Libertad	65.3	51.1	74.2
Pasco	65.1	62.9	66.3
Tumbes	64.5	60.5	67.7
Moquegua	63.8	57.4	68.8
Ancash	63.5	42.6	75.4
Ica	63.3	52.4	69.1
Arequipa	58.3	49.6	67.8

Nota. Elaborado con datos transparencia económica del MEF.

A nivel geográfico, se observa una variación significativa en los niveles de ejecución presupuestal en el Perú. La Figura 11 muestra el panorama del avance de ejecución presupuestal a nivel de las provincias. Al analizar los resultados, se puede apreciar que los mayores niveles de avance de ejecución presupuestal se registraron en promedio en las regiones de la Selva y la Sierra, mientras que se observó un menor avance en las regiones de la Costa. Las regiones de la Selva y la Sierra, en general, han logrado un mayor nivel de ejecución presupuestal. En contraste, se observa un menor avance de ejecución presupuestal en las regiones de la Costa

Figura 11

Nivel de ejecución presupuestal de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022



Nota. Elaborado con datos transparencia económica del MEF.

En relación al nivel de ejecución presupuestal y el capital humano del alcalde se puede observar diferencia en la ejecución (Tabla 8). De acuerdo con el nivel educativo del alcalde, se observa que existe una relación entre el nivel educativo del alcalde y el nivel de ejecución presupuestal.

En cuanto al nivel educativo de educación primaria, se destaca que los alcaldes con este nivel de educación lograron ejecutar en promedio el 76.1% del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) entre los años 2019-2022. Además, se observa que estos alcaldes alcanzaron la máxima ejecución presupuestal con 91.6%. Esto sugiere que, a pesar de contar con una educación primaria, estos alcaldes han logrado gestionar

eficientemente los recursos asignados a sus municipalidades y ejecutarlos de manera efectiva.

Por otro lado, los alcaldes con título profesional y posgrado alcanzaron un nivel de ejecución presupuestal del 69.6% y 69.4%, respectivamente. Esto indica que, si bien estos alcaldes poseen un mayor nivel educativo, su nivel de ejecución presupuestal es ligeramente inferior en comparación con los alcaldes con educación primaria. Sin embargo, es importante destacar que estos niveles de ejecución aún reflejan una gestión financiera sólida y eficiente.

Tabla 8

Nivel educación alcanzada y ejecución presupuestal por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022

Nivel educativo	Ejecución promedio	Ejecución mínima	Ejecución máxima
<i>Nivel educativo del alcalde</i>			
Primaria	76.1	66.2	91.6
Secundaria	68.7	50.5	81.7
Técnico	67.6	49.6	77.2
Bachiller	66.5	42.6	76.5
Título	69.6	50.1	87.1
Posgrado	69.4	51.1	82.1
<i>Experiencia laboral</i>			
Menor a 5 años	68.1	50.5	86.2
Entre 5-10 años	69.8	42.6	87.1
Entre 10-20 años	69.1	54.2	91.6
Mayor a 20 años	70.4	50.1	85.6
<i>Profesión en gestión pública</i>			
Otro	69.0	42.6	91.6
Gestión Pública y afines	69.8	54.2	87.1

Nota. Elaborado con datos transparencia económica del MEF y INFOGOB del Jurado Nacional de Elecciones.

Por último, los alcaldes con educación técnica y bachillerato lograron un nivel de ejecución presupuestal del 67.6% y 66.5%, respectivamente. Estos resultados muestran

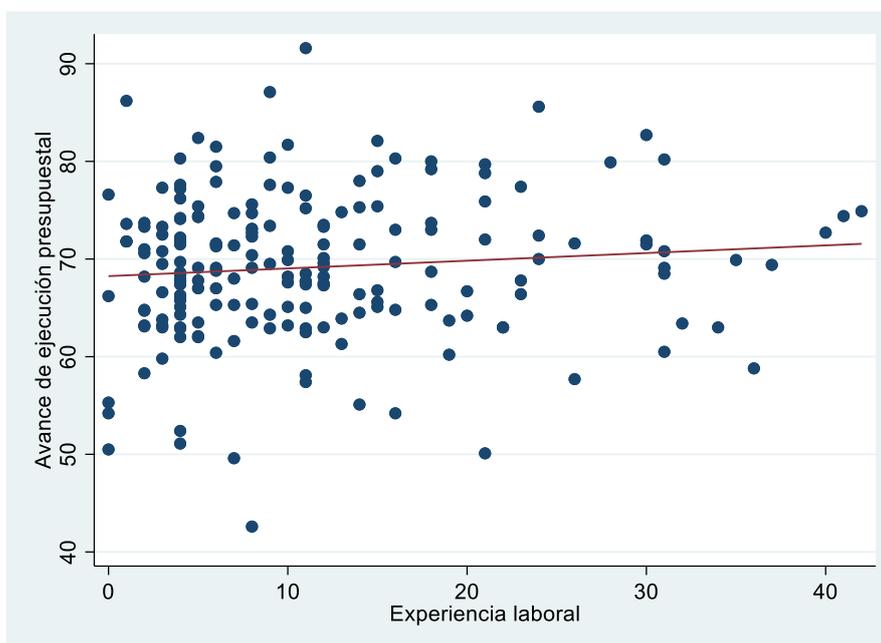
que, en promedio, estos alcaldes ejecutaron un porcentaje ligeramente más bajo del presupuesto asignado.

Con respecto a la experiencia laboral, se puede observar que los alcaldes con una mayor experiencia laboral lograron alcanzar un nivel más alto de ejecución presupuestal en comparación con aquellos con menos experiencia (Figura 10). Particularmente, se ha encontrado que los alcaldes con una experiencia laboral de más de 20 años lograron ejecutar, en promedio, el 70.4% del Presupuesto Institucional Modificado (PIM).

Por otro lado, se ha observado que los alcaldes con una experiencia laboral de menos a 5 años lograron un nivel de ejecución presupuestal ligeramente inferior, alcanzando el 68.1% del PIM en promedio.

Figura 12

Relación entre la experiencia laboral y el avance de ejecución presupuestal



Nota. Elaborado con datos transparencia económica del MEF y INFOGOB del Jurado Nacional de Elecciones.

Asimismo, en la Tabla 9 se puede apreciar que los alcaldes con profesiones relacionadas a la gestión pública lograron, en promedio, un nivel de ejecución presupuestal del 69.8%, mientras que los demás alcaldes presentaron un nivel promedio del 69%.

Estos resultados indican que los alcaldes con formación y experiencia en gestión pública y áreas afines han logrado alcanzar un nivel ligeramente superior de ejecución presupuestal en comparación con aquellos que no tienen una formación específica en este campo. Esto sugiere que la capacitación y los conocimientos especializados en gestión pública pueden ser factores relevantes para una administración eficiente de los recursos y la ejecución exitosa de los proyectos municipales.

Al analizar las variables de control, se ha observado una relación negativa entre la edad del alcalde y el nivel de ejecución presupuestal. En particular, se ha encontrado que los alcaldes menores de 40 años lograron un nivel promedio de ejecución presupuestal del 73%. Por otro lado, aquellos con edades comprendidas entre los 40 y 50 años alcanzaron un nivel promedio del 69.2%, mientras que los alcaldes mayores de 50 años tuvieron una ejecución promedio del 68.5%.

Tabla 9

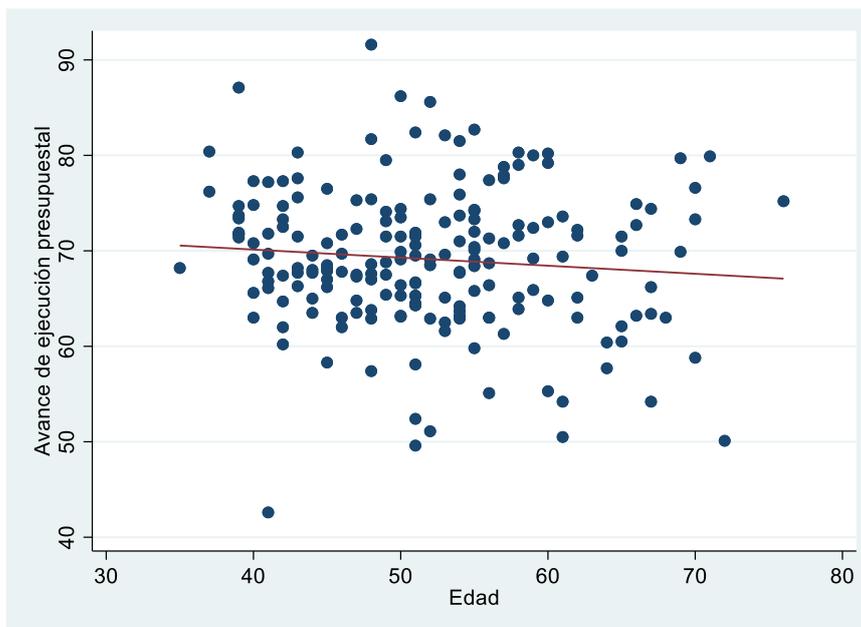
Otras variables de control y nivel de ejecución presupuestal por los alcaldes de las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022

Variables de control	Ejecución promedio	Ejecución mínima	Ejecución máxima
Edad del alcalde			
Menor a 40 años	73.0	63.0	87.1
Entre 40-50 años	69.2	42.6	91.6
Mayor a 50 años	68.5	49.6	85.6
Sexo del alcalde			
Mujer	71.4	67.4	76.2
Hombre	69.1	42.6	91.6
Relección del alcalde			
Otro	69.1	49.6	91.6
Relección	69.2	42.6	80.3

Nota. Elaborado con datos transparencia económica del MEF y INFOGOB del Jurado Nacional de Elecciones.

Figura 13

Relación entre la edad y el avance de ejecución presupuestal



Nota. Elaborado con datos transparencia económica del MEF y INFOGOB del Jurado Nacional de Elecciones.

En relación al género, no se observaron diferencias significativas en el nivel de ejecución presupuestal. En promedio, las mujeres alcanzaron un nivel de ejecución presupuestal del 71.4%, mientras que los hombres alcanzaron un nivel de ejecución del 69.1%.

Con respecto a la reelección del alcalde, no se encontraron diferencias significativas en el nivel de ejecución presupuestal. Los alcaldes reelectos presentaron un nivel promedio de ejecución del 69.2%, mientras que aquellos que no fueron reelectos tuvieron un nivel de ejecución presupuestal del 69.1%.

Resultados del modelo de efecto de capital humano del alcalde en el nivel de ejecución a nivel de provincias del Perú, gestión 2019-2022

En esta sección, se presenta los resultados del efecto de capital humano del alcalde en el nivel de ejecución presupuestal en las 196 municipalidades provinciales del Perú durante el período de gestión 2019-2020. La variable dependiente fue el logaritmo del avance de ejecución presupuestal, que mide el nivel de ejecución en relación al Presupuesto Institucional Modificado (PIM). El capital humano se aproximó a través tres

(03) de los indicadores: los niveles de educación del alcalde, su experiencia laboral potencial en años, formación profesional en gestión pública y afines. Además, se controlaron por las características socioeconómicas del alcalde, como la edad, el sexo (hombre) y la reelección, así como los efectos fijos a nivel departamental para tener en cuenta la heterogeneidad entre las provincias en todo el Perú.

Los resultados obtenidos se presentan en la Tabla 10, donde se muestra el efecto del capital humano en el nivel de ejecución presupuestal. Se puede observar que el capital humano es estadísticamente significativo en relación al nivel de ejecución, con niveles de significancia entre el 1% y el 10%, según el valor p.

En la columna (I) se realizaron las estimaciones utilizando todas las variables del modelo, mientras que en la columna (II) se estimaron solo con las variables que resultaron significativas. Los resultados en ambas columnas son similares, lo que sugiere que el modelo de capital humano es robusto ante posibles cambios en las variables de control.

En cuanto al nivel educativo, se observa que los alcaldes con educación secundaria presentaron un nivel de ejecución presupuestal aproximadamente 9.5 puntos porcentuales menor en comparación con los alcaldes con nivel de educación primaria. Estos resultados son consistentes con la idea de que un mayor nivel educativo no necesariamente se traduce en un mejor desempeño en términos de ejecución presupuestal.

Estos hallazgos se mantienen consistentes para los otros niveles educativos. Específicamente, los alcaldes con educación técnica y bachillerato tuvieron un nivel de ejecución presupuestal aproximadamente 12.2 y 12 puntos porcentuales menor, respectivamente, en comparación con los alcaldes con educación primaria. Esto sugiere que los alcaldes con una formación educativa más avanzada no lograron alcanzar los mismos niveles de ejecución presupuestal que aquellos con una educación primaria.

Tabla 10

Resultados del modelo de capital humano del alcalde y el nivel de ejecución presupuestal gestión, 2019-2022

Variable dependiente: log (avance de ejecución presupuestal)		
Variable independiente	(I)	(II)
<i>Capital humano del alcalde</i>		
Secundaria	-0.092**	-0.095**
Técnico	-0.113**	-0.122**
Bachiller	-0.113**	-0.120**
Título profesional	-0.093**	-0.101**
Posgrado	-0.093*	-0.102**
Experiencia laboral potencial	0.002***	0.002***
Profesión en gestión pública y afines	0.031*	0.034*
<i>Variables de control</i>		
Sexo (hombre)	-0.033	
Edad en años	-0.002**	-0.002***
Reelección del Alcalde	0.017	
<i>Efectos fijos departamentales</i>		
Ancash	-0.120***	-0.130***
Apurímac	-0.011	-0.017
Arequipa	-0.202***	-0.213***
Ayacucho	-0.028	-0.036
Cajamarca	-0.051	-0.062
Callao	0.155	0.142
Cusco	0.076*	0.065
Huancavelica	-0.008	-0.015
Huánuco	0.022	0.015
Ica	-0.121**	-0.121**
Junín	0.002	-0.011
La Libertad	-0.076*	-0.083*
Lambayeque	-0.111*	-0.110*
Lima	-0.061	-0.059
Loreto	0.095*	0.081*
Madre de Dios	-0.067	-0.079
Moquegua	-0.111*	-0.107*
Pasco	-0.063	-0.075
Piura	-0.062	-0.07
Puno	0.03	0.021
San Martín	0.032	0.019
Tacna	-0.017	-0.027
Tumbes	-0.096	-0.107*
Ucayali	0.035	0.032
Constante	4.470***	4.466***
Número de observaciones	196	196
R ²	0.49	0.48
R ² ajustado	0.38	0.38
Estadístico F	4.45	4.68
Prob>F	0.00	0.00

Significancia individual: * p<.1; ** p<.05; *** p<.01

Nota. Elaborado con datos transparencia económica del MEF y INFOGOB.

Además, se observa que los alcaldes con título profesional y posgrado presentaron un nivel de ejecución presupuestal aproximadamente 10.1 y 10.2 puntos porcentuales más bajo, respectivamente, en comparación con los alcaldes con educación primaria.

En relación con la experiencia laboral potencial, se puede observar que, por cada año de experiencia laboral de los alcaldes, ya sea en el sector público o privado, se incrementaría el nivel de ejecución presupuestal en aproximadamente un 0.2%. Estos resultados son consistentes con la teoría del capital humano, que sostiene que la experiencia laboral proporciona habilidades y conocimientos que son valiosos para la gestión eficiente de los recursos y la toma de decisiones. Además, esta evidencia empírica respalda la idea de que la experiencia previa en el ámbito laboral puede tener un efecto positivo en el desempeño de los alcaldes en términos de ejecución presupuestal.

Asimismo, en cuanto con la profesión del alcalde en gestión pública y áreas afines, se puede observar que los alcaldes con esta formación tendrían en promedio un incremento de 0.34 puntos porcentuales en el nivel de ejecución presupuestal en comparación con aquellos con otras profesiones. Esto sugiere que una formación específica en gestión pública puede proporcionar a los alcaldes una base de conocimientos y habilidades que son directamente relevantes para el manejo efectivo de los recursos y la implementación de políticas y proyectos municipales.

Con respecto a las variables de control, se observa que, por cada año adicional en la edad del alcalde, se reduciría el nivel de ejecución presupuestal en aproximadamente 0.2 puntos porcentuales. Esto podría indicar que los alcaldes más jóvenes tienden a tener mejores niveles de ejecución presupuestal en comparación con los alcaldes de mayor edad. Esta relación podría estar relacionada con la idea de que los alcaldes más jóvenes pueden tener una mayor disposición para adoptar nuevas ideas y enfoques innovadores en la gestión municipal, lo que podría traducirse en mejores resultados en términos de ejecución presupuestal.

Por último, se destaca que la variable de reelección del alcalde no resultó significativa en relación con el nivel de ejecución presupuestal. Esto significa que la reelección en sí misma no garantiza un mayor nivel de ejecución presupuestal.

4.2 Discusión

Los resultados del estudio nos permiten conocer que el capital humano del alcalde, medido a través del nivel educativo alcanzado, la experiencia laboral y la formación profesional relacionada con la gestión, tiene un efecto positivo en el nivel de ejecución presupuestal (avance de ejecución presupuestal) en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022.

En términos del nivel educativo de los alcaldes, se observa que aproximadamente el 69.7% de las municipalidades provinciales estuvo gobernado por alcaldes con formación profesional. Esto indica que, en las principales ciudades, los ciudadanos tienden a elegir, en promedio, alcaldes con un nivel de educación más elevado. Este hallazgo sugiere que los ciudadanos valoran la preparación académica de los alcaldes y confían en que su nivel de educación puede influir positivamente en la gestión de los recursos presupuestarios. Es importante destacar que solo un 2% de los alcaldes tienen un nivel de educación primaria. Esto refleja una tendencia positiva en cuanto a la formación educativa de los alcaldes en el país, ya que la gran mayoría ha logrado obtener un nivel de educación superior. Asimismo, se destaca que los alcaldes con educación primaria y con nivel de educación superior tuvieron mayor nivel de ejecución presupuestal en las municipales provinciales del Perú.

La literatura empírica reconoce que la formación de los alcaldes municipales tiene impacto positivo en la gestión pública. A nivel internacional, el estudio de Ramírez & Suárez (2021), para Colombia, encuentra que la formación pedagógica en los alcaldes tiene una influencia en la administración pública. Además, los alcaldes con mayor formación permiten cambiar el comportamiento de los votantes. En la misma línea, Avellaneda (2008) para 40 municipios colombianos, encuentra que los alcaldes con mayores niveles de calificación en términos de educación y experiencia laboral tienden a ser a más elegibles por la población, además estos suelen tener mayores niveles recaudación de impuestos a la propiedad y el gasto social per cápita. Por otro lado, en los países desarrollados, el estudio Kirst (2003), para New York, Boston, Chicago y Cleveland, encuentra que los alcaldes con mayor preparación y mayor nivel de ejecución suelen ser más elegidos y tienen mayor calidad en la gestión. En el caso peruano, los estudios de Poma (2019) permite corroborar que el nivel educativo tiene un impacto significativo en la región Puno, Perú. Por otro lado, es estudio de Cusilayme (2019) sostiene en general

que los recursos humanos desempeñan un papel crucial en las organizaciones. De manera similar, el estudio Hanco (2017), que las competencias personas inciden en el nivel de ejecución presupuestal.

La experiencia laboral de los alcaldes también refleja en el mayor desempeño en el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades del Perú. Al respecto, Petrovsky & Avellaneda (2014) corrobora que la experiencia laboral de los alcaldes tiene mayor efecto en el desempeño de la recaudación de los impuestos y ejecución presupuestal en los gobiernos locales de Colombia. En la misma línea, Avellaneda (2012) encuentra para municipios colombianos que edad, la experiencia sectorial y nivel y tipo de educación permite mayor inversión social. Además, están influenciado por factores políticos y la demografía. En Brasil, el estudio de Avellaneda & Gomes (2017), para un panel de 827 municipios, encuentra que la calidad de la gestión esta influenciada por la educación y experiencia del alcalde, los cuáles se traducen en el incremento de impuesto a la propiedad recaudado per cápita y impuesto a la propiedad recaudado como porcentaje de los ingresos totales.

La evidencia demuestra que, los alcaldes que han trabajado en el sector público suelen estar familiarizados con los procedimientos burocráticos, las regulaciones y las responsabilidades asociadas a la gestión de recursos públicos. Esta experiencia les permite tomar decisiones más informadas y eficientes durante la ejecución presupuestal (Avellaneda y Gomes, 2017; Petrovsky y Avellaneda, 2014). Por otro lado, los alcaldes que han trabajado en roles de liderazgo en empresas o han tenido experiencia en la gestión de proyectos en el ámbito privado pueden aportar habilidades y enfoques innovadores a la gestión municipal. La experiencia privada puede aportar una mentalidad orientada a resultados, una capacidad para establecer metas claras y una comprensión de la eficiencia en la asignación de recursos. Estas habilidades pueden ser transferibles al ámbito municipal y contribuir a una ejecución más efectiva de los presupuestos (Valeriano, 2012).

Finalmente, se ha observado una relación positiva entre los alcaldes con formación en gestión pública y áreas relacionadas y el nivel de ejecución presupuestal en los municipios peruanos. Los alcaldes que han obtenido una formación en gestión pública podrían poseer de habilidades y conocimientos específicos necesarios para administrar de manera efectiva los recursos y proyectos en el ámbito de la administración pública



(Valeriano, 2012). En este sentido, Muñoz y Romero (2013) sostienen que los conocimientos de los alcaldes sobre el funcionamiento y las bases legales están directamente relacionados con el éxito en la ejecución de la gestión pública. Adicionalmente, Poma (2019) señala que la formación profesional de los alcaldes también incide en el nivel de ejecución presupuestal. La adquisición de conocimientos especializados y técnicas de gestión durante su formación académica les proporciona una base sólida para enfrentar los desafíos asociados con la ejecución de los presupuestos municipales de manera eficiente. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, según lo mencionado por Cusilayme (2019), el nivel de ejecución presupuestal no depende únicamente de la formación del alcalde, sino también de los recursos humanos disponibles en la organización municipal.

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** El nivel educativo alcanzado por el alcalde se relaciona significativamente con el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022. Los resultados revelan que los alcaldes con educación secundaria presentaron un nivel de ejecución presupuestal aproximadamente 9.5 puntos porcentuales menor en comparación con aquellos con educación primaria. Además, los alcaldes con educación técnica y bachillerato tuvieron un nivel de ejecución presupuestal aproximadamente 12.2 y 12 puntos porcentuales menor, respectivamente, en comparación con los alcaldes con educación primaria. Por otro lado, los alcaldes con título profesional y posgrado mostraron un nivel de ejecución presupuestal aproximadamente 10.1 y 10.2 puntos porcentuales más bajo, respectivamente, en comparación con los alcaldes con educación primaria.
- SEGUNDO:** La experiencia laboral del alcalde está relacionado positivamente con el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022. Puntualmente, un (01) año de experiencia laboral llevaría a incrementar el nivel de ejecución presupuestal en aproximadamente 0.2 puntos porcentuales, los cuales son consistentes con la teoría económica del capital humano, que sostiene que la experiencia laboral proporciona habilidades y conocimientos que son valiosos para la gestión eficiente de los recursos y la toma de decisiones.
- TERCERO:** La profesión del alcalde en gestión pública y áreas relacionadas está relacionada positivamente con el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú durante la gestión 2019-2022. Los alcaldes con esta profesión lograron en promedio en 0.34 puntos porcentuales en el nivel de ejecución presupuestal en comparación con otros tipos de profesión. Esto sugiere que la capacitación y conocimientos especializados en gestión son factores clave para una gestión financiera eficiente en las municipalidades provinciales.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos se realiza las siguientes recomendaciones:

- En primer lugar, se recomienda a la población general considerar el nivel educativo y la experiencia profesional del alcalde al momento de las elecciones, ya que estos aspectos están relacionados con el nivel de ejecución presupuestal.
- En segundo lugar, se recomienda al gobierno nacional y gobiernos regionales promover programas de capacitación y formación en gestión pública para los alcaldes y funcionarios municipales para mejorar el nivel de ejecución presupuestal. Estos programas deben abordar aspectos clave de la gestión financiera, incluyendo la planificación presupuestaria, el control interno y la evaluación de proyectos.
- En tercer lugar, los gobiernos locales deben realizar la colaboración y el intercambio de buenas prácticas: Se deben establecer espacios de colaboración y diálogo entre las municipalidades provinciales del Perú para compartir experiencias exitosas en la gestión presupuestal. Esto puede incluir la creación de redes de intercambio de conocimientos, la realización de talleres y conferencias, y el desarrollo de plataformas en línea donde los alcaldes puedan compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, D. A. (2019). *¿Juntos o separados hacia el desarrollo? Gobierno abierto y la construcción de capacidad estatal en los gobiernos locales del Perú, 2011-2014*. Pontificia Universidad Católica del Perú. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/localgov_diegoaguilar_0.pdf
- Anastacio, Y. C. (2019). Los determinantes del déficit fiscal, Perú 1995-2018 [Pontificia Universidad Católica del Perú]. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Aréstegui, R. (2019). Evaluación de la ejecución presupuestal de las Universidades públicas de la región de Puno y su incidencia en el cumplimiento de metas y onjetivos presupuestales, 2016-2017. Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/11379/Ruben_Virgilio_Arestegui_Cahuana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, N. (2015). Evaluación de la ejecución del presupuesto por resultados en programas presupuestales del Hospital Regional Moquegua, periodo 2012 - 2013. <https://doi.org/10.47796/ves.v12i01.776>
- Avellaneda, C. N. (2008). Municipal Performance: Does Mayoral Quality Matter? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(2), 285–312. <https://doi.org/10.1093/jopart/mun001>
- Avellaneda, C. N. (2012). Do Politics or Mayors' Demographics Matter for Municipal Revenue Expansion? *Public Management Review*, 14(8), 1061–1086. <https://doi.org/10.1080/14719037.2012.662442>
- Avellaneda, C. N., & Gomes, R. C. (2017). Mayoral quality and municipal performance in Brazilian local governments. *Organizações & Sociedade*, 24(83), 555–579. <https://doi.org/10.1590/1984-9240831>
- Barletti, B. (2017). *Aportes de los Sistemas Administrativos Transversales en la Gestión Pública*. 236. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11859/BAR>

LETTI_PASCUALE_BRUNO_APORTES_SISTEMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research
- Becker, G. S. (1990). *Human Capital, Fertility, and Economic Growth*. National Bureau of Economic Research. Cambridge: NBER working paper # 3414.
- Bitoraje, E. (2011). Indicadores de gestión: Herramienta informativa del control de la gestión pública. *Revista Venezolana de Gestión Pública*, 2, 140. http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RVGP/2/RVGP_2011_2_111-140.pdf
- Bohorquez, Y. C. (2018). La acotación de las líneas de inversión local como un determinante del mejoramiento de la eficacia de la ejecución presupuestal de las alcaldías locales de Bogotá D.C. 2013-2016. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Camarasa, J. J. (2004). La calidad en la Administración Pública. *Boletín de Estudios Económicos*, 46(143), 309–318.
- Casanova, F. (2003). Formación profesional y relaciones laborales. In *Organización Internacional del Trabajo (Montevideo-Cinterfor/OIT)*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/casan.pdf
- Chura, A. (2017). *El presupuesto y su influencia en el logro de metas físicas programadas en el Gobierno Regional de Puno, 2015-2016*. Universidad Nacional del Altiplano. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280527>
- Chura, W. (2019). *Ejecución presupuestaria y su incidencia en los resultados de las metas y objetivos de las Universidades nacionales de la región Puno*. Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13213/Sotomayor_Chura_Wilson.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Congreso de la República. (2004). Ley general del sistema nacional de presupuesto. *El Peruano*, 28411, 1–56.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1389306/Ley%20General%20de%20Sistema%20Nacional%20de%20Presupuesto.pdf?v=1603151760>
- Cusilayme, H. R. (2019). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la DRE Puno 2016-2017*. Universidad Nacional del Altiplano.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/11618/Helfer_Rudel_Cusilayme_Barrantes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Fuente, A. (2020). Documento de Trabajo - 2020/02 Capital humano y crecimiento: teoría, datos y evidencia empírica. *Documento de Trabajo*.
<https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2020/dt2020-02.pdf>
- Deninson. (1962). *The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives Before Us, Committee for Economic Development*. Nueva York.
- DGIP-MEF. (2015). *Perú: Balance de la Inversión Pública*. Dirección General de Inversión Pública.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/novedades/2016/may/revisita-MEF-01-04-2016.pdf
- Dirección General de Presupuesto Público. (2011). *El Sistema Nacional de Presupuesto*. 34. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/ley/6373-ley-n-29626/file>
- García, A. (2018). Efecto del sexo de las autoridades municipales sobre la inversión en dimensiones básicas del desarrollo humano a nivel distrital en Perú [Pontificia Universidad Católica del Perú]. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Gevatschnaider, S., & Pérez, L. (2018). *Progreso Desarrollo profesional y Exportaciones : un Enfoque desde la Teoría del Capital Humano y la Economía del bienestar*. 1–17.
https://www.consejo.org.ar/storage/attachments/Gevatschnaider_progreso_economico.pdf-uth5J2kDOl.pdf

- Giesecke, C. R. (2019). La programación multianual de la inversión pública en el Perú. Discusión de los aspectos de diseño y metodológicos. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Gutiérrez, F. (2018). *Centro de servicios de atención al usuario del Ministerio de Economía, Finanzas y calidad del gasto público de las municipalidades de la Región de Puno 2017*. Universidad Nacional del Altiplano. <https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/8524>
- Gutierrez, R. A., Gutierrez, F. H., Gutierrez, S. P., Gutierrez, F. A., & Ramos, A. M. (2019). *Factores críticos que influyen en la gestión de obras públicas y su impacto en el desarrollo de la región puno critical factors that influence the management of public buildings and their impact on the development of the puno region*. 051, 1242–1253. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616748>
- Hanco, M. (2017). *Innovacion, gestion por competencias del personal y su impacto en la competitividad de los Institutos de Educacion Superior Pedagogicos Publicos de la region Puno*. <https://doi.org/10.1007/s00127-010-0317-9>
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGRAW-HILL, Ed.; Sexta).
- Herrera, S. (2010). La importancia de la educación en el desarrollo: la Teoría del Capital Humano y el Perfil Edad - Ingresos por Nivel Educativo en Viedma y Carmen de Patagones, Argentina. *Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales*, 13(1), 1–9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3641304>
- Isauro, J., Ramírez, R., Sánchez, N. A., Francisco, J., León, J., Dense, M., Esquivias, M., Galván, M., Rito, P., Sotomayor, A., Fernando, E., Ríos, C., Rosas, E., Joaquín, R., Ferrer, G., Leyva, C. L., Gustavo, E., González, A., Guadalupe, L., & Fierros, Q. (2006). *PRESUPUESTO PÚBLICO*. 2(nivel I), 1–23. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100751&view=article&catid=182&id=1947&lang=es-ES
- Iván Pérez-Fuentes, D., & Leonardo Castillo-Loaiza, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*,

- XVI(52), 651–673.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651
- Jesús, J., & Navarro, E. (1999). Formación para la nueva gerencia PÚBLICA. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 23, 113–126.
<https://www.redalyc.org/pdf/716/71602311.pdf>
- Kirst, M. W. (2003). Mayoral Influence, New Regimes, and Public School Governance. *Teachers College Record: The Voice of Scholarship in Education*, 105(10), 196–218. <https://doi.org/10.1177/016146810310501009>
- Lastra, J. (2017). *Perú: factores determinantes de la inversión pública en los gobiernos locales, periodo 2008-2014*. 1–103.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9305/LASTRA_CHACON_JOHANN_PAUL_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lucas, R. E. (1988). *On the mechanics of economic development*. Retrieved from <https://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/darcillon->
- Marleny, C. A., Isabel, M. G., & Juan, V. M. (2007). Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Medellín: Semillero de Investigación. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>
- Martinez, D. I. (1997). *El papel de la Educación en el Pensamiento Económico*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Mexico: Revista Aportes No. 3 y 4. BUAP. <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia2.pdf>
- MEF. (2015). *Guía metodológica: seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/guia_seg_publicacion.pdf
- MEF. (2019). *Guía de orientación ciudadana del presupuesto público 2020* (p. 15). https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101925&lang=es-ES&view=article&id=2916

- Mendoza, W. (2014). *Cómo investigan los economistas: guía para elaborar y desarrollar un proyecto de investigación*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. <https://files.pucp.education/departamento/economia/lde-2014-05.pdf>
- Mincer, J. (1958). *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution* (4 ed.). Journal of Political Economy. <https://www.jstor.org/stable/1827422>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National. <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>
- Mosquera, L. (2016). Plan de mejora en la ejecución presupuestaria del G.A.D. Municipal de Santa Lucía, periodo 2015. Universidad de Guayaquil. <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/4138e49a-5255-436d-823b-888c3840ac65/content>
- Muñoz, K., & Romero, P. (2013). “Evaluación De La Ejecución Financiera Y Presupuestaria Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Portovelo Por El Periodo 2013, Mediante La Aplicación De Indicadores De Gestión.” [Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador]. In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pazos, L. A. (2015). Imperativos Constitucionales y gestión del gasto público. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/55151>
- Pérez, J. S. (2019). Implicancias de la gestión administrativa en los resultados económicos y financieros de la empresa regional de servicio público de electricidad de Puno S.A.A. Universidad Nacional del Altiplano. <https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13369>
- Petrovsky, N., & Avellaneda, C. N. (2014). Mayoral Public Sector Work Experience and Tax Collection Performance in Colombian Local Governments. *International Public Management Journal*, 17(2), 145–173. <https://doi.org/10.1080/10967494.2014.905406>
- PNUD. (2022). Informe anual 2022. Programa de Las Naciones Unidas Para El Desarrollo. <https://annualreport.undp.org/es/>

- Poma, Y. M. (2019). Influencia de la formación profesional del alcalde en la ejecución presupuestal de la región de Puno, años 2015-2018. Universidad Nacional del Altiplano.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/11761/Yethy_Melixa_Poma_Palma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ponce, S. (2015). Inversión pública y desarrollo económico regional. Pontificia Universidad Católica Del Perú, 90.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4837>
- Quiñones Huayna, N. M. (2016). Efectos del gasto publico sobre la pobreza monetaria en el Perú: 2004-2012. Pontificia Universidad Católica Del Perú, 2004–2012.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7147>
- Quispe, M. R. (2019). Desempeño y eficiencia del sector público peruano, un análisis comparativo con países limítrofes, periodo 2007-2016. Universidad Nacional del Altiplano.
<https://semestreeconomico.unap.edu.pe/index.php/revista/article/view/13>
- Quispe, P. (2017). Gerencia inteligente del talento humano en las universidades nacionales de la región Puno. 235.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/6701>
- Ramirez, J. (2002). El financiamiento de la formación profesional en América Latina y el Caribe. 153. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=363>
- Ramírez, M. F., & Suárez, J. A. (2021). La concepción de administración pública y pedagogía para la formación de ciudadanos en la alcaldía de Bogotá, 1995 - 1997. *El Ágora USB*, 21(1), 114–128. <https://doi.org/10.21500/16578031.4327>
- Rodríguez, A. (2017). Crecimiento económico y capital humano: metodología para la simulación de una variante del Modelo de Lucas con aplicación a México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 12(2), 23–47, 2(12), 23-47.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmef/v12n2/2448-6795-rmef-12-02-00023.pdf>
- Rodriguez, A. (2019). Propuesta de mejora en control y ejecución Alianza para la Solidaridad [Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. In



- Institución* *Universitaria* *Politécnico* *Grancolombiano.*
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.78>
- Rodriguez, E. (2014). “ *Sobre-educación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú , 2001-2011 .*” 15–16.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5871>
- Rosa, L. (2015). *Proyectos del presupuesto en inversión pública en educación 2000-2013.* Universidad Mayor de San Andrés - Bolivia.
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/6152/T-2095.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- San Martín, V. (2005). *La formación en competencias: El desafío de la educación superior en Iberoamérica.* 1–9. <https://rieoei.org/RIE/article/view/2945>
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in Human Capital.*” *The American Economic Review* (1 ed.).
<https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>
- Schultz, T. W. (1985). *Investing in people. The economics of population quality.* España: Editorial Ariel, S.A.
https://books.google.com.pe/books/about/Investing_in_People.html?id=2ixFOUF45acC&redir_esc=y
- Solow, R. M. (1956). *A Contribution to the Theory of Economic Growth. The Quarterly Journal of Economics* (1 ed.).
<https://www.econ.nyu.edu/user/debraj/Courses/Readings/Solow.pdf>
- Tapia, M. L. (2017). *El Ciclo Presupuestario del Sistema Público de Salud de Chile : Etapa de Formulación Presupuestaria , años 2016-2017 (Tesis de Pregrado).* Universidad Academia de Humanismo Cristiano Chile.
<https://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/4258>
- Topet, C. (2007). *La negociación colectiva y la formación profesional.*
<http://www.relats.org/documentos/ET.Topet2007.pdf>



- Tovar Meléndez, B. A. (2017). La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51), 45–56. <https://doi.org/10.20983/noesis.2017.1.3>
- Valeriano, L. F. (2012). La modernización de la gestión pública en el Perú. *Gestión En El Tercer Milenio*, 15(30), 59–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v15i30.8802>
- Wooldridge, J. M. (2002). Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data. https://jrvargas.files.wordpress.com/2011/01/wooldridge_j-_2002_econometric_analysis_of_cross_section_and_panel_data.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Estimación del modelo del capital humano del alcalde en el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022

. reg lavance i.nivel exp gp sexo edad exp_a i.IDDEP

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	196
Model	1.15489412	34	.033967474	F(34, 161)	=	4.45
Residual	1.22873787	161	.007631912	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.4845
				Adj R-squared	=	0.3756
Total	2.38363199	195	.012223754	Root MSE	=	.08736

lavance	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]
nivel					
2	-.09152	.0444694	-2.06	0.041	-.1793385 -.0037014
3	-.1126403	.0513052	-2.20	0.030	-.2139583 -.0113223
4	-.1133167	.0490918	-2.31	0.022	-.2102636 -.0163699
5	-.0928795	.0448195	-2.07	0.040	-.1813894 -.0043696
6	-.0928905	.0488387	-1.90	0.059	-.1893375 .0035565
exp	.0023096	.0008211	2.81	0.006	.0006881 .003931
gp	.0307363	.0180099	1.71	0.090	-.0048299 .0663024
sexo	-.0334788	.0432346	-0.77	0.440	-.1188588 .0519012
edad	-.0023075	.0009617	-2.40	0.018	-.0042067 -.0004083
exp_a	.0174175	.016264	1.07	0.286	-.0147008 .0495358
IDDEP					
2	-.1204998	.0404266	-2.98	0.003	-.2003345 -.040665
3	-.0113902	.0488424	-0.23	0.816	-.1078446 .0850642
4	-.2015679	.0475628	-4.24	0.000	-.2954952 -.1076405
5	-.0280565	.0430454	-0.65	0.515	-.1130629 .0569499
6	-.051328	.0430728	-1.19	0.235	-.1363886 .0337326
7	.1548694	.0982771	1.58	0.117	-.0392091 .3489479
8	.0758066	.0427509	1.77	0.078	-.0086181 .1602314
9	-.0077632	.0480568	-0.16	0.872	-.1026661 .0871398
10	.0221991	.0433409	0.51	0.609	-.0633908 .107789
11	-.1205132	.0535769	-2.25	0.026	-.2263173 -.0147092
12	.0021667	.0463944	0.05	0.963	-.0894534 .0937868
13	-.0764795	.0434851	-1.76	0.081	-.1623542 .0093952
14	-.1110808	.0630501	-1.76	0.080	-.2355926 .013431
15	-.0614777	.0461935	-1.33	0.185	-.1527011 .0297456
16	.0949216	.0493157	1.92	0.056	-.0024675 .1923106
17	-.0667216	.0619692	-1.08	0.283	-.1890988 .0556556
18	-.110938	.0611818	-1.81	0.072	-.2317602 .0098843
19	-.0627193	.0616067	-1.02	0.310	-.1843807 .058942
20	-.0620765	.0464674	-1.34	0.183	-.1538406 .0296877
21	.0302954	.0431326	0.70	0.483	-.0548832 .115474
22	-.0319844	.0451496	-0.71	0.480	-.0571773 .1211461
23	-.0165299	.0583516	-0.28	0.777	-.1317631 .0987032
24	-.0960508	.0625562	-1.54	0.127	-.2195873 .0274858
25	.0353583	.0556323	0.64	0.526	-.0745048 .1452214
_cons	4.470252	.0802043	55.74	0.000	4.311863 4.62864

Anexo 2. Estimación del modelo del capital humano del alcalde en el nivel de ejecución presupuestal en las municipalidades provinciales del Perú, gestión 2019-2022 (modelo más significativo).

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	196
Model	1.14149502	32	.035671719	F(32, 163)	=	4.68
Residual	1.24213697	163	.007620472	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.4789
				Adj R-squared	=	0.3766
Total	2.38363199	195	.012223754	Root MSE	=	.0873

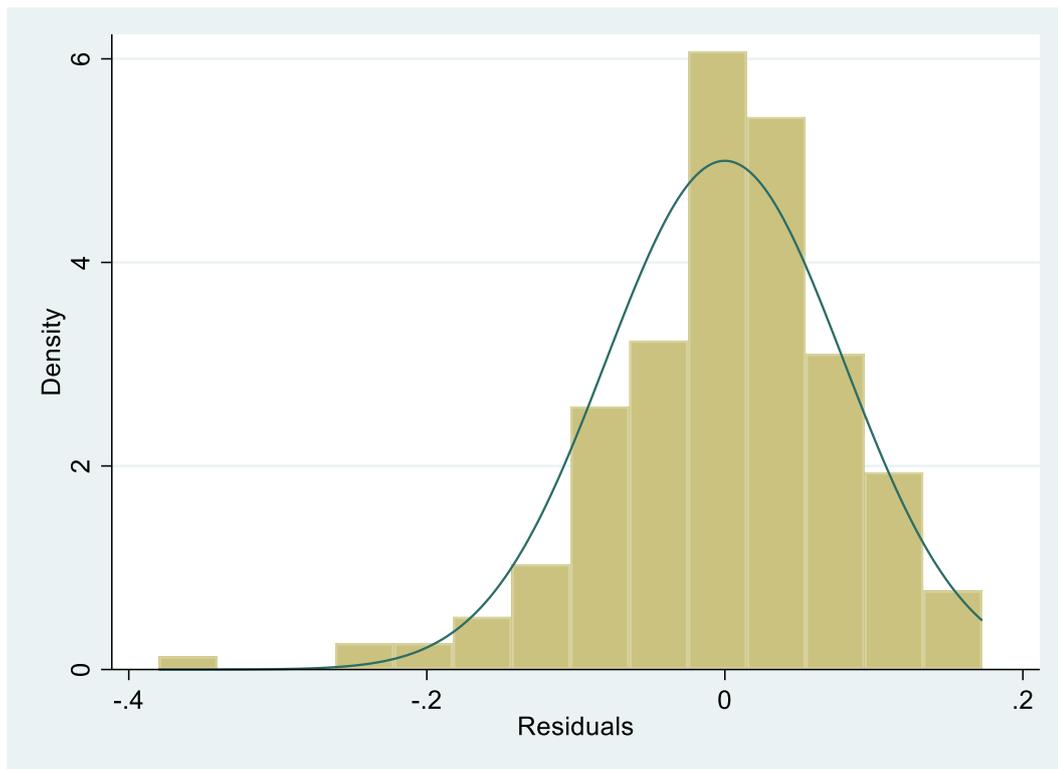
lavance	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]
nivel					
2	-.095211	.0443482	-2.15	0.033	-.1827819 -.00764
3	-.1216411	.0507428	-2.40	0.018	-.2218391 -.0214431
4	-.1204469	.048664	-2.48	0.014	-.21654 -.0243538
5	-.1006228	.0444035	-2.27	0.025	-.1883031 -.0129426
6	-.1019945	.0482676	-2.11	0.036	-.1973049 -.0066842
exp	.0022892	.000819	2.80	0.006	.0006719 .0039064
gp	.0344526	.0176902	1.95	0.053	-.000479 .0693841
edad	-.002489	.0009228	-2.70	0.008	-.0043111 -.0006668
IDDEP					
2	-.1300226	.0395993	-3.28	0.001	-.2082164 -.0518288
3	-.0173845	.0474011	-0.37	0.714	-.1109839 .0762149
4	-.2133602	.0462873	-4.61	0.000	-.3047603 -.1219602
5	-.0360588	.0424111	-0.85	0.396	-.1198048 .0476873
6	-.061732	.0421178	-1.47	0.145	-.1448989 .021435
7	.1421215	.0972328	1.46	0.146	-.0498767 .3341198
8	.0651037	.0416774	1.56	0.120	-.0171935 .147401
9	-.0149818	.0475482	-0.32	0.753	-.1088717 .0789081
10	.0153671	.0429081	0.36	0.721	-.0693603 .1000945
11	-.1208629	.0525924	-2.30	0.023	-.224713 -.0170127
12	-.0105649	.0448645	-0.24	0.814	-.0991554 .0780257
13	-.0834748	.0429363	-1.94	0.054	-.168258 .0013083
14	-.1097311	.0615667	-1.78	0.077	-.2313023 .0118401
15	-.0588262	.045011	-1.31	0.193	-.1477061 .0300538
16	.0813986	.0479401	1.70	0.091	-.013265 .1760623
17	-.0788901	.0609536	-1.29	0.197	-.1992507 .0414704
18	-.1067102	.0609624	-1.75	0.082	-.2270879 .0136676
19	-.0754175	.0605634	-1.25	0.215	-.1950075 .0441724
20	-.069552	.0457967	-1.52	0.131	-.1599833 .0208792
21	.0213284	.041711	0.51	0.610	-.0610352 .103692
22	.019309	.04388	0.44	0.660	-.0673374 .1059555
23	-.0274421	.056832	-0.48	0.630	-.1396641 .0847799
24	-.1069569	.0614677	-1.74	0.084	-.2283326 .0144188
25	.031766	.0554262	0.57	0.567	-.0776799 .1412119
_cons	4.465914	.074635	59.84	0.000	4.318538 4.613291

Anexo 3. Comparación del modelo

Variable	mcg1	mcg2
sexo	-0.033	
edad	-0.002**	-0.002***
exp	0.002***	0.002***
exp_a	0.017	
nivel		
2	-0.092**	-0.095**
3	-0.113**	-0.122**
4	-0.113**	-0.120**
5	-0.093**	-0.101**
6	-0.093*	-0.102**
gp	0.031*	0.034*
IDDEP		
2	-0.120***	-0.130***
3	-0.011	-0.017
4	-0.202***	-0.213***
5	-0.028	-0.036
6	-0.051	-0.062
7	0.155	0.142
8	0.076*	0.065
9	-0.008	-0.015
10	0.022	0.015
11	-0.121**	-0.121**
12	0.002	-0.011
13	-0.076*	-0.083*
14	-0.111*	-0.110*
15	-0.061	-0.059
16	0.095*	0.081*
17	-0.067	-0.079
18	-0.111*	-0.107*
19	-0.063	-0.075
20	-0.062	-0.070
21	0.030	0.021
22	0.032	0.019
23	-0.017	-0.027
24	-0.096	-0.107*
25	0.035	0.032
_cons	4.470***	4.466***
N	196	196
r2	0.485	0.479
r2_a	0.376	0.377
F	4.451	4.681

Legend: * p<.1; ** p<.05; *** p<.01

Anexo 4. Prueba de normalidad del residuo



```
. sktest e
```

Skewness and kurtosis tests for normality

Variable	Obs	Pr(skewness)	Pr(kurtosis)	Joint test	
				Adj chi2(2)	Prob>chi2
e	196	0.0000	0.0001	29.46	0.0000

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Marcial Guavara Mamani,
identificado con DNI 44767591 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Economía y Políticas Públicas

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Capital humano del alcalde y el nivel de ejecución presupuestal: Un análisis empírico para las provincias del Perú, periodo 2019-2022 ”

Es un tema original.

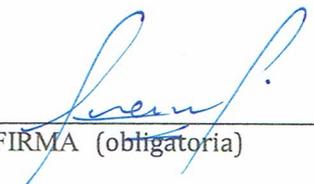
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 04 de abril del 2024



FIRMA (obligatoria)



Huella



INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Marcial Quevava Mamani,
identificado con DNI 44767591 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Economía y Políticas Públicas,
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Capital humano del alcalde y el nivel de ejecución presupuestal: Un análisis empírico para las provincias del Perú, periodo 2019-2022 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

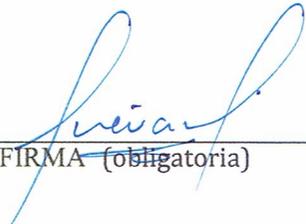
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 04 de abril del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella